Textgegenüberstellung zur Regierungsvorlage des Oö. Gleichbehandlungs-Anpassungsgesetzes 2026

Landesgesetz über die Einrichtung von Verwaltungsorganen in den Angelegenheiten des Agrarrechts (Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz - Oö. AOG)

Inhaltsverzeichnis

1. Teil

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Einrichtung von Organen

2. Teil

Organe

1. Abschnitt

Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§ 2 Einrichtung, Bestellung

2. Abschnitt

Obereinigungskommission

§ 3 Einrichtung, Zusammensetzung

§ 4 Geschäftsführung

3. Abschnitt

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

§ 5 Einrichtung, Zusammensetzung

§ 6 Beschlussfassung

4. Abschnitt

Landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. landarbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsbeauftragter und landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle

~~**4. Abschnitt**~~

~~**Gleichbehandlungskommission**~~

§ 7 Bestellung~~Einrichtung, Zusammensetzung~~

§ 8 Rechtsstellung~~Geschäftsführung~~

~~§ 9 Ausschüsse~~

~~§ 10 Rechtsstellung der Mitglieder~~

~~**5. Abschnitt**~~

~~**Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Gleichbehandlungsbeauftragter**~~

~~§ 11 Bestellung~~

~~§ 12 Rechtsstellung~~

5. Abschnitt

~~**6. Abschnitt**~~

Land- und Forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle

§ 9~~§ 13~~ Einrichtung

§ 10~~§ 14~~ Geschäftsordnung

§ 11§ 15 Gebarung

3. Teil

Übergangs- und Begleitbestimmungen

§ 12§ 16 Übergangsbestimmungen

§ 13§ 17 Bedienstete in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Gebietskörperschaften

1. Teil

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Einrichtung von Organen

(1) Dieses Landesgesetz regelt die Organisation der in Abs. 2 und 3 genannten Organe.

(2) Zur Vollziehung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft werden folgende Organe eingerichtet:

1. die Land- und Forstwirtschaftsinspektion;
2. die Obereinigungskommission;
3. die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle;
~~4. die Gleichbehandlungskommission;~~
4.~~5.~~ die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte und die landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle;~~die bzw. der Gleichbehandlungs-beauftragte;~~
5.~~6~~. die Land- und Forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle.

(3) Zur Vollziehung des Berufsausbildungsrechts in der Land- und Forstwirtschaft wird die Land- und Forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle eingerichtet.

2. Teil

Organe

~~**4. Abschnitt**~~

~~**Gleichbehandlungskommission**~~

~~**§ 7**~~

~~**Einrichtung, Zusammensetzung**~~

~~(1) Beim Amt der Oö. Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission einzurichten.~~

~~(2) Den Vorsitz in der Kommission hat das nach der Geschäftsverteilung der Landesregierung für Angelegenheiten des Arbeitsrechts der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft zuständige Mitglied der Landesregierung oder eine von diesem damit betraute rechtskundige Person, die Bedienstete bzw. Bediensteter des Amtes der Oö. Landesregierung ist, zu führen.~~

~~(3) Der Kommission haben neben der bzw. dem Vorsitzenden anzugehören:~~

~~1. zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich;~~
~~2. zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter von freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber in der Land- und Forstwirtschaft;~~
~~3. zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der Landarbeiterkammer für Oberösterreich;~~
~~4. zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter von freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft;~~

5. zwei vom Amt der Oö. Landesregierung zu entsendende Mitglieder, von denen eines rechtskundig sein muss.

(4) Die Mitglieder nach Abs. 3 Z 1 bis 4 sind von der Landesregierung auf Vorschlag der jeweiligen Interessenvertretung für eine Funktionsdauer von sechs Jahren zu bestellen. Als Berufsvereinigungen gemäß Abs. 3 Z 2 und 4 sind solche anzusehen, denen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde. Wird das Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist die Landesregierung an Vorschläge nicht gebunden.

(5) Für jedes der im Abs. 3 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen bzw. zu entsenden. Jedes Mitglied wird während der Dauer seiner Verhinderung durch sein Ersatzmitglied vertreten.

(6) Die Landesregierung hat ein von einer der im Abs. 3 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenes Mitglied (Ersatzmitglied) bei Verzicht, bei Widerruf des Vorschlags durch die vorschlagsberechtigte Interessenvertretung, bei grober Verletzung oder bei dauernder Vernachlässigung seiner Pflichten seiner Funktion zu entheben. Eine Entsendung nach Abs. 3 Z 5 kann vom Amt der Oö. Landesregierung jederzeit widerrufen werden. Gleiches gilt für eine Betrauung gemäß Abs. 2.

(7) Ein Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ist von der Teilnahme an deren Sitzungen ausgeschlossen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.

§ 8
Geschäftsführung

(1) Die bzw. der Vorsitzende hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder schriftlich verlangt.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn die bzw. der Vorsitzende und mindestens vier weitere Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der bzw. des Vorsitzenden den Ausschlag. Sie bzw. er stimmt zuletzt ab.

(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Die bzw. der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat die bzw. der Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Über jede Sitzung ist eine Niederschrift aufzunehmen.

