



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor .TIFF (Unkomprimiert)
benötigt.

Pressedienst für Vielfalt & Chancengleichheit

Themenschwerpunkt: Wie leben schwarze Menschen in Österreich?

„1. Black European Women´s Congress“ in Wien

Von 27. bis 29. September findet erstmals in Wien der Kongress zur Situation schwarzer europäischer Frauen statt. Der „Black European Women´s Congress“ ermöglicht den Informationsaustausch schwarzer Frauen europäischer Länder zu verschiedenen Fachgebieten. Der vorliegende Pressedienst nimmt den Kongress als Anlass, die Diskussion über die Situation schwarzer Menschen in Europa, mit Fokus auf Österreich, anzuregen.

Schwarze Frauen stellen eine ethnische Minderheit dar, die im Alltag immer wieder mit Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung konfrontiert wird. Zielsetzung ist neben dem Informationsaustausch, auch die Bildung eines europäischen Netzwerks zwischen schwarzen Frauen. Im Mittelpunkt der Konferenz stehen die Themen Identität und (Self-)Empowerment, die Situation schwarzer Kinder und Jugendlicher, Qualifikation und der Zutritt zum Arbeitsmarkt, psychosoziale Gesundheit wie auch Formen politischer Partizipation. Zudem sollen Strategien zur Verbesserung der Lebensqualität schwarzer Frauen und Kinder in Europa entwickelt werden.

Der „1. Black European Women´s Congress“ wird von AFRA/International Center for Black Women´s Perspectives initiiert und in Kooperation mit dem Psychosozialen Zentrum Aachen (Deutschland) und Tiye International (Niederlanden) durchgeführt. Die Konferenz steht unter der Schirmherrschaft von Nationalratspräsidentin Barbara Prammer.

Die Zielgruppe des Kongresses sind schwarze Frauen afrikanischer Herkunft aus ganz Europa, die aktiv in den Bereichen Migration und Menschenrechte tätig sind, sowie schwarze Frauen mit Interesse an einer gemeinsamen Lobby auf europäischer Ebene. Teilnehmen können Mitglieder einer Organisation, die mit schwarzen Frauen und Jugendlichen in einem der 27 EU-Länder arbeiten sowie schwarze Frauen-Aktivistinnen, Künstlerinnen, etc.. Die Teilnahme an der Konferenz ist gratis.

Für JournalistInnen ist die Teilnahme an der Konferenz nach Akkreditierung bei Beatrice Achaleke möglich: achaleke@blackwomenscenter.org, Tel.: 01/96 60 425. Die Pressekonferenz zum „1. Black European Women´s Congress“ findet am 26. September 2007 um 10 Uhr im Parlament statt.

Kontakt: AFRA – International Center for Black Women´s Perspectives

Graumanngasse 7/D/1, 1150 Wien, Tel./Fax: 01/966 04 25, E-Mail: office@blackwomenscenter.org,
Veranstaltungsinfos unter <http://www.blackwomenscenter.org>



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor „TIFF (Unkomprimiert)“
benötigt.

Zahlen & Fakten

zur Situation schwarzer Menschen in Österreich

In Österreich leben 21.191 Staatsangehörige aus afrikanischen Ländern, davon sind 7.510 (35,4%) Frauen und 13.681 (64,6%) Männer. Insgesamt weisen rund 38.500 Personen in Österreich einen afrikanischen Migrationshintergrund auf. Nicht erfasst in diesen Zahlen sind schwarze Menschen aus dem karibischen Raum, Lateinamerika und Afro-Europäerinnen.

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft wird laut Eurobarometer-Statistik als die am weitesten verbreitete Diskriminierungsform wahrgenommen, verglichen mit Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion und des Geschlechts. In Österreich vertreten 56% der Bevölkerung die Meinung, dass Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft in unserem Land verbreitet ist. 44% der ÖsterreicherInnen sind der Auffassung, dass diese Diskriminierungsform in den letzten fünf Jahren zugenommen hat. (Quelle: Eurobarometer-Studie: „Diskriminierung in der Europäischen Union“, 2007)

