Oberösterreich

POSTANSCHRIFT Postfach 394, 4021 Linz

ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40
4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2142
FAX +43 (0)50 6906-62142
UNSER ZEICHEN FGP/WLa/Zb
BEARBEITER/IN Wiednig Laura

DATUM 11.6.2026

Amt der Oö. Landesregierung
zH Herrn LAD Mag. Thomas Schäffer
Direktion Verfassungsdienst
Landhausplatz 1
4021 Linz

Verf-2012-123020/23-Za; Oö. Gleichbehandlungs-Anpassungsgesetz 2026

Sehr geehrter Herr Landesamtsdirektor Mag. Schäffer!

1. Allgemeines
Die Arbeiterkammer Oberösterreich begrüßt die Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben zur Stärkung von Gleichbehandlungsstellen sowie die Übernahme wesentlicher Bestimmungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021.

Es ist zudem zu begrüßen, dass die Regelungen für Landes- und Gemeindebedienstete aus dem Anwendungsbereich des Oö. Antidiskriminierungsgesetz (ADG) herausgenommen und sämtliche Diskriminierungstatbestände im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in das Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021 überführt werden.

Es ist anzumerken, dass im Begutachtungsentwurf durchgehend von zwei Geschlechtern ausgegangen wird. Um Interpretationen unnötig zu machen, ist ein Abgehen vom starr binären Geschlechtssystem zu empfehlen und eine Formulierung zu finden, die explizit auch alternative Geschlechtsidentitäten miteinschließt (inkl. z.B. inter, divers, transsexuell), da auch diese oftmals Opfer von (nicht nur) Entgeltdiskriminierungen sind.

2. Umsetzung der RL (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 sowie der RL (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2025 – Standards für die Gleichbehandlungsstellen (RL (EU) 2024/1499 sowie RL (EU) 2024/1500)
2.1. Art 3 RL (EU) 2024/1499 und Art 3 RL (EU) 2024/1500 Unabhängigkeit:

Im vorliegenden Entwurf fehlt eine detaillierte Umsetzung des Art 3 RL (EU) 2024/1499 bzw. des Art 3 RL (EU) 2024/1500: Die bisherige Koppelung der Bestellungsdauer der Mitglieder an die Legislaturperiode blieb gem. § 21 Abs 4 Oö. GBG 2021 mit Ausnahme des Vorsitzes unverändert bestehen. Diese Koppelung stellt keine ausreichende Maßnahme iSd Art 3 RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 3 RL (EU) 2024/1500 dar, die die Wahrnehmung der Aufgaben und die Ausübung der Zuständigkeiten frei von äußerer Beeinflussung sicherstellt, und entspricht nicht den Vorgaben der RL, wie sie in ErwGr 18 bzw. ErwG. 17 näher ausgeführt werden. Es wird daher empfohlen die Bestellungsdauer unabhängig von der Legislaturperiode festzulegen.

2.2. Art 7 RL (EU) 2024/1499 und Art 7 RL (EU) 2024/1500 Alternative Streitbeilegung:
Art 7 RL (EU) 2024/1499 und Art 7 RL (EU) 2024/1500 verlangen eine ausreichende Verjährungsfrist. Es ist daher kritisch anzumerken, dass die Anfechtungsfrist von vierzehn Tagen gem. § 19 Abs 1 sowie Abs 4 iVm Abs 7 Oö. GBG im Zuge der Novellierung nicht verlängert wurde. Eine Frist von vierzehn Tagen ist für eine gerichtliche Geltendmachung nicht ausreichend. Die Anfechtungsfrist sollte auf mindestens zwei Monate verlängert werden, um den Anforderungen an eine „ausreichende Frist" im Sinne der Richtlinien zu genügen.

Im Zusammenhang mit der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen der Arbeitnehmer:innen ist darauf hinzuweisen, dass sich diese Möglichkeit nur implizit aus § 19 Abs 1 und 2 iVm Abs 5 Oö. GBG 2021 ergibt. Die gerichtliche Überprüfbarkeit sollte ausdrücklich im Gesetz verankert werden, um Klarheit zu schaffen und die Rechtsdurchsetzung zu stärken. Im Sinne einer transparenteren Regelung wird angeregt, die Möglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung expliziter zu regeln.

