

Erlass

Sprachgebrauch in der Sicherheitsexekutive Neuverlautbarung

vom [*Genehmigungsdatum*], GZ: 2025-0.819.969

Genehmiger*in: [*Genehmiger des Aktes*]

Zuständige Organisationseinheit: BMI - II/BPD/4/a (Referat II/BPD/4/a)

1. Präambel

Mit diesem Erlass werden die bestehenden Rechtsnormen in Erinnerung gebracht, die die Verwendung einer diskriminierenden und unangebrachten Sprache, sowie jegliches Verhalten, das den Eindruck der Voreingenommenheit gegenüber anderen Menschen erwecken könnte, unter Verbot stellen. In der Erlassbeilage wird auf die Funktion, die Bedeutung und die Macht der Sprache, auf die sprachliche Diskriminierung, sowie die Vermeidung von sekundärer Viktimisierung (Victim Blaming) Bezug genommen.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Gebot der Vermeidung jeglicher Form diskriminierenden Sprachgebrauchs und auch aller sonstigen Formen der Diskriminierung ergibt sich aus

- **supranationalem Recht** (internationale Verträge und Übereinkommen, wie z.B. EMRK, Gemeinschaftsrecht EU-Richtlinien),
- **nationalem Verfassungsrecht** (BVG zur Durchführung des internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung),
 - **innerstaatlichen Rechtsnormen auf einfachgesetzlicher Basis** (Strafgesetzbuch, Sicherheitspolizeigesetz, Art. IX Abs. 1 Ziffer 3 EGVG, § 43 Abs. 1 BDG) sowie auf
 - **Rechts- und Verwaltungsverordnungsstufe** (insbesondere § 5 Abs. 1 und 2 Richtlinienverordnung) und **Verwaltungsverordnungsstufe**
 - einschließlich der hierzu ergangenen Judikatur der jeweils erkennenden Instanzen.

Im Besonderen wird auf die Bestimmung des § 31 Abs. 1 Ziffer 5 des Sicherheitspolizeigesetzes hingewiesen, wonach der Bundesminister für Inneres zur Sicherstellung des wirkungsvollen einheitlichen Vorgehens und zur Minderung der Gefahr eines Konfliktes mit Betroffenen durch Verordnung Richtlinien für das Einschreiten der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes zu erlassen hat. In der erlassenen Richtlinienverordnung (§ 5 Abs 1 RLV) ist auch festgeschrieben, dass die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben alles zu unterlassen haben, das geeignet ist, den Eindruck von Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der Rasse oder Hautfarbe, der nationalen oder

ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses, der politischen Auffassung oder der sexuellen Orientierung empfunden zu werden.

Unter dem Gesichtspunkt der dargelegten Rechtsvorschriften und den sich aus der Beilage ergebenden Ausführungen ist es im Sinne einer professionellen Aufgabenerfüllung unabdingbar erforderlich, dass sich alle Mitarbeiterinnen der Sicherheitsexekutive sowohl **während der Ausübung des Dienstes als auch außerhalb desselben** (§ 43 BDG) solcher Umgangsformen und sprachlicher Ausdrucksformen zu bedienen haben, die den Eindruck einer diskriminierenden, erniedrigenden, entwürdigenden oder voreingenommenen Vorgangsweise bzw. einen Rückschluss auf eine solcherart motivierte Grundhaltung erst gar nicht aufkommen lassen. Dies insbesondere in Anbetracht der Tatsache, dass die Sicherheitsexekutive an sich selbst den Anspruch stellt, die größte Menschenrechtsorganisation zu sein. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Richtlinie des BMI für die private Nutzung von Social Media ausdrücklich hingewiesen.

Das Ansehen und die Akzeptanz in der Bevölkerung sowie letztlich auch die Effizienz der sicherheitsbehördlichen Aufgabenerfüllung hängen in hohem Maße davon ab, wie die Organe der Sicherheitsexekutive mit anderen Menschen, insbesondere mit Menschen ausländischer Herkunft und Angehörigen von diskriminierungsgefährdeten Gruppen, aber auch mit den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§ 43a BDG) umgehen. In diesem Zusammenhang wird vor allem auf das sittliche Postulat, die Würde des Menschen zu achten und ihn so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden will, nachdrücklich hingewiesen.

Es ergeht sohin die Einladung, nicht nur im Rahmen der institutionalisierten Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen alle Mitarbeiter*innen mit den sich aus dem gegenständlichen Erlass samt Beilage ergebenden Grundsätzen und den daraus abzuleitenden Verhaltensmaximen vertraut zu machen, sondern auch anlassbezogen dafür vorzusorgen, dass dieselben als integrales Element einer professionellen Aufgabenwahrnehmung gewährleistet werden, wobei die Verantwortung und Vorbildwirkung der Führungskräfte besonders angesprochen wird.

3. Schlussbemerkungen

Der Vorerlass vom 25. August 2022, GZ 2022-0.593.147, wird mit Verlautbarung dieses Erlasses materiell derogiert.

Dieser Erlass tritt mit der Versendung in Kraft.

Dieser Erlass unterliegt nicht der Geheimhaltung.

Dieser Erlass wird in die IVS aufgenommen.

Dieser Erlass wird nach dem IFG proaktiv veröffentlicht.

Beilage: