

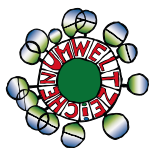


# Antidiskriminierungs- bericht 2021-2024

416  
Gleichbehandlungs-  
und Antidiskrimi-  
nierungsstelle



LAND  
SALZBURG



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“  
des Österreichischen Umweltzeichens, Druckerei  
Land Salzburg, UW-Nr. 1271

## Rechtlicher Hinweis, Haftungsausschluss

Wir haben den Inhalt sorgfältig recherchiert. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Wir übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhaltes; insbesondere übernehmen wir keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare oder mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren oder des Landes Salzburg aus dem Inhalt dieses Werkes ist gleichfalls ausgeschlossen.

## Impressum

**Medieninhaber:** Land Salzburg | **Herausgeber:** Judith Schwaighofer, BA, Gleichbehandlungsbeauftragte und Leiterin der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle | **Redaktion:** Mag.<sup>a</sup> Lisa Anker, MSc  
**Datenaufbereitung:** Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle | **Gestaltung:** Landes-Medienzentrum  
**Bilder:** Adobe Stock | **Druck:** Druckerei Land Salzburg | **Alle:** Postfach 527, 5010 Salzburg | **Stand:** Juli 2025  
**Kontakt:** gleichbehandlung@salzburg.gv.at, Tel: +43 662 8042 4040

## Inhalt

1	Allgemeines.....	4
2	Statistik .....	5
3	Weiterentwicklung.....	6
3.1	Bewusstseinsbildung .....	6
3.2	Vorschläge zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen .....	7
4	Ausblick .....	7
4.1	EU AI-Act.....	7
4.2	EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen.....	8

# 1 Allgemeines

Auf Grundlage von § 40 Abs 3a Salzburger Gleichbehandlungsgesetz ([S.GBG](#)), wonach die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte der Landesregierung über Anfragen und Beschwerden von Personen, die sich gemäß § 28 S.GBG diskriminiert fühlen, in anonymisierter Form zu berichten hat, darf der nachfolgende Antidiskriminierungsbericht für den Zeitraum 02.07.2021 bis 30.06.2024 vorgelegt werden.

Im Bericht sollen sowohl die Anzahl, die Art der Anfragen und Beschwerden angeführt werden und Vorschläge enthalten sein, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen.

Nach dem S.GBG ist jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund folgender Gründe zu vermeiden:

4

- Geschlecht
- Ethnische Herkunft
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung.

Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper dürfen nach § 28 Abs 1 S.GBG bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aus den oben genannten Gründen mittelbar oder unmittelbar diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch für sonstige natürliche oder juristische Personen, soweit deren Tätigkeit der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.

Das Antidiskriminierungsverbot ist auf folgende Angelegenheiten anzuwenden, soweit diese landesgesetzlich zu regeln sind (§ 28 Abs 2 S.GBG):

- Gesundheit,
- Soziales,
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbstständiger oder unselbstständiger Tätigkeit.

Eine Diskriminierung gemäß besteht hingegen nicht

- bei einer unterschiedlichen Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, wenn diese gesetzlich vorgegeben oder sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften des Gemeinschaftsrechts oder sonstige Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration entgegenstehen
- bei einer unterschiedlichen Behandlung, die nach dem § 6 S.GBG keine Diskriminierung darstellt (z.B. wenn die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt und angemessen ist),
- für Angelegenheiten der dienstrechtlichen Gleichbehandlung gemäß dem 2. Teil des S.GBG (Dienstrechtliche Gleichbehandlung),

- für Angelegenheiten, die der Salzburger Landarbeitsordnung 1995 unterliegen.

Eine Person, die entgegen dem gesetzlich verankerten Verbot diskriminiert worden ist, hat Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen und umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 400 Euro.

Die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle nimmt im Sinne des gesetzlichen Auftrages Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen von Personen, die sich diskriminiert fühlen und zu Fragen der Gleichbehandlung entgegen. Sie informiert anfragende Personen auch über Rechte und Möglichkeiten zur Geltendmachung von Ansprüchen sowie zur Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Gesetz (§ 40 Abs 3 S.GBG).

Im Berichtszeitraum (02.07.2021 - 30.06.2024) waren die Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsagenden beim Referat 2/05 - Frauen, Diversität und Chancengleichheit angesiedelt.

5

Mit 1. September 2024 wurden diese Agenden in die neu geschaffene Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle des Landes übertragen.

