



Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Good Practices-Sammlung – Empfehlungen

Zusammengestellt von:

ETC Graz

Schubertstraße 29

8010 Graz

<http://www.etc-graz.at>

office@etc-graz.at

AutorInnen:

Alexandra Stocker

Veronika Bauer

Fachliche Begutachtung:

Klaus Starl

Das ETC befasst sich seit seiner Gründung im Jahr 1999 intensiv auf wissenschaftlicher und praktisch-politischer Ebene mit dem Diskriminierungsverbot und in diesem Zusammenhang mit dem Problem der Mehrfachdiskriminierung. Im Jahr 2003 wurde in der ersten Auflage des Handbuchs „Menschenrechte verstehen“, das inzwischen in zweiter Auflage in 14 Sprachen vorliegt, ein Schwerpunktkapitel der rassistischen Diskriminierung gewidmet, das auch auf Fragen der intersektionalen Diskriminierung eingeht. In Zusammenarbeit mit dem Grazer Büro für Frieden und Entwicklung wurde ein Konzept für die Einrichtung einer Ombudsstelle für Menschenrechte und gegen Diskriminierung erstellt, das auf lokaler Ebene insbesondere dem Problem der Mehrfachdiskriminierung Rechnung trägt. Im Jahr 2005 wurden vom ETC im Auftrag der UNESCO zwei Studien zu politischen Ansätzen in der Bekämpfung von Diskriminierung in Städten durchgeführt. Auch hier wurde die Besonderheit der Mehrfachdiskriminierung im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft berücksichtigt. Seit 2003 führt das ETC im Auftrag des Justizministeriums und des Oberlandesgerichts Graz Seminare für RichterInnen, StaatsanwältInnen und für RichteramtswärterInnen in den Bereichen Nicht-Diskriminierung, Interkulturelle Kompetenz und Grundrechte durch. Bereits vor Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2008, in der die Berücksichtigung eines mehrfachdiskriminierenden Sachverhalts in der Bemessung des Schadenersatzes normiert wurde, haben die TrainerInnen des ETC auf die Problematik hingewiesen und eine Berücksichtigung des Umstandes in der Schadenersatzentscheidung empfohlen. Im Rahmen des EU Projektes „PROMISE“ von 2005 bis 2007 wurde das Problem der intersektionalen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und des sozialen Status explizit wissenschaftlich und praktisch im Bildungssektor bearbeitet. Ein ausschließlich dem Problem der intersektionalen Diskriminierung gewidmetes Kapitel im Buch „Science Education Unlimited – Approaches to Equal Opportunities in Science Education“ beschäftigt sich mit den Schwierigkeiten von Migrantinnen im Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren (Veröffentlichung im Herbst 2008). Ebenfalls im Jahr 2007 wurde ein Forschungsprojekt mit dem Titel „Ist das Gleichbehandlungsrecht diskriminierend – der Fall der intersektionalen Diskriminierung“ beim Wissenschaftsfonds eingereicht. Das Projekt befasst sich insbesondere mit der Problematik, dass für Mehrfachdiskriminierungsopfer der Rechtsschutz versagt, weil es an einer vergleichbaren Person mangelt und so eine ungewollte, menschenrechtlich untersagte Hierarchie von Diskriminierungsgründen entsteht. Im Rahmen des vom Bildungsministerium beauftragten Berichts an die UNESCO zum Beitritt Österreichs zur Konvention gegen Diskriminierung in der Bildung wurde die Schwierigkeit des österreichischen Bildungssystems im Umgang mit beziehungsweise dem Schutz vor Mehrfachdiskriminierung diskutiert. In einer wiederum von UNESCO beauftragten Studie zum Schutz des Rechts auf Bildung „verletzlicher Gruppen“ wurde unter anderem herausgearbeitet wie aufgrund des Zusammentreffens von persönlichen

Eigenschaften eine besondere Verletzlichkeit des Menschenrechts auf Bildung entstehen kann. Zudem nehmen KollegInnen des ETC seit mehreren Jahren an den meisten relevanten internationalen Kongressen zum Thema Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung teil.

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
1.1. Zielsetzung	4
1.2. Methodik und Auswahl	4
1.3. Auswertung der Rechercheergebnisse	6
2. DOKUMENTATION DER GOOD PRACTICES	9
2.1. Nationale und Internationale Good Practices	9
2.1.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe	9
2.1.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe	10
2.1.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen	12
2.2. Regionale Good Practices in der Steiermark	14
2.2.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe	14
2.2.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe	14
2.2.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen	16
3. EMPFEHLUNGEN	18
3.1. Empfehlung Nr. 1: Kooperationen/Netzwerke	18
3.2. Empfehlung Nr. 2: Studien und Forschung als notwendige Voraussetzung	19
3.3. Empfehlung Nr. 3: Bessere Unterstützung für Opfer von Mehrfachdiskriminierung	20
3.4. Empfehlung Nr. 4: Sensibilisierungsmaßnahmen bei „Opfern“ und „Tätern“	21
3.5. Empfehlung Nr. 5: Schulung und Training	22
3.6. Empfehlung Nr. 6: Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung bei der Entwicklung und Umsetzung von Nicht-Diskriminierungs-Strategien	22
3.7. Empfehlung Nr. 7: Positive Maßnahmen	23

1. Einleitung

1.1. Zielsetzung

Die vorliegende Sammlung an Good Practices diene dem Projektteam zur Erarbeitung von Empfehlungen (als Arbeitsgrundlage) für politische EntscheidungsträgerInnen und PraktikerInnen (NGOs, Selbstorganisationen, Gleichbehandlungsstellen, etc.). Anhand der identifizierten positiven Beispiele sollen Lösungswege aufgezeigt werden, die bereits auf nationaler oder internationaler Ebene besprochen wurden, um intersektionale Diskriminierung zu vermeiden oder dieser gezielt entgegenzutreten. Weiters sollen die Beispiele illustrieren welche Faktoren intersektionale Diskriminierung bestimmen und wo die speziellen Herausforderungen im Zusammenhang mit diesen Fällen liegen.

