



BÜRO DER ANWÄLTIN FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Amt der niederösterreichischen
Landesregierung
Landhausplatz 1
3109 St. Pölten

Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderungen

Mag.a Katharina Rank, BA
Sachbearbeiterin

katharina.rank@sozialministerium.gv.at
+43 1 711 00-862206
Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.934.279

Ihr Zeichen: LAD1-BI-320/031-2025

Legistik Länder
NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017

Wien, 19. Dezember 2025

Sehr geehrte Damen bis Herren!

Das Büro der 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 kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durchführen sowie Berichte

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

veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen berührenden Fragen abgeben.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

Der Ausgestaltung und dem gesetzlichen Mandat der niederösterreichischen Antidiskriminierungsstelle folgend wird davon ausgegangen, dass diese als Gleichbehandlungsstelle im Sinne des **Artikel 2 der Standards RL** benannt werden soll. Dem wird mit dem vorliegenden Entwurf nicht entsprochen.

Artikel 3 der Standards RL verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer

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: 15.12.2025.

⁴ Vgl. Ebd.

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 Verfasstheit 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.

Im vorliegenden Entwurf findet sich in **§ 6 Abs 3a** zur Garantie der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle lediglich der Hinweis, dass „von der NÖ Landesregierung das erforderliche Personal und die erforderlichen Räumlichkeiten, Büro- und sonstige Sachmittel zur Verfügung zu stellen [sind].“ 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 wäre demnach anzudenken die Passage dahingehend zu ergänzen.

Zur institutionellen Unabhängigkeit ist im aktuellen Entwurf lediglich festgehalten, dass die Antidiskriminierungsstelle „weisungsfrei“ ist. Dies ist insbesondere in Hinblick auf **§ 6 Abs 7** („Die NÖ Antidiskriminierungsstelle muss die NÖ Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren“) und die in **Artikel 3 der Standards RL** festgelegten Grundsätze kritisch zu betrachten. Im Zuge der normierten Berichtspflichten nach **Artikel 17 der Standards RL iVm § 6 Abs 8 Z 2** darf davon ausgegangen werden, dass auch im jährlich darzulegenden Tätigkeitsbericht ausreichend über alle die Geschäftsführung betreffenden Gegenstände informiert werden kann, während gleichzeitig die Unabhängigkeit als Antidiskriminierungsstelle gewahrt werden kann. Darüber hinaus wäre geboten nähere Regelungen zur internen Struktur, zur Rechtsnatur der Antidiskriminierungsstelle sowie zur Geschäftseinteilung und finanzieller Ausstattung zu treffen, um den Verpflichtungen des **Artikel 3 der Standards RL** zu entsprechen. In diesem Zusammenhang darf auch noch auf EG 19 hingewiesen werden, der beim Vorliegen mehrerer Mandate innerhalb einer Gleichbehandlungsstelle eine

interne Struktur und organisatorische Trennung erfordert, die die wirksame Ausübung des spezifischen Gleichstellungsmandats gewährleistet.

In **§ 6 Abs 2 und Abs 4** werden der Antidiskriminierungsstelle neue Aufgaben zugesprochen, darunter Schulungs- und Beratungsangebote sowie die Abgabe einer unverbindlichen Stellungnahme, wenn in einem Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden kann. In **Artikel 5 der Standards RL** wird mit dem Bereich der Sensibilisierung, Prävention und Förderung ein wichtiger Aspekt der präventiven Tätigkeit von Gleichbehandlungsstellen zur Verhinderung von Diskriminierungen geschaffen, der im folgenden Entwurf noch stärker betont werden und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden könnte. Anzudenken sind in diesem Kontext vor allem Öffentlichkeitsarbeit und Aktivitäten der proaktiven Information.

In **Artikel 9 Abs 2 der Standards RL** werden zur Durchsetzungskraft und Wirksamkeit von Gleichbehandlungsstellen Rückmeldefristen als Folgemaßnahmen von Entscheidungen normiert. Damit wird mit dem vorliegenden **§ 6 Abs 4** grundsätzlich entsprochen, es könnte jedoch angedacht werden, flankierende Sanktionsmöglichkeiten zur stärkeren Durchsetzung zu etablieren.

Als wichtiger Eckpfeiler der Standards RL sind Gleichbehandlungsstellen zwingend mit einem Klagerecht auszustatten (**Artikel 10**). Die vorliegende Novelle sieht dies nicht vor und ist daher dahingehend anzupassen und um die Möglichkeit einer Klage für die Antidiskriminierungsstelle zu ergänzen.

In Hinblick auf **Artikel 12 und 13** wären nähere Regelungen zum gleichen Zugang zu den Dienstleistungen der Gleichbehandlungsstelle sowie im Besonderen zur barrierefreien Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen anzudenken, die niederschwellige Beratungsangebote und Zugangsmöglichkeiten auch legislatisch festhalten. In Hinblick darauf wäre auch eine Anpassung des **§ 12 Abs 3** (Ausschluss der Barrierefreiheitsanforderungen von Websites und mobilen Anwendungen für Schulen, Kindergärten und Tagesbetreuungseinrichtungen) anzudenken, um auch diese Angebote für Menschen mit Behinderungen tatsächlich zugänglich auszugestalten.

Als positiv kann hervorgehoben werden, dass die Fristen für sämtliche Ansprüche auf drei Jahre ausgedehnt werden. Angeregt wird diesbezüglich, dass diese anstatt von Verfalls- als Verjährungsfristen ausgestaltet werden.

Wir ersuchen um die Berücksichtigung der dargelegten Einwände. Für Rückfragen sind wir jederzeit erreichbar.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.^a Christine Steger

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

Elektronisch gefertigt