



BÜRO DER ANWÄLTIN FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderungen

Amt der Burgenländischen Landesregierung

Mag.a Elke Niederl
Sachbearbeiterin

elke.niederl@sozialministerium.gv.at
+43 1 711 00-862220
Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.443.463

Legistik Länder

Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und das Verbot der Diskriminierung (Burgenländisches Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. GADG

Wien, 9. Juni 2026

Sehr geehrte:r Damen:Herren,

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs 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.¹

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

¹ §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.²

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“.³ Ziel ist es, die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben.⁴

Die vorliegende Novelle soll gemäß den Materialien der Umsetzung der Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500 (im Folgenden: **Standards RL**) dienen. Ziel der Richtlinien ist es, die Unabhängigkeit, Ressourcenausstattung sowie die Wirksamkeit von Gleichbehandlungsstellen europaweit maßgeblich zu stärken. Um die personellen, technischen und finanziellen Ressourcen, die unabhängige Arbeitsweise, die Barrierefreiheit und die Wirksamkeit der Gleichbehandlungsstellen künftig überprüfen zu können, wird auf EU-Ebene im Einklang mit **Artikel 18 der Standards RL** eine Liste von Indikatoren ausgearbeitet, an der sich auch die legislativen Anpassungen zu Gleichbehandlungsstellen zu orientieren haben. Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind zentrale Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ausgestaltung von Gleichbehandlungsstellen noch nicht flächendeckend berücksichtigt, weshalb untenstehend die folgenden Ergänzungen vorgeschlagen werden.

III. Empfehlungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

Zu § 4 Abs. 8:

Einleitend sei festzuhalten, dass grundsätzlich die Definition von Intersektionalität zu begrüßen ist. Es muss jedoch angemerkt werden, dass die korrekte Bezeichnung „intersektional“ anstatt „intersektionell“ wäre. Weiters muss darauf hingewiesen werden, dass intersektionale Diskriminierung nicht nur die Überschneidung von Geschlecht mit einem weiteren Diskriminierungsgrund betrifft, sondern die generelle Überschneidung

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

³ Art. 3, lit c UN-Behindertenrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und Fakultativprotokoll, letzter Zugriff: 12.02.2026.

⁴ Ebd.

zweier Diskriminierungsgründe. So wäre auch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und einer Behinderung eine Form der intersektionalen Diskriminierung.⁵

Zu § 21:

Die Paragraphenüberschrift legt nahe, dass es hierbei um spezifische Förderverpflichtungen für Menschen mit Behinderungen geht. Nach Abs. 1 dienen die Maßnahmen jedoch lediglich dem Hinwirken auf die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen. Es wird daher empfohlen die Überschrift zu überarbeiten.

Abs. 3 normiert, dass Maßnahmen zur Beseitigung einer Benachteiligung dann nicht getroffen werden müssen, wenn diese den Rechtsträger unverhältnismäßig belasten würden. Diese Regelung müsste zweifach überarbeitet werden.

Einerseits kennt die UN-Behindertenrechtskonvention eine Verhältnismäßigkeitsprüfung nur bei angemessenen Vorkehrungen, welche in Einzelfälle getroffen werden. Eine solche Prüfung ist jedoch nicht vorgesehen, wenn es um strukturelle Themen der Barrierefreiheit geht. Um eine völkerrechtskonforme Umsetzung des vorliegenden Gesetzesentwurfs zu gewährleisten, wird dringend angeraten, hier eine entsprechende Differenzierung zu treffen. Alternativ kann der Absatz zu Gänze gestrichen werden.⁶

Andererseits scheint es dringend geboten, die normierte Verhältnismäßigkeit im Sinne der Rechtsklarheit zu definieren. Hierbei kann § 6 Abs. 2 BGStG zur Prüfung herangezogen werden.

Zu § 39 Abs. 2:

Grundsätzlich wird ein Mindestschadenersatz im Bereich der Belästigungen begrüßt. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass hier die gleiche Höhe wie im BGStG und BEinstG herangezogen wurde. Dabei ist zu beachten, dass diese Beträge vor 20 Jahren festgesetzt worden sind und jedenfalls entsprechend zu valorisieren wären.

