

Amt der Tiroler Landesregierung

Abteilung Verfassungsdienst

Per Mail an: verfassungsdienst@tirol.gv.at

Wien, am 07.04.2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst und über das Verbot von Diskriminierungen (Tiroler Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz – TGADG)

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern dankt für die Möglichkeit, zum Entwurf Stellung nehmen zu können. Der Klagsverband setzt sich umfassend für Gleichstellung und Antidiskriminierung betreffend aller sieben gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale ein und bietet rechtliche Beratung und Unterstützung im Bereich sämtlicher österreichischer Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze an.

Anzumerken ist, dass eine abschließende Stellungnahme zu Gesetzesänderungen in Umsetzung von drei EU-Richtlinien von solcher Komplexität in einer kurzen Stellungnahmefrist von vier Wochen leider nicht möglich ist. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit möchte der Klagsverband daher insbesondere zu Aspekten der Rechtsdurchsetzung Stellung nehmen und ersucht, diese im Sinne einer effektiven Durchsetzung der normierten Diskriminierungsverbote zu berücksichtigen.

Positive Aspekte des Entwurfs

Die Verlängerung der Verjährungsfrist bezüglich der Geltendmachung von Ansprüchen (§ 72 Abs. 2) sowie die Erhöhung des Mindestschadenersatzes (§ 74 Abs. 2) bei sexueller Belästigung sind ausdrücklich zu begrüßen. Angeregt wird in diesem Zusammenhang, dass auch die Antragsfrist an die Gleichbehandlungskommission gem. § 47 Abs. 2 für vermutete Diskriminierungen, die keine Belästigung sind, der allgemeinen Verjährungsfrist angeglichen wird.

Für eine effektive Rechtsdurchsetzung unerlässlich ist ebenso, dass der Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens die Hemmung der Fristen nach § 28 Abs. 1 bis 9 bewirkt. Auch diese Änderung wird daher begrüßt. In Umsetzung von Art 7 der Standards-RL wird darüber hinaus

angeregt, auch für Anträge auf einen Vermittlungsversuch gem. § 83 Abs. 1 lit. c in § 74 des Entwurfs eine Fristenhemmung zu normieren.

Positiv hervorzuheben ist auch, dass die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten in Umsetzung von Art. 5 Abs. 2 der Standards-RL nun jeweils ausdrücklich befugt sind, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung zu setzen (§§ 50 Abs. 3, 83 Abs. 3). Es wird jedoch angeregt, die Maßnahmen in Umsetzung der Richtlinien zu konkretisieren und Sensibilisierung sowie Prävention konkret im Gesetzestext anzuführen. Ergänzend sollte im Sinne einer umfassenden Umsetzung der RL auch eine proaktive Informationsarbeit (insbesondere durch Öffentlichkeits- und Medienarbeit) als Aufgabe der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten verankert werden.

Ergänzung des Diskriminierungsverbots aufgrund eines Naheverhältnisses

In Bezug auf die in §§ 4, 9, 10, 34, 39 und 71 des Entwurfs normierten Diskriminierungsverbote wird in Entsprechung der gefestigten Judikatur des EuGH (vgl. insbesondere EuGH 17.07.2008, C-303/06) und analog zu den Formulierungen im Gleichbehandlungsgesetz des Bundes dringend angeregt, Diskriminierungen aufgrund eines Naheverhältnisses als gesonderte verbotene Diskriminierungsform zu ergänzen. Dies dient der Klarstellung und Rechssicherheit. Der Klagsverband schlägt daher vor, bei den genannten Bestimmungen des Entwurfs jeweils einen neuen Absatz einzufügen und diesen zu formulieren wie folgt:

„Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren [geschütztem Merkmal laut Bestimmung] diskriminiert wird.“

Wirksamer Mindestschadenersatz

Im Sinne einer tatsächlichen und wirksamen Entschädigung von Diskriminierungen (vgl. z.B. Art. 16 Abs. 2 EntgelttransparenzRL) sollten zudem für das Zuwiderhandeln gegen alle Diskriminierungsverbote konkrete Schadenersatzhöhen oder ein Mindestschadenersatz in der Höhe von € 1.000 verankert werden.

