

An
Land Salzburg
Chiemseehof
5010 Salzburg
Per E-Mail: begutachtung@salzburg.gv.at

Kirchenstraße 34
5020 Salzburg
0676 8746 6979
office@antidiskriminierung-salzburg.at
www.antidiskriminierung-salzburg.at

Salzburg, am 10. April 2026

Stellungnahme zum Entwurf der Salzburger Landesregierung zur Änderung des Salzburger Landesbedienstetengesetzes (LBG)

Die Anti-Diskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg verfolgt neben der Einzelfallarbeit auch das Ziel, strukturelle Diskriminierung sichtbar zu machen und langfristig abzubauen. Die Plattform für Menschenrechte Salzburg setzt sich seit 25 Jahren für die regionale Umsetzung und Verwirklichung von Menschenrechten ein. Die Anti-Diskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg ist Mitglied der Plattform. Im Rahmen der offenen Begutachtungsfrist möchten wir daher aus menschenrechtlicher Sicht folgende Einwände zur vorliegenden Novelle des Salzburger Landesbedienstetengesetzes einbringen:

1. § 19 Absatz 5

Im Jahr 2025 lebten im Bundesland Salzburg insgesamt 572.846 Personen. Davon hatten 118.922 Menschen – also 20,8 % – keine österreichische Staatsbürgerschaft. Diese Personen sind aufgrund der gesetzlichen Bestimmung in § 19 Absatz 5, die auf EU-Recht basiert, bereits faktisch von der Übernahme bestimmter Funktionen im Hoheitsdienst ausgeschlossen.

Da jedoch auch all diese Menschen hier leben und Teil der Gesellschaft sind, müssen grundlegende Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein gutes Miteinander ermöglichen. Sprache spielt dabei eine zentrale Rolle. Aus diskriminierungsrechtlicher Sicht möchten wir auf die Bedeutung einer sensiblen Formulierung hinweisen, da Sprache gesellschaftliche Wirklichkeit prägt.

Die Formulierung, dass „eine Verbundenheit nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann“, ist aus gleichbehandlungsrechtlicher Perspektive problematisch. Tatsächlich fühlen sich auch Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft diesem Land tief verbunden und betrachten es als ihre Heimat. Viele haben eine enge Verbundenheit, können aber die Staatsbürgerschaft aus anderen Gründen (zB finanzielle Gründe) nicht erlangen.

Die EU-rechtlichen Vorgaben können zwar nicht verändert werden, sehr wohl aber deren Umsetzung in nationales Recht. Die derzeitige Wortwahl verfestigt institutionelle Diskriminierung und trägt zu gesellschaftlicher Ausgrenzung bei. Wir möchten darauf hinweisen, dass dies unmittelbare Auswirkungen auf das Zusammenleben haben kann, und

empfehlen daher eine Umformulierung oder diesen Teil ausschließlich durch einen Verweis auf das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 zur Gänze zu ersetzen.

2. § 27 Absatz 4 und 5

Es ist begrüßenswert, dass in § 27 Absatz 4 ein respektvoller Umgang unter den Kolleginnen und Kollegen gesetzlich festgelegt wurde. Ebenso unterstützen wir die Verpflichtung, Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde verletzen, dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Eine respektvolle, die Würde aller achtende Arbeitsatmosphäre trägt zu einer Reduktion von psychischem Stress und überbordenden Mental Load bei. Dies ist wiederum die Voraussetzung, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektvoll mit Kundinnen und Kunden umgehen und ihrer Manuduktionspflicht in einem höflichen Umgangston nachkommen.

Der Großteil der Bediensteten handelt selbstverständlich höflich und engagiert. Nichtsdestotrotz zeigen leider zahlreiche Erfahrungen aus der Beratungspraxis, dass der Umgangston in öffentlichen Ämtern – insbesondere gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund – nicht immer den gebotenen Respekt widerspiegelt und mitunter verletzend wirken kann.

