

## Interview mit Barbara Sieberth,

### Mitarbeiterin der Antidiskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg

---

**TT: Wann wurde die Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und wie lange bist du schon dabei?**

**Barbara:** Ich arbeite seit Mitte Mai dieses Jahres hier. Ich habe die Stelle von Sieglinde Gruber übernommen, die als Mitarbeiterin die Antidiskriminierungsstelle in Salzburg mit aufgebaut hat. Diese ist im Rahmen des Projekts „Menschenrechtsstadt Salzburg“ entstanden. Salzburg ist vor zehn Jahren einem Städtebündnis beigetreten. Damit hat sich die Stadt freiwillig dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Umsetzung der „Europäischen Charta für Menschenrechte“ zu ergreifen. Dazu gehörte eine Evaluierung, wo es in der Stadt verletzte Gruppen gibt und wie man ihre Menschenrechte besser schützen und fördern kann.

Eine der vorgeschlagenen Maßnahmen war die Einrichtung einer niederschweligen Beratungsstelle für Menschen, die sich benachteiligt fühlen. So hat der Runde Tisch einen Träger für diese Einrichtung gesucht und in der Katholischen Aktion, die eng mit der Plattform für Menschenrechte kooperiert, gefunden. Der Runde Tisch Menschenrechte ist ein Gremium aus insgesamt dreizehn Personen, Vertreter\_innen von NGOs – also der Zivilgesellschaft –, von Menschenrechts-Expertinnen, Vertreter\_innen der Verwaltung, die von der Stadt nominiert worden sind. Im September 2012 wurde dann die Beratungsstelle gegründet, im Herbst 2017 haben wir ihr fünfjähriges Bestehen gefeiert.

Die Beratung, die wir anbieten, ist nicht nur eine juristische – denn leider sind nicht alle Diskriminierungen gesetzlich geschützt – sondern auch eine sozialarbeiterische. Das heißt, wir schauen, wie wir einer betroffenen Person nicht nur über den Rechtsweg, sondern auch auf andere Weise helfen können.

**TT: Wann ist jemand diskriminiert?**

**Barbara:** Von Diskriminierung kann man dann sprechen, wenn jemand ohne sachliche Begründung schlechter behandelt wird. Im Laufe der Jahre haben sich einschlägige Diskriminierungsgründe herauskristallisiert, zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung. Wir beobachten aber, dass auch die Diskriminierung aufgrund des Alters immer mehr zunimmt. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der 55-jährigen Mitarbeiterin keine Fortbildung mehr angeboten wird, weil es sich „bei ihr nicht mehr auszahlt“.

Das ist aber auch rechtlich nicht in Ordnung und man kann sich dagegen wehren. Und dann gibt es mehrere Möglichkeiten. Entweder kann die betroffene Person durch die Beratung gestärkt werden, sich selbst zu wehren. Oder wir leiten gemeinsam rechtliche Schritte ein, und tun das oft in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder dem Klagsverband. Möglicherweise lässt sich die diskriminierende Stelle, z.B. der Arbeitgeber auf einer Schulung ein.

**TT: Wie läuft das konkret ab?**

**Barbara:** Wir beraten die einzelnen Schritte immer mit den Betroffenen selbst. Je nachdem, wie das Bedürfnis der betroffenen Person ist, unternehmen wir die vereinbarten Schritte gemeinsam. Ich rufe bei der diskriminierenden Stelle an oder wir befassen die Gleichbehandlungsanwaltschaft und lassen uns so Rückenwind geben. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, aber wir unternehmen nichts ohne Absprache mit den Betroffenen selbst. Es gibt auch Fälle, die zwar klagbar wären, wo die Betroffenen aber keine rechtlichen Schritte unternehmen wollen. Oft stärkt es die Leute schon, wenn das Unrecht erkannt und wahrgenommen worden ist und im Kleinen Verbesserungen erzielt werden.

**TT: Wäre bei Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht der Betriebsrat die richtige Anlaufstelle?**

**Barbara:** Ja, der Betriebsrat ist eine wichtige und richtige Anlaufstelle für eine\_n Mitarbeiter\_in. In Gleichbehandlungsfragen sind wir spezialisiert und bieten Unterstützung an. Ein gut geschulter Betriebsrat kann aber die betroffene Person natürlich selbst begleiten oder an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiterleiten. Aber leider gibt es manchmal auch gar keinen Betriebsrat. Auch dann können die Betroffenen gerne zu uns kommen.