§ 9
Ausschüsse

(1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots im Einzelfall einem Ausschuss übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

~~(2) Ein Ausschuss hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein von der bzw. dem Vorsitzenden der Kommission damit betrautes Mitglied gemäß § 7 Abs. 3 Z 5 zu führen. Die übrigen Mitglieder sind von der bzw. dem Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreis der Mitglieder gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 bis 4 oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen. Diese Mitglieder sind jeweils in gleicher Zahl von den Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zu berufen.~~

~~(3) Für die Geschäftsführung gilt § 8 sinngemäß.~~

~~**§ 10**~~

~~**Rechtsstellung der Mitglieder**~~

~~(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben gegenüber dem Land Oberösterreich Anspruch auf Ersatz der notwendigen Barauslagen und Reisekosten nach den für Landesbedienstete geltenden Vorschriften. Gleiches gilt für die beigezogenen sonstigen Fachleute.~~

~~(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind, auch nach Beendigung der Funktion, verpflichtet, die ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse geheim zu halten, soweit und solange dies aus einem der in Art. 22a Abs. 2 zweiter Satz B-VG genannten Gründe erforderlich und verhältnismäßig ist; dies gilt sinngemäß auch für die beigezogenen sonstigen Fachleute.~~

~~(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind in Ausübung dieses Amtes an keine Weisungen gebunden.~~

~~(4) Die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.~~

~~(5) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission zu unterrichten. Diese ist verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß Abs. 2 zu erteilen.~~

4. Abschnitt

Landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. landarbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsbeauftragter und landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle

~~**5. Abschnitt**~~

~~**Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Gleichbehandlungsbeauftragter**~~

§ 7

Bestellung

(1) Die Landesregierung hat nach Maßgabe der §§ 2 bis 7 Oö. Objektivierungsgesetz 1994 in Angelegenheiten des Arbeitsrechts der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten zur bzw. zum landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragten und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter zu bestellen.

(2) Die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte ist zugleich Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Gleichbehandlungsstelle nach dem Landarbeitsgesetz 2021 - LAG, BGBl. I Nr. 78/2021 in Angelegenheiten des Arbeitsrechts der

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, die beim Amt der Oö. Landesregierung einzurichten ist.

(3) Die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte und deren bzw. dessen Stellvertreterin bzw. Stellvertreter sind für eine Funktionsdauer von sechs Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der bzw. des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig. Bei der Bestellung ist auf die persönliche und fachliche Eignung insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die jeweilige Person Erfahrungen auf dem Gebiet des Gleichbehandlungsrechts aufweist. Die Landesregierung hat die Bestellung zu widerrufen, wenn Umstände eintreten, die der ordnungsgemäßen Ausübung des Amts voraussichtlich auf Dauer entgegenstehen.

(4) Der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle sind von der Landesregierung alle für eine wirksame Aufgabenerfüllung erforderlichen finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

(5) Die bzw. der Vorsitzende der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle kann bei Bedarf fachlich geeignete Personen (Expertinnen oder Experten) oder fachlich geeignete Stellen zur Entscheidungsfindung beiziehen. § 8 Abs. 1, 2 und 4 gelten sinngemäß.

(6) Die beigezogenen fachlich geeigneten Personen (Expertinnen und Experten) haben ihre Tätigkeit im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben oder ehrenamtlich auszuüben. Sie haben gegenüber dem Land Oberösterreich Anspruch auf Ersatz der notwendigen Barauslagen und Reisekosten nach den für Landesbedienstete geltenden Vorschriften.

§ 8
Rechtsstellung

(1) Die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte (die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter) ist bei der Ausübung ihrer bzw. seiner Tätigkeit an keine fachlichen Weisungen gebunden. Alle bei der Ausübung der Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind geheim zu halten, soweit und solange dies aus einem der in Art. 22a Abs. 2 zweiter Satz B-VG genannten Gründe erforderlich und verhältnismäßig ist.

(2) Für die Befangenheit der bzw. des landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragten sowie des in der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle tätigen Personals gilt § 7 Abs. 1 Z 1 bis 3 AVG sinngemäß.

(3) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der bzw. des landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragten und der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle zu unterrichten. Die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte und das Personal der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle sind verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß Abs. 1 zu erteilen.

(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber, die Betriebsrätin bzw. der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebs sind verpflichtet, der bzw. dem landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragten sowie dem Personal der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(5) Die landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle kann vertraulich, anonym, kostenlos, mündlich, telefonisch und schriftlich in jeder technisch möglichen Form in Anspruch genommen werden.

~~§ 11~~

~~Bestellung~~

~~(1) Die Landesregierung hat eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten zur bzw. zum Gleichbehandlungsbeauftragten und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter zu bestellen.~~

~~(2) Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte und deren bzw. dessen Stellvertreterin bzw. Stellvertreter sind für eine Funktionsdauer von sechs Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der bzw. des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.~~

~~(3) Bei der Bestellung ist insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die jeweilige Person Erfahrungen auf dem Gebiet des Gleichbehandlungsrechts aufweist.~~

~~(4) Die Landesregierung hat die Bestellung zu widerrufen, wenn Umstände eintreten, die der ordnungsgemäßen Ausübung des Amtes voraussichtlich auf Dauer entgegenstehen.~~

~~§ 12~~

~~Rechtsstellung~~

~~(1) Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin bzw. Stellvertreter) ist in Ausübung ihrer bzw. seiner Tätigkeit weisungsfrei und hat alle ihr bzw. ihm bei der Ausübung ihrer bzw. seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse geheim zu halten, soweit und solange dies aus einem der in Art. 22a Abs. 2 zweiter Satz B-VG genannten Gründe erforderlich und verhältnismäßig ist.~~