2006 lebten insgesamt **21.191 afrikanische Staatsangehörige** - 13.681 Männer und 7.510 Frauen - in Österreich, was 0,26% der österreichischen Gesamtbevölkerung von 8.265.925 (Stand 1. Jänner 2006) Personen entspricht. Unter dem Begriff „afrikanische Staatsangehörige“ werden Personen mit einem Mindestaufenthalt von mehr als 90 Tagen in Österreich subsumiert. (Quelle: Dr. Gustav Lebhart/Statistik Austria, basierend auf afrikanet.info-Interview siehe <http://www.afrikanet.info/> bzw. Statistik Austria - Statistisches Jahrbuch 2007)

Die **häufigsten Herkunftsländer** dieser Bevölkerungsgruppe teilen sich wie folgt auf: 6.382 Personen (30,1%) stammen ursprünglich aus Nigeria, 5.168 (24,4%) aus Ägypten, 1.390 (6,6%) aus Tunesien, 1.213 (5,7%) aus Ghana und 785 (3,7%) aus Marokko. Studien oder Erhebungen zu schwarzen Menschen anderer Kontinente bzw. Afro-EuropäerInnen in Österreich liegen bisher keine vor. (Quelle: Statistik Austria, 1. Jänner 2006)

„Insgesamt weisen rund 38.500 Personen in Österreich einen afrikanischen Migrationshintergrund auf,“ so Dr. Gustav Lebhart, Bevölkerungsstatistiker und Demograph der Statistik Austria. „Rund 75% der afrikanischen Staatsangehörigen bzw. **Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund** leben in den größeren Städten Österreichs, wie etwa in Wien, Graz, Linz und Innsbruck. Man kann also durchaus sagen, dass afrikanische Migration ein urbanes Phänomen darstellt.“ In Wien leben 11.616 Personen, also mehr als die Hälfte aller afrikanischen Staatsangehörigen.

(Quelle: Statistik Austria, 1. Jänner 2006 und Artikel vom 24. Mai 2007 unter <http://www.afrikanet.info/>)



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor „.TFF (Unkomprimiert)“
benötigt.

Die Gründe der Migration liegen laut dem aus dem Kongo stammenden stellvertretenden Rektor des Afro-Asiatischen Institutes in Wien, Dr. Espérance-Francois Ngayibata Bulayumi „in der wirtschaftlichen Situation der Herkunftsländer, Naturkatastrophen, Kriegen und den moderneren technischen Möglichkeiten – wodurch das Reisen heute leichter möglich ist als früher.“ Seit dem Schengener Abkommen, dem Österreich 1995 beigetreten ist, gibt es zwischen den Schengen-Mitgliedsstaaten freie Fahrt über die Grenzen. Somit kamen AfrikanerInnen aus Ländern wie Frankreich, England und Belgien nach Österreich. „Österreich ist aber kein typisches Land für afrikanische Zuwanderer wie beispielsweise Frankreich“, erklärt Bulayumi im persönlichen Gespräch.

Zur Situation von Menschen afrikanischer Herkunft in Österreich meint Bulayumi: „Eine besondere Schwierigkeit liegt darin, dass Afrikaner und Afrikanerinnen in Österreich weder als Gastarbeiter, noch als Ausländer oder Migranten gesehen werden. Sie sind schlicht „Fremde“, exotisch und unbegreiflich, die allenfalls um ihrer Folklore willen Interesse wecken.“

Situation schwarzer Frauen in Österreich

Aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts und ihres Status z.T. als Migrantinnen, werden schwarze Frauen in Österreich im Alltag, als auch im Berufsleben immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert. Als **Immigrationsgrund von Afrikanerinnen** kann ein Studium, der Familiennachzug, Arbeit oder politische Verfolgung genannt werden. Das **Ausbildungsniveau der in Österreich lebenden Afrikanerinnen** ist laut der in Wien lebenden Sudanesisin Mag^a. Ishraga Mustafa Hamid, Lektorin am Institut für Politikwissenschaft an der Universität Wien, sehr hoch: Ca. 80 % haben mindestens einen Mittelschulabschluss (Matura), 37 % von ihnen zusätzlich ein abgeschlossenes Studium.

