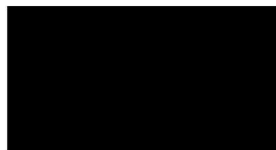


BMI - II/1/a (Referat II/1/a)  
[bmi-II-1-a@bmi.gv.at](mailto:bmi-II-1-a@bmi.gv.at)

Herr  
Philipp Sonderegger



Minoritenplatz 9, 1010 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der  
Geschäftszahl an [bmi-II-1-a@bmi.gv.at](mailto:bmi-II-1-a@bmi.gv.at) bzw. [bmi-II-1-a@bmi.gv.at](mailto:bmi-II-1-a@bmi.gv.at) zu richten.

per E-Mail:  
[p.sonderegger.1.nwspaabfhn@foi.fragdenstaat.at](mailto:p.sonderegger.1.nwspaabfhn@foi.fragdenstaat.at)

Geschäftszahl: 2021-0.414.973

## Organisation

### Auskunftsbegehren Philipp Sonderegger "FRA-Studie zu Anhaltungen durch die Polizei - Racial Profiling [#2292]"

WienWien, 26.07.202126.07.2021

Sehr geehrter Herr Sonderegger,

Zu Ihrem Schreiben betreffend Auskunftsverlagen gem. §§ 2, 3 AuskunftspflichtG über „FRA-Studie zu Anhaltungen durch die Polizei – Racial Profiling [#2292]“ vom 31.05.2021 wird in Bezug auf die von Ihnen gestellten Fragen Nachstehendes mitgeteilt:

#### 1) **Stellt das BMI Methodik oder Ergebnisse der Studie in Frage?**

Da sich die vorliegenden Ergebnisse aus drei unterschiedlichen Erhebungen in verschiedenen Ländern und zu unterschiedlichen Befragungszeitpunkten zusammensetzen, deren Zielsetzung, Datenbasis wie zum Beispiel Umfragesample, geltende Rechtslage in den Umfrageländern und andere Befragungsdetails, sowie weitere Punkte wie Fehlerquellen, Stör- und Verzerr-Faktoren nicht zur Gänze erschließen, können anhand des vorliegenden Berichts keine konkreten Schlüsse gezogen werden. Statistische Korrelationen für sich stehend können dazu verleiten, sie fälschlicherweise mit Kausalzusammenhängen zu verwechseln.

**2) Wurde die Studie von den Sicherheitsbehörden evaluiert? Falls ja, welche Schlüsse und Maßnahmen wurden abgeleitet, falls nein, warum nicht?**

Zu den grundsätzlichen Untersuchungsbedingungen siehe Antwort zur Frage 1.

**3) Wie erklärt das BMI die im europäischen Vergleich höchste Rate an Anhaltungen in Österreich?**

**a) Wurde der Sachverhalt untersucht? Falls ja, wie und mit welchen Ergebnissen? Falls nein, warum nicht? Bitte um Übermittlung der entsprechenden Dokumente.**

**b) Soll die Rate reduziert werden? Falls ja wie? Falls nein, warum nicht?**

Zu den Fragen 3 und 3a:

Siehe Antwort zur Frage 1.

Das Auskunftspflichtgesetz normiert keinen Rechtsanspruch auf Akteneinsicht.

Zur Frage 3b:

Entsprechend dem Legalitätsprinzip, gem. Art 18 B-VG, ist die gesamtstaatliche Verwaltung an die Gesetze gebunden. Identitätsfeststellungen dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen durchgeführt werden. Diese Voraussetzungen sind in den Gesetzen verankert. Solange diese gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten werden, sind Identitätsfeststellungen rechtmäßig.

**4) Wie erklärt das BMI die Varianz zwischen Personen mit Wurzeln in Subsahara-Afrika und dem Durchschnitt der Bevölkerung?**

**a) Wurde der Sachverhalt untersucht? Falls ja, wie und mit welchen Ergebnissen? Falls nein, warum nicht? Bitte um Übermittlung der entsprechenden Dokumente.**

**b) Soll die Varianz reduziert werden? Falls ja wie? Falls nein, warum nicht?**

Zu den Fragen 4, 4a und 4b:

Siehe Antworten zu den Fragen 1 und 3b.

