

Amt der Burgenländischen Landesregierung
Stabsabteilung Verfassung und Recht
Per Mail an: post.vr@bglg.gv.at

Wien, am 10.06.2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und das Verbot der Diskriminierung (Burgenländisches Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz – Bgld. GADG)

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 drei 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 Zusammenlegung des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes mit dem Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz wird im Sinne einer **Reduktion der Zersplitterung des Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechts** in Österreich ausdrücklich begrüßt.

Ebenso positiv hervorzuheben ist, dass die **sexuelle Identität** gem. § 4 Abs. 1 Z 7 des Entwurfs ausdrücklich vom Diskriminierungsschutz umfasst ist. Aus Sicht des Klagsverbands ist jedoch nicht klar, was unter „sexueller Identität“ (insbesondere in Abgrenzung zu „sexueller Orientierung“) konkret gemeint ist. Es wird daher angeregt, das Merkmal als „**Geschlechtsidentität**“ zu bezeichnen oder um diesen Begriff zu erweitern, um insbesondere Personen, die nicht einem binären Geschlecht zugehörig sind, vor Diskriminierungen zu schützen.

Die Verlängerung der Verjährungsfrist bezüglich der Geltendmachung von Ansprüchen (§ 32 Abs. 5 und Abs. 9, § 39 Abs. 4 des Entwurfs) bei (sexueller) Belästigung ist ausdrücklich zu begrüßen. Angeregt wird in diesem Zusammenhang, dass auch die Antragsfrist an die Gleichbehandlungskommission gem. § 50 Abs. 4 des Entwurfs für vermutete Diskriminierungen, die keine Belästigung sind, der allgemeinen Verjährungsfrist angeglichen wird.

Berücksichtigung von intersektionaler Diskriminierung

Der Klagsverband begrüßt, dass die Definition der intersektionalen Diskriminierung in § 4 Abs. 8 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.

Behindertenförderungsgebot

Es wird angeregt, die Überschrift des § 21 des Entwurfs abzuändern, zumal es sich nicht um eine allgemeine Bestimmung zur Förderung von Menschen mit Behinderungen handelt, sondern um die Pflicht, auf die Beseitigung von Benachteiligungen hinzuwirken. Zudem wird dringend angeregt, **die allgemeine Ausnahme bei unverhältnismäßiger Belastung des Rechtsträgers** im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention, die Verhältnismäßigkeitsprüfungen nur bei spezifischen angemessenen Vorkehrungen kennt (vgl. Art. 2 und Art. 27 UN-BRK), **zu streichen** oder diese zumindest im Sinne der Rechtsklarheit in Anlehnung an § 6 Abs. 2 BGStG zu konkretisieren.

Definition von Belästigung und sexueller Belästigung

Im Hinblick auf die Definitionen von (sexueller) Belästigung in den §§ 10 und 38 des Entwurfs wird angeregt, den Tatbestand eindeutig zu definieren. In der derzeitigen Formulierung ist nicht klar, inwiefern sich der Belästigungsbegriff in den §§ 10 Abs. 1 und 3 sowie 38 Abs. 1 von der Definition in §§ 10 Abs. 2 und 4 sowie § 38 Abs. 2 („Eine – sexuelle – Belästigung liegt auch vor...“) unterscheidet.

Wirksamer Mindestschadenersatz

Grundsätzlich wird die Verankerung eines Mindestschadenersatzes für Belästigungen in § 30 Abs. 3 und § 39 Abs. 2 des Entwurfs begrüßt. Im Sinne einer **tatsächlichen und wirksamen Entschädigung** von Diskriminierungen (vgl. z.B. Art. 16 Abs. 2 EntgelttransparenzRL) sollte dieser jedoch der Inflation angepasst und auf mindestens € 1.500 erhöht werden. Weiters wird angeregt, **für das Zuwiderhandeln gegen alle Diskriminierungsverbote konkrete Schadenersatzhöhen oder einen Mindestschadenersatz 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.

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. 13 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 Entlohnungs- oder Gehaltsschemas in dieselbe Besoldungs-, Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder Dienstklasse 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.

Das in § 7 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: der Bericht über das Entgeltgefälle (§ 15), die Abhilfe bei geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden (§ 15 Abs. 6), die Entgeltbewertung (§ 16) und das Treffen von Maßnahmen zur Beseitigung von ungerechtfertigten Entgeltunterschieden (§16 Abs. 2 Z 6).

Damit die Zielsetzung sowie die zentralen Bestimmungen der Entgelttransparenz-RL Wirkung entfalten, und insbesondere die Abhilfe nach § 15 Abs. 6 und Maßnahmen nach § 16 Abs. 2 Z 6 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. 13).