Die **berufliche Situation schwarzer Frauen ist prekär**: Von den 100 schwarzen Frauen, die Hamid befragte, hatten nur drei eine Arbeitsstelle (bei der UNO), die ihrer Qualifikation entsprach. Die restlichen 97 Frauen arbeiteten fast ausschließlich im Hilfsarbeiterbereich. Schwarze Frauen stellen somit eine Gesellschaftsgruppe dar, die als Arbeitnehmerinnen und Unternehmerinnen mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. (Studie von Mag^a. Ishraga Mustafa Hamid, basierend auf das Buch „Afrikaner in Wien“ bzw. <http://www.schwarzefrauen.net/>)

Diskriminierung am Arbeitsmarkt hat laut Beatrice Achaleke, Obfrau des Vereins AFRA, International Center for Black Women´s Perspectives und der „Schwarze Frauen Community“, folgende Gründe: „Schwarze Frauen werden von vorneherein meistens als unqualifiziert, ohne berufliche Erfahrung und hilfsbedürftig in Bereichen wie Wirtschaft, Politik, Soziales und Kultur eingestuft. Mitgebrachte Qualifikationen, berufliche Erfahrungen und diverse Fertigkeiten werden kaum anerkannt.



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor „.TIF (Unkomprimiert)“
benötigt.

Die deutsche Sprache wird meistens als entscheidende Qualifikation für den Arbeitsmarkt benutzt, um schwarze Menschen systematisch vom Arbeitsmarkt auszuschließen. Wir beobachten, dass vielen schwarzen Frauen zu Neuorientierung geraten wird. Viele müssen sich umschulen lassen, ungeachtet ihrer beruflichen Wünsche. Aber auch in Bereichen wie der Wohnungssuche, im Ausbildungs- und im öffentlichen Bereich kommt es häufig zu Benachteiligungen schwarzer Frauen.“

Die Probleme bei der Jobsuche untersuchte Universitätsprofessor Dr. Erwin Ebermann. Ihn interessieren die Gründe, warum Menschen afrikanischer Herkunft bei Stellenbewerbungen häufig benachteiligt werden. Ebermann schickte fiktive Bewerbungen im Namen von AfrikanerInnen und ÖsterreicherInnen, unter anderem an Reiseagenturen. Im Lebenslauf standen jeweils gleiche Qualifikationen. Ebermann musste in seiner Untersuchung feststellen, dass Österreicherinnen (67%) fast doppelt so häufig wie die Frauen afrikanischer Herkunft (37%) zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurden.

Diese Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt, schüchtern schwarze Frauen ein, sich für öffentliche Stellen zu bewerben. „Sie bevorzugen daher die Selbstständigkeit und sind als Kleinunternehmerinnen tätig, etwa in den Bereichen Kunsthandwerk, Haarmode, Import/Export, Call Center. Allein in Wien gibt es ca. 20 solche KleinunternehmerInnen,“ erklärt Beatrice Achaleke.

Das Stereotyp:

Drogenhandel und AfrikanerInnen

Oft werden afrikanische Männer pauschal des Drogenhandels verurteilt. Vor allem Staatsbürger aus Nigeria werden mit Suchtgiftdelikten in Verbindung gebracht. „Es gibt afrikanischen Drogenhandel, aber nur ein geringer Prozentsatz der hier lebenden Afrikaner ist daran beteiligt. Durch ihre optische Auffälligkeit wird die Zahl afrikanischer Dealer allerdings von der Bevölkerung deutlich überschätzt“, so Dr. Erwin Ebermann. (Quelle: Buch „Afrikaner in Wien“)

Selbst Dr. Bulayumi hat Erfahrungen gemacht, als Drogendealer verdächtigt zu werden: „Als ich einmal mit meiner Familie in den Prater fuhr, meinte eine Frau in der U-Bahn: ‚Das ist ein Drogendealer, der lebt gut‘, woraufhin ich sagte: ‚Ja! Das Geschäft läuft sehr gut, ich bin ein Drogendealer.‘ Sofort wendete sich die Stimmung und die Frau wurde von den anderen Fahrgästen mit der Frage konfrontiert, ob sie wohl glaube, dass alle Afrikaner Drogen verkaufen.“ Bulayumi weist Zivilcourage eine besonders wichtige Bedeutung im Umgang mit rassistischen Äußerungen zu. Zivilcourage gegenüber rassistischen Äußerungen ist sowohl von Betroffenen gefragt, die sich verbal zur Wehr setzen sollen, als auch von Personen, die Zeugen solcher Handlungen werden.



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor .TIFF (Unkomprimiert)
benötigt.