Zudem soll diese Sammlung von Good Practices der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, diese über bereits vorgenommene Aktionen auf internationaler und nationaler Ebene informieren und so das Konzept der Intersektionalität bekannt machen.

1.2. Methodik und Auswahl

Die Datensammlung erfolgte einerseits durch eine breite Internetrecherche zu den einzelnen Diskriminierungsgründen und Durchsicht allgemeiner Berichte zum Diskriminierungsrecht. Da Mehrfachdiskriminierung insbesondere (am häufigsten) am Arbeitsmarkt auftritt¹, wurden andererseits neben der Durchsicht von CSR²-Berichten, Unternehmensnetzwerke im Bereich Corporate Social Responsibility (wie beispielsweise CSR Europe, respACT Austria), CSR-Consultants sowie ausgewählte Unternehmen direkt kontaktiert, um hinsichtlich der Bekanntheit des Konzeptes der Mehrfachdiskriminierung, der Berücksichtigung (beispielsweise in Leitlinien, Unternehmenspolitik) und tatsächlichen Anwendung (Projekte) am privaten Arbeitsmarkt Einblick zu erhalten.

Die Auswahl der Beispiele wurde anhand zuvor definierter Kriterien vorgenommen. Diese umfassen:

- Relevanz (muss zum Thema passen, mindestens 2 Diskriminierungsgründe abdecken)

¹ Vgl. European Commission, Tackling Multiple Discrimination S.5.

² CSR = Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung von Unternehmen)

- Adaptabilität (Möglichkeit der Nachahmung)
- Effektivität (Potential muss vorhanden sein, auch wenn noch nichts evaluiert...)
- Anwendung eines horizontalen Ansatzes (Berücksichtigung aller/mehrerer Diskriminierungsgründe), aber nicht zwingend (auch direkter Ansatz möglich)
- Netzwerke/Kooperationen (Förderung von Verständnis durch Erfahrungsaustausch)
- Nachhaltigkeit der `Maßnahme`
- Partizipation

Eine `Good Practice` ist daher eine bestimmte Maßnahme oder eine Reihe von Maßnahmen mit nachweisbaren Ergebnissen mit quantitativ und/oder qualitativ messbaren Auswirkungen sowie dem Potential zur erfolgreichen Nachahmung.³

Die Beispiele wurden aufgelistet und dokumentiert. Als Good Practices wurden Beispiele aus einer Vielzahl an Bereichen ausgewählt, einerseits von öffentlichen oder halb-öffentlichen Stellen, andererseits von Unternehmen und auch von Nichtregierungsorganisationen. Bei den einzelnen Beispielen kann es sich um gezielte Maßnahmen, Einzelaktionen, Kampagnen, Projekte oder auch Institutionen handeln. Eine Kategorisierung wurde anhand der Breite/Reichweite des Ansatzes der jeweiligen Beispiele vorgenommen (siehe dazu Kapitel 2).

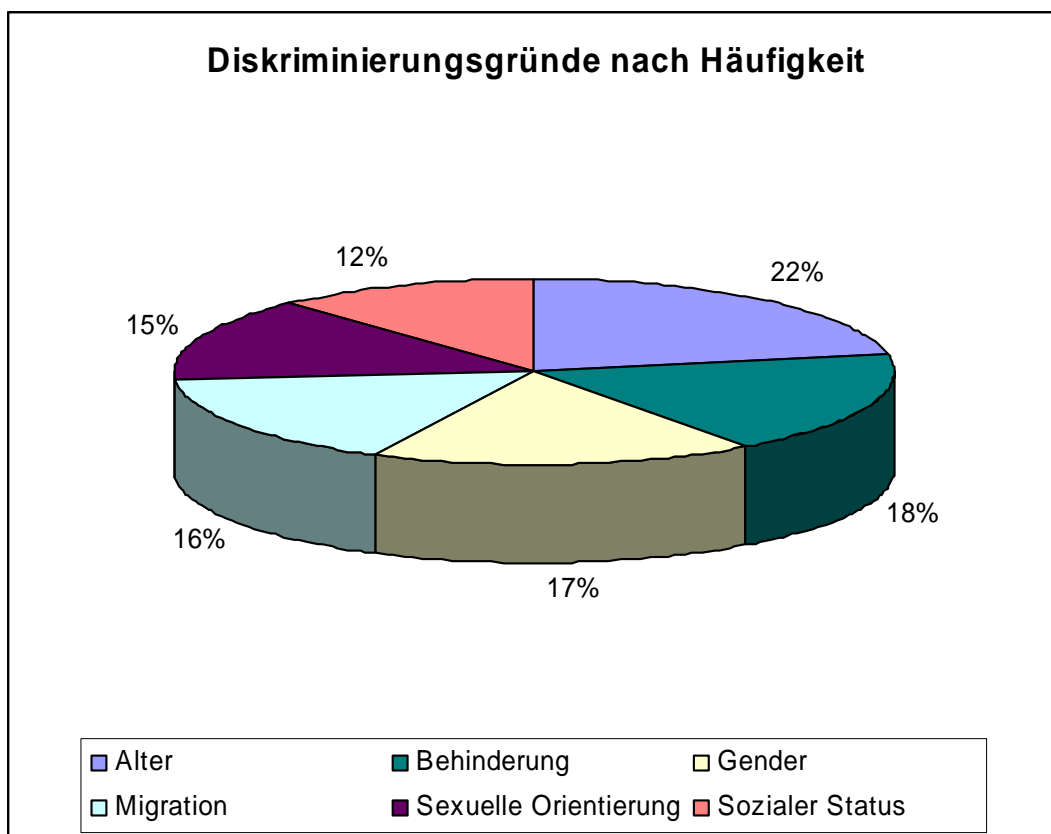
Die Sammlung soll als Nachschlagewerk dienen, welches jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, und Denkanstöße bieten für etwaige eigene Initiativen im Bereich der Prävention und Bekämpfung intersektionaler Diskriminierung.