Auskunftsrecht über Entgelthöhen

Auch das in § 14 Abs. 1 des Entwurfs normierte Auskunftsrecht muss sich in RL-konformer Umsetzung (vgl. Art. 7 Abs. 1 der RL) auf die Gruppe der Bediensteten beziehen, die gleiche oder

gleichwertige Arbeit verrichten. Es wird daher dringend angeregt, § 14 Abs. 1 Z 2 des Entwurfs dahingehend anzupassen.

Offenlegung des Entgeltes

In vollständiger Umsetzung der Auskunftsrechte von Arbeitnehmer*innen, insbesondere des Art. 7 Abs. 5 der Entgelttransparenz-RL empfiehlt der Klagsverband, § 14 Abs. 4 des 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).

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 § 23 des Entwurfs ein Unterlassungsanspruch zu verankern, sowie in Umsetzung des Art. 20 Abs. 1 der RL im Entwurf (z. B. in § 33) 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, 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.

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 §§ 15 Abs. 1 Z 5 und Z 6; §§ 16 Abs. 2 Z 1 und Z 5). Um der Geschlechtervielfalt gerecht zu werden, könnte auf den „Anteil nach Geschlecht“ abgestellt 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 Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktpersonen, deren **Unabhängigkeit** in der Personalbesetzung sowie deren umfassender **Weisungsfreiheit** gewährleistet werden kann.

Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die ausdrückliche verfassungsrechtliche Verankerung der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der*des Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Kontaktpersonen in § 44 des Entwurfs wird begrüßt. Es wird jedoch angeregt, die Bestimmung um die Stellvertretung von Gleichbehandlungsbeauftragten zu erweitern. Um die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit effektiv zu gestalten, empfiehlt der Klagsverband darüber hinaus, in § 53 des Entwurfs eine **umfassende Unabhängigkeit** der*des Gleichbehandlungsbeauftragten **in der Personalbesetzung** betreffend ihre*seine Stellvertretung und Mitarbeiter*innen zu normieren.

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 § 36 des Entwurfs verankerten Diskriminierungsverbote zuständig ist** und diese zumindest mit den gleichen Befugnissen, die der*dem Gleichbehandlungsbeauftragten gem. § 55 zukommen, auszustatten.

Im Sinne einer Vereinheitlichung, einer effektiven Umsetzung der RLen sowie zur Stärkung des Vertrauens in die Institutionen wird darüber hinaus dringend angeregt, **für alle Diskriminierungsbetroffenen** iSd des Entwurfs, daher auch für Betroffene der Diskriminierungsverbote des 3. Hauptstücks, **den Zugang zu einer prüfenden Stelle wie der Gleichbehandlungskommission sowie einem Schlichtungsverfahren zu schaffen**.

Einräumung von Klagerechten

Die in § 55 Abs. 9 des Entwurfs verankerte Möglichkeit für die*den Gleichbehandlungsbeauftragte*n, zur Unterstützung von betroffenen Bediensteten an Verfahren betreffend Diskriminierung teilzunehmen sowie Gutachten der Gleichbehandlungskommission an das Gericht zu übermitteln, ist zu wenig konkret normiert und 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 durch Gleichbehandlungsstellen zur Unterstützung der Betroffenen 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*den Gleichbehandlungsbeauftragte*n 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).

Die im Entwurf verankerte Möglichkeit zur Nebenintervention – die jedoch nicht für Gleichbehandlungsstellen gilt – ist zwar eine Möglichkeit für berufliche Interessenvertretungen bzw. Vereinigungen und Einrichtungen mit entsprechendem berechtigtem Interesse, um antidiskriminierungsrechtliche Expertise in ein Gerichtsverfahren einzubringen, sie kann jedoch insbesondere die Problematik des Prozesskostenrisikos sowie die mangelnde Möglichkeit, strukturelle Fragen bei der individuellen Rechtsdurchsetzung zu beleuchten, nicht lösen.

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 potentiell 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 (§§ 22 ff, 39).

Wirksame Sanktionen bei Auskünften und der Umsetzung von Maßnahmen

Um die Umsetzungspflichten von Vorschlägen der Gleichbehandlungskommission und der*des Gleichbehandlungsbeauftragten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung iSd §§ 50 Abs. 8 und 9 und des § 55 Abs. 8 des Entwurfs effektiv zu gestalten, wird angeregt, deren **Beachtung zusätzlich durch Verwaltungsstrafen abzusichern**. Dies ist in anderen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen der Bundesländer bereits vorgesehen. Ebenso wird angeregt, die Auskunftsrechte der*des Gleichbehandlungsbeauftragten in § 54 Abs. 3 des Entwurfs mit Fristen für die Rückmeldung und bei Nicht-Einhaltung mit wirksamen Konsequenzen zu belegen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Umsetzungsvorschläge und Auskunftsbegehren auf Kosten der betroffenen Personen ins Leere gehen.

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. Thomas Mördinger
Geschäftsführung Klagsverband