~~(2) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten zu unterrichten. Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß Abs. 1 zu erteilen.~~

~~(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebs sind verpflichtet, der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer bzw. seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.~~

5. Abschnitt~~6.Abschnitt~~

Land- und Forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle

§ 9~~§ 13~~

Einrichtung

(1) Bei der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich ist die Land- und Forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle einzurichten.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle führt ihre Geschäfte unter der Leitung eines Ausschusses. Dem Ausschuss gehören die Präsidentin bzw. der Präsident der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich, die Präsidentin bzw. der Präsident der Landarbeiterkammer für Oberösterreich sowie drei Vertreterinnen und/oder Vertreter der Dienstgeberinnen und Dienstgeber und drei Vertreterinnen und/oder Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer an. Die drei Vertreterinnen und/oder Vertreter der

Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind von der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich, die drei Vertreterinnen und/oder Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind von der Landarbeiterkammer für Oberösterreich auf die Dauer von sechs Jahren in den Ausschuss zu entsenden. Dabei ist auf eine angemessene Vertretung im Hinblick auf die wichtigsten Ausbildungsgebiete der Land- und Forstwirtschaft zu achten.

(3) Die Präsidentin bzw. der Präsident der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich und die Präsidentin bzw. der Präsident der Landarbeiterkammer für Oberösterreich haben für den Fall ihrer Verhinderung je eine Vertreterin oder einen Vertreter zu bestellen. Die Landwirtschaftskammer für Oberösterreich und die Landarbeiterkammer für Oberösterreich haben für den Fall der Verhinderung der von ihnen in den Ausschuss zu entsendenden Vertreterinnen und/oder Vertreter der Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer je drei Ersatzmitglieder zu bestellen; der letzte Satz des Abs. 2 gilt sinngemäß.

(4) Den Vorsitz im Ausschuss führen abwechselnd die Präsidentin bzw. der Präsident der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich und die Präsidentin bzw. der Präsident der Landarbeiterkammer für Oberösterreich bzw. ihre Vertreterinnen und/oder Vertreter. Der Ausschuss ist jeweils nach Bedarf, jährlich jedoch mindestens zweimal einzuberufen.

(5) Der Ausschuss ist beschlussfähig, wenn die Präsidentin bzw. der Präsident der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich und die Präsidentin bzw. der Präsident der Landarbeiterkammer für Oberösterreich bzw. deren Vertreterinnen und/oder Vertreter und wenigstens je zwei Vertreterinnen und/oder Vertreter (Ersatzmitglieder) der Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer anwesend sind. Von den Vertreterinnen und/oder Vertretern der Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist jeweils nur die gleiche Anzahl stimmberechtigt. Ist eine Gruppe in der Überzahl, so hat die bzw. der an Jahren Jüngste dieser Gruppe kein Stimmrecht. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Die bzw. der Vorsitzende gibt ihre bzw. seine Stimme zuletzt ab.

§ 10~~§ 14~~

Geschäftsordnung

(1) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Ausschusses sind in einer Geschäftsordnung zu regeln, die der Ausschuss zu beschließen hat.

(2) In der Geschäftsordnung ist vorzusehen, dass die bzw. der bei der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich verantwortlich mit der Besorgung der Aufgaben einer Geschäftsstelle der Land- und Forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle betraute Bedienstete (Geschäftsführerin oder Geschäftsführer) den Sitzungen des Ausschusses mit beratender Stimme beigezogen werden kann.

(3) Die Geschäftsordnung bedarf der Genehmigung der Landesregierung. Die Genehmigung darf nur versagt werden, wenn die Geschäftsordnung gegen gesetzliche Bestimmungen verstößt oder die ordnungsgemäße Besorgung der Aufgaben des Ausschusses nicht gewährleistet.

§ 11 ~~§ 15~~

Gebarung

Die Land- und Forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat bis zum 1. September jeden Jahres für das folgende Jahr der Landesregierung einen Voranschlag über die mit der Tätigkeit der Land- und Forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle unmittelbar verbundenen Einnahmen und Ausgaben zur Genehmigung vorzulegen. Allfällige Nachträge zum Voranschlag bedürfen ebenfalls der Genehmigung der Landesregierung; diese Genehmigung ist rechtzeitig einzuholen. Soweit die im Rahmen der genehmigten Voranschläge und Nachträge anfallenden Ausgaben der Land- und Forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle in den Einnahmen keine Bedeckung finden, hat sie das Land zu tragen.

3. Teil

Übergangs- und Begleitbestimmungen

§ 12 ~~§ 16~~

Übergangsbestimmungen

(1) Die nach den bisher geltenden Bestimmungen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 bestellten bzw. entsendeten Mitglieder der in diesem Landesgesetz geregelten Organe bleiben bis zu einer Neubestellung nach diesem Landesgesetz - längstens bis zum Ende ihrer Funktionsperiode - im Amt.

(2) Die Funktionsdauer der Einigungskommissionen endet mit dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes.

§ 13~~§ 17~~

Bedienstete in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Gebietskörperschaften

Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbands beschäftigt sind, gilt das Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2025, insoweit, als für Rechtsgebiete, die in den einzelnen Abschnitten dieses Bundesgesetzes geregelt sind, keine besonderen Vorschriften bestehen oder die Erlassung solcher Vorschriften nicht in die Zuständigkeit des Bundes fällt.

Landesgesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung
(Oö. Antidiskriminierungsgesetz - Oö. ADG)

I. ABSCHNITT
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN
§ 1
Diskriminierungsverbot

(1) Im Geltungsbereich (§ 2) dieses Gesetzes ist jede

1. unmittelbare Diskriminierung (§ 4 Z 1),
2. mittelbare Diskriminierung (§ 4 Z 2) und
3. Belästigung (§ 4 Z 3)

von natürlichen Personen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts – soweit nicht das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021~~Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz~~ anzuwenden ist - sowie die Anstiftung einer Person zu einer solchen Diskriminierung oder Belästigung verboten.

(2) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines im Abs. 1 genannten Merkmals erfolgen.

§ 2
Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen, insbesondere:

1. Gesundheit;
2. Soziales;
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum;
4. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
5. Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung~~;~~.

~~6. Dienstrecht einschließlich Personalvertretungsangelegenheiten.~~

(2) In den Angelegenheiten des Abs. 1 unterliegen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes:

1. die hoheitliche Vollziehung des Landes und der Gemeinde;
2. die Privatwirtschaftsverwaltung des Landes und der Gemeinde;
3. die Besorgung der Aufgaben durch die durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper (z. B. Körperschaften, Anstalten, Fonds und Kammern);
4. die Besorgung öffentlicher Aufgaben durch ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land oder der Gemeinde beauftragt werden.

(3) Vom Geltungsbereich dieses Gesetzes sind auch Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts erfasst, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes in den Sachbereichen des Abs. 1 unterliegen.

(4) Soweit durch die Bestimmungen dieses Gesetzes der Zuständigkeitsbereich des Bundes berührt wird, sind sie so auszulegen, dass sich keine über die Zuständigkeit des Landes hinausgehende rechtliche Wirkung ergibt.

§ 4

Begriffsbestimmungen

Im Sinn dieses Gesetzes bedeutet:

1. unmittelbare Diskriminierung: wenn eine Person aus einem der im § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
2. mittelbare Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der im § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn,
   a) die betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind, oder
   b) es sich um die Durchführung geeigneter Maßnahmen im Sinn des § 16 handelt, um im Fall von Bediensteten mit einer bestimmten Behinderung die sich aus den betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen ergebenden Nachteile zu beseitigen.
3. Belästigung: wenn im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 1 einer Person gegenüber ein Verhalten gesetzt wird, das
   a) geeignet ist, die Würde dieser Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen und
   b) für diese Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.

~~4. Bedienstete:~~

~~a) Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde stehen, soweit dieses nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie~~

~~b) Lehrlinge des Landes oder einer Gemeinde.~~

~~5. Bewerberinnen und Bewerber: Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde bewerben, soweit dieses nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist.~~

4.~~6.~~ Gemeinde: Gemeinde einschließlich Statutargemeinde sowie Gemeindeverband.

II. ABSCHNITT

ALTERNATIVE STREITBEILEGUNG

~~GLEICHBEHANDLUNG VON BEDIENSTETEN~~

§ 5

Schlichtungsverfahren

(1) Die Antidiskriminierungsstelle hat auf Antrag einen Schlichtungsversuch wegen einer behaupteten Diskriminierung im Sinn dieses Landesgesetzes durchzuführen und auf eine Einigung (Vergleich oder Beilegung) hinzuwirken.

(2) Kommt es zu keiner Einigung, so ist das Ergebnis in Form einer unverbindlichen Stellungnahme festzuhalten. Darin ist der Sachverhalt darzulegen und eine begründete Schlussfolgerung oder gegebenenfalls eine Maßnahmenempfehlung zur Verhinderung oder Beseitigung der Diskriminierung aufzunehmen. Die Antidiskriminierungsstelle kann von den betroffenen Organen nach § 2 Abs. 2 eine Rückmeldung zu den getroffenen Maßnahmen verlangen.

~~§ 5~~

~~Einreihung von Verwendungen~~

~~Bei der Einreihung von Verwendungen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Funktionslaufbahnen bzw. Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung aus einem der Gründe nach § 1 führen.~~

~~§ 6~~

~~Ausschreibung von Planstellen und Funktionen~~

~~In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben entsprechend dem § 3 Abs. 2 so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 1 führen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Merkmal schließen lassen.~~

~~§ 7~~

~~Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung~~

~~(1) Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer der Gründe nach § 1 oder – soweit nicht das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden ist – wegen des Geschlechts sowie jede Belästigung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.~~

~~(2) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gilt auch die Anweisung zur oder Duldung einer Handlung im Sinn des § 4 Z 1 bis 3 durch Vorgesetzte.~~

III. ABSCHNITT
RECHTSFOLGEN DER VERLETZUNG DES DISKRIMINIERUNGSVERBOTES

~~1. UNTERABSCHNITT~~

~~ALLGEMEINER RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ~~

§ 8
Anspruch auf Schadenersatz und Verfahren, Teilnahmerecht

~~Anspruch und Verfahren~~

(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung aus den Gründen des § 1 hat die benachteiligte Person gegen folgende Personen einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz:

1. im Fall des § 2 Abs. 2 Z 1, Z 2 und Z 3 gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger;
2. im Fall des § 2 Abs. 2 Z 4 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweiligen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts.

Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung beträgt mindestens 1.000 Euro.

