

An das  
**Amt der OÖ Landesregierung**  
**Direktion Verfassungsdienst**  
Landhausplatz 1  
4021 Linz

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup>  
**Silvia Ulrich**  
Institut für Legal Gender  
Studies  
Tel.: +43 732 2468-3620  
[legalgenderstudies@jku.at](mailto:legalgenderstudies@jku.at)

per E-Mail: [verfd.post@ooe.gv.at](mailto:verfd.post@ooe.gv.at)

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup>  
**Doris Weichselbaumer**  
Institut für Frauen- und  
Geschlechterforschung  
Tel.: +43 732 24 68 3737  
[genderstudies@jku.at](mailto:genderstudies@jku.at)

Linz, 17. Mai 2017

Als Vorständinnen des Instituts für Legal Gender Studies sowie des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung an der Johannes Kepler Universität Linz übermitteln wir im Rahmen des Begutachtungsverfahrens nachstehende

## Stellungnahme

zum Entwurf eines Landesgesetzes, mit dem das Oö. Antidiskriminierungsgesetz geändert wird (Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2017)

### 1. Geändertes Anforderungsprofil für Leitungsfunktionen der Antidiskriminierungsstelle (§ 14 Abs 2 neu)

Aus dem Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsstelle (§ 14 Abs 5) ergibt sich, dass die Antidiskriminierungsstelle auf **juristisches Fachwissen** im Bereich Antidiskriminierungsrecht angewiesen ist. Es ist daher nicht nachvollziehbar, dass Leitungsfunktionen mit rechtunkundigen Personen besetzt werden können.

Die geplante Beschränkung auf Personen, die bereits im Landesdienst tätig sind, verringert den „Pool“ **geeigneter Kandidat\_innen** drastisch. Die Ausgestaltung des Besetzungsverfahrens einer Antidiskriminierungsstelle sollte sich jedoch nicht am Organisationsaufwand orientieren (vgl S 4 der Materialien), sondern am Ziel der Qualitätssicherung. Für die Leitung der Antidiskriminierungsstelle bedarf es Personen, deren Expertise sämtliche antidiskriminierungsrechtlichen Bereiche (Rassismus, religiöse Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Alters, aufgrund von Behinderung,

aufgrund des Geschlechts, aufgrund der sexuellen Orientierung) abdeckt, wobei mit der Novelle sogar noch weitere Agenden (§ 14 Abs 5b neu) dazu kommen. Ein unnötig kleiner Kandidat\_innen-Pool verringert die Chance, dass eine entsprechend qualifizierte Person gefunden werden kann.

Darüber hinaus ist die Bestellung aus dem Kreis der Landesbediensteten problematisch im Lichte des für derartige Einrichtungen geforderten **Unabhängigkeitsprinzips**. Dieses ergibt sich aus den von der UN-Generalversammlung beschlossenen „Pariser Prinzipien“ (Resolution GA-VN, A/RES/48/134, Nationale Institutionen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte).

Art 33 Abs 2 UN-Behindertenrechtskonvention (BGBl III 2008/155 idgF) verpflichtet die Vertragsstaaten explizit, bei der Einrichtung nationaler Überwachungsmechanismen, zu denen auch die Oö. Antidiskriminierungsstelle zählt (§ 14 Abs 5 Z 1a), die Pariser Prinzipien zu berücksichtigen (vgl. *Schulze*, Die Verpflichtung zur Einrichtung eines nationalen „Mechanismus“ im Rahmen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, in *Binder ua* [Hrsg], Völkerrecht im innerstaatlichen Bereich [2010] 111 [112]; *CRPD*, Abschließende Bemerkungen zum ersten Staatenbericht Österreichs, Sept 2013, Rz 52ff).

Durch Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Landesregierung (§ 14 Abs 1), die Bestellung von Leitung und Stellvertretung durch die Landesregierung sowie aus dem Kreis der Landesbediensteten (§ 14 Abs 2 neu), die Bestellung auch der übrigen Mitglieder des Monitoringausschusses durch die Landesregierung (§ 14 Abs 5a) und die Einrichtung des Monitoringausschusses lediglich als Beirat (§ 14 Abs 5a) ist die gem. Behindertenrechtskonvention geforderte Unabhängigkeit von der Verwaltung nicht gewährleistet.

Das Gebot der Unabhängigkeit ergibt sich auch aus Art 13 AntirassismusrL 2000/43/EG, Art 12 Gender-Güter-DienstleistungsRL 2004/113/EG, Art 20 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG sowie Art 4 Abs 2 FreizügigkeitsRL 2014/54/EU. Der Ausschluss von fachlichen Weisungen gem. § 14 Abs 3 ist nicht ausreichend, um diese zu gewährleisten.

## 2. Kein verpflichtender Tätigkeitsbericht und Bericht nur an die Landesregierung (§ 14 Abs 8 neu)

Welchen Vorteil der Entfall des Mindestzeitraums haben soll, ist nicht ersichtlich. Ein Tätigkeitsbericht „**bei Bedarf**“ trägt nicht zur Qualitätssicherung bei und lässt befürchten, dass letztlich gar keine Berichte gelegt werden, zumal nicht klar ist, wessen Bedarf überhaupt gemeint ist.

Dass der Bericht ausschließlich der Landesregierung vorzulegen ist und gleichzeitig die **Vorlagepflicht an den Landtag** entfällt, erhärtet den Eindruck (siehe auch schon oben, Punkt 1), dass die Antidiskriminierungsstelle verstärkt an die Landesregierung angegliedert und von dieser kontrolliert werden soll, was dem Unabhängigkeitsgebot widerspricht (siehe dazu oben, Punkt 1).

## 3. Informationen durch die Landesregierung (§ 14 Abs 5b neu iVm § 15a neu)

Dass die Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in die Zuständigkeit der Landesregierung und nicht der Antidiskriminierungsstelle fallen, scheint nicht konform mit Art 4 Abs 2 lit e der FreizügigkeitsRL 2014/54/EU. Die unionsrechtliche Bestimmung konzipiert die Veröffentlichung einschlägiger Informationen nämlich als Kompetenz der spezialisierten „Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen“ (Art 4 Abs 2 FreizügigkeitsRL 2014/54/EU).

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Silvia Ulrich  
*Institut für Legal Gender Studies*

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Doris Weichselbaumer  
*Institut für Frauen- und Geschlechterforschung*