Natürlich sind wir gut vernetzt und arbeiten auch eng zum Beispiel mit der Arbeiterkammer oder anderen Beratungseinrichtungen zusammen. Wir versuchen, nicht parallel zu arbeiten, sondern je nach Fall zu schauen, wo die geeigneten Spezialist\_innen zu finden sind. Jedenfalls kann man zu uns immer kommen. Wir schauen uns den Fall an, ob tatsächlich eine Diskriminierung dahintersteckt, wie man sich dagegen wehren kann, und was sonst noch helfen könnte, die Situation der/des Betroffenen zu verbessern.

**TT: Mit welchen Anliegen und Problemen kommen die Menschen besonders häufig zu euch?**

**Barbara:** Diskriminierungsgründe sind sehr häufig Ethnie und Behinderung. Oft kommen die Menschen auch zu uns, wenn sie Probleme mit Behörden haben. Oft fühlen sich die Leute benachteiligt, weil es Verständigungsdefizite gibt. Dann versuchen wir eine Brückenfunktion einzunehmen und zu vermitteln. Wenn solche Missverständnisse gehäuft vorkommen, kann eine Behörde darauf reagieren. So wurde beispielsweise im Wohnungsamt der Stadt Salzburg eine Sozialarbeiterin eingestellt, da gibt es eine erste gute Erfahrung. .

Diskriminierung passiert aber nicht nur bei Behörden, sondern auch im öffentlichen Raum oder beim Zugang zu Dienstleistungen, In den letzten beiden Jahren ist es häufig passiert, dass Asylwerbern der Einlass in öffentlichen Lokalen verweigert wurde. Dafür gibt es keine sachliche Rechtfertigung. Wenn ich ein öffentliches Lokal und keinen privaten Club habe, kann ich zwar aus sachlichen Gründen jemandem ein Hausverbot geben, zum Beispiel weil er gewalttätig geworden ist oder seine Rechnung nicht bezahlt hat. Ich darf aber niemanden nur aufgrund der Art seines „fremden“ Ausweises oder seiner Hautfarbe abweisen.

**TT: Geht es euch nur um Einzelfälle oder auch um gesetzliche Regelungen?**

**Barbara:** In erster Linie sind wir eine Anlaufstelle für Menschen. Wir fertigen jedoch einen Bericht, in dem anonymisiert dokumentiert wird, wo Diskriminierungen stattfinden und was die Gründe dafür sind. Wenn wir sehen, dass sich bestimmte Vorfälle häufen oder strukturelle Probleme vorliegen, treten wir an die entsprechenden Stellen heran und bringen ihnen die entdeckten Missstände oder Gesetzeslücken zur Kenntnis.

**TT: Wie reagieren die Behörden und staatlichen Organe, wenn man sich über sie beschwert?**

**Barbara:** Im Prinzip haben die meisten Institutionen eigene Richtlinien, um eine diskriminierende Behandlung zu vermeiden. Für Ämter und Behörden gilt das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, hier gibt es klare Regelungen, auf die man sich berufen kann. Wenn etwas vorfällt, vereinbaren wir einen Gesprächstermin mit leitenden Personen. Wenn die Polizei im Spiel ist, fassen wir den Sachverhalt zusammen, bitten die Polizei um Stellungnahme und regen eine Prüfung des Falles an. In der Regel wird das auch getan.

**TT: Spürt ihr Gegenwind, wenn heute Menschen in der Regierung sitzen, die sich eigentlich gern über die Verfassung und Gesetze hinwegsetzen würden?**

**Barbara:** Ich glaube schon, dass Menschen zunehmend unter Druck kommen, und dass in nächster Zeit viel Arbeit auf Einrichtungen wie unsere Antidiskriminierungsstelle zukommt. Aber es ist wichtig, sich zu wehren. Gesetzliche Möglichkeiten gibt es schon einige, und die Gerichte sind dafür zuständig, diese Dinge auszujudizieren. Es ist halt oft ein langwieriger Kampf, man braucht da schon einen langen Atem manchmal. Aber wir nutzen die rechtlichen Möglichkeiten, die uns gegeben sind, immer im Sinne der Betroffenen. Wenn die Betroffenen sagen, dass etwas nicht in ihrem Interesse ist, dann tun wir es nicht.