Im Porträt: Richard Ossiri Gnaore

Leiter des Sprachinstituts „Ossiri´s Lernakademie“ in Wien

Der aus der Elfenbeinküste stammende Germanist Richard Ossiri Gnaore gründete im Februar 2000 das Nachhilfeinstitut „Ossiri´s Lernakademie“ (<http://www.lernakademie.at>). Mittlerweile beschäftigt Ossiri Gnaore an den zwei Standorten seiner Lernakademie 17 MitarbeiterInnen.

Wann hatten Sie die Idee, ein Sprachinstitut in Wien zu gründen?

ROG: Eigentlich kam ich vor 22 Jahren nach Wien, um an der Diplomatischen Akademie zu studieren. Danach arbeitete ich in verschiedenen Bereichen, etwa als Bankangestellter, bei einer Exportfirma und mehreren Taxifirmen. Dann ging ich in meinen Ausgangsberuf als Deutschlehrer zurück, weil ich ja in der Elfenbeinküste die Ausbildung zum Deutschlehrer absolviert hatte. Im Februar 2000 habe ich das Nachhilfeinstitut „Ossiri´s Lernakademie“ gegründet. Im Dezember 2004 hab ich dann auf Sprachunterricht für Erwachsene mit Deutsch-Schwerpunkt umgestellt.

Wie viele MitarbeiterInnen beschäftigen Sie und aus welchen Ländern stammen sie?

ROG: Ich habe drei Fixangestellte, und 14 freie Dienstnehmer. Ein Mitarbeiter stammt aus Bosnien, zwei aus der Türkei und einer aus Albanien. Der größte Teil meiner Mitarbeiter kommt aus Österreich.

Warum wollten Sie nach Ihrer diplomatischen Ausbildung nicht in diesem Bereich arbeiten?

ROG: Es ist ein offenes Geheimnis, dass viele Schwarze ihre Kompetenzen oft nicht nutzen können. Sagen wir es so: Ich hatte nicht die Möglichkeit, im diplomatischen Bereich zu arbeiten.

Neben Alphabetisierungs- und Deutschkursen bieten Sie auch Deutsch-Integrationskurse an:

Welchen Inhalt haben die Deutsch-Integrationskurse?

ROG: Der Schwerpunkt liegt in der Kommunikationsfähigkeit. Unsere Kunden sollen u.a. innerhalb von 6 Monaten und 300 Unterrichtsstunden imstande sein, Behördenwege alleine zu machen.

Sind Sie als schwarzer Mann mit Vorurteilen konfrontiert?

ROG: Ich lebe seit 22 Jahren in Österreich und hatte bei meinen Jobs immer schon direkten Kontakt mit der Bevölkerung, zum Beispiel als ich nachts Taxi gefahren bin. Aus meiner Perspektive gibt es nur minimale Vorurteile. Ich habe aber auch keine Scheu, in bestimmten Milieus aufzutreten. Wird man als Schwarzer angestarrt, hat man zwei Möglichkeiten: man denkt sich, dass das so ist, weil man sichtbarer Ausländer ist, oder weil man den Menschen interessant erscheint. Ich denke mir Zweiteres. Wenn ich aber mit negativen Worten angesprochen werde, setze ich mich schon damit auseinander.

Haben Sie einen Wunsch für die Zukunft, der den Umgang mit schwarzen Menschen betrifft?

ROG: Jeder Mensch sollte an seinen Taten gemessen werden und nicht aufgrund seiner Hautfarbe beurteilt werden. Wenn von Seiten einer ethnischen Community gute Ideen kommen, sollen diese fairerweise wahrgenommen und nicht ignoriert werden.

Das vollständige Interview findet sich unter <http://equality2007.europa.eu>



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor „.TIFF (Unkomprimiert)“
benötigt.

Im Porträt: Raimunda dos Santos Amorim, aus Brasilien stammende Tagesmutter in Wien

Seit mehr als 27 Jahren lebt Raimunda dos Santos Amorim in Österreich, seit mehreren Jahren ist sie als Tagesmutter in Wien beschäftigt. Nach Tätigkeiten bei Supermärkten, in einer Kantine, im Buchhandel, in der Heimpflege und in einem Keramikgeschäft betreut sie nun fünf Tageskinder.

