



BÜRO DER ANWÄLTIN FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Amt der oberösterreichischen
Landesregierung
Landhausplatz 1
4021 Linz

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: 2026-0.441.010

Ihr Zeichen: Verf-2012-123020/23-Za

Legistik Länder
Oö. Gleichbehandlungs-Anpassungsgesetz 2026

Wien, 18. Juni 2026

Sehr geehrte 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 (EU) 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

Zum Landesgesetz über die Einrichtung von Verwaltungsorganen in den Angelegenheiten des Agrarrechts (Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz - Oö. AOG):

Zu Art. I Z 2 bis 8 (§§ 1 bis 17):

Anstatt einer bisherigen landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungskommission als Gleichbehandlungsstelle wird mit der vorliegenden Novelle nunmehr lediglich eine

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: 12.06.2026.

⁴ Ebd.

landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte eingerichtet. Nach den Materialien sei eine „Einrichtung einer (gesonderten) landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungskommission als landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle (oder die Errichtung von eigenen Ausschüssen) [...] nicht mehr zwingend geboten.“⁵ Zuvor bestand die entsprechende Gleichbehandlungskommission aus 11 Mitgliedern sowie 11 Ersatzmitgliedern. Diese Struktur wird durch die vorliegende Novelle gemäß **§ 7 Abs 1** auf ein:e landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragte:n sowie eine:n Stellvertreter:in für den Fall der Verhinderung gekürzt.

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 sein, 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.

Der vorliegende Entwurf stützt sich darauf, dass von der oberösterreichischen Landesregierung „der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle [...] alle für eine wirksame Aufgabenerfüllung erforderlichen finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen [sind].“⁶ Die Ausgestaltung einer tatsächlichen Unabhängigkeit bezieht sich hiermit 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.“) Der vorliegende Passus enthält den Bezug

⁵ S. 5 Erläuterungen.

⁶ § 7 Abs 4.

zur wirksamen Aufgabenerfüllung. Es muss allerdings auch in der Praxis gewährleistet sein, dass ausreichende Mittel dazu zur Verfügung gestellt werden.

Durch die vorliegende Regelung des **§ 7 Abs 1** ist in diesem Zusammenhang äußerst fraglich, ob die drastische Verringerung von Personen, die Gleichbehandlungsagenden in Angelegenheiten des Arbeitsrechts bearbeiten, hier tatsächlich in Hinblick auf die erforderliche Unabhängigkeit und Ressourcenausstattung einer gleichwertigen Qualität entsprechen kann. Es wird demnach dringend angeraten die entsprechenden Regelungen zu adaptieren und für ausreichende personelle Ressourcen zu sorgen.

Zur institutionellen Unabhängigkeit ist im aktuellen Entwurf lediglich festgehalten, dass „die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte (die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter) [...] bei der Ausübung ihrer bzw. seiner Tätigkeit an keine fachlichen Weisungen gebunden“⁷ ist. Dies ist insbesondere in Hinblick auf **§ 8 Abs 3** („Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der bzw. des landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragten und der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle zu **unterrichten**. Die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte und das Personal der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle sind **verpflichtet**, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß Abs. 1 zu erteilen.“) und die in **Artikel 3 der Standards RL** festgelegten Grundsätze kritisch zu betrachten.

In Bezug auf **§ 8 Abs 4** könnte angedacht werden, die entsprechenden Informations- und Auskunftspflichten durch flankierende Sanktionsmöglichkeiten zu stärken.

Landesgesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung (Oö. Antidiskriminierungsgesetz - Oö. ADG):

Zu Art. II Z 4 und 5 (Überschrift II. Abschnitt, § 5):

Die Umsetzung des **Artikel 7 der Standards RL** kann positiv hervorgehoben werden. Insbesondere die Rückmeldepflichten in Folge von unverbindlichen Stellungnahmen werden begrüßt. Hierbei könnte noch angedacht werden, entsprechende Sanktionen bei

⁷ § 8 Abs 1.

fehlender Rückmeldung festzulegen. Im Einklang mit **Artikel 3 der Standards RL** ist darüber hinaus darauf zu achten, dass hierfür auch ausreichend personelle, organisatorische sowie finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, um die Aufgaben des **§ 5** wirksam erfüllen zu können.

