

An das  
Amt der oberösterreichischen Landesregierung  
Direktion Verfassungsdienst  
Per Webformular

Wien, am 15.06.2026

**Stellungnahme zum Begutachtungsentwurf betreffend das Landesgesetz, mit dem das Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz, das Oö. Antidiskriminierungsgesetz, das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 und das Oö. Lehrpersonen-Diensthoeheitsgesetz geändert werden (Oö. Gleichbehandlungs-Anpassungsgesetz 2026)**

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.

Der Klagsverband möchte insbesondere zu Aspekten der Rechtsdurchsetzung Stellung nehmen und ersucht, diese im Sinne einer effektiven Durchsetzung der normierten Diskriminierungsverbote zu berücksichtigen.

**Zur Umsetzung von Artikel 10 der Standards-RL und Artikel 15 der Entgelttransparenz-RL**

Die in § 8 Abs 5 des Entwurfs verankerte Möglichkeit für eine\*e Vertreter\*in der Antidiskriminierungsstelle, zur Unterstützung von Betroffenen an Verfahren als Vertrauensperson teilzunehmen und Stellungnahmen zu übermitteln, reicht aus Sicht des Klagsverbands für eine **effektive Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsbetroffenen** nicht aus. 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. **Eine Teilnahme am Verfahren als Vertrauensperson reicht für den Abbau dieser**

**Hürden nicht aus; vielmehr bedarf es konkreter Klagerechte für diese bzw für Organisationen, die sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung beschäftigen.**

Art 14 der Standards-RL unterstreicht die Bedeutung der Zivilgesellschaft für eine effektive Umsetzung der Diskriminierungsverbote. Der Klagsverband regt daher an, **Klagemöglichkeiten im eigenen Namen für alle im Gesetz verankerten Diskriminierungsverbote sowohl für die Antidiskriminierungsstelle 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. 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).

Für die Antidiskriminierungsstelle wären daher neben der ausreichenden Ressourcenausstattung (§ 14 Abs 1) jedenfalls auch die erforderlichen organisatorischen und rechtlichen Vorkehrungen nach dem Oö. Landesverfassungsgesetz und anderen rechtlichen Vorgaben zu treffen, damit der Antidiskriminierungsstelle die entsprechenden Klagerechte möglich werden.

Die Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen von Diskriminierungsbetroffenen für eine bereits erfolgte Diskriminierung führt regelmäßig nicht zu einer nachhaltigen Beseitigung der Diskriminierung bzw einem Abbau von strukturellen Diskriminierungen. Dass sich Betroffene dadurch potenziell immer wieder einer persönlichen Beeinträchtigung aussetzen müssen, ist ihnen 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 Art 15 Abs 9 B-VG bei den im Entwurf verankerten Rechtsfolgen zu ergänzen (§ 8).

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 Gleichbehandlungsbeauftragten 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.

### **Zum Oö. Antidiskriminierungsgesetz**

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

### Schlichtungsverfahren (§ 5)

Der Klagsverband begrüßt, dass mit § 5 Oö. Antidiskriminierungsgesetz Betroffenen die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens eröffnet werden soll, sowie, dass im Fall einer Nicht-Einigung die Antidiskriminierungsstelle eine unverbindliche Stellungnahme erstellt und von den betroffenen Organen nach § 2 Abs 2 eine Rückmeldung verlangt werden kann.. Die Stellungnahme sollte, um effektiv zu sein, verbindlich sein und deren Beachtung zusätzlich durch Verwaltungsstrafen abgesichert werden. Dies ist in anderen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen der Bundesländer bereits vorgesehen.

### Verjährungsfristen

Der Klagsverband regt an, in § 5 und/oder § 8 Oö. Antidiskriminierungsgesetz eine Bestimmung aufzunehmen, nach der das Schlichtungsverfahren die Verjährung der Schadenersatzansprüche hemmt, wie es auch im Entwurf zum Oö. GBG gemacht wurde (§ 19 Abs 7 Oö. GBG). Weiters sollte zur Vereinfachung der Rechtsanwendung die Verjährungsfrist explizit im Gesetz genannt sein.

### Mindestschadenersatz (§ 8 Abs 1)

Im Sinne einer **tatsächlichen und wirksamen Entschädigung** von Diskriminierungen (vgl. z. B. Art 16 Abs 2 EntgelttransparenzRL) sollte der bestehende Mindestschadenersatz an die Inflation angepasst und auf mindestens € 1.500 erhöht werden.

### Weisungsfreiheit (§ 14 Abs 3)

Die ausdrückliche verfassungsrechtliche Verankerung der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle wird begrüßt. Es wird jedoch angeregt, die Bestimmung um die Stellvertretung der Leitung zu erweitern. Um die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit effektiv zu gestalten, empfiehlt der Klagsverband darüber hinaus, eine **umfassende Unabhängigkeit** der Antidiskriminierungsstelle **in der Personalbesetzung** zu normieren.