## 2 Statistik

Im Zeitraum 02.07.2021 bis 30.06.2024 wurden insgesamt **28 Anfragen und Beschwerden** im Bereich der Antidiskriminierung bearbeitet.

Im Zuständigkeitsbereich des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes erfolgten **13 Anfragen bzw. Beschwerden**, das sind um zwei Anfragen weniger als im vergangenen Berichtszeitraum. Die vorgebrachten Diskriminierungsgründe verteilten sich dabei wie folgt:

■ Geschlecht	1
■ Ethnische Herkunft	5
■ Religion	0
■ Weltanschauung	1
■ Alter	0
■ Sexuelle Orientierung	0
■ Behinderung	6

Es wird darauf hingewiesen, dass es in einigen Fällen auch Mehrfachdiskriminierungen möglich sind.

Im Vergleich zum vorangegangenen Bericht wird ersichtlich, dass Diskriminierungen aufgrund von **Behinderungen** und **ethnischer Herkunft** inzwischen mehr als die Hälfte der Anfragen und Beschwerden ausmachen. Im vergangenen Berichtszeitraum waren noch Behinderungen und Geschlecht die beiden Hauptgründe (6 bzw. 5 Nennungen). Angemerkt werden darf auch, dass mehr als zwei Drittel der anfragenden Personen weiblich waren und dies eine geringe Steigerung zum letzten Bericht darstellt (2021: 60% weiblich / 40% männlich).

Bei einer Diskriminierung gemäß § 28 S.GBG kann die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte unabhängige Erhebungen durchführen und der diskriminierenden Stelle Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit Diskriminierungen nach § 28 in Zusammenhang stehen (vgl. § 40 Abs 3 S.GBG).

Dies bedeutet konkret, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte in der Regel ein Interventionsschreiben an die betroffene/verantwortliche Stelle bzw. Einrichtung richtet, in der darauf aufmerksam gemacht wird, dass die geschilderte Situation eine Diskriminierung darstellen kann und solches Verhalten gesetzeswidrig ist. Wenn möglich werden auch Vorschläge und Empfehlungen ausgesprochen, um zukünftige Diskriminierungen zu vermeiden.

6

Sofern es sich um keine Diskriminierung nach dem S.GBG handelt, wird im Zuge der Beratung die Angelegenheit an die jeweils zuständige Stelle weitergeleitet oder versucht, eine informelle Lösung in Form eines „schlichtenden“ Gesprächs herbeizuführen. In diesen Fällen handelt es sich häufig um Ungleichbehandlungen, die keine Diskriminierung nach dem Diskriminierungsrecht darstellen, weil zum Beispiel keiner der rechtlich verankerten Gründe zutrifft.

So erfolgte bei 15 Anfragen zwar eine nähere Abklärung des Sachverhalts, sie stellten aber keine Diskriminierung nach dem S.GBG dar. Diese wurden an andere zuständige Stellen, wie zum Beispiel die Volksanwaltschaft, die Behindertenanwaltschaft (BAW) oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Privatwirtschaft (GAW) weitergeleitet:

- Unklar, fällt nicht unter Diskriminierung: 11  
(davon 3 Weltanschauung, 2 Alter, 2 Behinderung, 1 ethnische Herkunft, 3 ohne Nennung eines geschützten Merkmals)
- Weiterverweisung an GAW oder BAW: 4  
(davon 2 Geschlecht, 1 ethnische Herkunft, 1 Behinderung)

### 3 Weiterentwicklung

#### 3.1 Bewusstseinsbildung

Im Berichtszeitraum setzte das damals zuständige Referat 2/05 die in den Aufgabenbereich fallenden Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, wie zum Beispiel:

- Stellungnahmen zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen
- Anfragebeantwortungen, inkl. im Zusammenhang mit der Europäischen Union im Rahmen der gesetzlichen Zuständigkeit
- Vernetzung, Austauschtreffen, Konferenzen: z.B. Anti-Diskriminierungskonferenzen der Bundesländer sowie Vernetzungstreffen der österreichischen Monitoringstellen
- Vorträge & Schulungen für Bedienstete (z.B. zum Thema Diversität im Arbeitsalltag)
- Informationsmaterial (z.B. Leitfaden für den Umgang mit sexueller Belästigung)

## 3.2 Vorschläge zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen

Um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen oder in Zukunft zu verhindern ist vor allem Wissen und Bewusstsein zum Thema Antidiskriminierung entscheidend. Sowohl Mitarbeiter:innen und Führungskräfte als auch möglicherweise betroffene Personen müssen Kenntnis über gesetzlich verankerte Rechte und Pflichten haben. Aus diesem Grund sind Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen aktiv voranzutreiben und weiterzuentwickeln.

