



NÖ Antidiskriminierungsstelle
Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

**BERICHT DER
NÖ ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE
ZEITRAUM 2023 – 2024**





Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser!

Die Gesellschaft befindet sich im Wandel – und mit ihr verändern sich auch die Herausforderungen, denen wir als Antidiskriminierungsstelle begegnen. Der fünfte Bericht der NÖ Antidiskriminierungsstelle dokumentiert nicht nur eine deutliche Zunahme an Anfragen, sondern spiegelt auch die wachsende Sensibilität und das gestiegene Bewusstsein für Ungleichbehandlung und strukturelle Benachteiligung wider.

Besonders auffällig ist, wie stark die Digitalisierung unser Zusammenleben prägt – und zugleich neue Barrieren schafft. Während viele Menschen von digitalen Angeboten profitieren, geraten andere zunehmend ins Hintertreffen. Ältere Menschen berichten uns vermehrt von Schwierigkeiten im Umgang mit digitalen Behördenwegen, Online-Dienstleistungen oder automatisierten Entscheidungsprozessen. Hier zeigt sich: Technologischer Fortschritt darf nicht zur sozialen Ausgrenzung führen.

Die steigende Zahl an Anliegen, die uns erreichen, ist Ausdruck eines gesellschaftlichen Prozesses, in dem Diskriminierung nicht länger hingenommen, sondern aktiv benannt und bekämpft wird. Dieser Bericht soll nicht nur dokumentieren, sondern auch zum Nachdenken anregen – über Teilhabe, Gerechtigkeit und die Verantwortung, die wir alle tragen.

Wir danken allen, die sich mit ihren Erfahrungen an uns gewandt haben. Ihre Stimmen sind der Motor unserer Arbeit.

„Das Wesentliche im Umgang miteinander ist nicht der Gleichklang, sondern der Zusammenklang“¹. Gemeinsam mit dem Team der NÖ Antidiskriminierungsstelle nehmen wir diese Aufgabe Tag für Tag als neue Herausforderung an!

St. Pölten, August 2025

Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Grübler-Camerloher
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

¹ Zitat Ernst Ferstl, NÖ Dichter und Aphoristiker



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Organisation	3
3. Rechtliche Grundlagen	4
3.1. Unionsrechtliche Grundlagen	5
3.2. Bundesrecht	6
3.3. Landesrecht – NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017	7
3.3.1. Diskriminierung.....	9
3.3.2. Belästigung und sexuelle Belästigung	11
3.3.3. Rechtsfolgen, Fristen und Sanktionen.....	11
3.3.4. Barrierefreier Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen	13
4. Tätigkeiten.....	14
4.1. Beratungstätigkeit im Berichtszeitraum 2023-2024	15
4.2. Schlichtungsversuche	17
4.3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit	18
4.4. Aus- und Weiterbildung	22
4.5. Öffentlichkeitsarbeit, Informations- und Sensibilisierungs-maßnahmen	24
5. Ausblick und Ziele für die kommende Berichtsperiode 2025 – 2026	25



1. Einleitung

Die Gleichbehandlung von Menschen, so wie sie sich in verschiedenen sozialen Gruppen zusammenfinden oder auch einander gegenüberstehen, ist zentraler Bestandteil einer funktionierenden Gesellschaft. Unterschiedliche Voraussetzungen eines jeden einzelnen Menschen, unterschiedliche Bedürfnisse und Fähigkeiten erfordern den Grundsatz der Gleichbehandlung auch rechtlich zu verankern, um Diskriminierungen zu vermeiden.

Diskriminierung bedeutet in der Regel zunächst eine Form der Ungleichbehandlung. Doch Ungleichbehandlungen können auch gerechtfertigt sein, wenn sie auf objektive Kriterien beruhen. Für bestimmte Berufe wie zB für die Aufnahme in den Polizeidienst ist die körperliche Eignung Voraussetzung. Diese Anforderung ist notwendig, um die Sicherheit im Einsatz zu gewährleisten – sowohl für die betroffenen Personen als auch für Dritte. Da die Ungleichbehandlung sachliche gerechtfertigt ist, besteht keine Diskriminierung.

Das Antidiskriminierungsrecht definiert Diskriminierungen, die verboten sind. Auf den nachfolgenden Seiten werden die Rechtsgrundlagen des Antidiskriminierungsrechts kurz dargestellt.

2. Organisation

In Niederösterreich haben Betroffene seit Mai 2005 die Möglichkeit, sich an die **NÖ Antidiskriminierungsstelle** zu wenden. Die Leitung obliegt der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten.

Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Grübler-Camerloher folgte Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach nach, die bis 30.4.2023 die langjährige Leiterin war. Zur Stellvertreterin wurde Mag.^a Leila Kienzl ab 1.1.2024 bestellt.

Die Ausübung der Tätigkeiten erfolgt weisungsfrei und unabhängig. Aufgrund des vielfältigen Aufgabenbereichs ist die Bereitstellung der personellen und finanziellen Ressourcen durch das Land NÖ unabdingbar.



Die NÖ Antidiskriminierungsstelle zeichnet sich besonders durch das hohe Vertrauen aus, das ihr von der Bevölkerung geschenkt wird. Bürgerinnen und Bürger können sich vertraulich und anonym mit ihren Anliegen an die NÖ Antidiskriminierungsstelle wenden und erhalten so individuelle, kostenfreie und praxisnahe Beratung.



Team der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten/ NÖ Antidiskriminierungsstelle 2024

3. Rechtliche Grundlagen

Bei den Rechtsgrundlagen im Bereich des Antidiskriminierungsrechts muss zwischen den **nationalen** und den **internationalen** rechtlichen Bestimmungen unterschieden werden. Insbesondere den internationalen Rechtsgrundlagen, den EU-Richtlinien, kommt maßgebliche Bedeutung zu, da diese durch die jeweiligen Gesetzgeber ihrer Mitgliedsstaaten umzusetzen sind und ihnen damit die praktische Anwendbarkeit gegeben wird.