(2) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach § 1 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass keiner der Gründe nach § 1 für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war.

(3) Zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen gemäß Abs. 1 sind mit Zustimmung der benachteiligten Person und in ihrem Namen auch die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, berechtigt.

(4) Personen, die

1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots eine Beschwerde erheben oder Rechte gemäß Abs. 1 wahrnehmen oder
2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen,

dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten.

(5) Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Antidiskriminierungsstelle hat das Recht, in zivil- und verwaltungsgerichtlichen Verfahren, einschließlich Verwaltungsstrafverfahren, zur Unterstützung von Opfern von Diskriminierungen mit deren Zustimmung als Vertrauensperson teilzunehmen und Stellungnahmen zu übermitteln.

~~2. UNTERABSCHNITT~~

~~RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ FÜR BEWERBERINNEN UND BEWERBER SOWIE BEDIENSTETE~~

~~§ 9~~

~~Begründung und Beendigung eines Dienstverhältnisses; beruflicher Aufstieg~~

(1) Ist infolge einer vom Land oder von einer Gemeinde zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1

1. ein Dienstverhältnis nicht begründet worden,
2. ein Bediensteter oder eine Bedienstete nicht beruflich aufgestiegen oder
3. ein Dienstverhältnis gekündigt oder vorzeitig beendet worden,

hat die Bewerberin oder der Bewerber bzw. die oder der Bedienstete Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils gegenüber dem Land oder der Gemeinde.

(2) Der Ersatzanspruch gem. Abs. 1 beträgt im Fall der Z 1 mindestens zwei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrags, im Fall der Z 2 die Entgelts- bzw. Bezugsdifferenz für mindestens ein Jahr und im Fall der Z 3 mindestens zwei Monatsentgelte bzw. -bezüge.

(3) Anstelle der Leistung von angemessenem Schadenersatz ist die Kündigung oder Entlassung bzw. die (vorzeitige) Beendigung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären bzw. der Fortbestand des Dienstverhältnisses festzustellen.

§ 10
Festsetzung des Entgelts

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1 im Zusammenhang mit der Festsetzung des Entgelts im Rahmen des Dienstverhältnisses hat die oder der Bedienstete für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, Anspruch auf das gleiche Entgelt wie eine Bedienstete oder ein Bediensteter, die oder der nicht aus einem der Gründe nach § 1 diskriminiert wird; widrigenfalls hat sie oder er gegenüber dem Land oder der Gemeinde Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils.

§ 11
Gleiche Arbeitsbedingungen, Dienstaus- und Fortbildungsmaßnahmen und Sozialleistungen

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1 im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hat die oder der Bedienstete in Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Dienstaus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie freiwillige Sozialleistungen Anspruch auf die Gewährung der gleichen Bedingungen und Leistungen wie eine Vergleichsperson, die nicht aus einem der Gründe nach § 1 diskriminiert wird, und eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils.

§ 12
Belästigung

(1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots nach § 1 im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis besteht neben dem Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gegenüber der sie oder ihn belästigenden Person. Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung beträgt mindestens 1.000 Euro.

(2) Die oder der Bedienstete hat im Fall des § 7 Abs. 2 auch gegenüber dem Land oder der Gemeinde Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

§ 13

Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 9 Abs. 1 Z 1 und von vertraglich Bediensteten oder Lehrlingen nach den §§ 9 Abs. 1 Z 2 und 3 und 12 Abs. 2 gegenüber dem Land oder der Gemeinde sind zunächst binnen drei Monaten (im Fall des § 12 Abs. 2 binnen sechs Monaten) beim Land oder bei der Gemeinde schriftlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 9 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder der Bewerber bzw. die oder der vertraglich Bedienstete oder Lehrling schriftlich Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme bzw. des beruflichen Aufstiegs oder von der (vorzeitigen) Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Kommt der Bewerberin oder dem Bewerber bzw. der oder dem vertraglich Bediensteten oder Lehrling binnen drei Monaten nach Einlangen dieser Aufforderung beim Land oder der Gemeinde eine Äußerung über ihr oder sein Begehren nicht zu oder wird innerhalb dieser Frist der Anspruch ganz oder teilweise abgelehnt, so kann der Anspruch binnen drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Eine Kündigung oder Entlassung der oder des vertraglich Bediensteten oder Lehrlings sowie eine vorzeitige Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Z 3 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 9 Abs. 3 ist binnen derselben Frist beginnend mit Zeitablauf bei Gericht einzubringen. Für Ansprüche nach §§ 10 und 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 9 Abs. 1 Z 2 und nach § 12 Abs. 2 sowie von provisorischen Beamtinnen oder Beamten nach § 9 Abs. 1 Z 3 gegenüber dem Land oder der Gemeinde sind binnen drei Monaten (im Fall des § 12 Abs. 2 binnen sechs Monaten) mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 9 Abs. 1 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte schriftlich Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstiegs oder die provisorische Beamtin oder der provisorische Beamte von der Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Die Dienstbehörde hat innerhalb von drei Monaten über den geltend gemachten Anspruch bescheidmäßig abzusprechen.

(3) Die Beamtin oder der Beamte bzw. die provisorische Beamtin oder der provisorische Beamte kann innerhalb von drei Monaten ab Zustellung des Bescheids den Schadenersatzanspruch nach den §§ 9 und 12 Abs. 2 beim zuständigen Gericht mittels Klage geltend machen. Mit der rechtzeitigen gerichtlichen Geltendmachung tritt die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend den Schadenersatzanspruch sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach außer Kraft. Bei Zurücknahme der Klage wird der Bescheid nicht wieder wirksam.

