

Halbjahresbericht Jänner bis Juni 2017

1. 1. Zahlen und Fakten	S 2
1. 2. Inhaltliche Schwerpunkte	S 2
1. 3. Clearing und Beratung	S 3
1. 4. Anfragen nach Problembereichen	S 4
1. 5. Anfragen nach Nationalität und Geschlecht	S 4
1. 6. Rechtliche Beurteilung der Anfragen	S 5
1. 7. Interventionen und Beratungsarbeit	S 6
1. 8. Wo stellte die AD-Stelle Lücken im System fest?	S 6
2. 1. Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit	S 7
2. 2. Workshops und Vorträge	S 7
2. 3. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit	S 8
3. 1. Personelle Veränderung	S 10

1. 1. Zahlen und Fakten

Im Zeitraum von **Jänner bis Juni 2017 haben sich insgesamt 94 von Diskriminierung Betroffene an die Antidiskriminierungsstelle** gewandt. Dies waren um 21 Anfragen weniger als im Jahr 2016 und **entspricht einem durchschnittlichen monatlichen Anfall von 15 Fällen**. Diesen leichten Rückgang bei einer anhaltend hohen Zahl von Fällen führen wir vorerst auf organisationsinterne Umstände zurück. Aufgrund längerer urlaubsbedingter Abwesenheit der Beraterin im Monat Juni, konnten zahlreiche Anfragen erst im darauffolgenden Monat entgegen genommen und bearbeitet werden. Anzumerken ist hier, dass die Beratungstätigkeit allein von einer Person durchgeführt wird.

Um den Betroffenen Beratung zu allen Diskriminierungsgründen und Problembereichen bzw. Begleitung anbieten zu können, ist die bereits bestehende Vernetzung mit der Plattform für Menschenrechte weiter intensiviert und dadurch die zeitintensive Fallbegleitung für von Diskriminierung Betroffene ermöglicht worden. Im ersten Halbjahr 2017 fand **in 9 Fällen** eine Begleitung durch ehrenamtlich tätige Mitarbeiter*innen der Begleitgruppe der Plattform für Menschenrechte statt.

1. 2. Inhaltliche Schwerpunkte

Die inhaltlichen Schwerpunkte wurden von uns wieder aufgrund gehäufte Problemstellungen in der Beratungstätigkeit sowie in Zusammenschau mit anderen Kooperationspartner*innen in der Stadt Salzburg gesetzt. Ein Schwerpunkt lag im ersten Halbjahr 2017 thematisch bei **Diskriminierungen, die in und beim Zugang zu Lokalen, Geschäften und anderen Dienstleistungsunternehmen** (die nicht in den Bereich Arbeit fallen), stattfanden. Ein Dauerbrenner in der Beratung waren **Zugangsverweigerungen** beispielsweise zu Lokalen oder Fitnesscentern.

Die mit Abstand am häufigsten genannten Diskriminierungsgründe waren die **ethnische Zugehörigkeit** und in diesem Kontext (für uns etwas überraschend) der Diskriminierungsgrund **Behinderung bei Zugang zu Dienstleistungen**. Diskriminierungen aufgrund von Behinderung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sind durch das Behindertengleichstellungsgesetz ausdrücklich verboten. Als Ausschlussgründe wurden seitens der Lokalbetreiber z.B. genannt: „Man wisse nicht, wie andere Gäste auf die körperliche Behinderung eines Betroffenen reagieren. Oder es sei zum eigenen Schutz der Person, dass man sie nicht einlasse. Ein Fitnesscenter begründete z. B. die Verweigerung der Mitgliedschaft für Asylwerber*innen mit der schlechten Zahlungsmoral dieser Personengruppe im Allgemeinen. In einem weiteren Fall wurde einem Rollstuhlfahrer von Seiten der Security die

Öffnung eines (vorhandenen) barrierefreien Zugangs zur Lokalität verweigert, was ebenfalls einer Diskriminierung aufgrund von Behinderung gleichkommt, da der Vorschlag den Eingang mit Stufen zu benützen, rechtlich nur als Einlassverweigerung gewertet werden konnte. Andere Benachteiligungen bzw. Zutrittsbeschränkungen für Menschen mit einer (körperlichen) Behinderung erfolgten wiederum beim Anbieten von Gütern und Dienstleistungen durch vorhandene Barrieren.