3.1. Unionsrechtliche Grundlagen

Die Gründungsgeschichte der Europäischen Union beginnt im Jahr 1948, doch die „EU“, so wie sie heute bekannt ist, hat ihre Rechtspersönlichkeit durch den Vertrag von Lissabon im Jahr 2007 erhalten. In diesem Vertrag sind die gemeinsamen Ziele und Werte aller Mitgliedsstaaten festgehalten. So heißt es dort in Art. 2 bereits:

*„Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, **Gleichheit**, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, **Nichtdiskriminierung**, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die **Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet**.“*

Und weiter in Art. 3: „Sie [Anmk.: gemeint ist die Europäische Union] **bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.**“

Die **Europäische Menschenrechtskonvention**, ein wesentlicher Rechtsakt in der Geschichte und Gegenwart der Europäischen Union, hält die als allgemein unter „Menschenrechte“ bekannten Bestimmungen fest. Auch dort ist in Art. 14 bereits das **Gebot der Gleichbehandlung** und das **Verbot von Diskriminierungen** aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens oder eines sonstigen Status verankert.

Mit diesen rechtlich verankerten Grundwerten als Fundament wurde das Diskriminierungsverbot in zahlreichen weiteren Rechtsakten der Europäischen Union festgehalten und ausgearbeitet. So gibt es verschiedene **Richtlinien der Europäischen Union**, die Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung untersagen.



Unionsrechtliche Richtlinien geben den von allen Mitgliedsstaaten beschlossenen Norminhalt vor, definieren den Gegenstand von gesetzlichen Regelungen. Aufgrund der unterschiedlichen Gesetzgebungsprozesse in allen Mitgliedstaaten, müssen die Richtlinien in das jeweilige nationale Recht umgesetzt werden. So werden auf dem Gebiet der Europäischen Union einheitliche Standards zum Schutz vor Diskriminierungen gewährleistet.

In Österreich erfolgt die Umsetzung aufgrund der Bundesstaatlichkeit unter der Berücksichtigung der verfassungsrechtlich eingeräumten Kompetenzen des Bundes und der Länder. Das bedeutet, dass - abhängig von der jeweils betroffenen Kompetenz - die Richtlinie ihre Umsetzung durch ein Bundes- oder Landesgesetz findet.

3.2. Bundesrecht

Auf bundesgesetzlicher Ebene gibt es in Österreich bereits seit 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz. Das **Gleichbehandlungsgesetz – GIBG**, BGBl. 66/2004 idgF sieht Diskriminierungsverbote in einer Vielzahl von Lebensbereichen vor, soweit diese durch Bundesgesetze geregelt werden:

- o Unselbstständige Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft
- o Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, Berufsberatung, Berufsauss- und Berufsbildung, Umschulung, praktische Berufserfahrung
- o Mitgliedschaft/Mitwirkung und Leistungsanspruchnahme in ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnen-Organisationen
- o Sozialschutz, soziale Vergünstigungen
- o Bildung
- o Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (inkl. Wohnraum)

(Beratung: u.a. Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes)

Das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**, BGBl. 100/1993 idgF regelt Diskriminierungsverbote im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Dienstverhältnissen zum Bund.

(Beratung: u.a. Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen an Bundes-Dienststellen)



Für Menschen mit Behinderung gibt es in den oben genannten Lebensbereichen Schutz durch das **Behinderten-Einstellungsgesetz**, BGBl. 22/1970 idgF und das **Behinderten-Gleichstellungsgesetz**, BGBl. 82/2005 idgF (*Beratung: u.a. Behindertenanwaltschaft, Sozialministeriumservice, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz*).

3.3. Landesrecht – NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017

Auf Grundlage der unionsrechtlich festgelegten Standards ist auch in Niederösterreich der Schutz vor Diskriminierungen gesetzlich gewährleistet. So wurde 2005 das NÖ Antidiskriminierungsgesetz (NÖ ADG) für den sogenannten Bereich außerhalb der Arbeitswelt in Kraft gesetzt und insgesamt dreimal novelliert.

Die Änderung (Novellierung) von Gesetzen ist stets die Reaktion auf geänderte gesellschaftliche Anforderungen. So wurde auch das NÖ Antidiskriminierungsgesetz Anfang 2017 auf neue rechtliche Beine gestellt und das heute gültige **NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 (NÖ ADG 2017)** in Kraft gesetzt. Dadurch wurde der Schutz bei Vorliegen einer Diskriminierung nun aufgrund aller gesetzlich normierter Diskriminierungsgründe gleichgestellt.

Natürlich haben sich auch seit dem Jahr 2017 die Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Welt verändert und so wurde Ende 2018 die erste Novellierung des NÖ ADG 2017 vorgenommen, um die unionsrechtlichen Ziele hinsichtlich eines barrierefreien Zugangs zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Einrichtungen in Niederösterreich gesetzlich zu verankern.



Insgesamt basiert das aktuell gültige NÖ ADG 2017 auf neun umgesetzten EU-Richtlinien.²

Das NÖ ADG 2017 verpflichtet Organe des Landes Niederösterreich, der NÖ Gemeinden, der Gemeindeverbände und durch Landesgesetz eingerichtete Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung der hoheitlichen Aufgaben im Bereich der Landesgesetzgebung und der Privatwirtschaftsverwaltung zu diskriminierungsfreiem Verhalten. Auch vor Diskriminierungen anderer (juristischer) Personen, deren Handeln niederösterreichische Landesgesetze zu Grunde liegen, besteht der gesetzliche Schutz.

Dieser Zuständigkeitsbereich wird oft als Bereich „außerhalb der Arbeitswelt“ bezeichnet, da für Fälle der Diskriminierung in der Arbeitswelt der Privatwirtschaft das Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (GIBG) gilt.

Ziel des NÖ ADG 2017 ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und die Verhinderung von Diskriminierung in durch NÖ Landesgesetze geregelten Bereichen.

² **Richtlinie 2000/43/EG** des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer

Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers

Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen

Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit

Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen



3.3.1. Diskriminierung

Wie in der Einleitung bereits ausgeführt, beschreibt „Diskriminierung“ eine Form der Ungleichbehandlung. Doch nicht jede Ungleichbehandlung stellt eine rechtlich bekämpfbare Diskriminierung dar. Nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 ist zwischen sogenannten unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen zu unterscheiden:

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn jemand eine ungünstigere Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, und diese Schlechterbehandlung auf einen gesetzlichen Diskriminierungsgrund zurückzuführen ist.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren angewendet werden, genau diese aber dazu führen, dass Personen wegen eines Diskriminierungsgrundes in besonderer Weise benachteiligt werden können.

Allerdings gibt es Ausnahmen vom Verbot der mittelbaren Diskriminierung: erfolgt die Ungleichbehandlung, um ein rechtmäßiges Ziel zu erreichen (sachliche Rechtfertigung) und sind die benachteiligenden Maßnahmen erforderlich, um dieses zu erreichen und erfolgen in angemessenen Ausmaß (Verhältnismäßigkeit), so liegt keine mittelbare Diskriminierung vor.

Damit wird den komplexen Lebenssituationen Rechnung getragen, die durch verschiedene Regelungen im System unserer Gesellschaft abgebildet sind. Besonders wichtig ist dabei die Prüfung der Verhältnismäßigkeit: Maßnahmen, die getroffen werden müssen und die eine Benachteiligung nach sich ziehen, dürfen nur im unbedingt erforderlichen Ausmaß getroffen werden – damit werden überschießende Maßnahmen unterbunden.

Um Diskriminierungen möglichst flächendeckend zu verhindern, ist nicht nur die aktive Diskriminierung verboten, sondern auch die **Anstiftung** zu diskriminierendem Verhalten.



Die **gesetzlich geregelten Diskriminierungsgründe** nach dem NÖ ADG 2017 sind:

- o Ethnische Zugehörigkeit
- o Geschlecht
- o Religion/Weltanschauung
- o Behinderung
- o Alter
- o Sexuelle Orientierung

Das NÖ ADG 2017 findet zudem immer dann Anwendung, wenn die Diskriminierung einen **Lebensbereich** betrifft, der in der **Gesetzgebungskompetenz des Landes Niederösterreich** liegt, insbesondere:

- o Zugang zur selbständigen Berufsausübung
- o Zugang zur Berufsberatung, -ausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung
- o Mitwirkung/Mitgliedschaft in Berufsvertretungen
- o Sozialschutz, inkl. soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste
- o Soziale Vergünstigungen
- o Bildung
- o Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Auch Personen, die ein Naheverhältnis zu einer Person haben, die Trägerin eines Diskriminierungsmerkmals ist, sind vom Schutz vor Diskriminierungen wegen diesem Merkmal gleichermaßen erfasst (z.B. Eltern eines Kindes mit Behinderung, Kinder, deren Eltern eine andere Staatsbürgerschaft oder Religion besitzen, etc.) – sogenanntes **Verbot der Diskriminierung durch Assoziierung**.

Auch Personen, die sich aufgrund einer mutmaßlichen Diskriminierung an die NÖ Antidiskriminierungsstelle wenden, bzw. Personen die bei der Aufklärung eines Sachverhaltes mitwirken, dürfen deswegen ebenfalls keine Nachteile erfahren – sogenanntes **Viktimisierungsverbot**.



3.3.2. Belästigung und sexuelle Belästigung

Das NÖ ADG 2017 bietet auch Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung, da diese Tatbestände als Diskriminierung gelten.

Unter **Belästigung** wird jedes von der betroffenen Person als unerwünscht empfundenes Verhalten anderer verstanden, das in Zusammenhang mit einem der genannten Diskriminierungsgründe steht und bewirkt, dass die betroffene Person in ihrer Würde verletzt wird oder eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende oder beleidigende Situation geschaffen wird.

Bei der **sexuellen Belästigung** nimmt das unerwünschte Verhalten anderer Bezug auf die Sexualsphäre der betroffenen Person. Das Verbot der sexuellen Belästigung beginnt hier im Gegensatz zum Strafrecht (hier muss es zu gewissen körperlichen Übergriffen gekommen sein) schon viel früher, da bereits unerwünschte schriftliche (zB WhatsApp/SMS-Nachrichten mit sexuellem Inhalt) oder verbale sexuellen Belästigungen vom NÖ ADG 2017 umfasst sind.

3.3.3. Rechtsfolgen, Fristen und Sanktionen

Rechtliche Ver- oder Gebote bedingen bei Nichteinhaltung stets gewisse Konsequenzen. Dabei wird zwischen der bloßen Rechtsfolge, also der Folgewirkung, die aufgrund der Rechtslage eintritt und einer Sanktion unterschieden. Sanktionen haben dabei zusätzlich stets einen gewissen „strafenden“ Charakter und sollen sowohl bei der rechtsverletzenden Person als individuelle Konsequenz Wirkung zeigen, aber auch im Sinne einer Abschreckung für die Allgemeinheit dienen.

Rechtsfolgen:

Betroffenen Personen steht im Falle einer Diskriminierung Schadenersatz zu. Der Schaden kann dabei aus einem materiellen und/oder einem immateriellen Schaden bestehen.

Der **materielle Schaden** ist dabei der tatsächlich (finanziell) messbare Schaden, der durch die Diskriminierung bzw. Belästigung entstanden ist (Vermögensschaden).



Der **immaterielle Schaden** kann als eine Art „psychisches Schmerzengeld“ betrachtet werden und dient zum Ausgleich für den entstandenen Nachteil durch die Verletzung der persönlichen Würde.

Damit Schadenersatz gefordert werden kann, muss zunächst ein Schlichtungsverfahren bei der NÖ Antidiskriminierungsstelle durchgeführt werden. Verläuft dieses aus Sicht der betroffenen Person erfolglos, können mit der Bestätigung über den erfolglosen Schlichtungsversuch gerichtliche Schritte eingeleitet werden

(Prozessvoraussetzung).

Fristen:

Ansprüche auf Schadenersatz sind innerhalb bestimmter Verjährungsfristen bei Gericht geltend zu machen.

Die Frist beginnt in der Regel in dem Zeitpunkt, in dem die betroffene Person Kenntnis von der Diskriminierung erlangt, zu laufen. Ab diesem Zeitpunkt hat die betroffene Person Zeit, im ersten Schritt ein Schlichtungsverfahren vor der NÖ Antidiskriminierungsstelle einzuleiten, um im Falle einer erfolglosen Schlichtung, Schadenersatz gerichtlich einzufordern.

Die Fristen richten sich nach den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts (in der Regel 3 Jahre). Ansprüche aufgrund einer Belästigung oder sexuellen Belästigung erlöschen nach 1 Jahr.