(4) Ansprüche gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 12 Abs. 1 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(5) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 9 Abs. 3 ist binnen 14 Tagen bei der Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung schriftlich Kenntnis erlangt hat.

~~(6) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 5 und 6 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Beklagte oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass~~

~~1. keiner der Gründe nach § 1 für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war oder~~

~~2. eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung im Sinn des § 3 Abs. 3 Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.~~

~~(7) Bedienstete, die~~

~~1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots eine Beschwerde erheben oder Rechte gemäß Abs. 1 bis 5 wahrnehmen oder~~

~~2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen,~~

~~dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten.~~

IV. ABSCHNITT
MIT DER ANTIDISKRIMINIERUNG BEFASSTE INSTITUTIONEN; BESONDERE MASSNAHMEN

§ 14
Antidiskriminierungsstelle

(1) Beim Amt der Oö. Landesregierung wird eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Die Antidiskriminierungsstelle besitzt keine Rechtspersönlichkeit, ihr Rechtsträger ist das Land Oberösterreich, ihre Geschäftsstelle ist das Amt der Landesregierung. Die Antidiskriminierungsstelle besteht aus der Leiterin oder dem Leiter und dem erforderlichen Personal. Die Landesregierung hat der Antidiskriminierungsstelle alle für eine wirksame Aufgabenerfüllung erforderlichen finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Landesregierung hat die Leiterin bzw. den Leiter nach Maßgabe der §§ 2 bis 7 Oö. Objektivierungsgesetz 1994 und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter aus dem Kreis der Landesbediensteten jeweils für die Dauer von sechs Jahren zu bestellen, wobei Wiederbestellungen zulässig sind. Bei der Bestellung ist insbesondere darauf zu achten, dass die Person die notwendigen Kenntnisse für eine effektive Erfüllung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle aufweist. § 32 Abs. 1 und 2 Oö. GBG 2021 sowie die Bestimmungen des § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 AVG 1991 über die Befangenheit gelten sinngemäß.

~~(2) Die Landesregierung hat aus dem Kreis der Landesbediensteten die Leiterin bzw. den Leiter und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter für die Dauer von sechs Jahren zu bestellen; eine Wiederbestellung ist zulässig. Bei der Bestellung ist insbesondere darauf zu achten, dass die Person die notwendigen Kenntnisse für eine effektive Erfüllung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle aufweist. § 32 Abs. 1 und 2 Oö. GBG 2021 gilt sinngemäß.~~

(3) **(Verfassungsbestimmung)** Die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist bei der Besorgung dieser Angelegenheiten an keine fachlichen Weisungen gebunden.

(3a) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Antidiskriminierungsstelle zu unterrichten. Die Leiterin bzw. der Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß Abs. 6 zu erteilen. Die Landesregierung kann die Leiterin bzw. den Leiter abberufen, wenn

1. die Voraussetzungen für ihre bzw. seine Bestellung nicht mehr bestehen oder
2. sie ihre bzw. er seine Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt.

(4) Die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Bediensteten unterstehen fachlich nur den Weisungen der Leiterin oder des Leiters.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle hat zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aus den Gründen des § 1 insbesondere folgende Aufgaben:

1. Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Beratung über die auf Grund des vorliegenden Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes;

1a. Förderung, Schutz und Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, soweit nicht die Zuständigkeit einer anderen Stelle des Landes gegeben ist;

2. Information aller Betroffenen über getroffene Maßnahmen sowie über bereits geltende Vorschriften zur Antidiskriminierung in geeigneter Form;

3. Vorlage von Empfehlungen und Berechtigung dazu Rückmeldungen zu verlangen, Durchführung und Veröffentlichung von unabhängigen Untersuchungen sowie zielgruppenspezifische Präventions-, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot;

~~3. Vorlage von Empfehlungen und Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot;~~

4. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen sowie
5. Pflege des sozialen Dialoges mit den sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen~~.~~;
6. Zusammenarbeit mit anderen Gleichbehandlungsstellen sowie anderen staatlichen und privaten Stellen.

Diese Aufgaben sind von der Leiterin oder vom Leiter der Antidiskriminierungsstelle vorrangig gegenüber anderen dienstlichen Verpflichtungen wahrzunehmen. Die Antidiskriminierungsstelle hat dazu ein Arbeitsprogramm mit den Prioritäten und zukünftigen Tätigkeiten zu erstellen und jährlich einen Tätigkeitsbericht einschließlich ihrer jährlichen Haushalts-, Personal- und Finanzsituation zu veröffentlichen. Alle vier Jahre ist zudem ein (kombinierter) Bericht mit Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in Oberösterreich, einschließlich struktureller Probleme, zu veröffentlichen. Dieser beinhaltet auch eine Zusammenfassung der besonders relevanten Stellungnahmen gemäß § 5 Abs. 2.

(5a) Die Aufgabe nach Abs. 5 Z 1a erfolgt unter Einbeziehung eines Beirats (Oö. Monitoringausschuss). Diesem gehören unter dem Vorsitz der Leiterin bzw. des Leiters der Antidiskriminierungsstelle folgende ehrenamtliche Mitglieder an:

1. vier Vertreterinnen oder Vertreter der organisierten Menschen mit Behinderung,

2. eine Expertin oder ein Experte aus dem Bereich der Menschenrechte,

3. eine Expertin oder ein Experte aus dem Bereich der Wissenschaft.