³ Vgl. OCHR/ADU, Concept Paper on the Development of a Good Practice Database in the Fight against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, S. 4.

1.3. Auswertung der Rechercheergebnisse

Insgesamt wurden 55 Beispiele guter Praxis dokumentiert. Eine Kategorisierung wurde anhand der Breite/Reichweite des Ansatzes der jeweiligen Beispiele vorgenommen. Die erste und breiteste (im Sinne des Ansatzes) Gruppe umfasst Beispiele, die sich horizontal mit allen Diskriminierungsgründen beschäftigen. Die zweite Gruppe enthält all jene Good Practices die mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe berücksichtigen, nicht jedoch alle genannten Gründe umfassen. Die dritte Gruppe schließlich umfasst Beispiele, welche sich mit nur zwei der Diskriminierungsgründe und deren Zusammenspiel auseinandersetzen.

Bei der Auswertung der Beispiele hinsichtlich der Häufigkeit der Berücksichtigung der einzelnen Diskriminierungsgründe ergibt sich folgendes Bild:



Kombinationen mit dem Diskriminierungsgrund Alter kommen mit 22% am häufigsten vor, gefolgt von Behinderung mit 18% und Gender mit 17%.

Die Zuordnung der Beispiele in die drei Kategorien zeigt folgendes Ergebnis, gereiht nach Häufigkeit (aufsteigend): Der ersten Gruppe (horizontaler Ansatz) konnten 8 der 55

Beispiele zugeordnet werden. Die zweite Gruppe (mehr als zwei Diskriminierungsgründe, aber nicht alle) umfasst 13 und die dritte Gruppe (zwei Diskriminierungsgründe) 34 Beispiele. Da das Konzept der Diskriminierung auf Grund von mehr als einem Diskriminierungsgrund (insbesondere auch in der Praxis) relativ neu ist, beschränkt sich die Mehrheit der Beispiele (über 60%) auf ausschließlich zwei Diskriminierungsgründe. Zudem stammt ein Teil der dokumentierten Good Practices aus Einrichtungen, die sich ursprünglich nur mit einem persönlichen Identitätsmerkmal auseinandersetzen und auf Grund der Anliegen und Bedürfnisse ihrer KlientInnen ihren Anwendungsbereich erweiterten. So ist es beispielsweise wahrscheinlicher, dass ein Homosexueller mit Migrationshintergrund vor mehreren Problemen steht als ein Homosexueller der der Aufnahmegesellschaft angehört: Nichtakzeptanz innerhalb des eigenen kulturellen Kreises auf Grund der sexuellen Orientierung (insbesondere in Kombination mit Glauben), Zugehörigkeitsprobleme in Homosexuellengruppen auf Grund der ethnischen Herkunft und möglicherweise doppelte Diskriminierung in der Aufnahmegesellschaft, einmal auf Grund der Herkunft und einmal auf Grund der sexuellen Orientierung.

Intersektion von 2 Diskriminierungsgründen (Gruppe zwei) gereiht nach der Häufigkeit an Beispielen ergibt folgendes Bild:

Migration/ Sexuelle Orientierung	5
Gender/ Behinderung	5
Alter/ Sexuelle Orientierung	5
Alter/ Behinderung	4
Gender/ sozialer Status	3
Alter/ Migration	3
Alter/ Sozialer Status	2
Behinderung/ Sexuelle Orientierung	2
Gender/ Alter	1
Gender/ Migration	1
Gender/ sexuelle Orientierung	1
Behinderung/ Migration	1
Migration/ sozialer Status	1
Sexuelle Orientierung/ sozialer Status	0
Behinderung/ sozialer Status	0
	34

Hinsichtlich der Bekanntheit und Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung am Arbeitsmarkt ist anzumerken, dass im Zuge der Internetrecherche einzelne positive Maßnahmen in Form von Beschäftigungsprojekten für verletzte Personengruppen (meist in Kombination mit dem Diskriminierungsgrund der Behinderung) identifiziert und dokumentiert wurden, die kontaktierten Unternehmen und CSR-Unternehmensnetzwerke jedoch rückmeldeten, dass das Konzept kaum praktische Anwendung findet.

Anhand der Aufgliederung in die drei genannten Untergruppen von Good Practices wird ein strukturierter Überblick geboten und somit dezidierte Beispiele für die unterschiedlichen Herangehensweisen an intersektionale Diskriminierung.

2. Dokumentation der Good Practices

2.1. Nationale und Internationale Good Practices

2.1.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe

1. Aktionsplan für eine integrative Gesellschaft, Dänemark⁴

In Dänemark hat das Danish Institute for Human Rights 2003 das 'Equal Treatment Committee' gegründet, in welchem die Zivilgesellschaft und Regierungsorganisationen die sechs Diskriminierungsgründe vertreten. Mit diesem Komitee soll die übergreifende Befassung mit den Diskriminierungsgründen ermöglicht werden. 2006 wurde von dem Komitee ein Aktionsplan für eine inklusive Gesellschaft verfasst. Schließlich wurde eine Deklaration für eine inklusive Gesellschaft von 22 NGOs unterzeichnet.

2. Antidiskriminierungsbüro (ADB), Leipzig, Deutschland⁵

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen besteht seit 2004 als zentrale Anlaufstelle für Diskriminierungsopfer. Das ADB verfolgt in seiner Tätigkeit (Weiterbildung, Beratung, Information, etc.) den horizontalen Ansatz und bildet somit bundesweit die einzige Anlaufstelle für alle Diskriminierungstatbestände (Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter, Religion bzw. Weltanschauung, ethnische Herkunft). Weiters bietet das Büro ein Onlineformular an mit dem Diskriminierungen (auch aufgrund mehrerer Gründe) berichtet werden können.

3. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin, Deutschland⁶

Bei ihren Tätigkeiten verfolgt die ADS einen horizontalen Ansatz (zielgruppenübergreifende Herangehensweise), wodurch einerseits jeder Form von Diskriminierung die gleiche Aufmerksamkeit zu teil wird und andererseits ein besserer Schutz vor Mehrfachdiskriminierung erzielt werden soll.

4. Gleichstellungsbehörde, Irland⁷

In Irland hat die Equality Authority, die sich laut ihren Statuten mit neun Diskriminierungsgründen beschäftigt, ebenfalls das Problem der Intersektionalität erkannt und als Fokus ihrer Arbeit definiert. Die Authority hat so z.B. Seminare für Lesben und Schwule mit Behinderung veranstaltet. 2003 hat die Authority ein

⁴ Vgl. European Commission, Tackling Multiple Discrimination – Practices, Policies and Laws, S. 50.

⁵ Vgl. <http://www.adb-sachsen.de/>

⁶ Vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/antidiskriminierungsstelle.html>

⁷ Vgl. European Commission, Tackling Multiple Discrimination – Practices, Policies and Laws, S. 49.

Rechercheprojekt mit dem Namen Re-thinking Identity zum Thema der Mehrfachidentitätsgruppen durchgeführt.

5. Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, Wien, Österreich⁸

Der Klagsverband wurde 2004 als Dachverband von NGOs gegründet. Die Mitglied-NGOs befassen sich mit Diskriminierung aus den unterschiedlichen Bereichen (Behinderung, sexuelle Orientierung, etc.) und arbeiten im Klagsverband zusammen, um Erfahrungen und Fähigkeiten aus den unterschiedlichen Bereichen zu sammeln und sich dadurch übergreifend mit verschiedenen Diskriminierungsgründen zu befassen. (horizontaler Ansatz)

2.1.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe

1. LesMigras, Berlin, Deutschland⁹

(Sexuelle Orientierung, Migration und Gender)

LesMigraS (**Lesbische Migrantinnen** und **Schwarze Lesben**) wurde im Jahr 1999 als Arbeitsbereich von der Lesbenberatung Berlin e.V. gegründet und setzt sich gegen mehrdimensionale Diskriminierung lesbischer Migrantinnen und Schwarzer Lesben ein.

2. Safra Project, Vereinigtes Königreich¹⁰

(Sexuelle Orientierung, Gender und Migration)

Das Safra Project startete im Oktober 2001 und konzentriert sich auf relevante Themen rund um die Zielgruppe muslimischer LBT-Frauen. Die Vorurteilkombination, der muslimische LBT-Frauen auf Grund der unterschiedlichen Merkmale wie sexuelle Orientierung, Gender, Gender Identity Religion, ethnische Herkunft, kultureller- und Zuwanderungsstatus, ausgesetzt sind, findet zu wenig Berücksichtigung. Im Sinne des `Empowerments´ muslimischer LBT-Frauen, der Bewusstseinsbildung hinsichtlich deren Bedürfnisse, sowie der Bekämpfung von Vorurteilen und (Mehrfach-)Diskriminierung wurden auszugsweise folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Recherche und Identifizierung der Bedürfnisse von muslimischen LBT-Frauen in der UK (im Besonderen im Zusammenhang mit einem adäquaten Zugang zu sozialen Diensten und Rechtsdiensten)
- Meetings mit Providern der oben genannten Services
- Online-Netzwerk für muslimische LBT-Frauen

⁸ Vgl. <http://www.klagsverband.at/>, <http://www.bizeps.or.at/news.php?nr=6880>

⁹ Vgl. <http://www.lesmigras.de/lesbber.html>

¹⁰ Vgl. <http://www.safraproject.org/aboutus.htm>

- Informationsaufbereitung und Bewusstseinsbildung
- Beratung und Training

3. XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt, Deutschland¹¹

(Gender, Alter (Jugend) und Migration; Alter, Behinderung und Migration)

XENOS ist ein bundesweites Programm zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus durch Förderung von nachhaltigen und präventiven Projekten in ganz Deutschland. Die Umsetzung erfolgt über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Kofinanzierungen von Bund, Ländern und Gemeinden (insg. EUR 160 Mio.). Das Bundesprogramm endete mit 2007, ein Nachfolgeprogramm wurde aufgelegt (Beginn Mitte 2008). Dieses Nachfolgeprogramm (XENOS – Integration und Vielfalt) hat ebenfalls den Abbau von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung und die Integration von Jugendlichen/jungen Erwachsenen in die Gesellschaft zum Ziel. Zielgruppe sind dabei ausdrücklich Jugendliche und junge Erwachsene (Alter), vor allem ohne Schulabschluss (sozialer Status) und mit Migrationshintergrund (ethnische Herkunft).

Von den im ersten Bundesprogramm 250 Projekten werden im Folgenden auszugsweise zwei Projekte, die mehr als zwei Diskriminierungsgründe berücksichtigen, vorgestellt:

- *Mädchen sind stark¹²*

Zielgruppe des Projektes sind insbesondere Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund mit dem Ziel durch diverse Aktivitäten (beispielsweise Berufsvorbereitung, Betreuungs- und Beratungsangebote, Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und Praktika, Förderung der deutschen Sprache) ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

- *Bin ich ein anderer Deutscher? – Bin ich als Deutscher ein Fremder?!¹³*

Zielgruppe des Projektes sind Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf, darunter Spätaussiedler und MigrantInnen mit dem Ziel durch Aktivitäten wie Mediation, Interkulturelles Training, etc. Fremdenfeindlichkeit und jegliche Art von Diskriminierung abzubauen.

¹¹ Vgl. <http://www.xenos-de.de/>

¹² Vgl. <http://www.xenos-de.de/Xenos/Navigation/Projekte/projektrecherche,did=54550.html>

¹³ Vgl. <http://www.xenos-de.de/Xenos/Navigation/Projekte/projektrecherche,did=85936.html>

2.1.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen

1. Deaf Rainbow, Österreich¹⁴

(Sexuelle Orientierung und Behinderung)

Deaf Rainbow ist die 1. Schwules/Bischo/Trans-Gehörlosen/Schwerhörigengruppe in Österreich. Die Gruppe kommt regelmäßig zum Informationsaustausch, zu Vorträgen und/oder zur gemeinsamen Freizeitgestaltung zusammen.