Solange das Schlichtungsverfahren vor der Antidiskriminierungsstelle läuft, wird die jeweilige Frist gehemmt. Mit Abschluss des Verfahrens, geht die Frist für die verbleibende Zeit weiter.

Sanktionen:

Das NÖ ADG 2017 sieht im Falle einer Diskriminierung auch vor, dass gegen die diskriminierenden Personen ein **Verwaltungsstrafverfahren** vor der örtlich zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde eingeleitet werden kann. Diese kann dann gegen die diskriminierende Person eine **Geldstrafe** verhängen.

Diese Sanktion kann **zusätzlich zu allfälligen Schadenersatzansprüchen** auf die diskriminierende Person zukommen.



3.3.4. Barrierefreier Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen

Durch die Umsetzung der EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen wurde ab 27. November 2018 ein neuer Abschnitt dem NÖ ADG 2017 hinzugefügt.

Personen, die feststellen, dass Websites bzw. mobile Anwendungen vom

- Land NÖ
- NÖ Gemeinden und NÖ Gemeindeverbänden
- durch NÖ Landesgesetz eingerichtete Selbstverwaltungskörper oder
- durch NÖ Landesgesetz eingerichtete juristische Personen

nicht barrierefrei sind, können bei Betreibenden bzw. Verantwortlichen der jeweiligen Website diese Mängel melden.

Wird der Mangel nicht innerhalb von zwei Monaten behoben, so kann eine Beschwerde an die NÖ Antidiskriminierungsstelle gerichtet werden. Diese kann dann ein Schlichtungsverfahren durchführen.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 2 Beschwerden wegen mangelndem barrierefreiem Webzugang auf der Website des Landes Niederösterreich gemeldet.

Eine Beschwerde hatte die farbliche Gestaltung einer Website, genauer den Kontrast zwischen blauer Schrift und gelber Hintergrundfarbe zum Inhalt, da diese für eine sehbeeinträchtigte Person nicht bzw. nur schwer lesbar war.

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle wandte sich an die zuständige Abteilung, die sich mit dem Problem befasste und eine Alternativ-Version der Website mit hohem Kontrast in schwarz-weiß anbot, zu der sehbeeinträchtigte Personen wechseln konnten.

Die zweite Beschwerde hatte den nicht barrierefreien Zugang zu einem als PDF hinterlegten Bericht zum Inhalt.



Auch hier wurden durch die NÖ Antidiskriminierungsstelle entsprechende Maßnahmen veranlasst und der Bericht wurde neuerlich, nun barrierefrei, auf der Website des Landes NÖ zur Verfügung gestellt.

Zudem erfolgten im Berichtszeitraum mehrere Austauschmeetings im nationalen, aber auch internationalen Kontext: so wurden bei den regelmäßigen Treffen zwischen Verantwortlichen auf Bundes- und Länderebene nicht nur die eigenen laufenden Erfahrungen und Vorfälle besprochen, sondern auch die Umsetzung der Web-Accessibility Richtlinie der Europäischen Union, sowie auch die Inhalte des 2025 in Kraft tretenden Barrierefreiheitsgesetzes.

Das alltägliche Leben verschiebt sich in vielen Bereichen immer mehr in den digitalen Teil unserer Welt. Umso wichtiger ist es auch hier Barrieren bereits im Vorfeld zu erkennen, sodass sie erst gar nicht entstehen und im Anlassfall schnell und zielgerichtet zu reagieren. Die NÖ Antidiskriminierungsstelle ist stets bemüht, allen Menschen den digitalen Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen des Landes Niederösterreich zu gewährleisten.

4. Tätigkeiten

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle ist Anlaufstelle für von Diskriminierung betroffenen Personen, für Menschen, die allgemein Fragen zu einem diskriminierungsfreien (Berufs-)Alltag haben und regelmäßige Kooperationspartnerin der anderen Beratungsstellen auf Bundes- und Landesebene.

Die Tätigkeiten sind genauso vielfältig, wie die Gesellschaft, für die sich die Arbeit der NÖ Antidiskriminierungsstelle einsetzt.

Diese Arbeit besteht vor allem in

- o Unterstützung von Diskriminierungsopfern – Vermittlung und Beratung von Bürgerinnen und Bürgern
- o rascher und effizienter Hilfestellung für Betroffene
- o der Durchführung von Schlichtungsverfahren



- o Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsverbot
- o Erstattung unabhängiger Berichte und Vorlage von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit Diskriminierung im Zusammenhang stehen
- o Annahme und Prüfung von Beschwerden betreffend barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen
- o Öffentlichkeitsarbeit zur Information und Sensibilisierung
- o der eigenen laufenden Aus- und Weiterbildung
- o Netzwerkarbeit mit den anderen Beratungsstellen

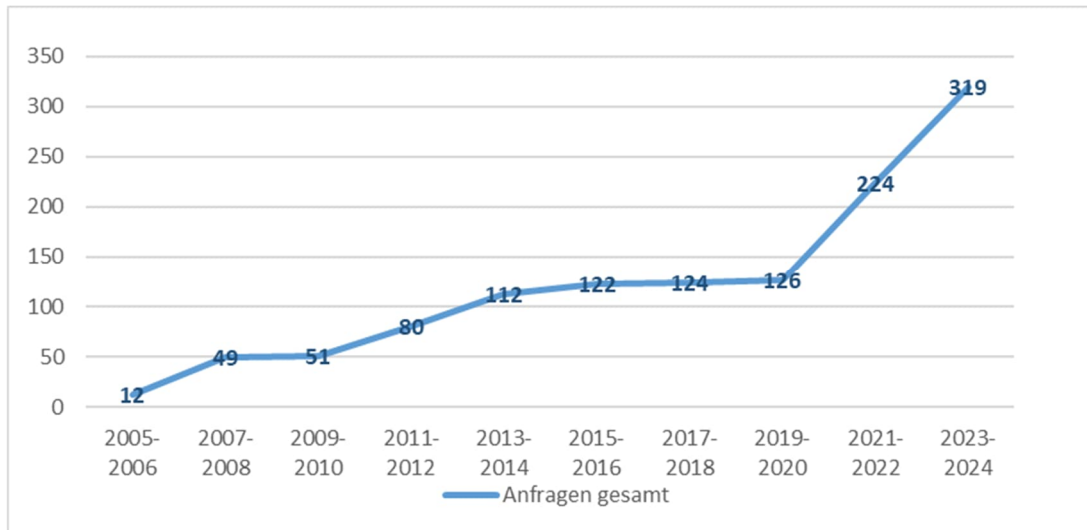
Das zeichnet die NÖ Antidiskriminierungsstelle aus:

- Vertrauliche Beratung – auch anonym möglich.
- Sämtliche anvertraute Sachverhalte unterliegen der Verschwiegenheit.
- Einzelne Schritte werden nur in Ab- und mit Zustimmung der Betroffenen durchgeführt.
- Langjährige Erfahrung bietet ein starkes Netzwerk – **gemeinsam finden wir die Anlaufstelle für Ihr Problem!**

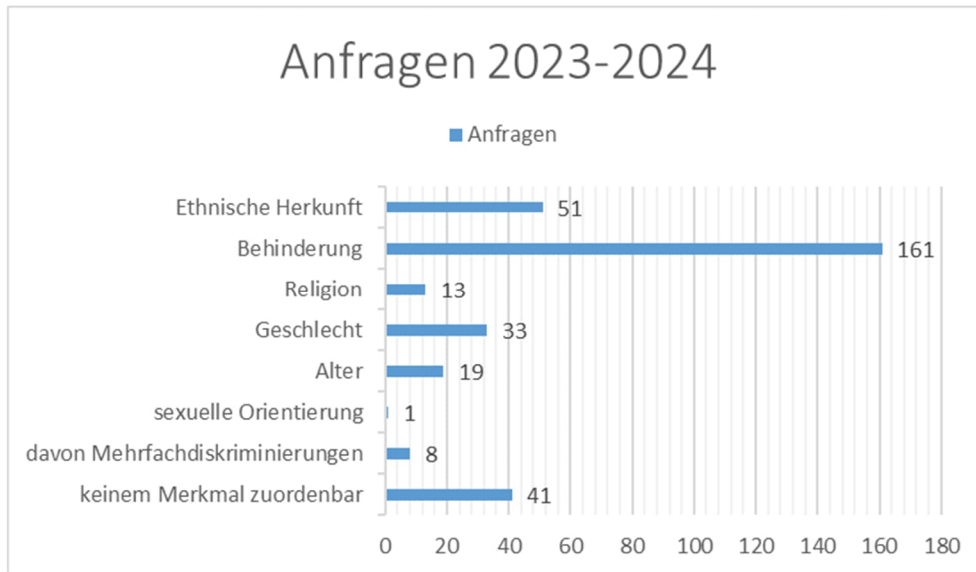
4.1. Beratungstätigkeit im Berichtszeitraum 2023-2024

Herzstück und Kernaufgabe der NÖ Antidiskriminierungsstelle ist die unkomplizierte und rasche Hilfestellung für Bürgerinnen und Bürger im Diskriminierungsfall, sowie auch allgemeine Rechtsberatung für einen diskriminierungsfreien Alltag.

Als die NÖ Antidiskriminierungsstelle 2005 gegründet wurde, konnten im ersten Bericht zu Jahresende 2006 insgesamt 12 Anfragen verzeichnet werden. Seither ist die Zahl der Anfragen kontinuierlich gestiegen und hat sich auch im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum wieder deutlich, um knapp 50%, erhöht: waren es 2021-2022 noch 224 Anfragen, so waren es im **aktuellen Zeitraum 2023-2024 bereits 319 Anfragen.**



- o Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund einer **Behinderung** sind weiterhin am **häufigsten** (161 Anfragen), deutlicher Anstieg im Vergleich zur letzten Berichtsperiode (78 Anfragen).
- o Beschwerden wegen **Geschlechterdiskriminierung** sind im Vergleich zum vergangenen Bericht ebenfalls **ansteigend** (33 Anfragen aktuell zu 14 Anfragen aus der vergangenen Periode).
- o Beschwerden im Bereich Diskriminierung aufgrund der **Ethnie** haben sich im Vergleich zur vergangenen Berichtsperiode **verdoppelt**: 51 Anfragen aktuell zu 24 Anfragen im Zeitraum 2021-2022.
- o Beschwerden wegen **Altersdiskriminierung** haben sich knapp **vervierfacht**: von 5 Anfragen auf 19.
- o Beschwerden wegen **Religion/Weltanschauung** sind ebenfalls rund um das **Vierfache** gestiegen: von 3 auf 13 Anfragen.
- o Beschwerden im Bereich Diskriminierung aufgrund der **sexuellen Orientierung** sind dafür **gesunken**: von 4 Anfragen auf 1.
- o Die Zahl der Anfragen, die **mehrere Diskriminierungsmerkmale** betrafen, ist hingegen **gleichgeblieben** (8 Anfragen).



Die Rechtsgrundlagen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit sind komplex hinsichtlich Zuständigkeitsverteilung und Anwendbarkeit der einzelnen Antidiskriminierungsgesetze. Die Klärung der konkreten Zuständigkeit für eine zielgerichtete und effiziente Hilfestellung für Bürgerinnen und Bürger ist oft herausfordernd.

Aufgabe der NÖ Antidiskriminierungsstelle ist es daher auch, nicht nur im eigenen Wirkungsbereich tätig zu sein, sondern auch **bürgernahe Hilfe in der Weitervermittlung** an die richtige Anlaufstelle anzubieten (zb Gleichbehandlungsanwaltschaft, Behindertenanwaltschaft, Sozialministeriumservice, ...).