Umsetzung der Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen („Standards-RL“) 2024/1500 und 2024/1499

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen laut den EB die Richtlinien 2024/1500 und 2024/1499 über Standards für Gleichbehandlungsstellen („Standards-RL“) umgesetzt werden. Mit den Standards-RL werden Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen, die ihre Wirksamkeit verbessern und ihre Unabhängigkeit gewährleisten sollen, festgelegt.

Bevor auf einzelne Aspekte näher eingegangen wird, ist vorzuschicken, dass die umfassende und effektive Umsetzung der Standards-RL nur mit einer **ausreichenden Ressourcenausstattung** der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten des Landes Tirol, deren **Unabhängigkeit** in der Personalbesetzung sowie deren umfassender **Weisungsfreiheit** gewährleistet werden kann.

Einräumung von Klagerechten

Die Erfahrung des Klagsverbands in der Durchsetzung von Rechten von Diskriminierungsbetroffenen zeigt, dass Diskriminierungsbetroffene mit großen Hürden konfrontiert sind, gegen erlebte Diskriminierungen individuell vorzugehen. Dies insbesondere aufgrund des damit verbundenen hohen Prozesskostenrisikos, weil die Rechtslage noch nicht ausreichend geklärt ist oder die emotionale Belastung zu groß ist. Hinter vielen Diskriminierungserfahrungen stehen zudem strukturelle Fragen. Klagerechte für Organisationen, die sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung beschäftigen, sind daher zentral.

In diesem Sinn normieren die Standards-RL Klagerechte für nationale Gleichbehandlungsstellen. Der vorliegende Gesetzesentwurf wird dem nicht gerecht:

In Umsetzung des Art. 10 der Standards-RL ist den Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten des Landes Tirol **jedenfalls eines der angeführten Rechte, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, einzuräumen**. Für die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten wären daher neben der ausreichenden Ressourcenausstattung jedenfalls auch die erforderlichen organisatorischen und rechtlichen Vorkehrungen nach der Tiroler Landesordnung und anderer rechtlicher Vorgaben zu treffen, damit der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten des Landes Tirol die von der RL vorgesehenen gerichtlichen Rechtsdurchsetzungsmechanismen möglich werden.

Art 14 der Standards-RL unterstreicht zudem die Bedeutung der Zivilgesellschaft für eine effektive Umsetzung der Diskriminierungsverbote. In Ergänzung regt der Klagsverband daher an, derartige Klagemöglichkeiten auch Verbänden, Organisationen und anderen juristische Personen, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung dieses Gesetzes haben, einzuräumen. Zumindest wird jedoch angeregt, die im Zusammenhang mit der Nebeninterventionsmöglichkeit nach §§ 31 und 77 des vorliegenden Entwurfs normierte Voraussetzung der Anerkennung einer Einrichtung durch die Landesregierung zu streichen.

Aufgrund der genannten Hürden bei der individuellen Rechtsdurchsetzung empfiehlt der Klagsverband in erster Linie eine Verbandsklagemöglichkeit für die genannten Institutionen, beispielsweise angelehnt an jene im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (§ 13 BGStG).

Die Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen von Diskriminierungsbetroffenen für eine bereits erfolgte Diskriminierung führt leider oft nicht zu einer nachhaltigen Beseitigung der Diskriminierung bzw. einem Abbau von strukturellen Diskriminierungen. Dass sich Betroffene dadurch potentiell immer wieder einer persönlichen Beeinträchtigung aussetzen müssen, ist zudem nicht zumutbar. Um die gesetzlich verankerten Diskriminierungsverbote effektiv durchsetzen zu können, bedarf es dringend einer zusätzlichen Klagemöglichkeit auf Feststellung, Unterlassung und Beseitigung der Diskriminierung sowie Abhilfe gegen eine Diskriminierung. Der Klagsverband regt daher an, diese weiteren Ansprüche im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz gem. 15 Abs. 9 B-VG jeweils bei den im Entwurf verankerten Rechtsfolgen zu ergänzen (§§ 17 ff bzw. 72).

Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten

Der Klagsverband empfiehlt darüber hinaus, in den §§ 49 Abs. 3 zweiter Satz und 82 Abs. 6 zweiter Satz des Entwurfs eine umfassende Unabhängigkeit der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten in der Personalbesetzung zu normieren. Zudem wird angeregt, in den §§ 57 Abs. 1 bzw. 86 Abs. 1 des Entwurfs die Weisungsfreiheit auch für Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission und Stellvertreter*innen der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten zu normieren.