2.3. Art 10 RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 10 RL (EU) 2024/1500 Rechtsstreitigkeiten:
Art 10 RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 10 RL (EU) 2024/1500 sehen ein Recht der Gleichbehandlungsstellen vor, in Gerichtsverfahren tätig zu werden.

§ 8 Abs 5 Oö ADG sieht ein Teilnahmerecht eines:einer Vertreter:in der Antidiskriminierungsstelle ausdrücklich vor. Im Oö. GBG 2021 ist keine diesbezügliche Neuregelung und auch kein Querverweis auf § 8 Abs 5 Oö ADG enthalten. Es wird lediglich in den Erläuterungen (S 7) zusätzlich auf den bestehenden § 19 Abs 6 Oö. GBG 2021 verwiesen, wobei in dieser Bestimmung das Teilnahmerecht eines:einer Vertreter:in der Antidiskriminierungsstelle nicht explizit aufgenommen wurde. Es ist daher unklar, ob das erforderliche Teilnahmerecht der Gleichbehandlungsstelle iSd Art 10 RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 10 RL (EU) 2024/1500 tatsächlich durch die angeführten Interessenvertretungen der Bediensteten sowie die Vereinigungen abgedeckt ist und daher im vollen Umfang umgesetzt wurde. Es wird daher auch an dieser Stelle eine explizite Regelung angeregt, um die Rechtsdurchsetzung der betroffenen Arbeitnehmer:innen besser abzusichern und Art 10 RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 10 RL (EU) 2024/1500 korrekt umzusetzen.

Kritisch ist zudem anzumerken, dass die Vertreter:innen der Antidiskriminierungsstelle hinsichtlich ihrer Tätigkeit in Gerichtsverfahren lediglich über ein Teilnahmerecht gemäß Art 10 Abs 3b RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 10 Abs 3b RL (EU) 2024/1500 verfügen und nach erfolglosen Schlichtungsverfahren lediglich eine unverbindliche Stellungnahme abgeben kann. Dabei würde sich ein eigenständiges Klagerecht der Gleichbehandlungsstellen nach Art 10 Abs 3a und 3c RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 10 Abs 3a und 3c RL (EU) 2024/1500 als sinnvoll erweisen, insbesondere wenn betroffene Arbeitnehmer:innen aufgrund verfahrensrechtlicher oder finanzieller Hindernisse oder aus Furcht vor Viktimisierung von einer gerichtlichen Auseinandersetzung absehen oder ein öffentliches Interesse an der Klärung der Frage besteht (vgl ErwGr. 34 bzw. ErwGr 33).

Ein eigenständiges Klagerecht der Gleichbehandlungsstellen trägt wesentlich zu einer Durchsetzung der Gleichbehandlungsgrundsätze bei. Daher wird die Ausweitung des Rechts auf eine eigenständige Klagemöglichkeit gemäß Art 10 Abs 3a und 3c RL (EU) 2024/1499 bzw. Art 10 Abs 3a und 3c RL (EU) 2024/1500 empfohlen.

Die derzeitige Regelung im Oö. GBG 2021 entspricht nicht vollständig den Anforderungen der RL (EU) 2024/1499 und RL (EU) 2024/1500. Um die Rechte der Betroffenen wirksam zu schützen und die Vorgaben der EU-Richtlinien zu erfüllen, sind klare, explizite und wirksame Regelungen notwendig – insbesondere hinsichtlich Unabhängigkeit, Fristen und Prozessbeteiligung der Gleichbehandlungsstellen. Nur so kann eine echte Gleichbehandlung im Arbeitsrecht nachhaltig durchgesetzt werden.

3. Umsetzung der RL (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (RL (EU) 2022/2041
Die Umsetzungsfrist für diese RL lief bereits am 15.11.2024 ab, weshalb es sehr zu begrüßen ist, dass die Landesgesetzgebung hier tätig wird.

3.1. Art 5 RL (EU) 2022/2041 Verfahren zur Festsetzung angemessener gesetzlicher Mindestlöhne:
Für Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen sieht die ML-RL Verfahren zur Festlegung und Aktualisierung von gesetzlichen Mindestlöhnen vor. Hier müssen klar definierte Kriterien und Referenzwerte festgelegt werden, die zur Angemessenheit beitragen.