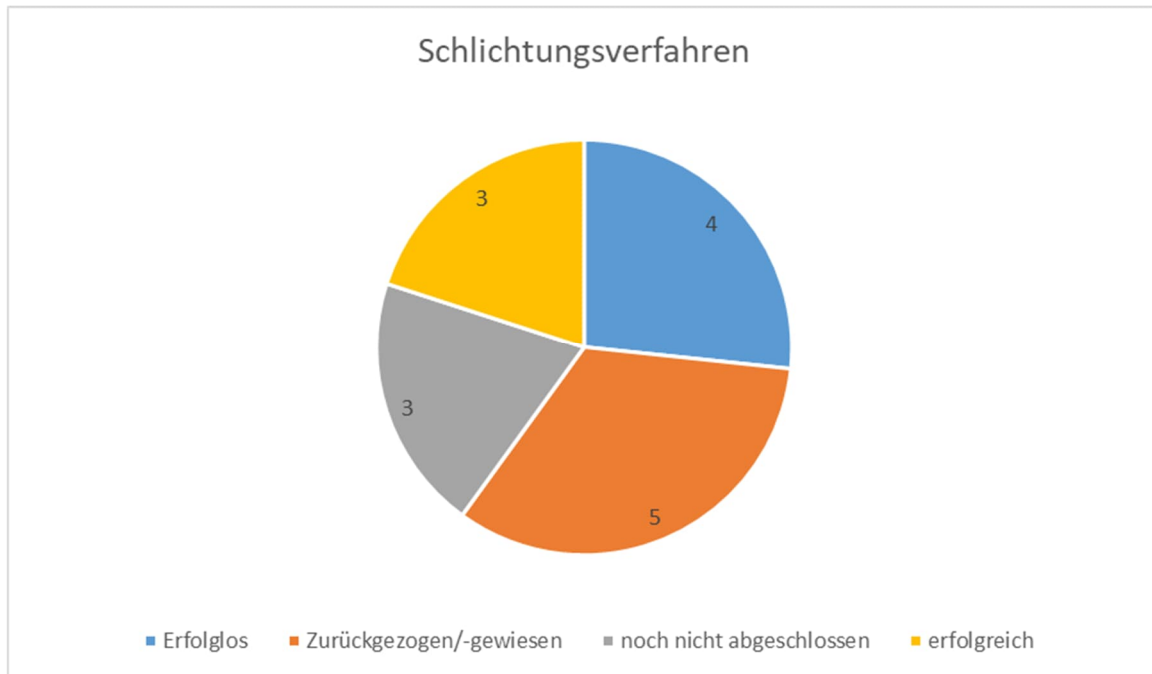
4.2. Schlichtungsversuche

Ist die Zuständigkeit nach dem NÖ ADG 2017 gegeben, so wird stets in Absprache mit der betroffenen Person gehandelt. Eine Möglichkeit ist **Hilfe zur Selbsthilfe** anzubieten, um Menschen mit Informationen und Beratung zu unterstützen, die gegen die Diskriminierungen selbst vorgehen wollen.

Eine andere Möglichkeit ist eine **Intervention**, bei der die NÖ Antidiskriminierungsstelle Kontakt zur diskriminierenden Behörde/Institution bzw. Person aufnimmt und versucht, den Sachverhalt zu klären. In der Regel verlaufen bereits diese Interventionen für die betroffenen Personen erfolgreich, sodass ein Schlichtungsverfahren unterbleiben kann.



Im Berichtszeitraum wurden daher nur 15 Anträge auf Durchführung eines **Schlichtungsversuches** gestellt.



Von den 15 Anträgen in der Berichtsperiode wurden insgesamt fünf zurückgezogen bzw. mussten mangels Zuständigkeit zurückgewiesen werden. Sieben Schlichtungsversuche endeten erfolglos, drei hingegen wurden zur Zufriedenheit der Betroffenen beendet.

4.3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit

Best-Practice-Beispiel – Diskriminierung aufgrund der Behinderung?

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle wurde über die mangelnde Barrierefreiheit einer großen Veranstaltung in Niederösterreich informiert, die im Internet als barrierefrei beworben worden war. Eine Person mit Rollstuhl, die die Veranstaltung besuchte, sah sich mit zahlreichen Problemen konfrontiert: Vom einigen Kilometer weit entfernten Parkplatz gab es keinen Shuttledienst, der auch einen Rollstuhl transportieren konnte und das barrierefreie WC (ohne Handwaschmöglichkeit) konnte nur nach einer halbstündigen Suche gefunden werden, da niemand vom Ordnungsdienst Auskunft geben konnte.



Die NÖ Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt zur zuständigen Veranstaltungsbehörde auf und wies nicht nur auf die aufgezeigten Mängel in Bezug auf die Barrierefreiheit hin, sondern vermittelte auch weiterführende Informationen von der Kompetenzstelle „BhW barrierefrei“³ für eine gelungene barrierefreie Veranstaltung.

Tatsächlich erreichte die NÖ Antidiskriminierungsstelle nach der Veranstaltung im folgenden Jahr die positive Rückmeldung der betroffenen Person, dass sowohl die Vorab-Information auf der Website als auch die praktische Umsetzung der Barrierefreiheit für die Veranstaltung mehr als gelungen war. Durch die nachhaltige Planung und Umsetzung der Veranstaltung wurde auch für die zukünftigen Termine der Grundstein für gelebte Barrierefreiheit gelegt!

Versagung der Baubewilligung – Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft?

An die NÖ Antidiskriminierungsstelle wurde ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsversuchs gestellt, wonach einem Drittstaatsangehörigen die Bewilligung einer Änderung im Bauverfahren versagt wurde. Er führte dies auf seine Herkunft zurück.

Der Drittstaatsangehörige als Bauherr suchte um Baubewilligung zur Neuerrichtung eines Wohnhauses an, welche zunächst auch erteilt wurde. Im Zuge der Bauphase wurde die Fassade des Gebäudes jedoch anders als ursprünglich bewilligt ausgeführt. Darauf wurde seitens der Baubehörde hingewiesen, woraufhin vom Bauherrn ein neuer/geänderter Plan samt Antrag auf Bewilligung vorgelegt wurde. Der Antrag wurde von der Baubehörde mit der Begründung abgelehnt, dass die errichtete Fassade nicht dem Ortsbild entsprechen würde.

Der Bauherr gab auf eigene Kosten ein Gutachten in Auftrag, mit dem Ergebnis, dass die errichtete Fassade das Ortsbild nicht weiter beeinträchtige. Dennoch wurde die Bewilligung der Änderung versagt, da die Baubehörde ihre Entscheidung auf ein anderslautendes Gutachten stützte.