**5) Welche Maßnahmen zur Vermeidung und Ahndung von individuellem Rassismus im Bereich der Exekutive hat das BMI ergriffen?**

**a) Wie viele Vorfälle von individuellem Rassismus im Bereich der Exekutive wurden in den vergangenen zehn Jahren verzeichnet? Bitte nach Jahr gegliedert.**

**b) Welche Definition von individuellem Rassismus liegt dieser Zählung zu Grunde?**

Zur Frage 5:

Im Rahmen der Ausbildung der menschenrechtsvortragenden Lehrkräfte der Bildungszentren sowie des von jedem Lehrer zu absolvierenden pädagogisch didaktischen Masterlehrgangs auf der Fachhochschule Wiener Neustadt wird wie bei der Ausbildung der mittleren Führungsebene der Fokus bei diesem Thema auf das grundrechtskonforme, professionelle Profiling gelegt, um diskriminierendes „ethnic“, „racial“ und „social profiling“ in der Praxis vermeiden zu können. Dabei werden zudem die nationalen Rechtsgrundlagen, internationale Standards und good practice Beispiele erörtert.

Die Menschenrechtsbildung ist fixer und umfassender Bestandteil der Polizeigrundausbildungen und hat sich bewährt. Ziel ist es, die Polizei in ihrer verantwortungsvollen Rolle als Menschenrechtsschutzorganisation zu verstehen und damit den menschenrechtlichen Schutzzweck in der Praxis umzusetzen. Unter Anleitung werden die personale Kompetenz mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit, die sozial-kommunikative Kompetenz, die Fach- und Methodenkompetenz sowie die Aktivitäts- und Handlungskompetenz der Polizeischülerinnen und Polizeischüler gestärkt. Die theoretischen Bildungsinhalte sind mit der polizeilichen Praxis in der Art zu verknüpfen, dass den Polizeischülerinnen und Polizeischülern Handlungssicherheit für situationsgerechtes, maßvolles Agieren und die Fähigkeit zur Reflexion vermittelt werden sowie die menschenrechtliche Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusstgemacht wird.

In allen zwölf Bildungszentren der Sicherheitsakademie ist zudem die Unterzeichnung einer Ethikerklärung zu Beginn der Polizeigrundausbildung vorgesehen.

Die Sicherheitsakademie bietet seit dem Jahr 2002 die Seminarreihe „A WORLD OF DIFFERENCE“ (AWOD) in Kooperation mit der Anti-Defamation-League (ADL) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ressorts an. Bereits seit dem Jahr 2012 werden die AWOD-Trainerinnen und Trainer gemeinsam mit der ADL in einem 2-tägigen Workshop zum Thema „Ethnisches Profiling“ geschult. Den AWOD-Trainerinnen und Trainer steht

auch das Handbuch der FRA „Für eine effektivere Polizeiarbeit. Diskriminierendes Ethnic Profiling erkennen und vermeiden: ein Handbuch“ zur Verfügung.

Im Bereich der Ausbildung der mittleren Führungsebene (E2a) wird der Fokus bei diesem Thema auf das grundrechtskonforme, professionelle Profiling gelegt, um diskriminierendes „ethnic“, „racial“ und „social profiling“ in der Praxis vermeiden zu können. Dabei werden zudem die nationalen Rechtsgrundlagen, internationale Standards und good practice-Beispiele erörtert.

Im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen werden angeboten:

- o nationale Seminare aus dem Bildungskatalog der Sicherheitsakademie;
- o internationale Seminare der European Union Agency for Law Enforcement Training (CEPOL) aus den Bereichen Sozialkompetenz sowie Persönlichkeitskompetenz;
- o menschenrechtsspezifische E-Learnings der Sicherheitsakademie;
- o E-Learning Modul zu „Hate Crime“;
- o Seminarreihe „A World of Difference“;
- o Menschenrechtsspezifische E-Learnings der Sicherheitsakademie;
- o Seminar „Berufsethik“;
- o Seminar „Menschen- und Grundrechte“;
- o Seminar „Vielfalt der Religionen und Weltanschauungen – polizeiliches Handeln in einer multikonfessionellen Gesellschaft“.

Die Landespolizeidirektion Wien hat als Maßnahme das Referat „Minderheitenkontakte L1.4“ eingerichtet. Dem Referat obliegen die Förderung des konfliktfreien Zusammenlebens von Exekutive und Minderheiten durch Vernetzung mit einzelnen Communities, die Bestandsaufnahme und Evidenz aller Einrichtungen, Organisationseinheiten, Vereine, NGOs und Gruppen, die im Bereich des interkulturellen Dialoges in Österreich tätig sind.

Im Rahmen des Strukturprogramms „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE“ hat ein Fachzirkel zum Thema „Racial, ethnic and social profiling (RESP)“ im „Regionalen Dialogforum“ der Landespolizeidirektion Wien in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft ein Empfehlungspapier erarbeitet. Die Landespolizeidirektion setzt hier auf Sensibilisierung, um diskriminierendes Verhalten zu erkennen und bestmöglich zu vermeiden.