2. Disability World, International¹⁵

(Behinderung und Gender (Frauen), Behinderung und Alter (Kinder))

Disability World ist ein internationales Online-Magazin zum Informationsaustausch. Der Fokus im Jahr 2000-2005 lag u. a. bei den Themenbereichen (1) Behinderung und Frauen und (2) Behinderung und Kinder.

3. Forum Seniorenarbeit NRW¹⁶

(Alter und Migration)

Das Forum Seniorenarbeit NRW hat im Jahr 2006 als Themenschwerpunkt 'Gesundheitsförderung für ältere Menschen mit Migrationsgeschichte' gewählt. Dabei wurde eine Verbindung unterschiedlicher Bereiche (Seniorenarbeit, Gesundheitsförderung, Migrationsarbeit und Selbsthilfe) geschaffen, mit dem Ziel die speziellen Bedürfnisse der Personengruppe der 'älteren MigrantInnen' in Gesundheitskonzepten zu berücksichtigen.

4. Iranian Queer Organisation, Kanada¹⁷

(Sexuelle Orientierung und Migration (ethnische Herkunft))

Die Iranian Queer Organisation ist eine internationale, non-profit-Organisation, mit Hauptsitz in Toronto, Kanada und Niederlassungen in Europa und im Iran. Hauptziel ist es für die Grundrechte der iranischen Homosexuellen weltweit zu kämpfen.

5. Lesben und Schwulenverband (LSVD), Deutschland¹⁸

(Sexuelle Orientierung und Migration; Sexuelle Orientierung und Alter; Sexuelle Orientierung und Behinderung)

Der Lesben und Schwulenverband bemüht sich durch diverse Projekte und Kampagnen um den Abbau der doppelten Diskriminierung. Dabei werden insbesondere folgende Diskriminierungsgründe übergreifend berücksichtigt:

¹⁴ Vgl. <http://www.manny.at/deafrainbow/>, <http://www.villa.at/lilatip/modules/content/index.php?id=18>

¹⁵ Vgl. <http://www.disabilityworld.org/aboutus.html#contacts>

¹⁶ Vgl. <http://www.forum-seniorenarbeit.de>

¹⁷ Vgl. <http://www.pglo.net/>, <http://www.irqo.net/IRQO/English/aboutus.htm>

¹⁸ Vgl. <http://www.lsvd.de/>

- Sexuelle Orientierung und AusländerInnen (z.B. Sensibilisierungskampagne mit dem Titel „Kai ist schwul, Murat auch! Sie gehören zu uns. Jederzeit“.)
- Sexuelle Orientierung und Alter
- Sexuelle Orientierung und Behinderung

6. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Berlin, Deutschland¹⁹

(Sexuelle Orientierung und Migration)

In Berlin hat die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport die Broschüre Homo Migrans - Zur Situation binationaler lesbischer und schwuler Partnerschaften 2006 herausgegeben und somit das intersektionale Problem von sexueller Orientierung und ethnischer Zugehörigkeit thematisiert.

7. SoHo (Sozialdemokratische Homosexuellenorganisation), Wien, Österreich²⁰ **„Allah-Kampagne“**

(Sexuelle Orientierung und Migration)

SoHo startete 2006 eine Integrationskampagne mit verschiedenen Sujets. U.a. wurde die Situation von lesbischswulen und transidenten MigrantInnen unter dem Slogan „Allah hat mich so gemacht wie ich bin – Du gehörst zu uns“ aufgegriffen. Ziele der Kampagne sind beispielsweise: Zugehörigkeit zur österreichischen Gesellschaft, Homosexualität und Religion stellen keinen Widerspruch dar, stärkere Einbringung von lesbischswulen MigrantInnen in die Community.

8. „ViennaMix“ für MigrantInnen, Wien, Österreich²¹

(Sexuelle Orientierung und Migration)

„ViennaMix“ wurde im Jahre 2004 als erster Verein für LesBiSchwule&Transgender MigrantInnen in Österreich gegründet. Ziele des Vereins waren: fachspezifische Information, mehrsprachige Beratung, Raum für Kommunikation, Vernetzung österreichischer LesBiSchulen-Vereine mit Organisationen aus der MigrantInnenszene (SoHo, HOSI, etc.). Auf Grund fehlender Ressourcen (öffentlicher Förderungen) musste der Verein jedoch 2006 aufgelöst werden.

In der Rosa Lila Villa²², dem ersten Lesben und Schwulen Haus in Wien, wird die Gruppe der „Vienna Mixed“ seit über einem Jahr weitergeführt.

¹⁹ Vgl. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/veroeffentlichungen/doku23_homo_migrans.pdf

²⁰ Vgl. <http://www.soho.or.at/allah/kampagne.html>

²¹ Vgl. <http://diepresse.com/home/politik/integration/362480/print.do>

²² Vgl. <http://www.villa.at>

2.2. Regionale Good Practices in der Steiermark

2.2.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe

1. Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark²³

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark bietet einerseits allen Bediensteten und andererseits allen Personen die durch Maßnahmen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbänden diskriminiert werden Unterstützung und rechtliche Beratung. Die Gleichbehandlungsbeauftragte beschäftigt sich mit den Diskriminierungsgründen des Geschlechts, der Rasse und Abstammung, der Religion, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Im Zuge des Jahres der Chancengleichheit 2007 wurde auf das Thema der Mehrfachdiskriminierung hingewiesen und Betroffene werden im Einzelfall auf die Problematik aufmerksam gemacht.