Wir arbeiten gut vernetzt und das macht uns stark. Wenn wir sehen, hier könnte eine Richtlinie aufgehoben oder ein Gesetz zu Fall gebracht werden, weil es verfassungswidrig ist oder dem Gleichheitsgrundsatz widerspricht, dann ist die Chance hoch, dass der Klagsverband die Klagsführung, übernimmt, um ein besseres Recht für alle zu schaffen. Nur steht der Klagsverband momentan auch sehr stark unter Druck, weil er von einer Kürzung der Mittel betroffen ist, mit der er eigentlich nicht überleben kann. Der Verband wird von mehreren Stellen gefördert und die Förderung vom Frauenministerium wurde gestrichen. Der Klagsverband ist aber für unsere Arbeit in Salzburg sehr wichtig, weil wir durch ihn zur rechtlichen Expertise kommen und er die Klagen vor Gericht führt.

**TT: Gibt auch an anderen Orten in Österreich eine Antidiskriminierungsstelle?**

**Barbara:** Es hängt immer davon ab, ob es lokal in der Zivilgesellschaft und der Politik Personen

gibt, die die Einrichtung einer solchen Stelle initiieren und auch die Gelder dafür aufstellen. Unser Vorbild ist Graz und die Steiermark, die auch Teil eines europaweiten Menschenrechts-Netzwerkes sind. In Wien gibt es ein breites Netzwerk an NGOs. Ein Beispiel ist der Verein ZARA, der Antirassismus-Öffentlichkeitsarbeit betreibt, Workshops anbietet und an den man rassistische Vorfälle melden kann.

**TT: Wird es Diskriminierung nicht solange geben, solange es in der Gesellschaft ungleiche Machtverhältnisse gibt?**

**Barbara:** Ja, diese Analyse teile ich. Um mehr Gleichheit schaffen, ist eine Fülle anderer Maßnahmen notwendig. Doch bis es so weit ist, braucht es Stellen wie uns, die versuchen, die Ungleichheit zu bekämpfen und den Menschen ein Werkzeug in die Hand zu geben, um zu ihrem Recht zu kommen.

**TT: Wie kann man Diskriminierung wirkungsvoll bekämpfen in einem politischen Klima, in dem die Ungleichbehandlung von Menschen immer akzeptabler erscheint?**

**Barbara:** Ich denke, dass unsere Stärke in der Netzwerkarbeit liegt. Das Gleichbehandlungsgesetz ist nicht abgeschafft, die Gerichte werden weiterhin danach urteilen. Die Strafgesetze gelten auch und sind gerade im Bereich von Belästigungen wirkungsvoller als früher. Das nutzen wir und lassen uns nicht unterkriegen. Das Problem ist eher, dass sich die Wahrnehmung ändert. Wenn es zum Beispiel salonfähig ist, rassistische oder sexistische Witze zu machen, dann wehre ich mich vielleicht nicht, weil ich das Gefühl habe, das ist normal. Hier braucht es Sensibilisierung, dass Diskriminierung und Beleidigung nicht normal sind und man sich dagegen wehren kann. Oder, dass ein Kopftuch am Arbeitsplatz normal ist, weil wir Religionsfreiheit haben. Das gesellschaftliche Klima ist aber tatsächlich ein anderes.

**TT: Was können die Betroffenen selbst tun?**

**Barbara:** Sie können sich in dem Bereich fit machen und Know-How in die eigenen Communities hineintragen, dass man Diskriminierung nicht akzeptieren sollte und man sich wehren kann. Wir können Workshops anbieten, wie Gleichbehandlung in Österreich geregelt ist. Es macht die Menschen stärker, wenn sie wissen, dass das Recht auf ihrer Seite ist.

*Kontakt:* E-Mail: [office@antidiskriminierung-salzburg.at](mailto:office@antidiskriminierung-salzburg.at)  
Telefon: 0676 8746 6979 *Beratungszeiten:* ABZ – Haus der Möglichkeiten, Kirchenstraße 34  
MO 9.00 -13.00h und nach telefonischer Vereinbarung  
Schloss Mirabell: BeauftragenCenter, Eingang 5, Zi. 50  
MO und DO: 16.00 -19.00h

---

veröffentlicht in Talktogether Nr. 65/2018