

Amt der Steiermärkischen Landesregierung  
Abteilung 3 Verfassung und Inneres  
Per Mail an: [verfassungsdienst@stmk.gv.at](mailto:verfassungsdienst@stmk.gv.at)

Wien, am 11.05.2026

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 geändert wird**

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.

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

### **Positive Aspekte des Entwurfs**

Der Klagsverband begrüßt, dass Beamt\*innen bei Belästigung ihre Ansprüche gegen Belästiger\*innen gem. § 27 Abs. 6 des Entwurfs innerhalb von drei Jahren gerichtlich geltend machen können. Es wird angeregt, die Verjährungsfristen bezüglich der Geltendmachung von Diskriminierungen bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen (§ 19) sowie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung (§ 20) in § 27 Abs. 3 des Entwurfs ebenfalls an die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren anzupassen.

Ebenso ist die Ausdehnung der Fristenhemmung auf alle gesetzlich verankerten Ansprüche während anhängiger Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission in § 27 Abs. 9 des Entwurfs positiv hervorzuheben.

## **Wirksamer Mindestschadenersatz**

Im Sinne einer tatsächlichen und wirksamen Entschädigung von Diskriminierungen (vgl. z.B. Art. 16 Abs. 2 Entgelttransparenz-RL) sollte für das Zuwiderhandeln gegen alle Diskriminierungsverbote ein adäquater Mindestschadenersatz vorgesehen werden. Angeregt wird, hier für alle Tatbestände entsprechend der Vorgaben bei Verstoß gegen das Belästigungsverbot gem § 25 StLGBG 2023 einen Mindestbetrag von € 1.500 zu verankern. Nur so kann den unionsrechtlichen Vorgaben, wonach Diskriminierungen und Belästigungen mit einem wirksamen und auch abschreckenden Schadenersatz ausgeglichen werden müssen (vgl. z.B. Richtlinien 2006/54/EG, 2000/78/EG etc.) entsprochen werden. Zumindest sollte jedoch der bereits normierte Mindestschadenersatz iHv € 1.500 für die persönliche Beeinträchtigung bei Belästigungen im Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis (§ 25 Abs. 3) ebenfalls für Belästigungen nach § 29 des Entwurfs verankert werden.

## **Geschlechterinklusive Ausgestaltung des Entwurfs**

Der Klagsverband regt zudem dringend an, die Streichung der geschlechtergerechten Schreibweise im Gesetzesentwurf rückgängig zu machen. Gerade in einem Gesetzesentwurf, mit dem EU-Richtlinien umgesetzt werden, die Geschlechtergleichstellung vorantreiben und die Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsbetroffenen stärken sollen, kann auf geschlechterinklusive Formulierungen nicht verzichtet werden, ohne die Ziele der RL zu konterkarieren sowie sinnverändernd und damit für die Normunterworfenen unklar zu sein.

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

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 Gleichbehandlungsstellen, deren **Unabhängigkeit** in der Personalbesetzung sowie deren umfassender **Weisungsfreiheit** gewährleistet werden kann.

### Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die ausdrückliche Verankerung der Unabhängigkeit der Institutionen betreffend Gleichbehandlung und Gleichstellung, nämlich der Gleichbehandlungskommission sowie der\*des Gleichbehandlungsbeauftragten im Bereich des Landes, der Stadt Graz, der Gemeinden und Gemeindeverbände (im Folgenden: die\*der Gleichbehandlungsbeauftragte) in § 35 Abs. 1 des Entwurfs wird begrüßt. Um diese effektiv zu gestalten, empfiehlt der Klagsverband, in § 43a des Entwurfs eine **umfassende Unabhängigkeit** der\*des Gleichbehandlungsbeauftragten **in der Personalbesetzung** zu normieren, anstatt diesen nur ein Anhörungsrecht zu gewähren.

### Wirksame Umsetzung von Kompetenzen der Gleichbehandlungsstellen

Ebenso ist positiv hervorzuheben, dass die **Gleichbehandlungskommission** gem. § 38 Z 1 und 2 des Entwurfs Rückmeldungen zu ihren Stellungnahmen verlangen kann. Um eine effektive Umsetzung zu gewährleisten, empfiehlt der Klagsverband, Fristen für die Rückmeldungen in Anlehnung an die Regelung zu Gutachten in § 40 Abs. 10 des Steiermärkischen Gleichbehandlungsgesetz 2023 (Stmk L-GBG 2023) zu verankern und deren Beachtung durch wirksame Konsequenzen, z.B. in Anlehnung an die Bestimmung des § 40 Abs. 11 Stmk L-GBG 2023 und durch Verwaltungsstrafen, wie dies auch in Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen anderer Bundesländer bereits vorgesehen ist, abzusichern. Es wird empfohlen, solche Verwaltungsstrafen ebenfalls in § 40 Abs. 11 zu ergänzen.