Ebenso im Rahmen des Strukturprogrammes POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE wurde der Fachzirkel „Dialog im Inneren“ beauftragt. Dieser Fachzirkel erarbeitet Empfehlungen zur weiteren strukturellen Verankerung von Reflexion von polizeilichem Handeln.

Die Berufspraktika als Teil der polizeilichen Grundausbildung dienen der Vermittlung des für die Verwendung von Polizist\*innen in einer Polizeiinspektion erforderliche dienstbetriebliche Wissen und der Beurteilung der persönlichen und fachlichen Eignung für den exekutiven Außendienst. Entsprechend dem Kompetenzprofil für den uniformierten Polizeidienst der SIAK sollen die erforderliche Fach- und Methodenkompetenz und die Aktivitäts- und Handlungskompetenz vermittelt sowie die personale Kompetenz und sozial-kommunikative Kompetenz unter Anleitung, mit einem gewissen Maß an Selbständigkeit, gefördert werden. Sowohl die Orientierungssätze von POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE als auch das von der SIAK erarbeitete Kompetenzprofil für Betreuungsbeamt\*innen dient dazu als Basis.

Ein professionelles, korrektes und mit den Menschenrechten in Einklang stehendes Ermitteln im Rahmen polizeilicher Aufgaben und Befugnisse ist dem BMI wichtig. Entsprechen Identitätsfeststellungen nicht den gesetzlichen Anforderungen sind disziplinarrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen vorgesehen.

Zur Frage 5a:

Entsprechende Statistiken werden nicht geführt. Von einer anfragebezogenen retrospektiven bundesweit durchzuführenden manuellen Auswertung aller relevanten Aktenvorgänge wird auf Grund des exorbitanten Verwaltungsaufwandes und der damit einhergehenden enormen Ressourcenbindung im Sinne der Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns Abstand genommen.

Zur Frage 5b:

Im Bundesministerium für Inneres gibt es keine eigens normierte Definition von individuellem Rassismus.

Entsprechend dem Legalitätsprinzip wird zwischen rechtmäßigem und unrechtmäßigem Verhalten unterschieden.

**6) Welche Maßnahmen zur Vermeidung von institutionellem Rassismus im Bereich der Exekutive hat das BMI ergriffen?**

**a) Welche Risikobereiche für institutionellen Rassismus wurden durch das BMI identifiziert?**

**b) Welche Definition von institutionellem Rassismus legt das BMI zu Grunde?**

Zur Frage 6, 6a und 6b

Entsprechend dem Legalitätsprinzip, gem. Art 18 B-VG, ist die gesamtstaatliche Verwaltung an die Gesetze gebunden. Die Sicherheitsverwaltung obliegt den Sicherheitsbehörden. Diesen obliegt die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit. Die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes versehen für die Sicherheitsbehörden den Exekutivdienst.

Das Thema ist dem BMI sehr wichtig. Deshalb werden schon seit langer Zeit im Aus- und Fortbildungsbereich (siehe dazu auch die Antworten auf Frage 5) sowie der Personal- und Strukturentwicklung (u.a. durch Diversity Management, POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE) Maßnahmen gesetzt.

**7) Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Racial (bzw. ethnic and social) Profiling im Bereich der Exekutive wurden vom BMI oder von nachgeordneten Stellen ergriffen (specific intelligence-led policing/predictiv policing/algorithmic profiling; vgl. FRA-Handbook preventing unlawfull profiling)?**

**b) Welche Definition von Racial (bzw. ethnic and social) Profiling liegt den Maßnahmen jeweils zu Grunde?**

Zur Frage 7:

Verweis auf die Antworten zu den Fragen 3b und 5.

Zur Frage 7b:

Aus dem Empfehlungspapier eines Fachzirkels (POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE) der Landespolizeidirektion Wien im Rahmen des Regionalen Dialogforums geht folgende Definition hervor: Racial, ethnic and social Profiling ist jede diskriminierende und daher unzulässige polizeiliche Maßnahme mit Befehls- und Zwangsgewalt, insbesondere im Bereich der Identitätsfeststellung.

Mit dem Begriff ist gemeint, dass sich Polizeiarbeit/Kontrollen/Maßnahmen nicht an verdächtigem Verhalten, sondern an vermeintlich ausländischem Aussehen (Hautfarbe, Kleidung, religiöse Symbole, etc.) orientieren. Ein solches diskriminierendes Profiling verletzt die Menschenwürde und den Gleichheitsgrundsatz des Art. 7 B-VG und ist daher aus menschenrechtlicher und ethischer Sicht unzulässig. Die LPD setzt hier auf die Sensibilisierung der Beamten, um diskriminierendes Verhalten zu erkennen und bestmöglich zu vermeiden.



Elektronisch gefertigt