Zu Art. II Z 8 und 9 (Überschrift des § 8 und § 8 Abs. 5):

Als Umsetzung von **Art. 10 Abs. 3 lit. b der Standards RL** ist im vorliegenden Entwurf folgende Befugnis festgehalten: „Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Antidiskriminierungsstelle hat das Recht, in zivil- und verwaltungsgerichtlichen Verfahren, einschließlich Verwaltungsstrafverfahren, zur Unterstützung von Opfern von Diskriminierungen mit deren Zustimmung als Vertrauensperson teilzunehmen und Stellungnahmen zu übermitteln.“ Es wird in diesem Zusammenhang angemerkt, dass diese Befugnis um ein **Klagerecht** erweitert werden sollte, um so auch zu ermöglichen, dass nicht nur eine Teilnahme als Vertrauensperson möglich ist, sondern auch in geeigneten Fällen die Einbringung von Klagen als Antidiskriminierungsstelle. Auf diese Weise kann ein höherer und umfassenderer Rechtsschutz für Personen mit Diskriminierungserfahrungen geschaffen werden.

Zu Art. II Z 11 (§ 14 Abs. 1):

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

Es darf in Bezug auf **Artikel 3 der Standards RL** sowie **Artikel 4 der Standards RL** auf die obigen Ausführungen hingewiesen werden, die auch eine ausreichende Ressourcenausstattung und Unabhängigkeit für die oberösterreichische Antidiskriminierungsstelle vorsehen. Insbesondere auf die in **§ 14 Abs 1** festgelegte ausreichende Ressourcenausstattung ist die Rückkoppelung der bereitgestellten Ressourcen zum gesetzlichen Mandat zu beachten und sicherzustellen, dass dies für die Antidiskriminierungsstelle stets gewährt ist – insbesondere in Hinblick auf die neu normierten Aufgaben.

Zur institutionellen Unabhängigkeit der Leiterin bzw. des Leiters der Antidiskriminierungsstelle ist im aktuellen Entwurf lediglich festgehalten, dass „die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle [...] bei der Besorgung dieser

Angelegenheiten an keine fachlichen Weisungen gebunden“ ist. Dies ist insbesondere in Hinblick auf **§ 14 Abs 3a** („Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Antidiskriminierungsstelle zu unterrichten. Die Leiterin bzw. der Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß Abs. 6 zu erteilen.“) und die in **Artikel 3 der Standards RL** festgelegten Grundsätze kritisch zu betrachten (siehe obige Ausführungen). Im Zuge der normierten Berichtspflichten nach **Artikel 17 der Standards RL** iVm **§ 14 Abs 5** 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 Gleichbehandlungsstelle gewahrt werden kann.

In **§ 14 Abs 5 Z 3 und 6** werden der Antidiskriminierungsstelle neue Aufgaben zugesprochen, darunter Vorlage von Empfehlungen und Berechtigung dazu Rückmeldungen zu verlangen, Durchführung und Veröffentlichung von unabhängigen Untersuchungen sowie zielgruppenspezifische Präventions-, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot sowie die Zusammenarbeit mit anderen Gleichbehandlungsstellen sowie anderen staatlichen und privaten Stellen. Dies ist positiv hervor zu streichen, da in **Artikel 5 der Standards RL** mit dem Bereich der Sensibilisierung, Prävention und Förderung ein wichtiger Aspekt der präventiven Tätigkeit von Gleichbehandlungsstellen zur Verhinderung von Diskriminierungen geschaffen wird. Hierbei ist zu beachten, dass diese neuen Aufgaben für die Antidiskriminierungsstelle mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden.

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.

Landesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Dienst des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 - Oö. GBG 2021):

Zu Art. III Z 4 (§ 2 Abs. 8 bis 15):

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

Zu Art. III Z 26, 27 und 29 (§ 21 Abs. 4, § 27 Abs. 1 und Entfall von § 27 Abs. 3 und 4):

In Bezug auf die Ressourcenausstattung der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten sowie deren bzw. dessen Stellvertretung darf auf das oben Gesagte zu **Artikel 3 und Artikel 4 der Standards RL** und die Rückkoppelung zu der wirksamen Aufgabenerfüllung hingewiesen werden.

Landesgesetz betreffend die Zuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit über Lehrpersonen für öffentliche Pflichtschulen (Oö. Lehrpersonen-Diensthoheitsgesetz - Oö. LDHG):

Zu Art. IV Z 4 (§ 20h Abs. 5):

In Bezug auf die Ressourcenausstattung der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten durch die Landesregierung darf auf das oben Gesagte zu **Artikel 3 und Artikel 4 der Standards RL** und die Rückkoppelung zu der wirksamen Aufgabenerfüllung hingewiesen werden.

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