2.2.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe

Die in diesem Kapitel angeführten Beispiele finden im Rahmen der JobAllianz statt. Dies ist eine Kommunikations- und Kooperationsinitiative des Bundessozialamtes Steiermark mit der Unterstützung vom Arbeitsmarktservice, der Wirtschaftskammer Steiermark, dem Sozial- und Wirtschaftsressort des Landes und der Stadt Graz. Ziel der JobAllianz ist es langfristig eine Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung zu erreichen²⁴. Die folgenden Beispiele berücksichtigen jedoch mehr als nur den Diskriminierungsgrund der Behinderung und können daher in die zweite Kategorie eingeordnet werden.

1. frau2 - Frauen fördern Frauen²⁵

(Gender, Sozialer Status und Behinderung)

Die Zielgruppe des Projektes sind beschäftigte, jedoch ungelernte oder gering qualifizierte Frauen mit Behinderung. Projektträger ist die Jugend am Werk Steiermark GmbH. Im Rahmen des Projektes wird den betroffenen Frauen, Begleitung, Motivation und Förderung durch qualifizierte Mentorinnen geboten mit dem vorrangigen Ziel Arbeitslosigkeit in der genannten Zielgruppe zu vermeiden.

²³ Vgl. <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10041524/8535/>

²⁴ Vgl. www.joballianz.at

²⁵ Vgl. www.jaw.or.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Frau2>

2. Job Integration 45+²⁶

(Alter, Behinderung, Sozialer Status)

Der Träger des Projektes `Job Integration 45+´ ist die SIP Personalservice GmbH, die die Arbeitsmarktintegration arbeitsloser Männer und Frauen ab einem Alter von 45 Jahren mit einem Behinderungsgrad von mind. 30% fördern. Das Ziel soll durch das Instrument der geförderten gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung erreicht werden. Unternehmen können geeignete Personen aus der genannten Zielgruppe ohne Risiko erproben und gegebenenfalls in ihren Personalstamm übernehmen. Derzeit werden 10 Transitarbeitsplätze angeboten; die Beschäftigungsdauer beträgt bis zu 36 Monate.

3. Joblos²⁷

(Behinderung, Alter und Sozialer Status)

Die Zielgruppe des Projektes `Joblos´ der Lebenshilfe Feldbach sind Frauen und Männer bis 24 Jahre mit sonderpädagogischem Förderbedarf, mit emotionalen oder sozialen Behinderungen, mit körperlichen Behinderungen, sowie mit anderen Einschränkungen, die eine Vermittlung auf den Arbeitsmarkt schwierig gestalten. Die Angebote des Projektes umfassen eine umfangreiche berufliche Vorbereitung in den Bereichen Technik/Handwerk, Küche/Service, Hauswirtschaft und Büro, sowie unterstützende Begleitung bei der Berufsorientierung, der beruflichen Qualifizierung und beim Einstieg in ein Lehr- oder Anstellungsverhältnis. Neben den fachlichen Inhalten wird auf das Erlernen einer entsprechenden Arbeitshaltung und der nötigen sozialen Fertigkeiten besonders Wert gelegt.

²⁶ Vgl. www.sip.or.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Job%20Integration%2045>

²⁷ Vgl. www.lebenshilfe-feldbach.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Joblos>

2.2.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen

1. Argus Sicherheitsteam²⁸

(Alter und Behinderung)

Projektträger dieses Beschäftigungsprojektes ist die LEO – Lern- und Entwicklungswerkstätte Oststeiermark GmbH. Im Rahmen dessen wird der Zielgruppe der älteren Frauen und Männer (über 45 Jahre) mit Einschränkungen ein zweijähriges Transitdienstverhältnis im Sicherheitsbereich geboten.

2. Caritas, Steiermark²⁹

(Gender und Sozialer Status)

29.400 Frauen in der Steiermark (200.000 österreichweit) leben in akuter Armut. Die Caritas hat eine eigene Spendenkampagne für Frauen in Not ins Leben gerufen. Mit Hilfe dieser Gelder soll Frauen aus der Armut geholfen werden und eine bessere Integration in das soziale Leben ermöglicht werden.

3. Mohren Apotheke Mag. Christian Müller KG, Graz³⁰

Healthy Access

(Alter und Behinderung)

Die Mohren-Apotheke wurde als behindertenfreundliche und auf ältere Menschen abgestimmte Apotheke eingerichtet. Neben baulichen Veränderungen für einen erleichterten Zugang (stufenloser Eingang, kontrastreicher Boden und akustische Signale), wurden auch in der Information und Betreuung neue Maßnahmen gesetzt: sämtliche Informationen (z.B. Öffnungszeiten, Arzneimittel) sind mit Braille-Schrift versehen, Beipackzettel sind für sehbehinderte Menschen als Audio-CD erhältlich, eine Induktionsanlage wurde für Hörgeräteträger eingerichtet und alle MitarbeiterInnen beherrschen die Gebärdensprache.

4. Mosaik Konditorei und Cafe³¹

(Alter und Behinderung)

Der Projektträger ist die Mosaik GmbH. Im Rahmen des Projektes sollen Menschen mit Handicap ab Beendigung der Schulpflicht, vorrangig Jugendliche und Frauen, auf den Arbeitsmarkt (in den Bereichen Konditorei und Service) vermittelt werden. Dabei stehen

²⁸ Vgl. www.leo-gmbh.com, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Argus>

²⁹ Vgl. <http://caritas-graz.at/home.php?arjahr=&armonat=&cakt=newsdetail&einrakt=&einrid=&ibhid=&id=751&mitid=&narchiv=&suche=>

³⁰ Vgl. <http://www.mohren-apotheke.at>, <http://www.respect.at/content/site/praxisbeispiele/database/260.html>

³¹ Vgl. www.behindert.or.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Mosaik%20Konditorei>

ihnen BehindertenbetreuerInnen, PädagogInnen, KonditorInnen und Gastronomiefachpersonal zur Seite.