Die Erweiterung der Kompetenzen der Gleichbehandlungskommission, auf Antrag oder aus eigenem Entschluss auch bei Diskriminierungen nach § 9 des Entwurfs Gutachten zu erstellen (§ 40 Abs. 1 Z 1 bzw. § 40 Abs. 2 Z 2 a), wird ausdrücklich begrüßt. Diese sollten jedoch nicht im gleichen Zug – wie in § 40 Abs. 1 Z 2 sowie § 40 Abs. 2 Z 2 b) des Entwurfs vorgesehen – hinsichtlich anderer Rechte eingeschränkt werden. Der Klagsverband regt an, diese Schmälerung der Kompetenz der Gleichbehandlungskommission im Gesetzesentwurf rückgängig zu machen.

Begrüßt wird ebenfalls, dass die\*der **Gleichbehandlungsbeauftragte** in Umsetzung von Art. 5 Abs. 2 der Standards-RL gem. § 44 Abs. 1 Z 2 des Entwurfs ausdrücklich befugt wird, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung zu setzen. Es wird jedoch angeregt, die Maßnahmen in Umsetzung der Richtlinien zu konkretisieren und auch 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\*des Gleichbehandlungsbeauftragten verankert werden.

In Bezug auf die Möglichkeit der\*des Gleichbehandlungsbeauftragten, zu Gleichbehandlungsprogrammen Stellung zu nehmen, wird angeregt, die in den Erläuterungen zu § 44 Abs. 1 Z 13 des Entwurfs angeführte Informationspflicht über geplante Verordnungserlassungen im Gesetzestext zu verankern.

### Große Lücke: Einrichtung von Gleichbehandlungsstellen für alle Diskriminierungsverbote

Um die Richtlinie 2024/1499 umfassend umzusetzen, muss jedenfalls auch für Diskriminierungen im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit für alle vom Anwendungsbereich der RL 2000/43/EG umfassten Lebensbereiche sowie für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (RL 2004/113/EG) eine Gleichbehandlungsstelle eingerichtet werden (vgl. ErwGr 4 und 6 der RL 2024/1499). Der Klagsverband regt in diesem Zusammenhang dringend an, eine Gleichbehandlungsstelle einzurichten, die zumindest auch für diese bzw. **für alle** in § 29 Stmk L-GBG 2023 verankerten Diskriminierungsverbote zuständig ist und diese zumindest mit den gleichen Befugnissen, die der\*dem Gleichbehandlungsbeauftragten gem. § 44 zukommen, auszustatten und hierfür auf vorhandene Erfahrung und Expertise, insbesondere der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, aufzubauen.

Nach wie vor besteht auch hinsichtlich der Rechtsdurchsetzung eine große Lücke für Diskriminierungsbetroffene außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Land. Im Sinne einer Vereinheitlichung, einer effektiven Umsetzung der RLen sowie zur Stärkung des Vertrauens in die Institutionen wird dringend angeregt für alle Diskriminierungsbetroffenen iSd Stmk L-GBG den Zugang zu einer prüfenden Stelle wie der Gleichbehandlungskommission sowie einem Schlichtungsverfahren zu schaffen.

### Einräumung von Klagerechten

Die in § 44 Abs. 1 Z 8 des Entwurfs verankerte Möglichkeit für die\*den Gleichbehandlungsbeauftragte\*n, zur persönlichen Unterstützung und ohne Verfahrensrechte an Verfahren betreffend Diskriminierung und (sexueller) Belästigung teilzunehmen – offenbar in Umsetzung von Art 10 Abs. 3 der Standards-RL – reicht aus Sicht des Klagsverbands für eine effektive Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsbetroffenen nicht aus. Zudem muss eine Möglichkeit für Gleichbehandlungsstellen normiert werden, einem Gericht Stellungnahmen zu übermitteln (vgl. Art. 10 Abs. 2 der Standards-RL). 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 mit einem Gerichtsverfahren verbundene Belastung zu groß ist. Hinter vielen Diskriminierungserfahrungen stehen zudem strukturelle Fragen. Eine persönliche Unterstützung oder Begleitung durch Gleichbehandlungsstellen reicht für den Abbau dieser Hürden nicht aus, vielmehr sind Klagerechte für diese bzw. für Organisationen, die sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung beschäftigen, zentral.

Art 14 der Standards-RL unterstreicht die Bedeutung der Zivilgesellschaft für eine effektive Umsetzung der Diskriminierungsverbote. Der Klagsverband regt daher an, Klagemöglichkeiten für alle im Gesetz verankerten Diskriminierungsverbote sowohl für Gleichbehandlungsbeauftragte als auch für Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung dieses Gesetzes haben, einzuräumen, wie das bereits in § 32 Stmk L-GBG 2023 für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen nach § 31 verankert ist.