⁵ Sh. intersektional ► Rechtschreibung, Bedeutung, Definition, Herkunft ► Duden

⁶ Vgl. UN-BRK Art. 2 und 27.

Als positiv kann hervorgehoben werden, dass die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen im Falle (sexueller) Belästigung auf 3 Jahre ab dem Zeitpunkt der Beendigung dieser ausgedehnt werden. Angeregt wird diesbezüglich, dass diese anstatt von Verfalls- als Verjährungsfristen ausgestaltet werden.

Zu § 50:

Gemäß Art. 9 der Standards-RL wird normiert, dass Gleichbehandlungsstellen auch unverbindliche Stellungnahmen oder verbindliche Entscheidungen abgeben können müssen. Im vorliegenden Gesetzesentwurf scheint das durch die Einrichtung der Gleichbehandlungskommission vorgesehen zu sein.

Während § 50 der Gleichbehandlungskommission Aufgabenbereiche zuspricht, erscheinen diese nicht umfassend in voller Berücksichtigung der Vorgaben der Standards-RL. Insbesondere muss angemerkt werden, dass die Gleichbehandlungskommission keine Gutachten in Angelegenheiten des 3. Hauptstücks abgeben kann. Damit fehlt aus Sicht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen die Umsetzung des Art. 9 der Standards-RL für den Bereich der Antidiskriminierung. Es wird dringend empfohlen, die Umsetzung diesbezüglich zu prüfen.

Zu § 54:

Artikel 3 der Standards RL verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Zuständigkeiten unabhängig und frei von äußerer Beeinflussung sind. Zudem müssen sie in der Lage ein, ihre Finanzmittel und sonstigen Ressourcen selbst zu verwalten und bezüglich ihrer internen Struktur, ihrer Rechenschaftspflicht, ihrer Personalbesetzung und ihrer organisatorischen Angelegenheiten eigene Entscheidungen zu treffen. Die finanzielle und personelle Ausstattung einer Gleichbehandlungsstelle wirkt sich direkt auf die Bearbeitungsdauer von Anfragen, die zur Verfügung stehenden Wirkungsmöglichkeiten sowie Beratungsaktivitäten und somit letztlich auf den Zugang zum Recht unter anderem auch von Menschen mit Behinderungen aus.

Der vorliegende Entwurf stützt sich darauf, dass die burgenländische Landesregierung „die zur Besorgung der Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle erforderlichen technischen Mittel sowie Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen“ hat und „für die Besorgung der Kanzleigeschäfte der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten das Amt der Landesregierung Vorsorge zu treffen“ hat. Die Ausgestaltung einer tatsächlichen

Unabhängigkeit bezieht sich jedoch nicht nur auf eine konkrete institutionelle Ausgestaltung, die unabhängiges Handeln ermöglicht, sondern auch auf eine entsprechende Ressourcenausstattung, die diesem Ziel vollumfänglich gerecht wird. Artikel 4 der Standards RL fordert eine direkte Rückkopplung zum gesetzlichen Mandat und zur Erfüllung der zugeschriebenen Zuständigkeitsbereiche („dass jede Gleichbehandlungsstelle mit den personellen, technischen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird, die sie benötigt, um alle ihre Aufgaben wirksam erfüllen und alle ihre Zuständigkeiten wirksam ausüben zu können.“) Es wird demnach dringend empfohlen die Passage dahingehend zu ergänzen.

§ 55 Abs. 1 Z 5:

Es wird angemerkt, dass Art. 5 Abs. 2 Standards-RL vorsieht, dass Gleichbehandlungsstellen bei Maßnahmen der Sensibilisierung, Prävention und Förderung besonderes Augenmerk auf intersektionale Diskriminierung legen können. Es wird empfohlen dies hier zu ergänzen und die Ausstattung der Gleichbehandlungsstelle dementsprechend vorzusehen.

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

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

Elektronisch gefertigt