Im öffentlichen Dienst verhandelt die Gewerkschaft die Löhne, welche im Anschluss nicht in Kollektivverträgen, sondern in Gesetzen festgelegt werden. In Oberösterreich beispielsweise im Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 - Oö. GDG 2002. In diesem Fall sind wie ausgeführt Verfahren zur Festsetzung angemessener Mindestlöhne im Sinne des Art 5 der ML-RL festzulegen. In den landesgesetzlichen Normen finden sich jedoch keine Bestimmungen über die Zusammensetzung der Höhe des Entgelts, welche im Anlassfall richtlinienkonform interpretiert werden könnten. Wünschenswert wäre daher, den Entlohnungsschemata im öffentlichen Recht, flächendeckend jeweils entsprechende Umsetzungsbestimmungen im Sinne des Art 5 der ML-RL (inkl. regelmäßiger Aktualisierungen) voranzustellen, welche dann richtlinienkonform interpretiert werden könnten. Diese lässt der derzeitige Gesetzesentwurf aus.

3.2. Art 8 - RL (EU) 2022/2041 - Wirksamer Zugang der Arbeitnehmer:innen zu gesetzlichen Mindestlöhnen:
In allen Mitgliedstaaten sind Informationen über den Mindestlohnschutz sicher zu stellen sowie passende Rechtsdurchsetzungs- und Sanktionsmechanismen zu schaffen.
Die klarstellende Ergänzung des Benachteiligungsschutzes für Landes und Gemeindeverbands- Bedienstete durch § 8b Oö GBG 2021 ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

4. Umsetzung der RL (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen
4.1 Art 3 RL (EU) 2023/970 - Begriffsbestimmungen:
In Umsetzung des Art. 3 wurden einige noch fehlende Begriffsbestimmungen in § 2 Oö GBG übernommen, was aus unserer Sicht begrüßenswert ist.

4.2 Art 4 RL (EU) 2023/970 - Gleiche und gleichwertige Arbeit
Aus den Erläuterungen zum vorliegenden Gesetzesentwurf zu § 8 c OÖ GBG 2021 ist zu entnehmen, dass die Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und der Entgeltentwicklung für Oö. Landes- und Gemeinde(verbands)bedienstete gesetzlich in den jeweiligen Dienstrechtsgesetzen normiert sind und der Gesetzgeber daher davon ausgeht, dass eine weitere Umsetzung nicht notwendig ist.

Gemäß Art 4 Abs 4 der RL sind für die Bewertung insbesondere folgende Kriterien wesentlich: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden. Die sich in den Landesgesetzen befindenden Bewertungskriterien sind daher im Sinne der Umsetzung der RL noch einmal kritisch zu hinterfragen, neu zu bewerten und gegebenenfalls zu erweitern. Beispielsweise schlüsselt die Oö. Einreihungsverordnung 2005 - Oö. EV 2005 unterschiedlichste objektive Bewertungskriterien auf und orientiert sich dabei an der so genannten Hay-Methode.

Die Hay-Methode ist als analytisches Stellenbewertungsverfahren grundsätzlich geeignet, um die Basis für die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zu schaffen. Sie reicht allein jedoch nicht aus und hat signifikante Schwachstellen bezüglich moderner Gleichstellungsanforderungen. Die Richtlinie fordert zwingend objektive, geschlechtsneutrale Kriterien, während die traditionelle Hay-Methode historisch bedingt typische "Frauenberufe" strukturell benachteiligen kann. Insbesondere das Kriterium der Arbeitsbedingungen (physische und psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz) finden hier keine ausreichende Berücksichtigung. Daher ist zu empfehlen, das System der Bewertung unter den Gesichtspunkten der RL neu festzulegen sowie den einzelnen Funktionen eine ausführliche Erläuterung über das Zustandekommen der konkreten Einreihung zu hinterlegen.
Aus den aktuell gültigen Normen ist eine transparente und gut nachvollziehbare Bewertung der Tätigkeiten nicht eindeutig abzuleiten.

