ANWÄLTIN FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

An das
Amt der Salzburger Landesregierung
Legislativ- und Verfassungsdienst
Chiemseehof
Postfach 527
5010 Salzburg

per E-Mail: landeslegistik@salzburg.gv.at

Wien, 23. Dezember 2024

Betrifft: 20031-DR/320/169-2024; Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Salzburger Objektivierungsgesetz 2017 geändert wird; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Büro der Behindertenanwältin dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

I. Präambel

Das Büro der Behindertenanwältin ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) oder des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) diskriminiert fühlen.

Darüber hinaus führt das Büro der Behindertenanwältin im Rahmen des § 13c Bundesbehindertengesetz Untersuchungen durch und gibt Empfehlungen und Berichte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ab.[1]

[1] Vgl. §13c Bundesbehindertengesetz idF BGBl. I Nr. 32/2018.

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“.[2] Ziel ist es, die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben.[3]

Im Besonderen verpflichtet Art. 27 UN-BRK alle Vertragsstaaten „das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit [anzuerkennen].“[4] Diese Verpflichtung umfasst auch „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ sowie die Förderung und Sicherung der „Verwirklichung des Rechts auf Arbeit.“[5] Insbesondere sind die Vertragsstaaten auch dazu verpflichtet, geeignete Schritte zu setzen, um „Diskriminierung aufgrund von Behinderungen in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen […] zu verbieten.“[6]

Die grundsätzliche Abbildung von Expertise im Bereich der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung ist weiterhin ein wichtiger Bestandteil eines inklusiven und gleichberechtigten Rekrutierungsprozesses. Allerdings beinhaltet der Gesetzesentwurf auch Bereiche, in denen die entsprechenden Verpflichtungen der UN-BRK noch nicht ausreichend gewährleistet werden können.

Daher werden folgend zusätzliche Ergänzungen vorgeschlagen, um diese Aspekte ausreichend zu berücksichtigen:

---

[2] Art. 3 lit c UN-Behindertenrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und Fakultativprotokoll, letzter Zugriff: 19.12.2024.

[3] Vgl. Ebd.

[4] Art. 27 Abs 1 UN-Behindertenrechtskonvention.

[5] Ebd.

[6] Art. 27 Abs 1 lit a UN-BRK.

III. Empfehlungen der Behindertenanwältin

Zu Z 6: § 10 Abs 1 Z 1 lit b und § 10 Abs 1 Z 2 lit a

Nach den §§ 10 Abs 1 Z 1 lit b und 10 Abs 1 Z 2 lit a ist nunmehr vorgesehen, anstatt „einer Expertin oder einem Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung“[7] in der Auswahlkommission eine „Vertreterin oder eine[n] Vertreter der für die Personalangelegenheiten im Amt der Landesregierung eingerichteten Stelle mit Expertise im Bereich der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung“[8] einzusetzen.

Das Ziel der jährlichen Einsparung eines Vollzeitäquivalents in Höhe von 1,05 durch die „Frei werdende Arbeitszeit für Haupttätigkeit durch Entfall Nebentätigkeit als Experte/Expertin für Gleichbehandlung“[9] darf den gesetzlichen Verpflichtungen zum umfassenden Diskriminierungsschutz von Bewerber:innen, insbesondere von Bewerber:innen mit Behinderungen, nicht entgegenstehen. Im Rahmen eines Bewerbungsprozesses, in dem multiple Interessenslagen auf Seiten der Dienstgeber:innen und Dienstnehmer:innen berücksichtigt werden müssen, wäre es aus gleichstellungsrechtlicher Sicht daher anzudenken, weiterhin eine eigene Expert:in für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Auswahlkommission hinzuziehen, die/der alleinig für diesen Bereich zuständig ist. Dies erscheint in Anbetracht der sieben Diskriminierungsgründe (unter anderem Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen) jedenfalls angemessen und zweckmäßig, um einen effektiven Diskriminierungsschutz gewährleisten zu können und die Interessen von Menschen mit Behinderungen umfassend im Bewerbungsprozess abzubilden zu können.

Darüber hinaus ist aus Sicht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen abschließend darauf hinzuweisen, dass sämtliche

[7] § 10 Abs 1 Z 1 lit c S.OG, idF LGBl Nr 15/2024, respektive § 10 Abs 1 Z 2 lit c, idF LGBl Nr 15/2024.

[8] §§ 10 Abs 1 Z 1 lit b, 10 Abs 1 Z 2 lit a S.OG, idF der vorliegenden Novelle.

Schritte im vorliegend geregelten Bewerbungsprozess umfassend barrierefrei sein müssen, um den eingegangenen völkerrechtlichen Verpflichtungen des Art. 27 UN-BRK vollinhaltlich zu entsprechen.

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

Mit freundlichen Grüßen

Mag.ª Christine Steger

[9] S. 4 Erläuterungen.