Was war Ihr Anstoß dazu, Tagesmutter zu werden?

RA: Ich war geschieden, arbeitete in einem Supermarkt und hatte niemanden, der meinen damals neunjährigen Sohn betreuen konnte. Eine Bekannte aus Paris ist Tagesmutter und brachte mich auf die Idee. Somit habe ich mich beim Magistrat 11 als Tagesmutter beworben und die Stelle bekommen. Ich machte dann eine Ausbildung zur Tagesmutter beim Wiener Hilfswerk.

Gibt es manchmal Vorurteile in Ihrem Beruf als Tagesmutter aufgrund Ihrer Hautfarbe?

RA: Manche Eltern wollen mich nicht als Tagesmutter für ihr Kind, wenn Sie beim Kennenlernen sehen, dass ich schwarz bin. Ausrede ist zumeist, dass ich nicht so gut deutsch spreche. Gerade in meinem Beruf muss aber vor allem die Sympathie zwischen Kind und Tagesmutter stimmen.

Gibt es Eltern, die ganz bewusst Sie als Tagesmutter für ihr Kind haben möchten?

RA: Ja. Das sind Eltern, die nicht die Hautfarbe, sondern die Kompetenz sehen. Sie wollen, dass ihre Kinder mit Menschen anderer Kulturen zusammen kommen. Manchmal ist auch die Mutter positiv eingestellt und der Vater skeptisch. Mit der Zeit, wenn sie mich gut kennen, verbessert sich das. Ich bekomme immer wieder schöne Briefe von Tageskindern und viel Lob von Eltern.

Gibt es Vorurteile, weil Sie schwarz sind?

RA: Ab und zu schon, manchmal schauen mich Leute komisch an. Andere sagen, ich stinke, schimpfen, spucken mich an oder stehen auf, wenn ich mich in der Straßenbahn neben sie setze.

Wie reagieren sie darauf?

RA: Ich reagiere gar nicht darauf, weil ich der Meinung bin, dass mir solche Leute nicht den Tag verderben dürfen. Wenn sie etwas Blödes sagen, wehre ich mich schon mit Worten. Viele rechnen nicht damit, dass ich deutsch spreche und sind dann sofort still, wenn ich mich mit Worten zur Wehr setze. Aber es gibt auch sehr nette Menschen in Österreich.

Haben Sie einen Wunsch für das Zusammenleben mit Menschen schwarzer Hautfarbe?

RA: Mein Wunsch ist, andere Menschen nicht nach der Hautfarbe zu beurteilen und sich nicht zu scheuen, sie kennen zu lernen. Wichtig ist es, Jobsuchenden mit schwarzer Hautfarbe am Arbeitsmarkt eine Chance zu geben. Außerdem sollte man uns nicht als „Schwarzafrikaner“ bezeichnen, sondern als schwarze Menschen.

Das vollständige Interview findet sich unter <http://equality2007.europa.eu>



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor „TIFF (Unkomprimiert)“
benötigt.

Abbau von Vorurteilen am Beispiel „Black Austria“

Die aktuelle Kommunikationskampagne „Black Austria“ (www.blackaustria.at) will zum Abbau von Vorurteilen gegenüber in Österreich lebenden schwarzen Menschen beitragen. Die provokanten Plakate der Kampagne greifen Klischees auf und sensibilisieren dafür, dass schwarze Menschen nicht wegen ihrer Hautfarbe diskriminiert werden. Die Kampagne „Black Austria“ soll schwarze Menschen unterstützen, sich aus der Opfer- und Täterrolle zu befreien, losgelöst von der medialen Thematisierung und Stigmatisierung im Kontext von Spendenaktionen für Entwicklungshilfeprojekte oder in der Täterrolle, vor allem im Bereich der Drogenkriminalität.

Die Projektleitung liegt bei Simon Inou vom Verein M-Media, der sich für Interkulturelle Medienarbeit einsetzt, und Beatrice Achaleke von AFRA, International Center for Black Women´s Perspectives.