4.3 Art 5 RL (EU) 2023/970 - Entgeltransparenz vor der Beschäftigung
Die in Umsetzung des Art 5 RL gemachten Änderungen im § 4 und 6 Oö. GBG 2021 werden ebenfalls von uns unterstützt. Das Verbot der Befragung zu laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen bzw. Entgelt und der Einholung von Informationen, die diskriminierungsfreie Ausschreibung sowie die verpflichtende Angabe des Einstiegsgehaltes in Ausschreibungen leisten einen wertvollen Beitrag zur Erreichung der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern in Oberösterreich.

4.4 Art 6 RL (EU) 2023/970 -Transparenz bei der Festlegung des Entgeltes und der Politik der Entgeltentwicklung
Der Entfall der Informationsverpflichtung betreffend der Entgeltentwicklung gemäß § 8c Oö. GBG 2021 für Arbeitgeber:innen die weniger als 50 Personen beschäftigen ist gemäß Art 6 RL (EU) 2023/970 zwar rechtskonform jedoch nichtsdestotrotz bedauernswert. Dem öffentlichen Arbeitgeber ist eine solche Verpflichtung wohl auch mit weniger als 50 Arbeitnehmer:innen zumutbar, da hier entsprechende Ressourcen und Know-how im Hintergrund zur Verfügung stehen.

4.5 Art 7 RL (EU) 2023/970 - Auskunftsrecht
Art 7 wurde in § 8c Abs 2 Oö GBG 2021 umgesetzt. Bedienstete werden dabei aufgefordert, sich zunächst an die berufliche Interessensvertretung oder die Gleichbehandlungsstelle zu wenden. Dieser Weg ist in der RL nicht vorrangig vorgesehen, sondern stellt gem. Art 7 Abs 2 lediglich eine Möglichkeit dar. Aus unserer Sicht ist diese Möglichkeit als Wahlrecht auszugestalten. Adressat und somit auskunftspflichtig im Sinne des Art 7 Abs 1 der RL ist jedoch vorrangig die Arbeitgeberin. Sollte diese Aufgabe gänzlich von Interessensvertretung und Gleichbehandlungsstelle übernommen werden, so ist sicher zu stellen, dass dieser Zugang zu allen relevanten Informationen haben und auch mit entsprechenden Ressourcen versehen werden.

4.6 Art 8 RL (EU) 2023/970 -Zugang zu Informationen
Art 8 wird in § 8c Abs 3 Oö GBG 2021 umgesetzt.

4.7 Art 9 RL (EU) 2023/970 -Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
Diese Berichterstattungspflicht betrifft zwar nicht zwingend Arbeitgeber:innen mit weniger als 100 Arbeitnehmer:innen, kann jedoch auf diese ausgeweitet werden. Von dieser Möglichkeit wurde im gegenständlichen Begutachtungsentwurf kein Gebrauch gemacht. Wir empfehlen dies dringend nachzuholen.

4.8 Art 10 RL (EU) 2023/970 - Gemeinsame Entgeltbewertung
Art 10 der RL wurde mit § 8 Abs 5 Oö GBG 2021 umgesetzt und verweist in wesentlichen Teilen unmittelbar auf die Bestimmung der RL.

4.9 Art 14 ff bis 22 RL (EU) 2023/970
Art 14 ff der RL sind in § 8c Abs. 6 Oö. GBG 2021 mit Verweis auf die §§ 11 bis 17 sowie § 19 Oö. GBG 2021 umgesetzt.

Eine Erhöhung des Mindestschadenersatzes über die derzeit gültigen 1.000 Euro wäre im Zuge dieser Novellierung möglich und nötig, um Art 16 RL (EU) 2023/970 gerecht zu werden, welcher einen Schadenersatz verlangt, der eine tatsächlich abschreckende und angemessene Höhe hat. Derzeit findet sich dies bedauerlicherweise nicht im Gesetzesentwurf.

Ebenso ist die 14-tägige Klagsfrist, welche beim Kampf um das aufrechte Arbeitsverhältnis derzeit gesetzlich in § 19 Oö GBG 2021 verankert ist, abzuändern, da diese zu kurz bemessen ist, um richtlinienkonform zu sein. Es wird eine mindestens zweimonatige Klagsfrist empfohlen.

