



BÜRO DER ANWÄLTIN FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN  
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Amt der Salzburger Landesregierung -  
Legistik und Verfassungsdienst  
Chiemseehof  
5020 Salzburg  
Österreich

Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen  
für Menschen mit Behinderungen

**Beatrice Stadel, MA**  
Sachbearbeiterin

[beatrice.stadel@sozialministerium.gv.at](mailto:beatrice.stadel@sozialministerium.gv.at)  
+43 1 711 00-862223  
Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.434.951

Ihr Zeichen: 20031-DR/308/281-2026

## Legistik Länder

### Entwurf eines Salzburger Landesgesetzes, mit dem das Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968 und das Gemeinde-Vertragsbediensteten- gesetz 2001 geändert werden

Wien, 26. Mai 2026

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen dankt für die Übermittlung des Gesetzesentwurfs (GZ 20031-DR/308/281-2026), mit dem das Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968 und das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001 geändert werden sollen, und nimmt dazu wie folgt Stellung:

#### I. Präambel

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) oder des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) diskriminiert fühlen.<sup>1</sup>

Darüber hinaus führt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen im Rahmen des § 13b Abs 2 Bundesbehindertengesetz (BBG)

---

<sup>1</sup> § 13b Abs 1 Bundesbehindertengesetz (BBG) idF BGBl. I Nr. 98/2024.

Untersuchungen durch und gibt Empfehlungen und Berichte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ab.<sup>2</sup>

## II. Einleitung

Mit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) im Jahr 2008 hat sich Österreich dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen „Chancengleichheit, Barrierefreiheit [...] und eine volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft zu garantieren“.<sup>3</sup> Ziel ist es, die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben.<sup>4</sup>

Der vorliegende Gesetzesentwurf betrifft das Dienstrecht der Gemeindebediensteten des Landes Salzburg und enthält eine umfassende Reform der Grundausbildung sowie zahlreiche weitere Neuerungen in den Bereichen Telearbeit, Urlaubsrecht, Pflegefreistellung, Besoldung und Gleichbehandlung. Aus der Perspektive der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen sind mehrere Bestimmungen ausdrücklich positiv hervorzuheben, während in einigen Bereichen ergänzender Regelungsbedarf besteht.

Besonders einschlägig sind neben der UN-BRK die Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) sowie Art. 7 B-VG (Gleichheitsgrundsatz). Die nachstehende Stellungnahme konzentriert sich auf jene Aspekte des Entwurfs, die für die Inklusion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen im Gemeindedienst von besonderer Relevanz sind.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> § 13b Abs 2 Bundesbehindertengesetz (BBG) idF BGBl. I Nr. 98/2024.

<sup>3</sup> Art. 3 lit. c UN-Behindertenrechtskonvention – Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und Fakultativprotokoll, BGBl. III Nr. 155/2008.

<sup>4</sup> Ebd.

<sup>5</sup> Vgl. § 7a Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) idF BGBl. I Nr. 50/2025; Art. 5 UN-BRK (Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung).

### III. Positiv hervorzuhebende Bestimmungen

#### 1. Verankerung des Gleichbehandlungsrechts in der Grundausbildung (Art. II Z 7, § 12b Abs. 1a Gem-VBG)

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen begrüßt ausdrücklich die Neuregelung des § 12b Abs. 1a Gem-VBG in der Fassung des Gesetzesentwurfs (Novellierungsanweisung 7.2), wonach Vertragsbedienstete, auf die § 12b Abs. 1 Z 1 oder 2 Anwendung findet, das Ausbildungsfach

*„Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Gleichbehandlungsrecht) der Salzburger Gemeindevertragsbediensteten“*

gemäß § 12c Abs. 3 Z 2 Gem-VBG erfolgreich zu absolvieren haben – und zwar auch dann, wenn eine andere dienstliche Ausbildung (zB Rechtsanwaltsprüfung, Notariatsprüfung oder Richteramtsprüfung) die Grundausbildung gemäß § 12b Abs. 1 Z 1 oder 2 ersetzt.<sup>6</sup>

Die explizite Einbeziehung des Gleichbehandlungsrechts als verpflichtender Bestandteil der Grundausbildung aller Gemeindevertragsbediensteten ist ein wesentlicher Schritt zur Sensibilisierung für Diskriminierungsschutz im öffentlichen Dienst. Im Sinne von Art. 5 UN-BRK (Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung) sowie Art. 8 UN-BRK (Bewusstseinsbildung) ist es von zentraler Bedeutung, dass Bedienstete über fundierte Kenntnisse des Gleichbehandlungsrechts – einschließlich der Rechte von Menschen mit Behinderungen – verfügen.<sup>7</sup>