Benachteiligungen beim Zugang zur Lehre wurden erstmals auch in Zusammenhang mit dem Diskriminierungsgrund Behinderung an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen. Bereits im Jahr 2016 war einer unserer Arbeitsschwerpunkte, Jugendliche und junge Erwachsene sowie Multiplikator*innen hinsichtlich Diskriminierungen beim Lehrstellenzugang zu sensibilisieren. Die Betroffenen fühlten sich insbesondere durch den Ausschluss vom ersten Arbeitsmarkt und den erschwerten Bedingungen beim Zugang zu einer integrativen Berufsausbildung bzw. Teilqualifikation benachteiligt.

In Hinblick auf die Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderungen ist es uns 2017 ein besonderes Anliegen, dass strukturelle Hindernisse im Zugang zur Aus- und Weiterbildung für Menschen mit Beeinträchtigungen thematisiert und bearbeitet werden. Ende Mai fand die Veranstaltung „Infosnacks. Förderungen für Lehre. Vielfalt in der Lehre“ statt, bei der neben relevanten Inputreferaten zu Förderungen und Erneuerungen für Lehrlinge, die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sowie das Beratungsangebot der AD-Stelle präsentiert wurden. Insgesamt konnten 45 Multiplikator*innen aus der Jugendarbeit, Trainer*innen und Berater*innen erreicht werden. In Kooperation mit der Arbeitsgruppe „Vielfalt in der Lehre“ ist im 2. Halbjahr eine öffentliche Veranstaltung und Diskussion rund um Vielfalt und Gleichbehandlung in der Lehre geplant.

1. 3. Clearing und Beratung

Personen, die sich diskriminiert fühlen, oder Dritte, die Benachteiligungen beobachten, können sich an die Antidiskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg wenden. Alle Beschwerden werden entgegengenommen, abgeklärt und in anonymisierter Form dokumentiert. Darüber hinaus können sich auch Organisationen und Einrichtungen, die mit verletzlichen Gruppen arbeiten, mit ihren Anliegen bei der AD-Stelle melden. Im Zuge eines Erstgesprächs nehmen wir den Sachverhalt auf, informieren Betroffene über rechtliche Möglichkeiten im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie über mögliche weitere Schritte.

Die Beratung umfasste neben rechtlichen auch sozialarbeiterische Themen sowie in Absprache mit den Betroffenen Interventionen und Begleitung in jenen Fällen, in denen für die Betroffenen keine einschlägige Anlaufstelle in der Stadt Salzburg gefunden werden konnte.

Ziel der AD-Stelle war es – über die Pilotphase hinaus – den Beratungsbedarf zu erheben und auf Lücken im System bzw. fehlendes Angebot für Betroffene hinzuweisen.

1. 4. Anfragen nach Problembereichen

Im Zeitraum von **Jänner bis Juni 2017** wurden **insgesamt 94 Anfragen an die AD-Stelle** gestellt. Jede Anfrage wurde einem Problembereich zugeordnet. Die häufigsten Anfragen betrafen:

- Beschwerden bezüglich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen **(26)**
- vermutete Diskriminierung durch Ämter, Gerichte oder Behörden **(22)**
- Arbeitswelt **(9)**
- Rechtsfragen **(5)**
- Wohnsituation **(4)**
- Bildung/Schule/Universitäten **(4)**
- Alltag/Öffentlicher Raum **(3)**
- Nachbarschaftskonflikte **(1)**
- Gesundheit **(1)**
- Sonstiges **(15)**
- nicht bekannt **(4)**

In 4 Fällen ist es bei einer Anfrage geblieben.

1. 5. Anfragen nach Nationalität und Geschlecht

Von den insgesamt 94 Anfragen im ersten Halbjahr 2017 wurden 55 von Österreicher*innen bzw. EU-Bürger*innen gestellt und 32 stammten von Drittstaatsangehörigen. Insgesamt meldeten sich mehr Frauen als Männer: 46 Anfragen wurden von Frauen gestellt, 44 von Männern, zwei Anfragen stammten von NGO's, in fünf Fällen war uns die Staatsangehörigkeit des Melders nicht bekannt.