5. RosaLilaPantherInnen Graz, Österreich³²

(Sexuelle Orientierung und Gender (Frauen); Sexuelle Orientierung und Alter (Jugend))

Die RosaLilaPantherInnen sind ein Schwulen- und Lesbenverein in der Steiermark, gegründet 1991. Obwohl Mehrfachdiskriminierung nicht explizit angesprochen wird, so gibt es doch Beratungs- und Kommunikationszentren, wie das Frauencafé oder die Schwul-lesbische Jugendgruppe, die je zwei persönliche Identitätsmerkmale berücksichtigen.

6. Zebra Graz, Österreich³³

(Alter und Migration)

Das interkulturelle Therapie- und Beratungszentrum, Zebra, beschäftigt sich in ihrem Projekt `Aktive SeniorInnen´ mit der Intersektion von Alter und Migration und den daraus resultierenden Problemen, wie beispielsweise Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt, geringe Deutschkenntnisse, ungenügende soziale Versorgung, Kriegstraumata, etc. Auf Grund dieser spezifischen Probleme initiierte Zebra Ende 2003 eine Selbsthilfegruppe für ältere MigrantInnen, welche einmal pro Monat zusammen kommt. Dabei können sie sich untereinander austauschen oder ihre Freizeit gemeinsam gestalten (Ausflüge, Sommerfeste, etc.). Gelegentlich finden ExpertInnenreferate und Informationsveranstaltungen über bestimmte Themen (z.B. österreichisches Pensionssystem, österreichisches Arbeitsmarktservice) statt.

³² Vgl. <http://www.homo.at/nrlp/>

³³ Vgl. <http://www.zebra.or.at/>

3. Empfehlungen

Auf Basis der Good Practice-Sammlung können 7 Empfehlungen an politische EntscheidungsträgerInnen sowie PraktikerInnen (NGOs, Selbstorganisationen, Gleichbehandlungsstellen, etc.) abgegeben werden. Die folgenden Empfehlungen beziehen sich auf Mehrfachdiskriminierung im weiteren Sinne (dies umfasst die Formen: Mehrfachdiskriminierung im e.S., verstärkende Diskriminierung und intersektionale Diskriminierung)

3.1. Empfehlung Nr. 1: Kooperationen/Netzwerke

zur/zum

- Effektivitäts- und Effizienzsteigerung
- Erfahrungs- und Wissensaustausch
- Bündelung von Ressourcen
- Nutzung von Synergien

durch

- aktives Initiieren von Kooperationen/Netzwerken durch politische EntscheidungsträgerInnen
- Förderung der Kooperation mit und unter NGOs, öffentlichen Einrichtungen, etc. (wie z.B. Zusammenarbeit mit Steir. Integrationsplattform – bestimmte Bereiche verbinden z.B. Migrationsarbeit mit Seniorenarbeit)
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit von NGOs, die sich mit Diskriminierung aus den unterschiedlichen Bereichen befassen, um das Wissen über den Umgang mit den anderen Diskriminierungsgründen zu vergrößern und eine umfassendere und übergreifende Sichtweise zu generieren
- Einbindung von Betroffenen
- Vernetzung einzelner Gruppen von Betroffenen zum Erfahrungsaustausch, Stärkung und `Selbsthilfe`
- eine Spezialisierung auf Diskriminierungen die auf 2 Gründen beruht. Dies kann für die Betroffenen von hohem Nutzen sein, da diese für ihr spezielles ‚Problem‘ qualifizierte AnsprechpartnerInnen vorfinden.

Beispiele

- Zusammensetzung eines Gleichbehandlungsgremiums aus VertreterInnen der Zivilgesellschaft und Regierungsorganisationen³⁴;
- Gründung eines Dachverbandes von NGOs, die sich mit Diskriminierung aus den unterschiedlichsten Bereichen befassen³⁵;
- Vernetzung von Betroffenen Gruppen aus den Bereichen Behinderung und sexuelle Orientierung³⁶;
- Verknüpfung der Bereiche Seniorenarbeit, Gesundheitsförderung, Migrationsarbeit und Selbsthilfe³⁷ oder LesBiSchwulen Vereine mit Organisationen aus der MigrantInnenszene³⁸;
- Initiierung von Selbsthilfegruppen über verschiedene Disziplinen hinweg wie z.B. Alter und Migration³⁹.

3.2. Empfehlung Nr. 2: Studien und Forschung als notwendige Voraussetzung

zur

- Bewertung der regionalen Situation (gibt es Probleme, in welchen Bereichen, wer ist davon betroffen?)
- Entwicklung konkreter Empfehlungen für die spezifische Situation basierend auf den Ergebnissen der Studien
- Umsetzung gezielter Maßnahmen/Aktionen

durch

- Aufträge an Forschungseinrichtungen und/oder im Themenfeld arbeitende Organisationen
- Bereitstellung der erforderlichen finanziellen und personellen Mittel zur Qualitätssicherung

³⁴ Vgl. Good Practice Nr. 1, Kapitel 2.1.1., S. 9.

³⁵ Vgl. Good Practice Nr. 5, Kapitel 2.1.1., S. 10.

³⁶ Vgl. Good Practice Nr. 1, Kapitel 2.1.3., S. 12.

³⁷ Vgl. Good Practice Nr. 3, Kapitel 2.1.3., S. 12.

³⁸ Vgl. Good Practice Nr. 7, Kapitel 2.1.3., S. 13.

³⁹ Vgl. Good Practice Nr. 6, Kapitel 2.2.3., S. 17.

Beispiele

- Die Gleichstellungsbehörde führt ein Rechercheprojekt über Mehrfachidentitätsgruppen durch⁴⁰;
- Forschungsprojekte über bestimmte Gruppen von Betroffenen, um Spezifika und Bedürfnisse benennen zu können⁴¹.