Wirksame Auskunftspflichten bei Vermittlungsversuchen und der Umsetzung von Maßnahmen

Um die Auskunftspflichten des jeweiligen Rechtsträgers hinsichtlich eines Vermittlungsversuchs (§ 83 Abs. 1 lit. c) sowie die Rückmeldefristen des jeweiligen Rechtsträgers hinsichtlich der Umsetzung eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission (§ 47 Abs. 5) bzw. hinsichtlich Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung (§ 83 Abs. 1 lit. d) effektiv zu gestalten, wird angeregt, deren Beachtung durch wirksame Konsequenzen (z.B. Verwaltungsstrafen) abzusichern. Dies ist in anderen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen der Bundesländer bereits vorgesehen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Vermittlungs- und Umsetzungsvorschläge auf Kosten der betroffenen Personen ins Leere gehen.

Umsetzung der Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen („Entgelttransparenz-RL“), RL 2023/970

Richtlinienkonforme Definition der „gleichen oder gleichwertigen Arbeit“

Die Begriffsdefinition der Gruppe der Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, in § 3 Abs. 10 des Entwurfs ist verfehlt und entspricht nicht den Vorgaben der RL. Im vorliegenden Entwurf wird normiert, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit dann vorliege, wenn Personen innerhalb eines Entlohnungsschemas in dieselbe Entlohnungsgruppe, Entlohnungsklasse oder Verwendungsgruppe eingereiht sind. Das ist ein Zirkelschluss bzw. nimmt vorweg, dass im Sinne des Ziels und den Vorgaben der RL zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung zunächst die Vergleichbarkeit von Arbeit festgestellt werden muss, und erst dann eine Einteilung in Gruppen erfolgen kann. Eine nicht objektive Entlohnung von Bediensteten, die gleiche und gleichwertige Arbeit leisten, soll ja nach der RL gerade auch dann sichtbar gemacht werden, wenn sich dies (noch) nicht vollends im Gehalts- und Entlohnungssystem widerspiegelt.

Es bedarf daher einer gesetzlichen Definition von gleichwertiger Arbeit, als Arbeit die nach objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien, insbesondere nach den damit verbundenen Kompetenzen, Belastungen und Arbeitsbedingungen sowie der damit verbundenen Verantwortung im Sinne des Art. 4 Abs. 4 der Entgelttransparenz-RL als gleichwertig gilt.

Die richtlinienkonforme Begriffsdefinition der „gleichwertigen Arbeit“ ist für die Umsetzung der Entgelttransparenz-RL zentral, da insbesondere folgende in der RL vorgesehene Maßnahmen auf diese aufbauen: der Bericht über das Entgeltgefälle (§ 14), die Abhilfe bei geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden (§ 14 Abs. 5), die Entgeltbewertung (§ 15) und das Treffen von Maßnahmen zur Beseitigung von ungerechtfertigten Entgeltunterschieden (§15 Abs. 2 lit. f).

Damit die Zielsetzung sowie die zentralen Bestimmungen der Entgelttransparenz-RL Wirkung entfalten, und insbesondere die Abhilfe nach § 14 Abs. 5 und Maßnahmen nach § 15 Abs. 2 lit. f für Diskriminierungsbetroffene greifen, ist es essentiell, dass jene Gruppen für die Entgeltbewertung zusammengefasst werden, die unabhängig von einem bestehenden Entlohnungsschema tatsächlich gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Der Klagsverband empfiehlt daher dringend, jedenfalls die **fehlende Begriffsbestimmung für „gleichwertige Arbeit“** als Arbeit, die gemäß nichtdiskriminierenden, objektiven und geschlechtsneutralen und mit Arbeitnehmervertreter*innen vereinbarten Kriterien nach Maßgabe von Art. 4 Abs. 4 der Entgelttransparenz-RL als gleichwertig gilt, im Entwurf zu ergänzen, sowie die **Definition der „Gruppen von Bediensteten“ richtlinienkonform anzupassen** (§ 3 Abs. 10).