³ Bildung hat Wert (BhW) <https://www.bhw-n.eu/kategorien/barrierefreiheit-1>



Die NÖ Antidiskriminierungsstelle führte einen umfassenden Schlichtungsversuch durch, in dem es beiden Seiten ermöglicht wurde, ihre Standpunkte zu erklären. Trotz der Bemühungen konnte jedoch keine gütliche Einigung gefunden werden. Der Drittstaatsangehörige erhielt daher die schriftliche Bestätigung über die Durchführung eines erfolglosen Schlichtungsversuches, mit der eine zivilgerichtliche Geltendmachung von Schadenersatz möglich ist.

Dienstende durch Schwangerschaft – Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?

Eine Mutter kontaktierte die NÖ Antidiskriminierungsstelle, da sie in Karenz sei und sich die Abwicklung dieser Zeit mit ihrem Arbeitgeber als schwierig herausstellte. Damit sie so in Karenz gehen könne, wie es für ihre individuelle familiäre Situation erforderlich sei, solle sie einen Vertrag unterschreiben, mit der Verpflichtung, innerhalb ihres Dienstverhältnisses nicht mehr schwanger zu werden. Auf Nachfrage stellte sich heraus, dass es sich um einen Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft handelte und damit keine Zuständigkeit der NÖ Antidiskriminierungsstelle bestand. Die Betroffene wurde umgehend an die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermittelt und ihr wurden zudem Informationen zum Thema Karenz, zulässige Arbeitsverträge, etc. zur Verfügung gestellt, da es sich - unabhängig von der Zuständigkeit - um eine unzulässige und rechtswidrige Klausel eines Arbeitsvertrags handelte.

Ende der „Vereinsmeierei“ Ü65 – Diskriminierung aufgrund des Alters?

Ein gewählter Funktionär einer Hilfsorganisation wandte sich hilfesuchend an die NÖ Antidiskriminierungsstelle, da er aufgrund seines Alters nicht mehr zur Wahl antreten dürfe. In der Wahlordnung der Hilfsorganisation war geregelt, dass Personen, die das 70. Lebensjahr vollendet haben, von der Wahl ausgenommen sind. Der Funktionär erachtete diese Bestimmung als altersdiskriminierend, zumal sich die übergeordnete Dachvereinigung der Hilfsorganisation in deren Statuten explizit gegen eine Altersbeschränkung aussprach. Trotz der Versuche der Antidiskriminierungsstelle in der Angelegenheit zu vermitteln, konnte keine Lösung gefunden werden und der Funktionär stellte einen Antrag an die NÖ Antidiskriminierungsstelle auf Schlichtung.



Im durchgeführten Schlichtungsverfahren wurde seitens der Hilfsorganisation die Altersbeschränkung bei gewählten Funktionären unter anderen damit gerechtfertigt, dass in anderen Organisation die Altersgrenze schon bei 65 Jahren liege.

Diese Begründung konnte den Funktionär jedoch nicht zufrieden stellen, weswegen er die schriftliche Bestätigung über die erfolglose Schlichtung beantragte.

Stützkkräfte, Dolmetschkosten, Fehltage in Tageswerkstätten – Diskriminierung aufgrund der Behinderung?

Stellvertretend für die hohe Anzahl an Beschwerdefälle, die das Diskriminierungsmerkmal Behinderung betreffen, wurden die verschiedenen Problemkreise zusammengefasst:

- **Kinder mit Behinderungen in Kindergarten und Schule**

Viele der Anfrage kommen von Eltern, deren Kinder mit Behinderung in Kindergarten und Schule eine Stützkraft benötigen. Oftmals ergeben sich bei der Aufnahme der Kinder durch Kindergarten- und Schulleitung weitere Hürden, die schlecht oder mangelhaft kommuniziert bei betroffenen Familien regelmäßig ein Gefühl der Ablehnung bewirken.

Aufgabe der NÖ Antidiskriminierungsstelle ist es dann in Zusammenarbeit mit der Fachabteilung und/oder der NÖ Bildungsdirektion, diesen Hürden auf den Grund zu gehen und eine zufriedenstellende Lösung zu finden. In Fällen, wo das nicht gelingt, ist oft die Durchführung eines Schlichtungsversuchs die letzte Möglichkeit.

- **Erwachsene Menschen mit Behinderungen**

Im Erwachsenenalter von Menschen mit Behinderung betreffen Beschwerdemeldungen an die NÖ Antidiskriminierungsstelle zumeist Schwierigkeiten an Tageswerkstätten und Wohneinrichtungen, die im Rahmen der Sozialhilfe unterstützt und gefördert werden. Dabei geht es oft um Regelungen betreffend Fehl- und Krankenstandstage in Tageseinrichtungen und auch die Höhe von Kostenbeiträgen, die als diskriminierend empfunden werden.

Probleme gibt es auch mit der Übernahme von Gebärdensprach-Dolmetschkosten.

Wenn sich keine Lösung finden lässt, ist oft ein Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsversuches an die NÖ Antidiskriminierungsstelle und die anschließende gerichtliche Geltendmachung von Schadenersatz der letzte Ausweg.



Bade(un)ordnung – Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion und der ethnischen Herkunft?

In der laufenden Berichtsperiode häuften sich die Beschwerden betreffend diverser Badeordnungen in NÖ Freibädern. Trotz unterschiedlicher Standorte hatten diese Badeordnungen alle eines gemeinsam: in einer ergänzenden Regel wurde stets Badebekleidung untersagt, die den Körper „zu viel“ bedeckte. Ganz gleich, ob dies als Gebot formuliert war, das nur „Badehosen und -anzüge und Bikinis“ gestattete, oder als Verbot, das alles untersagte, was mehr als die „übliche Badebekleidung“ verdeckte.

Dahinter steckte in allen Fällen eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Ethnie oder auch der Religion.

Die Regelungen richteten sich gegen keine konkrete Personengruppe, die einem Diskriminierungsmerkmal zugeordnet werden kann, sondern scheinbar an alle Badbesucherinnen und Badbesucher gleichermaßen.

Bei Umsetzung dieser Regelungen zeigt sich aber, dass davon nahezu ausschließlich Frauen mit anderer ethnischer Herkunft und/oder mit muslimischen Glauben davon betroffen sind.

4.4. Aus- und Weiterbildung

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte samt Team nimmt an zahlreichen Veranstaltungen teil: sei es zum fachlichen Austausch, zur eigenen Aus- und Weiterbildung, eigene Informationsveranstaltungen oder als Mitglied im Gremium einer Fachjury.