Eine Form der Diskriminierung stellt die Belästigung dar, also Äußerungen, die sich auf ein gesetzlich geschütztes Merkmal (ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und Behinderung) beziehen und die Würde der betroffenen Person beeinträchtigen. Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz sieht hierfür ein ausdrückliches Verbot vor. Um die Bekanntheit und Wirksamkeit dieses Gesetzes zu stärken, ist es sinnvoll, regelmäßig darauf hinzuweisen und das Diskriminierungsverbot deutlich zu kommunizieren. Gemäß § 10 Abs 1 Sbg. GIBG stellt jede Diskriminierung einen Verstoß gegen die Dienstpflichten dar, die dienst- und disziplinarrechtlich verfolgt werden. Wir empfehlen, einen Hinweis auf das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz im § 27 Absatz 5 im Salzburger Landesbedienstetengesetz einzuführen.

Nicht jede unangemessene Aussage erfüllt zwar den Tatbestand einer gesetzlich relevanten Diskriminierung, dennoch können bestimmte Verhaltensweisen als verletzend erlebt werden. Um auch solche Situationen möglichst zu vermeiden, ist eine kontinuierliche Sensibilisierung von großer Bedeutung.

Es wird vorgeschlagen, die Bestimmung dahingehend zu ergänzen, dass der Dienstgeber zu den gesetzlich festgelegten Dienstpflichten – insbesondere zur Pflicht der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung – regelmäßige Informations- und Fortbildungsangebote zur Verfügung zu stellen hat. Für Bedienstete und Führungskräfte sollte die Inanspruchnahme dieser Fortbildungsangebote als weitere Dienstpflicht vorgesehen werden.

Das Salzburger Landesbedienstetengesetz betont an mehreren Stellen die zentrale Bedeutung des Vertrauens der Allgemeinheit in die öffentlichen Ämter. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass dieses Vertrauen gelegentlich beeinträchtigt wird: Bürgerinnen und Bürger berichten, dass sie sich nicht ausreichend ernst genommen fühlen, ihnen entgegen



§ 27 Abs. 5 Informationen vorenthalten werden oder der Umgangston nicht den üblichen zwischenmenschlichen Erwartungen entspricht.

In der Folge wenden sich viele Betroffene hilfeschend an Beratungsstellen – nicht selten übernehmen diese sogar die Begleitung zu Behörden, um eine sachgerechte Behandlung sicherzustellen. Da diese Begleitungen teilweise sehr zeitintensiv sind und es dabei häufig weniger um fachliche Unterstützung als vielmehr um die Anwesenheit einer weiteren, sprachlich versierten Person geht, wurde von der Plattform für Menschenrechte bereits vor vielen Jahren eine ehrenamtliche Begleitgruppe eingerichtet. Obwohl es sich dabei um engagierte Personen ohne spezifische fachliche Ausbildung handelte, berichteten Klient:innen von einer deutlichen Verbesserung der Beratungssituation. Dass eine solche Begleitung notwendig ist, widerspricht jedoch dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Würden Bedienstete bereits durch eine klare gesetzliche Regelung zu einem respektvollen Umgang verpflichtet, könnten viele dieser Situationen vermieden werden. Dies würde zudem dazu beitragen, die ohnehin knappen Ressourcen der Beratungsstellen nicht für Begleitungstätigkeiten aufwenden zu müssen. Aus diesem Grund empfehlen wir, die Vorgaben des Absatzes 4 nicht nur intern verbindlich umzusetzen, sondern auch auf Bürgerinnen und Bürger im Absatz 5 zu übertragen.

Wie bereits festgestellt, handelt die überwiegende Mehrheit der Bediensteten selbstverständlich höflich, professionell und engagiert. Dennoch ist es notwendig, auch für jene Fälle, in denen dies nicht gewährleistet ist, klare Standards zu definieren. Eine gesetzliche Verankerung schafft hier die erforderliche Sicherheit, um respektvolles Verhalten zu fördern und Betroffene wirksam zu schützen.

Durch eine entsprechende Ergänzung kann gewährleistet werden, dass Gleichbehandlung gestärkt, Diskriminierung abgebaut und das Vertrauen der Allgemeinheit in die öffentlichen Ämter nachhaltig gefördert wird.

Die Antidiskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg in Zusammenarbeit mit der Plattform für Menschenrechte.

Für Rückfragen:

Mag.^a Selina Oberortner, BA

office@antidiskriminierung-salzburg.at



Trägerorganisation

gefördert von



STADT : SALZBURG