#### 2. Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalten (Art. II Z 27, § 55b Gem-VBG neu)

Besonders positiv hervorzuheben ist die Schaffung eines gesetzlichen Anspruchs auf Freistellung von der Arbeitsleistung zum Zweck der notwendigen Begleitung von Kindern während eines stationären Aufenthalts in einer Rehabilitationseinrichtung (§ 55b Gem-VBG neu).<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Vgl. Art. II Z 7 des Gesetzesentwurfs (Novellierungsanweisung 7.2), § 12b Abs. 1a Gem-VBG idF des vorliegenden Entwurfs.

<sup>7</sup> Art. 5 und 8 UN-BRK; vgl. auch § 6 BEinstG (angemessene Vorkehrungen).

<sup>8</sup> Vgl. die Erläuterungen zu Art. II Z 27 des Gesetzesentwurfs sowie § 14e AVRAG, § 29p VBG, § 78f BDG 1979.

Diese Regelung ist für Eltern von Kindern mit Behinderungen von herausragender Bedeutung. Kinder mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind häufig auf stationäre Rehabilitationsaufenthalte angewiesen, deren erfolgreiche Durchführung die aktive Begleitung durch die Eltern voraussetzt. Im Sinne von Art. 23 UN-BRK (Achtung der Wohnung und der Familie) und Art. 26 UN-BRK (Habilitation und Rehabilitation) ist die staatliche Unterstützung der Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen eine völkerrechtliche Verpflichtung Österreichs.<sup>9</sup>

Die Bestimmung fügt sich in das bundesrechtliche Regelungsgefüge ein (vgl. § 14e AVRAG, § 29p VBG, § 78f BDG 1979) und ermöglicht den betroffenen Elternteilen den Bezug von Pflegekarenzgeld nach § 21c Abs. 3b BPGG. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen begrüßt diese Neuregelung nachdrücklich.

### **3. Ausdrückliches Mobbingverbot (§ 17 Abs. 3a Gem-VBG neu)**

Positiv zu bewerten ist die Schaffung eines ausdrücklichen Mobbingverbots in § 17 Abs. 3a Gem-VBG (neu). Die Bestimmung verpflichtet Vertragsbedienstete, Verhaltensweisen oder die Schaffung von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde ihrer Vorgesetzten, Kolleg:innen oder Mitarbeiter:innen verletzen oder bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Menschen mit Behinderungen sind im Arbeitsleben überproportional häufig von Mobbing und Diskriminierung betroffen.<sup>10</sup> Das ausdrückliche gesetzliche Verbot entspricht dem Diskriminierungsschutz nach § 7a BEinstG sowie Art. 27 UN-BRK (Arbeit und Beschäftigung).

## **IV. Empfehlungen**

### **1. Beschäftigungspflicht nach dem BEinstG – Verankerung im Gemeindedienstrecht**

Die Erläuterungen zum Gesetzesentwurf enthalten keine Ausführungen zur Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Gemäß § 1 Abs. 1 BEinstG sind Dienstgeber, die 25 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Beschäftigte

---

<sup>9</sup> Art. 23 und 26 UN-BRK; § 21c Abs. 3b BPGG.

<sup>10</sup> Vgl. die Erläuterungen zu Art. II Z 14 des Gesetzesentwurfs; § 43a BDG 1979; § 9 L-BG; § 17 L-VBG.

mindestens eine begünstigte behinderte Person einzustellen. Gemeinden als Dienstgeber unterliegen dieser Pflicht.<sup>11</sup>

Es wird daher angeregt, im Rahmen der Erläuterungen oder durch geeignete Begleitmaßnahmen explizit auf die Pflichten der Gemeinden nach dem BEinstG hinzuweisen. Insbesondere wäre zu ergänzen:

- Ausdrückliche Klarstellung, dass die Einstellungspflicht nach § 1 BEinstG auch für Gemeinden als Dienstgeber gilt.
- Hinweis auf das Beratungsangebot des Sozialministeriumservice für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie auf Eingliederungsbeihilfen nach dem BEinstG.
- Anregung, im Rahmen der Grundausbildung (§ 12c Gem-VBG) die Bestimmungen des BEinstG und das Prinzip der angemessenen Vorkehrungen nach Art. 2 und Art. 5 Abs. 3 UN-BRK ausdrücklich zu vermitteln.