Kritisch ist ergänzend anzumerken, dass im vorliegenden Begutachtungsentwurf nicht berücksichtigt wurde, dass Verjährungsfristen solange nicht laufen, wie ein Verstoß andauert, oder dass sie erst nach Beendigung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses beginnen können. Da viele Betroffene einerseits jahrelang (weit länger als drei Jahre) von einer Entgeltdiskriminierung betroffen sind und andererseits davon oftmals erst nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses erfahren bzw. im aufrechten Dienstverhältnis verständlicher Weise den Konflikt mit dem:der Arbeitgeber:in scheuen, wäre dies ein wichtiger Beitrag zur Erreichung echter Entgeltgleichheit.

In Umsetzung des Art 18 RL (EU) 2023/970 – Verlagerung der Beweislast – begrüßen wir die Einfügung des Abs 8a in § 19 Oö GBG 2021.

Art. 20 RL (EU) 2023/970 ermöglicht den Zugang zu Beweismitteln. Diese Bestimmungen fanden im derzeitigen Gesetzesentwurf noch keinen Eingang und sollte ergänzt werden.

Auch die Möglichkeit Verfahrenskosten der unterlegenen Partei unter bestimmten Voraussetzungen (siehe Art 22 RL (EU) 2023/970) zu erlassen, sollten noch Eingang in das gegenständliche Gesetz finden.

Der vorliegende Entwurf sieht allerdings keine Umsetzung einer Überwachungsstelle und Sanktionierungen bei Verstößen, noch eine Absicherung der für Beratung, Kontrolle und Rechtsdurchsetzung erforderlichen Ressourcen vor.

Die AK Oberösterreich fordert: eine ausreichende personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen, wirksame und abschreckende Sanktionen bei Verstößen gegen Transparenz- und Berichtspflichten, eine regelmäßige Evaluierung der Wirksamkeit der Entgelttransparenzbestimmungen.

Oberösterreich

5. Normgestaltung mit Querverweisen zwischen Oö. GBG 2021 und Oö. ADG
Die vorliegende Novellierung des Oö. GBG 2021 enthält zahlreiche Querverweise auf das Oö. ADG, wie beispielsweise in § 27 Oö. GBG 2021. Die aktuelle Praxis, das Oö. GBG 2021 durch zahlreiche Querverweise auf das Oö. ADG zu ergänzen, erschwert die Rechtsanwendung und trägt nicht zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung bei. Im Gegenteil: Sie gefährdet die Transparenz, Kohärenz und Wirksamkeit des Gleichbehandlungsrechts. Wenn Betroffene oder ihre Vertreter:innen mehrere Gesetze konsultieren müssen, um ein Recht geltend zu machen, wird die Inanspruchnahme von Schutzmechanismen erschwert – gerade in sensiblen Diskriminierungsfällen, wo Hemmschwellen ohnehin hoch sind. Die aktuelle Normgestaltung ist aus der Sicht der Rechtsanwender:innen daher abzulehnen. Daher ist zu empfehlen, die vorliegenden Novellierungen so zu gestalten, dass die für den jeweiligen Rechtsbereich relevanten Regelungen in sich geschlossen, klar und ohne übermäßige Verweisungsdichte sind. Nur so kann das Ziel beider Richtlinien – eine wirksame, unabhängige und zugängliche Durchsetzung der Gleichbehandlung – tatsächlich erreicht werden.

6. Fazit
Die vorgesehenen Maßnahmen können einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes und zur Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede leisten.
Aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht bestehen jedoch wesentliche Kritikpunkte und Verbesserungsbedarfe, um eine wirksame Umsetzung überhaupt zu ermöglichen.

Der Gesetzentwurf verweist wiederholt auf die Notwendigkeit ausreichender personeller, finanzieller und räumlicher Ressourcen für die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die neuen Auskunfts-, Beratungs- und Berichtspflichten zu einem erhöhten Arbeitsaufwand führen werden.

Die AK OÖ weist darauf hin, dass neue Rechte ohne entsprechende personelle und finanzielle Ausstattung Gefahr laufen, in der Praxis nur eingeschränkt wirksam zu sein. Die unionsrechtlich geforderte Effektivität der Gleichbehandlungsstellen setzt eine tatsächliche Stärkung ihrer Ressourcen voraus.

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Ernst Stummer, LL.M.
Stellvertretender Direktor

Andreas Stangl
Präsident

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR OBERÖSTERREICH