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). Zumindest wird daher angeregt, § 32 des Entwurfs dahingehend abzuändern, dass auch eine Klagemöglichkeit der Interessenvertretungen in ihrem eigenen Namen möglich ist. Damit wäre Art. 10 Abs. 3 lit. c der Standards-RL umgesetzt.

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. 31).

### **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**

Laut den Erläuterungen sind zur Umsetzung der Richtlinie 2023/970 punktuelle Anpassungen des Stmk L-GBG 2023 erforderlich.

Ausdrücklich begrüßt wird die in § 8 des Entwurfes vorgesehene Ergänzung, dass Fragen über die Entgeltentwicklung im laufenden oder in früheren Arbeits- oder Dienstverhältnissen im Auswahlverfahren unzulässig sind. Es sind jedoch weitere Umsetzungslücken aufzuzeigen.

#### Richtlinienkonforme Definition der „gleichen oder gleichwertigen Arbeit“

In § 18 des Stmk L-GBG 2023 sind bereits Rechtsfolgen für Entgeltdiskriminierungen verankert, auch der ergänzende Verweis auf § 9 mit der Begründung, dass gerade bei der Einreihung von Verwendungen und Stellen eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts erfolgen kann, ist positiv hervorzuheben. Eine nicht objektive Entlohnung von Bediensteten, die gleiche und gleichwertige Arbeit leisten, soll nach der RL gerade auch dann sichtbar gemacht werden, wenn sich dies (noch) nicht vollends im Gehalts- und Entlohnungssystem widerspiegelt.

Aus der derzeitigen Formulierung des § 18 kann jedoch nicht abgeleitet werden, von wem und auf Basis welcher Kriterien eine Arbeit als gleichwertig anerkannt wird. Im Sinne der Rechtsklarheit und der umfassenden Umsetzung der Entgelttransparenz-RL sollte jedenfalls eine Definition von gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit, die nach objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien, insbesondere nach den damit verbundenen Kompetenzen, Belastungen und Arbeitsbedingungen sowie der damit verbundenen Verantwortung (vgl. Art. 4 Abs. 4 der RL) im Gesetzestext verankert werden.

Die richtlinienkonforme Begriffsdefinition der „gleichwertigen Arbeit“ ist für die Umsetzung der Entgelttransparenz-RL zentral, da wesentlich in der RL vorgesehene Maßnahmen darauf aufbauen. Auf Basis des derzeitigen Entwurfs ist unklar, an welcher Stelle etwa der Bericht über das Entgeltgefälle (Art. 9), die Abhilfe bei geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden (Art. 9 Abs. 10), die Entgeltbewertung (Art. 10) und das Treffen von Maßnahmen zur Beseitigung von ungerechtfertigten Entgeltunterschieden (Art. 10 Abs. 2 lit. f) legislativ umgesetzt werden soll.

Auch das Auskunftsrecht über die durchschnittliche Höhe des Entgelts der Gruppe von Bediensteten, denen eine Person angehört, muss sich in Umsetzung von Art. 7 der Entgelttransparenz-RL auf jene Gruppe beziehen, die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit nach der Definition der Richtlinie verrichtet. Dies ist in § 44 Abs. 1 Z 15 des Entwurfs zu ergänzen. In vollständiger Umsetzung der Auskunftsrechte von Arbeitnehmer\*innen, insbesondere des Art. 7 Abs. 5 der Entgelttransparenz-RL empfiehlt der Klagsverband darüber hinaus, den Gesetzesentwurf

dahingehend zu ergänzen, dass Bedienstete nicht an der Offenlegung ihres Entgeltes gehindert werden dürfen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen.

#### 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.

In diesem Zusammenhang wird auf die Empfehlungen zur effektiven Rechtsdurchsetzung im Abschnitt zur Umsetzung der Standards-RL verwiesen.

#### Fehlende Umsetzung weiterer Bestimmungen aus der Entgelttransparenz-RL

Im Rahmen des Gesetzesentwurfes wird übersehen, dass für eine umfassende Umsetzung der Entgelttransparenz-RL, insbesondere in Bezug auf die individuelle Rechtsdurchsetzung von Verletzungen des Diskriminierungsverbots, noch folgende Punkte zu verankern sind:

Zur erleichterten Verfahrensführung für Diskriminierungsbetroffene 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 § 27) 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 weiters unter anderem notwendig, legislative Vorkehrungen für die Geltendmachung von Auswirkungen einer Diskriminierung beim Entgelt auf andere Ansprüche, wie insbesondere Pensionsschäden (vgl. ErwGr 15) zu treffen, unter anderem durch entsprechende Verjährungsregelungen.

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.<sup>a</sup> Theresa Hammer

Fachliche Geschäftsführung

Klagsverband