## **2. Telearbeit als angemessene Vorkehrung für Bedienstete mit Behinderungen (§ 13a Gem-VBG neu)**

Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Telearbeit (§ 13a Gem-VBG neu) wird grundsätzlich begrüßt. Für Bedienstete mit Behinderungen kann Telearbeit eine wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsleben darstellen, wenn der Weg zur Dienststelle oder die Bedingungen am Arbeitsplatz aufgrund der Behinderung nicht zumutbar sind. Im Sinne von Art. 27 UN-BRK sind Dienstgeber verpflichtet, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen.<sup>12</sup>

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen empfiehlt folgende Ergänzungen:

- Aufnahme eines ausdrücklichen Hinweises in den Erläuterungen, dass Telearbeit für Bedienstete mit Behinderungen als angemessene Vorkehrung nach Art. 2 und Art. 27 UN-BRK sowie § 6 BEinstG in Betracht kommt.

---

<sup>11</sup> § 1 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) idF BGBl. I Nr. 50/2025.

<sup>12</sup> Art. 2 und Art. 27 UN-BRK; § 6 BEinstG.

- Klarstellung, dass bei Ablehnung eines Telearbeitsansuchens einer Person mit Behinderung die behinderungsbedingten Bedürfnisse im Rahmen der nach § 13a Abs. 4 vorgesehenen Interessenabwägung ausdrücklich zu berücksichtigen sind.
- Prüfung, ob die Regelung des § 13a Abs. 1 Gem-VBG, wonach allfällige Mehrkosten durch den vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik von den Bediensteten zu tragen sind, für Bedienstete mit Behinderungen eine unverhältnismäßige Belastung darstellen kann, und ob für diesen Personenkreis eine Ausnahme oder Kostenbeteiligung des Dienstgebers vorzusehen ist.

### **3. Barrierefreiheit der Grundausbildung und Prüfungsmodalitäten (§ 12c Gem-VBG neu)**

Die umfassende Reform der Grundausbildung (§ 12c Gem-VBG neu) sieht keine ausdrücklichen Bestimmungen zur Barrierefreiheit der Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen vor. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen empfiehlt daher, festzuhalten:

- Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen im Rahmen der Grundausbildung sind barrierefrei zu gestalten (zugängliche Räumlichkeiten, barrierefreie Unterlagen, ggf. Gebärdensprachdolmetschung), im Sinne von Art. 9 UN-BRK (Zugänglichkeit).
- Bediensteten mit Behinderungen sind auf Antrag angemessene Vorkehrungen bei der Absolvierung von Prüfungen zu gewähren (zB verlängerte Prüfungszeit, adaptierte Prüfungsformate), gemäß Art. 24 UN-BRK (Bildung).
- Die in § 12c Abs. 9 lit. b Gem-VBG vorgesehene Mindestanwesenheit von zwei Dritteln der Lehrgangsstunden sollte für Bedienstete mit Behinderungen flexibel gehandhabt werden können, wenn die Abwesenheit auf behinderungsbedingte Umstände zurückzuführen ist (ergänzend zu § 12c Abs. 10 Gem-VBG).

## **V. Zusammenfassung**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der vorliegende Gesetzesentwurf in mehreren Punkten positive Schritte zur Stärkung der Rechte von Bediensteten mit Behinderungen im Salzburger Gemeindedienst enthält.

Ergänzender Regelungs- und Erläuterungsbedarf besteht insbesondere hinsichtlich der expliziten Verankerung der Beschäftigungspflicht nach dem BEinstG, der Berücksichtigung

behinderungsbedingter Bedarfe bei der Telearbeit als angemessene Vorkehrung sowie der Sicherstellung der Barrierefreiheit der Grundausbildung und Prüfungsmodalitäten.

Es wird daher ausdrücklich angeregt, die dargelegten Empfehlungen im weiteren Gesetzgebungsprozess zu berücksichtigen.

Wir ersuchen um die Berücksichtigung der dargelegten Einwände. Für Rückfragen aller Art stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung und bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.<sup>a</sup> Christine Steger

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

Elektronisch gefertigt