1. 6. Rechtliche Beurteilung der Anfragen an die AD-Stelle

Von allen 94 Anfragen konnten 43 einem gesetzlich geschützten Diskriminierungsgrund zugeordnet werden. 20 Anfragen sind nach derzeit geltendem Gleichbehandlungsgesetz in Österreich als Diskriminierung einzuschätzen. Folgende Diskriminierungsmerkmale traten dabei zu Tage:

- ethnische Zugehörigkeit **(17)**
- Religion **(12)**
- Alter **(1)**
- Geschlecht **(2)**
- Behinderung **(10)**
- Gesetze **(1)**

Daraus ist ersichtlich, dass viele diskriminierende Handlungen entweder im Zusammenhang mit Merkmalen gesetzt werden, die im Gleichbehandlungsgesetz nicht geschützt sind. Oder die Handlungen wurden in Lebensbereichen gesetzt, in denen nur bestimmte Merkmale geschützt sind, andere jedoch nicht. Diese Zahlen machen unseres Erachtens auch deutlich, in welchen Lebensbereichen Diskriminierung verankert ist und wo es Entwicklungsbedarf für den Schutz gegen Diskriminierung gibt.

In Fällen, wo eine Ungleichbehandlung (ausnahmsweise) gerechtfertigt war, da es sich um positive Maßnahmen zur Gewährung der vollen Gleichstellung handelte (mit denen Benachteiligungen auf Grund eines gesetzlich geschützten Merkmals verhindert oder ausgeglichen werden konnten), haben wir diese stets als Diskriminierung ohne gesetzliche Handhabe gewertet. Dies wäre etwa bei innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen nur für weibliche Führungskräfte der Fall.

Nicht jeder Anfrage lag somit eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne zugrunde. ABER: Jede Anfrage basierte auf einem subjektiven Gefühl von Ungerechtigkeit oder Benachteiligung. Es handelte sich also zum Teil um eine „gefühlte Diskriminierung“. Mit diesem Begriff benennen wir all jene Fälle, die unter keine Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes und daher im gesetzlichen Sinne keine Diskriminierungen darstellen. Die emotionale Betroffenheit und Kränkung war in den meisten Fällen jedoch sehr hoch. Teilweise konnte die Lösung eines Konfliktes bereits im Clearing des Sachverhaltes oder in der Aufklärung von Missverständnissen herbeigeführt werden.

1. 7. Interventionen und Beratungsarbeit

Auf Wunsch der Betroffenen setzte die AD-Stelle sozialarbeiterische und/oder rechtliche Interventionen. Hauptsächlich wurden Klient*innen, die mit Anfragen zu gefühlten Diskriminierungen durch Ämter und Behörden oder wegen Nachbarschaftskonflikten zur AD-Stelle kamen, unterstützt und über weitere rechtliche Möglichkeiten aufgeklärt.

Im Durchschnitt waren **pro Fall mehr als 4 Interventionen** notwendig. Als „Intervention“ zählten wir telefonische oder persönliche Beratung, Telefonate für bzw. mit Klient*innen, rechtliche Recherchen und das Verfassen von Interventionsschreiben. In vielen Fällen gelang es, deeskalierend auf die Situation einzuwirken und gemeinsam mit den Betroffenen an Strategien und Lösungen zu arbeiten.

Eine Weiterverweisung an einschlägige Einrichtungen erfolgte vor allem in jenen Fällen (7), in denen konkrete Interventionsmöglichkeiten von zuständigen Stellen gegeben waren. In 6 Fällen arbeitete die AD-Stelle eng mit anderen Institutionen zusammen. Inwieweit die Funktionalität des Verweisungssystems tatsächlich gegeben war, ließ sich nur durch Rückmeldungen der Betroffenen erschließen: In 4 der genannten 6 Fälle gab es positive Rückmeldungen.

1. 8. Wo stellte die AD-Stelle Lücken im System fest?

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ist der Brennpunkt **„Zugang zu leistbarem Wohnraum (insbesondere) für bestimmte Personengruppen“** nach wie vor virulent. So haben etwa Menschen mit RWR Karte Plus keine Chance, über das Wohnungsamt eine Wohnung zugewiesen zu bekommen. Grund: Menschen mit RWR Karte Plus haben lediglich ein befristetes Aufenthaltsrecht und erfüllen daher die Voraussetzungen der Wohnungsvergaberichtlinie nicht. Für die Betroffenen ist dies oftmals nicht nachvollziehbar, da sie bereits viele Jahre in der Stadt Salzburg leben und ihr Aufenthaltstitel auch de facto von den Behörden laufend verlängert wird. Wir orten daher für diese Personengruppe deutlich eine Lücke im bestehenden System beim Zugang zu angemessenen leistbarem Wohnraum.