3.3. Empfehlung Nr. 3: Bessere Unterstützung für Opfer von Mehrfachdiskriminierung

zum/zur

- Schutz potenzieller Opfer von Mehrfachdiskriminierung
- Bereitstellung eines adäquaten Angebotes für Opfer von Mehrfachdiskriminierung zur Rechtsdurchsetzung
- Schutz der Persönlichkeitsrechte (privacy) im Zivilverfahren analog zum Strafverfahren
- Abfederung des Kostenrisikos im gerichtlichen Verfahren

durch

- Adäquate Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen
- Schaffung oder Ausbau einer Antidiskriminierungsstelle mit gebündelter Kompetenz und Bereitstellung der erforderlichen finanziellen und personellen Mittel
- Starke und niederschwellige Rechtsschutzmechanismen
- Die Einrichtung eines Fonds für Verfahrenskosten
- Zusatzdienst der Rechtsanwaltskammer im Bereich der Verfahrenshilfe
- Anwendung des horizontalen Ansatzes (Beschäftigung mit mehr als einem Diskriminierungsgrund) im Sinne einer Ergänzung, jedoch nicht als Ersatz für die notwendige zielgruppenorientierte Antidiskriminierungsarbeit, da der Fokus auf Gemeinsamkeiten nicht die Spezifika der einzelnen Gruppen überdecken soll
- Vermeidung der Hierarchisierung von Diskriminierungsgründen
- Zusammenarbeit von und mit PraktikerInnen

⁴⁰ Vgl. Good Practice Nr. 4, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴¹ Vgl. Good Practice Nr. 2, Kapitel 2.1.2., S. 10.

Beispiele

- Einrichtung/Ausbau von Antidiskriminierungsbüros/-stellen als Anlaufstelle für alle Diskriminierungsgründe⁴²;
- Möglichkeit der Berichterstattung bei Fällen der Diskriminierung (auch auf Grund mehrerer Gründe) in Form von Onlineformularen⁴³;
- Die Gleichstellungsbehörde definiert Intersektionalität als Fokus ihrer Arbeit⁴⁴;
- Initiierung von Selbsthilfegruppen über verschiedene Disziplinen hinweg wie z.B. Alter und Migration⁴⁵.

3.4. Empfehlung Nr. 4: Sensibilisierungsmaßnahmen bei „Opfern“ und „Tätern“

zur

- Bekanntmachung des Konzepts der Mehrfachdiskriminierung
- Politische Bewusstseinsarbeit
- Stärkung des öffentlichen Bewusstseins
- Stärkung des Bewusstseins der Betroffenen

durch

- Durchführung von Nicht-Diskriminierungskampagnen mit besonderem Schwerpunkt auf Mehrfachdiskriminierung
- Aufbereitung und Verbreitung von Information
- Bereitstellung finanzieller Unterstützung für Kampagnen, Seminare und Aktivitäten

Beispiele

- Plakatkampagne zur Sensibilisierung der Intersektion der Diskriminierungsgründe sexuelle Orientierung und ethnische Herkunft (Titel: `Kai ist schwul, Murat auch! Sie gehören zu uns. Jederzeit.´)⁴⁶;

⁴² Vgl. Good Practice Nr. 2, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴³ Vgl. Good Practice Nr. 3, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴⁴ Vgl. Good Practice Nr. 4, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴⁵ Vgl. Good Practice Nr. 6, Kapitel 2.2.3., S. 17.

- Informationsbroschüre zur Situation binationaler lesbischer und schwuler Partnerschaften⁴⁷;
- Integrationskampagne über die Situation lesbischer und transidenter MigrantInnen⁴⁸.

3.5. Empfehlung Nr. 5: Schulung und Training

zum/zur

- Sicherung eines umfassenden Verständnisses des Konzeptes der Mehrfachdiskriminierung als Grundvoraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Betroffenen und deren Fällen

durch

- Schulung von Arbeitgebern
- Schulung von RichterInnen und RechtsanwältInnen
- Schulung von MultiplikatorInnen
- Schulung von Sozialpartnern
- Schulung von Rechtsschutzeinrichtungen
- Schulung von Behörden/Verwaltung

3.6. Empfehlung Nr. 6: Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung bei der Entwicklung und Umsetzung von Nicht-Diskriminierungs-Strategien

zur

- umfassenden Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, inklusive Mehrfachdiskriminierung

⁴⁶ Vgl. Good Practice Nr. 5, Kapitel 2.1.3., S. 12.

⁴⁷ Vgl. Good Practice Nr. 6, Kapitel 2.1.3., S. 13.

⁴⁸ Vgl. Good Practice Nr. 7, Kapitel 2.1.3., S. 13.

durch

- Gründung von Arbeitsgruppen, ExpertInnengremien, etc. in dem die unterschiedlichsten Akteure der Gesellschaft vertreten sind
- Einbeziehung von PraktikerInnen (NGOs, etc.)
- Einbeziehung verletzlicher und betroffener Personen
- Bereitstellung der erforderlichen finanziellen Mittel zur Qualitätssicherung

Beispiele

- Aktionsplan für eine inklusive Gesellschaft des Gleichbehandlungsgremiums⁴⁹.

3.7. Empfehlung Nr. 7: Positive Maßnahmen

zur

- gezielten Förderung und Unterstützung verletzlicher Personengruppen

durch

- explizite Berücksichtigung von mehrfach diskriminierten Personengruppen bei der Formulierung von positiven Maßnahmen
- Ausweitung des Anwendungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes
- Förderpläne für häufige Intersektionalitäten
- Berücksichtigung in Stellenplänen
- Adäquate Stellenausschreibungen

Beispiele

- Ausschreibung und Förderung von positiven Maßnahmen/Projekten für besonders verletzte Personengruppen zum Abbau jeglicher Form von Diskriminierung⁵⁰;
- Beschäftigungsprojekte für verletzte Personengruppen⁵¹.

⁴⁹ Vgl. Good Practice Nr. 1, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁵⁰ Vgl. Good Practice Nr. 3, Kapitel 2.1.2, S.11.

⁵¹ Vgl. Good Practices Nr. 1-3, Kapitel .2.2.2., S. 14f und Good Practices Nr. 1 und 4, Kapitel 2.2.3., S. 16f.