Dafür müssen Antidiskriminierungsmaßnahmen bei Institutionen, Verfahren und Strukturen ansetzen, die benachteiligend wirken können.

Folgende Aspekte sind dabei aus Sicht der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle essentiell:

7

- Sensibilisierung von Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung
- Initiierung und Förderung von präventiven Maßnahmen wie beispielsweise Schulungen, Informationsmaterial, u.a.
- Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Stärkung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt
- Niederschwellige Beratung von betroffenen Personen zur erleichterten Durchsetzung ihrer Rechte
- Weiterentwicklung und Steuerung einer netzwerkorientierten und bedarfsgerechten Beratungsinfrastruktur

Unter Berücksichtigung der oben angeführten, wesentlichen Aspekte können folgende konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen beitragen:

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung aller Mitarbeiter:innen zum Thema Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversität (insbesondere in Dienststellen mit Kund:innenkontakt im Sinne des § 28 Abs 2 S. GBG)
- Sensibilisierung von Führungskräften inkl. Führungskräfte-Onboarding
- Einfache Sprache für wichtige Schriftstücke der Verwaltung (z.B. Bescheide) für eine bessere Möglichkeit der Wahrnehmung von Rechtsmitteln im Verwaltungsverfahren
- Einbeziehung von Expert:innen für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung z.B. bei Erarbeitung von Gesetzen, Projekten und Verfahren zur Vermeidung mittelbarer Diskriminierungen
- Ausreichende Ressourcen für eine niederschwellige und wohnortnahe Beratung betroffener Personen und aktive Bewusstseins- bzw. Präventionsarbeit

## 4 Ausblick

### 4.1 EU AI-Act

Mit 01.08.2024 trat mit dem „Artificial Intelligence Act“ eine Verordnung der EU zur künstlichen Intelligenz in Kraft und ordnet die Anwendungen von Künstlicher Intelligenz (KI) in verschiedene Risikokategorien ein.

Der Einsatz von KI im öffentlichen Dienst bietet im Sinn der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in naher Zukunft Chancen und Risiken. Hier wird darauf zu achten sein, dass der Einsatz keine unsichtbaren Diskriminierungen mit sich bringt und Mitarbeiter:innen im Umgang gut geschult sind. Als Werkzeug für einfache Sprache und Übersetzungstool für wichtige Inhalte besteht bei verantwortungsvollem Umgang die Möglichkeit das Verwaltungshandeln effizienter zu gestalten.

## 4.2 EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen

8

Die neuen Richtlinien RL 2024/1499 und RL 2024/1500 der Europäischen Union zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen sind bis 19.6.2026 in nationales Recht umzusetzen. Sie sehen unter anderem zusammengefasst vor:

- Sicherstellung der Unabhängigkeit und Ressourcen
- Verstärkte Kompetenzen im Bereich Geltendmachung der Rechte
- Verpflichtende Öffentlichkeitsarbeit und Präventionsarbeit
- Konsultation der Gleichbehandlungsstelle bei Gesetzgebungsprozessen
- Umfassendere Datenerhebung und regelmäßige Berichte

Um einer Stärkung der Unabhängigkeit nachzukommen, wurde in der Landesverwaltung eine eigene Stelle - die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle als Sonderverwaltungseinrichtung - geschaffen.

Zukünftig muss ein jährlicher Tätigkeitsbericht (Art 17 lit b der RL 2024/1499), einschließlich jährlicher Haushalts-, Personal- und Finanzberichterstattung, veröffentlicht werden.

Alle vier Jahre müssen mindestens ein oder mehrere Berichte mit Empfehlungen über den Stand von Gleichbehandlung und Diskriminierung, einschließlich möglicher struktureller Probleme, veröffentlicht werden (Art 17 lit c der RL 2024/1499).

Bezüglich der Umsetzung der Richtlinien ist die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle in stetigem Austausch mit den anderen österreichischen Gleichbehandlungsstellen, um ein möglichst einheitliches Vorgehen insbesondere zur Berichtslegung abzustimmen.





LAND  
SALZBURG

---