DSA MMag.^a Sieglinde Gruber

2. 1. Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit

Die Workshop-Angebote der Antidiskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg richten sich vor allem an zwei Zielgruppen: Zum einen sind die Workshops für Menschen, die selbst Betroffene von Diskriminierung sind. Zum anderen werden mit den Workshops Multiplikator*innen angesprochen. Dazu zählen zum Beispiel: Lehrer*innen, Ausbilder*innen von Lehrlingen, Mitarbeiter*innen von Beratungseinrichtungen, Jugendarbeiter*innen oder Pädagog*innen. In den Workshops wird immer wieder deutlich, dass sowohl bei vielen Betroffenen als auch bei Multiplikator*innen das Bewusstsein und das Wissen



über Diskriminierung wenig ausgeprägt sind.

Wann liegt eine systematische Benachteiligung aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale vor? Was sind typische Diskriminierungsgründe? Welche gesellschaftlichen Gruppen sind besonders betroffen? Wohin kann ich mich in Salzburg im Falle einer erlittenen Diskriminierung wenden? Die meisten Teilnehmer*innen wurden in den Workshops erstmals mit solchen Fragen konfrontiert. Wenig überraschend zeigte sich, dass auch über die gesetzliche Lage zum Schutz vor Diskriminierung in Österreich wenig bekannt ist.

Die regelmäßigen Anfragen nach Workshops und Vorträgen bei der Antidiskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg sowie die Rückmeldungen von den Teilnehmer*innen bestätigen den hohen Bedarf an Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit für Gleichbehandlung und gegen systematische Benachteiligung. Methodisch wurde in den Workshops unter anderem mit Rollenspielen zu gesellschaftlichen Ungleichheiten, Übungen zu Vorurteilen und möglichen Handlungsoptionen in Alltagssituationen gearbeitet.

2. 2. Workshops und Vorträge in der ersten Jahreshälfte 2017:

- WS „Umgang mit Vielfalt“ in Kooperation mit dem Integrationsbüro der Stadt Salzburg und ZARA Wien im Rahmen des Monats der Vielfalt der Stadt Salzburg am 3. Februar; 18 Teilnehmende
- WS zu „Vorurteilen und Diskriminierung“ für betroffene Jugendliche bei Die Berater am 8. Februar; 12 Teilnehmende
- WS zu „Vorurteilen und Diskriminierung“ für Betroffene bei Promente Salzburg am 8. Mai; 16 Teilnehmende
- Informationsveranstaltung zu „Infosnacks. Förderungen. Vielfalt in der Lehre“ für Multiplikator*innen am 30. Mai; ca. 45 Teilnehmende

Insgesamt wurden in den vier Workshops 91 Teilnehmer*innen erreicht. In zwei Workshops waren Betroffene die Zielgruppe. In zwei Veranstaltungen wurde mit Multiplikator*innen gearbeitet, die mit von Diskriminierung Betroffenen zu tun haben.

Ein Workshop für Trainer*innen der Sozialen Arbeit GmbH mit Fokus auf Prävention von Diskriminierungen in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte für September fixiert werden.

Foto Ursula Sargant-Riener



2. 3. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die Vernetzungstreffen mit der **Arbeitsgruppe „Vielfalt in der Lehre“** wurden auch in diesem Jahr weitergeführt und von der AD-Stelle moderiert. Ende Mai fand die Veranstaltung „Infosnacks. Förderungen für Lehre. Vielfalt in der Lehre“ statt, bei der neben relevanten Inputreferaten zu Förderungen und Neuerungen für Lehrlinge, die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sowie das Beratungsangebot der AD-Stelle präsentiert wurden.



Für Herbst 2017 konnte abermals ein **Info-Stand** gemeinsam mit der **Plattform für Menschenrechte** und **Frau & Arbeit** auf der **Berufsinformationsmesse** fixiert werden. In Kooperation mit der Arbeitsgruppe „Vielfalt in der Lehre“ soll es auch dieses Jahr eine öffentliche Veranstaltung und Diskussion rund um Vielfalt und Gleichbehandlung in der Lehre geben. Die Wichtigkeit der Präsenz der Antidiskriminierungsstelle auf der Berufsinformationsmesse zeigte sich nicht zuletzt am regen Interesse, an Gesprächen, Anfragen, Vernetzungen sowie Fallaufnahmen am Stand.