Fachlicher Austausch

Die jährlich stattfindende **Länderkonferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer** ist ein wichtiger Punkt im fachlichen Austausch.

In der aktuellen Berichtsperiode fanden die **15. und 16. Länderkonferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer** statt. Die Konferenzen boten damit Gelegenheit zum länderübergreifenden fachlichen Austausch.



Bei der **15. Länderkonferenz in Wien** im November 2023 wurden verschiedene aktuelle Themen in Bezug auf Menschen mit Behinderung behandelt: so reichte der Austausch vom Umgang mit Assistenzhunden zu Leistungen aus der Behindertenhilfe für Menschen, die aus der Ukraine geflüchtet sind, zu möglichen Unterstützungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Kollegen und Kolleginnen, die mit Menschen mit Behinderung zusammenarbeiten.

Als weitere Themen wurde die Gewährung von Familienzuschüssen, die an das Merkmal der österreichischen Staatsbürgerschaft anknüpfen, sowie der Umgang mit anonymen Beschwerdemeldungen diskutiert.

Die **16. Länderkonferenz in Linz** fand im Dezember 2024 statt und hatte zwei Themenschwerpunkte zum Inhalt: zum einen wurde die Umsetzung der EU Richtlinie „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ im Experten- und Expertinnengremium diskutiert, sowie der Fokus auf Sensibilisierungsmaßnahmen in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung gelegt.

Gleichzeitig fand die **24. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Linz** statt, bei welcher zum gemeinsamen Tagesordnungspunkt „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ auch die Antidiskriminierungsbeauftragten geladen waren.

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Die **NÖ Antidiskriminierungsstelle** ist Mitglied des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und nutzt das vielfältige Angebot aus Workshops zur Aus- und Weiterbildung, sowie zum Netzwerken mit anderen Organisationen aus der Antidiskriminierungsarbeit. So wurden unter anderem folgende Workshops besucht:

- o laufende Jourfixes zum Antidiskriminierungsrecht
- o Einführung ins Antidiskriminierungsrecht
- o Festveranstaltung 20 Jahre Klagsverband



4.5. Öffentlichkeitsarbeit, Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Öffentlichkeitsarbeit

Informationen zur Tätigkeit, Aufgaben, sowie Downloads sind auf der Website des Landes NÖ abrufbar: [Gleichbehandlung & Antidiskriminierung - Land Niederösterreich \(noe.gv.at\)](http://Gleichbehandlung_&_Antidiskriminierung_-_Land_Niedersterreich_(noe.gv.at))

In der Praxis hat sich der Folder „Schutz vor Diskriminierungen“ bewährt. Kurz und prägnant wird darin über die Möglichkeiten nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 informiert, sowie die Kontaktmöglichkeiten offengelegt. Der Folder wird bei Veranstaltungen verteilt und auf Anfrage an Interessierte übermittelt – analog und/oder digital: Folder „Schutz vor Diskriminierung“.

Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Das Bildungsprogramm des NÖ Landesdienstes sowie der NÖ Landesgesundheitsagentur bietet laufend Fortbildungen für Landesbedienstete zu verschiedenen Themenbereichen an. Da Information und Sensibilisierung grundlegende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen darstellen, organisiert die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte jährlich im Rahmen des Bildungsprogramms Seminare zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Im Berichtszeitraum wurde bei 4 Seminaren zum Thema „**Barrierefreie Kommunikation – leichter gesagt als getan**“ gemeinsam mit dem Psychoanalytiker Dr. Erich Lehner die Wichtigkeit einer wertschätzenden und vor allem diskriminierungsfreien Kommunikation mit Hinweis auf die gesetzlichen Vorgaben des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes und des NÖ ADG 2017 vermittelt.

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte referiert auch regelmäßig im Rahmen verschiedener Veranstaltungen, um über Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbestimmungen zu informieren und die Teilnehmenden zu sensibilisieren:

- o Vortrag bei der KOBV Sitzung der Arbeitsgruppe der Behindertenvertrauenspersonen im öffentlichen Dienst und Dienstleistungsbereich



- Vortrag beim Treffen der Musikschul-Leitenden
- Vortrag beim Austauschtreffen für Musikschullehrkräfte
- Vortrag beim Delegiertentag des NÖ Blasmusikverbandes
- Vortrag für NÖ Fahrprüfende „Sperrlinien im Prüfungsalltag – keine Chance für Diskriminierung“
- Vortrag beim Selbsthilfe-Workshop vom Dachverband NÖ Selbsthilfe

5. **Ausblick und Ziele für die kommende Berichtsperiode 2025 – 2026**

Die kommenden zwei Jahre stehen im Zeichen der Vertiefung unserer Arbeit, der Stärkung der Sichtbarkeit und der Anpassung an gesellschaftliche und technologische Entwicklungen.

Oberstes Ziel der NÖ Antidiskriminierungsstelle ist es, die tagtägliche **Arbeit in der Beratung** und Unterstützung von Betroffenen in dem **hohen qualitativen Maß**, trotz der stetig steigenden Zahl an Beschwerdefällen, **aufrechtzuerhalten**.

Die zielgerichtete Unterstützung von Betroffenen ist nur durch die eigene **fortlaufende Weiterbildung und Austausch** im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit möglich. In der vorliegenden Berichtsperiode hat sich wieder gezeigt, dass der Austausch auf Bundes- und Landesebene für die Antidiskriminierungsstellen von zentraler Bedeutung ist.

„Was du tust, macht einen Unterschied, und du musst entscheiden, welchen Unterschied du machen möchtest.“

(John P. Strelecky)



Notizen:



Notizen:



Notizen:



NÖ Antidiskriminierungsstelle
Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: **Amt der NÖ Landesregierung**

Für den Inhalt verantwortlich: **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**
Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. B
3109 St. Pölten

Telefon: 0 2742 / 9005 16212

Fax: 0 2742 / 9005 16279

E-Mail: post.gbb@noel.gv.at

Web: www.noe.gv.at/gleichbehandlung

Druck: **Amt der NÖ Landesregierung**
Abt. Gebäude- und Liegenschaftsmanagement
Amtdruckerei
3109 St. Pölten