Best Practice Beispiele

Das Team der „Schwarze Frauen Community“ entwickelte das **Equality-Mentoring-Projekt**. Ziel ist es, die Handlungskompetenzen von schwarzen Frauen in Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern. Strategische Kontakte werden bei dem Equality-Mentoring vermittelt und Einblicken in firmeninterne Strukturen geboten. „Mit schwarzen Frauen als Mentees und erfolgreichen Frauen aus der österreichischen Gesellschaft als Mentorinnen war es möglich, nicht nur interkulturelle Begegnungen zu ermöglichen, sondern gleichzeitig eine Austauschplattform zu schaffen. Durch diese Plattform können schwarze Frauen viel von ihren Mentorinnen lernen, das Selbstbewusstsein stärken und so Empowerment ermöglichen“, so Beatrice Achaleke. Das Projekt „Equality Mentoring für schwarze Frauen“ erhielt den „Mentora“-Preis 2006 des österreichischen Frauenministeriums.

Im Gesundheitswesen stellt die Sprache einen häufigen Grund für Missverständnisse und Fehldiagnosen dar. Das **Pilotprojekt „Gesundheitstandem“**, das von Beatrice Achaleke im Jahr 2005 konzipiert und durchgeführt wurde, hat sich in Zusammenarbeit mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund eine bessere Kommunikation zwischen ÖsterreicherInnen und schwarzen Menschen im Gesundheitswesen zum Ziel gesetzt. Im Rahmen des Projektes werden u.a. wichtige Informationsmaterialien in Fremdsprachen übersetzt, sowie alternative Kommunikationsstrategien zwischen KrankenpflegerInnen und schwarzen PatientInnen erarbeitet. Interkulturelle Kommunikationstrainings für KommunalpolitikerInnen, Exekutivbeamte und medizinisches Personal dienen darüber hinaus dazu, häufige Missverständnisse in Krankenhäusern aufzugreifen und neue Wege des Miteinanders zu suchen.

Kontakt: „Schwarze Frauen Community“

Verein „Schwarze Frauen Community“, Währingerstraße 59/5/1, 1090 Wien, Tel.: 01 / 408 71 21,
E-Mail: office@schwarzefrauen.net, Homepage: <http://www.schwarzefrauen.net/>



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Zur Anzeige wird der QuickTime™
Dekompressor .TIFF (Unkomprimiert)
benötigt.

Servicetipp

Wussten Sie, dass es eine „Hausordnung“ für Lokale gibt?

Das Team des Projekts „Gast + Wirt“ hat für den Bereich Gastronomie (vor allem Szenelokale und Diskotheken) eine Art "Hausordnung" erstellt, die das Betreiben einer gerechten Türpolitik erleichtert. Lokale, die sich zu dieser Hausordnung (<http://www.hausordnung.org>) bekennen, stellen sicher, dass nicht aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder dem Geschlecht Personen der Eintritt verweigert oder sie des Lokales verwiesen werden.

Ein (sinngemäßer) Auszug aus der „Hausordnung“ des Teams „Gast und Wirt“:

- Von den BesucherInnen wird eine tolerante und positive Einstellung gegenüber den vorher genannten Personengruppen erwartet.
- Rassistische und diskriminierende Handlungen und Äußerungen sind verboten.
- Bei störendem, bedrohlichem oder einschüchterndem Benehmen folgt zunächst eine Verwarnung und bei Wiederholung wird der betreffende Besucher des Lokales verwiesen.

Weiterführende Links, Veranstaltungs- & Literatur-Tipps finden Sie im Anhang.

Im Rahmen des aktuellen EU Jahres der Chancengleichheit für alle und der Informationskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ wurde der vorliegende Pressedienst in Zusammenarbeit mit österreichischen Fachorganisationen und ExpertInnen mit Hintergrundinformationen zu ausgewählten Schwerpunktthemen ins Leben gerufen. Das Dossier widmet sich jeweils einem Schwerpunktthema aus dem Bereich der Diskriminierungsgründe ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Geschlecht und Religion. Alle angeführten Interviewpassagen und Zitate können unter Quellenangabe frei übernommen werden. Weiterführende Informationen finden sich direkt bei den genannten Vereinen und Organisationen bzw. auf den Websites <http://equality2007.europa.eu>, www.chancen-gleichheit.at und www.stop-discrimination.info.

Kontakt für Rückfragen zum Pressedienst

Barbara Weywoda, com_unit Public Relations
+43/+1/ 407 23 47-22
barbara.weywoda@comunit.at

<http://equality2007.europa.eu>

www.stop-discrimination.info