### Vereinheitlichung der Rechtsschutzmöglichkeiten

Im Sinne einer Vereinheitlichung und einer effektiven Umsetzung der Standards-RL wird zudem angeregt, für alle Diskriminierungsbetroffenen iSd Oö. Antidiskriminierungsgesetzes den Zugang zu einer prüfenden Stelle wie der Gleichbehandlungskommission gem. § 21 Oö. Gleichbehandlungsgesetz zu schaffen. Das betrifft auch die Landarbeiter\*innen: ErwGr 46 der RL 2024/1500 normiert ein Verschlechterungsverbot; die Umsetzung dieser Richtlinie darf keine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.

### **Zum Oö. Gleichbehandlungsgesetz**

Die Zusammenführung aller Bestimmungen für Landes- und Gemeindebedienstete in einem Gesetz erscheint im Sinne der Vereinfachung der Rechtsanwendung sinnvoll.

### Definition von gleicher oder gleichwertiger Arbeit (§ 2 Abs 13)

Die **Begriffsdefinition der Gruppe der Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten**, in § 2 Abs 13 des Entwurfs ist verfehlt und entspricht nicht den Vorgaben der Entgelttransparenz-RL. Im vorliegenden Entwurf wird normiert, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit dann vorliege, wenn Personen innerhalb eines Entlohnungsschemas gleich 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 Entlohnungssystem widerspiegelt.

Das in § 3 Abs 2 und § 5 des Entwurfs normierte Diskriminierungsverbot reicht für eine richtlinienkonforme Umsetzung nicht aus, vielmehr bedarf es 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: das Auskunftsrecht der Bediensteten (§ 8c Abs 2), der Bericht über das Entgeltgefälle, die Abhilfe bei geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden (§ 8c Abs 4), die Entgeltbewertung und das Treffen von Maßnahmen zur Beseitigung von ungerechtfertigten Entgeltunterschieden (§ 8c Abs 5).

Damit die Zielsetzung sowie die zentralen Bestimmungen der Entgelttransparenz-RL Wirkung entfalten, und insbesondere die Abhilfe nach § 8c Abs 4 und Maßnahmen nach § 8c Abs 5 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 „Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten“ richtlinienkonform anzupassen** (§ 2 Abs 13).

#### Definition intersektionaler Diskriminierung (§ 2 Abs 14)

Der Klagsverband begrüßt, dass die Definition der intersektionalen Diskriminierung in § 2 Abs 14 des Entwurfs Einzug findet. Eine intersektionale Diskriminierung liegt jedoch nicht nur dann vor, wenn eine Diskriminierung aus einer Überschneidung des Merkmals Geschlecht mit einem anderen geschützten Merkmal besteht, sondern **immer dann, wenn eine spezifische Diskriminierung durch die Überschneidung zweier Diskriminierungsmerkmale entsteht** (z.B. bei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und einer Behinderung). Es wird daher dringend angeregt, die Bestimmung dahingehend abzuändern.

#### Konkrete Vorgaben für Ausschreibungen

Es wird begrüßt, dass in § 6 konkrete Vorgaben für Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen formuliert werden.

### Fristen für Beantwortung von Anfragen (§ 8c Abs 4)

Es wird angeregt, die „angemessene Frist“, innerhalb derer Anfragen von Bediensteten, Interessensvertretung oder der Gleichbehandlungsstelle beantwortet werden müssen, zu konkretisieren.

### Geschlechterinklusive Umsetzung der Entgelttransparenz-RL

Die Umsetzung der Entgelttransparenz-RL sollte zudem geschlechterinklusiv 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 §§ 8c Abs 4 Z 5ff). Um der Geschlechtervielfalt gerecht zu werden, könnte auf den „Anteil nach Geschlecht“ abgestellt werden.

### 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 Diskriminierungsbetroffene ist in Umsetzung des Art. 17 Abs. 1 lit. a der RL in § 8c des Entwurfs ein Unterlassungsanspruch zu verankern, sowie in Umsetzung des Art. 20 Abs. 1 der RL im Entwurf (z. B. ebenfalls in § 8c) 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, legistische 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.

### Mindestschadenersatz (§ 18)

Ein einheitlicher Mindestschadenersatz für alle Diskriminierungsgründe und -formen wird begrüßt. Im Sinne einer **tatsächlichen und wirksamen Entschädigung** von Diskriminierungen (vgl. z. B. Art 16 Abs 2 EntgelttransparenzRL) sollte dieser jedoch an die Inflation angepasst und auf mindestens € 1.500 erhöht 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

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Thomas Mördinger  
Geschäftsführung Klagsverband