Auskunftsrechte über Entgelthöhen

In vollständiger Umsetzung der Auskunftsrechte von Arbeitnehmer*innen, insbesondere des Art. 7 Abs. 5 der Entgelttransparenz-RL empfiehlt der Klagsverband, § 13 Abs. 4 des vorliegenden Entwurfs dahingehend abzuändern, als Bedienstete generell nicht an der Offenlegung ihres Entgeltes gehindert werden dürfen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen (daher z.B. auch nicht, wenn die Offenlegung der Durchsetzung von Rechten anderer Arbeitnehmer*innen dient).

Einräumung von Klagerechten

Auch die Entgelttransparenz-RL sieht in Art. 15 vor, dass Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter*innen oder andere juristische Personen, die ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, sich an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren betreffend eine mutmaßliche Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts beteiligen können. Sie können mit Zustimmung von Arbeitnehmer*innen, die mutmaßliche Opfer einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts sind, im Namen oder zur Unterstützung dieser Personen handeln.

Im aktuellen Entwurf wird Art. 15 der Entgelttransparenz-RL nicht umgesetzt, obwohl gerade nationalen Gleichbehandlungsstellen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle zukommt. Es wird daher dringend angeregt, den Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten des Landes Tirol in Umsetzung von Art. 15 der RL das Recht einzuräumen, sich im Namen oder zur Unterstützung der betroffenen Person mit ihrer Expertise in Verfahren zur Rechtsdurchsetzung einzubringen.

Fehlende Umsetzung weiterer Bestimmungen aus der Entgelttransparenz-RL

In Bezug auf die individuelle Rechtsdurchsetzung von Verletzungen des Diskriminierungsverbots aus der Richtlinie sind aus Sicht des Klagsverbands insbesondere noch folgende Punkte im vorliegenden Entwurf zu verankern:

Zur erleichterten Verfahrensführung für Diskriminierungs Betroffene ist in Umsetzung des Art. 17 Abs. 1 lit. a der RL in § 18 des vorliegenden Entwurfs ein Unterlassungsanspruch zu verankern, sowie in Umsetzung des Art. 20 Abs. 1 der RL im Entwurf (z.B. in § 29) eine Pflicht zur Offenlegung von Beweismitteln in Verfahren vorzusehen, wenn diese für die Durchsetzung von Rechten nach diesem Gesetz notwendig sind.

In Umsetzung des Art. 16 Abs. 3 der RL ist es aus Sicht des Klagsverbands unter anderem notwendig, gesetzliche Vorkehrungen für die Geltendmachung von Auswirkungen einer Diskriminierung beim Entgelt auf andere Ansprüche, wie insbesondere Pensionschäden (vgl. ErwGr 15) zu treffen, unter anderem durch entsprechende Verjährungsregelungen.

Ebenso wäre für die vollständige Umsetzung der Entgelttransparenz-RL ein Benachteiligungsverbot wie in § 76 des vorliegenden Entwurfs auch für eine Beschwerde oder die gerichtliche Geltendmachung von Rechten aus der Entgelttransparenz-RL zu verankern. Neben den zivilrechtlichen Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten für Verletzungen der Bestimmungen der Entgelttransparenz sind zudem Geldbußen vorzusehen (Umsetzung von Art. 23 Abs. 2 der RL).

Geschlechterinklusive Umsetzung der Entgelttransparenz-RL

Die Umsetzung der Entgelttransparenz-RL sollte geschlechterinklusive gestaltet werden (vgl. ErwGr 6). In Österreich bestehen neben „weiblich“ und „männlich“ rechtlich auch weitere Möglichkeiten des Geschlechtseintrages. Im vorliegenden Entwurf wird jedoch an unterschiedlichen Stellen nur auf den „Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten“ Bezug genommen (etwa §§ 14 Abs. 1 lit. e, lit. f, lit. g; §§ 15 Abs. 2 lit. a, lit. c, lit. e). Um der Geschlechtervielfalt gerecht zu werden, könnte, wie vereinzelt im Entwurf bereits vorgesehen (z.B. § 13 Abs. 1 lit. b), auf den „Anteil nach Geschlecht“ abgestellt werden.

Der Klagsverband hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zur künftigen effektiveren Durchsetzung der Diskriminierungsverbote und der Geschlechtergleichstellung zu leisten und ersucht höflich um Berücksichtigung unserer Anregungen.

Mag.^a Theresa Hammer

Fachliche Geschäftsführung

Klagsverband