Bei den **Vernetzungstreffen zu Nachbarschaftskonflikten** wurde auf die Angebote der Antidiskriminierungsstelle verwiesen und über Beratungsfälle berichtet. Das Mediationsangebot bei Nachbarschaftskonflikten der Stadt Salzburg wurde auch vonseiten der AD-Stelle genutzt.

Ein Austauschgespräch über Angebote und Arbeitsschwerpunkte in der Antidiskriminierungsarbeit fand mit **Berater*innen des Frauentreffpunkt** im Februar statt. Dabei wurden Gleichbehandlungsthemen der Klienti*nnen angesprochen sowie über das spezifische Beratungsangebot für Diskriminierungsbetroffene informiert.

Bei der Informationsveranstaltung zum **Salzburger Monitoringausschuss** für die Überwachung der Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen konnte die AD-Stelle ihre Erfahrungen einbringen und geeignete Kandidat*innen empfehlen.

Im April 2017 besuchte das Team der AD-Stelle Salzburg die **Antidiskriminierungsstelle in Graz**. Dabei fand ein Austausch über die konkrete Fallarbeit, Schwerpunkte, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungsmöglichkeiten statt. Ähnlichkeiten und Unterschiede in der täglichen Praxis konnten somit besprochen werden und ein gegenseitiges Kennenlernen



der Arbeit stattfinden. Eine weitere Vernetzung mit österreichweit tätigen Einrichtungen und Organisationen erfolgte mit der **Gleichbehandlungsanwaltschaft**, mit dem **Klagsverband in Wien** und in Sachen Anti-Rassismuarbeit mit ZARA.

Zur Weiterentwicklung der AD-Stelle wurde ein Klausurtermin mit dem Klagsverband für Herbst 2017 koordiniert.

Mit einzelnen Vertreter*innen der **Plattform für Menschenrechte** und dem **Runden Tisch Menschenrechte (RTMR)** fanden mehrere Planungs- und Austauschtreffen statt sowie interne Besprechungen unter den Mitarbeiter*innen der AD-Stelle. In Kooperation mit dem RTMR wurde die 5-Jahresfeier der AD-Stelle im November 2017 geplant sowie die **Verdoppelung der Beratungsstunden im Schloss Mirabell** konkretisiert. Gemeinsame Überlegungen fanden beispielsweise bezüglich der Einlassverweigerungen hinsichtlich notwendiger Aktivitäten und die Klärung rechtlicher Rahmenbedingungen statt.

Die Arbeit der AD-Stelle, aktuelle Zahlen und Problemlagen wurden im ersten Halbjahr 2017 den **Gemeinderatsklubs der SPÖ und NEOS** vorgestellt und in Gesprächen das einzigartige Angebot hinsichtlich Diskriminierungen und Benachteiligungen in der Stadt Salzburg festgehalten sowie aktuelle Schwerpunkte ausgetauscht.



Im Oktober 2016 entstanden in einem Projekt mit Jugendlichen **vier Kurzvideos zu unterschiedlichen Diskriminierungssituationen**. Ermöglicht wurde dies im Rahmen von „72 Stunden ohne Kompromiss“ unter dem Motto „Film drehen statt wegrehen – Clips für Vielfalt statt Diskriminierung“ in Kooperation mit der Stadtteil- & Kulturarbeit-Itzling und dem ABZ – Haus der Möglichkeiten. Bei den **Civilmedia Education Awards 2017** wurden die Videos in der Kategorie

Film/Video/TV mit dem 3. Platz ausgezeichnet.

Die weitere Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 2017 wird sich auf die 5-Jahres-Feier der AD-Stelle im November sowie auf eine Diskussionsveranstaltung zu Einlassverweigerungen in Kooperation mit dem Klagsverband konzentrieren. Mediale Öffentlichkeitsarbeit ist zu Einzelfällen aus der Beratung zu den Themen Behinderung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geplant. Eine Reportage über die Antidiskriminierungsstelle wurde von der Salzburger Straßenzeitung „Apropos“ zugesagt. Hinzu kommt die Überarbeitung sowie Aktualisierung der Website und eine Neugestaltung des Informationsflyers über die AD-Stelle.

3. Personelle Veränderung

Mit Juni 2017 beendete die bisherige Mitarbeiterin Mag. Elisabeth Rieser ihre Tätigkeit für die Antidiskriminierungsstelle. Ihr Nachfolger Mag. Georg Wimmer übernimmt die Aufgaben in den Bereichen Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung.

Mag.^a Elisabeth Rieser, BA