Die Mitglieder des Beirats und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden von der Landesregierung, jene nach Z 1 unter Bedachtnahme auf die Vorschläge des Interessenvertretungsbeirats (§ 36 Oö. Chancengleichheitsgesetz), für die Dauer von sechs Jahren bestellt. Für die Teilnahme an Sitzungen des Beirats werden die Kosten der Mitglieder für persönliche Assistenz sowie die Reisekosten vom Land Oberösterreich getragen. Das Nähere über die Geschäftsführung des Beirats kann die Landesregierung durch Verordnung regeln (Geschäftsordnung des Oö. Monitoringausschusses).

(5b) Die Antidiskriminierungsstelle hat weiters im Anwendungsbereich des § 2 die Aufgaben zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen im Sinn des Art. 4 Abs. 2 lit. a bis d der Richtlinie 2014/54/EU, ABl. Nr. L 128 vom 16. April 2014, S 8, wahrzunehmen. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Union gelten dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Bewerberinnen und Bewerber, die Unionsbürgerinnen oder Unionsbürger sind oder nach dem Recht der Europäischen Union oder auf Grund eines Staatsvertrags in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit gleichzustellen sind und ihr Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union ausüben.

(6) Die Antidiskriminierungsstelle kann vertraulich, anonym, kostenlos, mündlich, telefonisch und schriftlich in jeder technisch möglichen Form in Anspruch genommen werden. Insbesondere für Menschen mit Behinderungen ist der gleiche Zugang zu allen Dienstleistungen und Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle zu gewährleisten. Die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Personen sind zur Geheimhaltung über die ausschließlich aus ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, soweit und solange dies im Interesse der betroffenen Opfer von Diskriminierung erforderlich und verhältnismäßig ist.

~~(6) Die Antidiskriminierungsstelle kann vertraulich und anonym in Anspruch genommen werden. Die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Personen sind zur Geheimhaltung über die ausschließlich aus ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, soweit und solange dies im Interesse der betroffenen Opfer von Diskriminierungen erforderlich und verhältnismäßig ist.~~

(7) Die Behörden und Dienststellen des Landes, die Gemeinden, die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper sowie sonstige mit einem konkreten Fall befasste Stellen haben der Antidiskriminierungsstelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben (Abs. 5) notwendige Unterstützung und erforderlichen Auskünfte zu gewähren.

~~(8) Die Antidiskriminierungsstelle hat bei Bedarf einen Tätigkeitsbericht zu erstellen und der Landesregierung vorzulegen.~~

§ 15

Austausch und sozialer Dialog

(1) Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes haben

1. die Landesregierung den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,

2. der zuständige Dienstgeber geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Gemeinden und Gemeindebediensteten zu treffen und
3. das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen sowie Sozialpartnern zu treffen.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle fördert den Dialog im Sinn des Abs. 1.

~~**§ 15**~~

~~**Sozialer Dialog; Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**~~

~~Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes haben~~

~~1. die Landesregierung den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,~~
~~2. der zuständige Dienstgeber geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Gemeinde und Gemeindebediensteten zu treffen und~~
~~3. das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.~~

~~**§ 15a**~~

~~**Weitere Maßnahmen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit**~~

~~(1) Bedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß dieser Bestimmungen gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber.~~

~~(2) Die Landesregierung hat im Anwendungsbereich des § 2 für Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinn des Art. 4 Abs. 2 lit. e und des Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU, ABl. Nr. L 128 vom 16. April 2014, S 8, zu sorgen.~~

~~**§ 16**~~

~~**Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen**~~

~~(1) Der Dienstgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Bedienstete mit Behinderungen zu treffen, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.~~

~~(2) Abs. 1 lässt die Zulässigkeit der Abstandnahme des Dienstgebers von einer Einstellung, der Veranlassung eines bestimmten dienstlichen Aufstiegs, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eines oder einer Bediensteten unberührt, wenn die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht befähigt oder nicht verfügbar ist.~~

~~(3) Maßnahmen im Sinn des Abs. 1 brauchen nicht gesetzt zu werden, falls sie den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten würden. Dabei sind insbesondere der mit diesen Maßnahmen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen der jeweiligen Organisationseinheit zu berücksichtigen. Eine solche Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch sonstige staatliche oder~~

~~andere Maßnahmen im Rahmen des Schutzes von Menschen mit Behinderungen hinreichend ausgeglichen wird.~~

§ 17

Förderungen

Förderungen des Landes und der Gemeinde sind nur für natürliche und juristische Personen vorzusehen, die das Diskriminierungsverbot (§ 1) und das Benachteiligungsverbot (§ 8 Abs. 4 ~~und § 13 Abs. 7~~) beachten.

V. ABSCHNITT

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 18

Strafbestimmungen

Personen, die den Bestimmungen der § 1 oder § 8 Abs. 4~~§§ 1, 8 Abs. 4 oder 13 Abs. 7~~ zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 7.000 Euro zu bestrafen.

Landesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Dienst des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 - Oö. GBG 2021)

Inhaltsverzeichnis

1. ABSCHNITT

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmungen

2. ABSCHNITT

Gleichstellungsgebot

§ 3 Gleichstellung

§ 4 Auswahlverfahren; unzulässige Auswahlkriterien und Fragestellungen~~Auswahlkriterien~~

§ 5 Einreihung von Verwendungen

§ 6 Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen

§ 7 Sexuelle Belästigung; sonstige Belästigung

§ 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8a Umsetzung der Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

§ 8b Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne

§ 8c 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

§ 8d Weitere Maßnahmen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit

§ 8e Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen

§ 9 Vertretung in Kommissionen

3. ABSCHNITT

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichstellungsgebots

§ 10 Begründung eines Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses

§ 11 Festsetzung des Entgelts

§ 12 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 13 Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 14 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

§ 15 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 16 Gleiche Arbeits- und Teilnahmebedingungen

§ 17 Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses

§ 18 Schadenersatz; Entschädigung; Bemessung~~Schadenersatz; Entschädigung~~

§ 19 Geltendmachung von Ansprüchen, Beweislast, Benachteiligungsverbot

4. ABSCHNITT

Institutionen und Personen zur Gleichstellung

§ 20 Institutionen und Personen

§ 21 Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden
§ 22 Gleichbehandlungskommission der Städte mit eigenem Statut
§ 23 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
§ 24 Gutachten der Gleichbehandlungskommission
§ 25 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
§ 26 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
§ 27 Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden
§ 28 Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte der Städte mit eigenem Statut
§ 29 Aufgaben der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten
§ 30 Rechtsstellung der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten
§ 31 Geheimhaltungsverpflichtung
§ 32 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

5. ABSCHNITT
Besondere Fördermaßnahmen

§ 33 Gleichstellungsgebot
§ 34 Gleichstellungsprogramm
§ 35 Vorrang beim beruflichen Aufstieg und Fortbildungsmaßnahmen; Frauenfördergebot

6. ABSCHNITT
Schlussbestimmungen

§ 36 Eigener Wirkungsbereich
§ 37 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

1. ABSCHNITT
Allgemeine Bestimmungen
§ 2
Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen sowie der Oberösterreichische Landesrechnungshof. Als Dienststellen gelten auch rechtlich verselbständigte Anstalten, Betriebe oder sonstige Einrichtungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände.

(2) Vertreterin bzw. Vertreter der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers ist das nach den landes- und gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jede Dienststellenleiterin bzw. jeder Dienststellenleiter, jede bzw. jeder Vorgesetzte sowie jede bzw. jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(3) Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts~~ihres Geschlechts~~ in einer vergleichbaren Situation eine

weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(4) Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem oder mehreren der im Abs. 3 genannten Gründe~~, die einem Geschlecht angehören,~~ in besonderer Weise gegenüber anderen Personen, bei denen diese Gründe nicht vorliegen,~~Personen des anderen Geschlechts~~ benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(6) Eine Diskriminierung liegt auch bei jeglicher ungünstigeren Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinn der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz vor.

(6a) Eine Diskriminierung liegt auch bei jeglicher ungünstigeren Behandlung einer Person im Zusammenhang mit der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs oder einer Arbeitsfreistellung im Sinn der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vor. Die §§ 23, 24, 26 und 29 gelten sinngemäß.

(7) Unter Entgelt sind die nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften gebührenden Monatsbezüge sowie alle sonstigen Vergütungen (insbesondere Nebengebühren), die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dem bzw. der Bediensteten mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt, zu verstehen.

(8) Entgelthöhe ist das Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostundenentgelt.

(9) Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle ist die Differenz zwischen den durchschnittlichen Entgelthöhen von weiblichen und männlichen Bediensteten einer Dienstgeberin bzw. eines Dienstgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Bediensteter.

(10) Median-Entgelthöhe ist die Entgelthöhe, von der aus die Zahl der Bediensteten einer Dienstgeberin bzw. eines Dienstgebers, die mehr verdienen, gleich groß ist wie die Zahl der Bediensteten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, die weniger verdienen.

(11) Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle ist die Differenz zwischen der Median- Entgelthöhe von weiblichen und männlichen Bediensteten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der Median-Entgelthöhe männlicher Bediensteter.

(12) Entgeltquartil ist jede der vier gleich großen Gruppen von Bediensteten, in die sie gemäß ihrer jeweiligen Entgelthöhen in aufsteigender Folge unterteilt werden.

(13) Als Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, gelten jene Bediensteten, die nach den dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften innerhalb eines Entlohnungsschemas gleich eingereiht sind.

(14) Intersektionelle Diskriminierung liegt vor, wenn eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts mit einem oder mehreren der im Abs. 3 genannten Diskriminierungsgründe zusammentrifft.

(15)~~(8)~~ Bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit im Sinn der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen handelt es sich um Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den abhängigen Beschäftigten und den Selbständigen im Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe, in einem Wirtschaftszweig oder den Angehörigen eines Berufs oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

2. ABSCHNITT
Gleichstellungsgebot
§ 3
Gleichstellung

(1) Ziel des 2. und 3. Abschnitts ist die Gleichstellung unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeiten, Religionen, Weltanschauungen, von Menschen mit Behinderung, unterschiedlichen Alters, sexueller Orientierungen und der Geschlechter. Zur Gleichstellung gehört auch die sprachliche Gleichbehandlung, wobei wenn möglich geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden sind.

(2) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts darf im Zusammenhang mit einem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Dienstaus- und Fortbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) und bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit und
7. bei der Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses.

§ 4
Auswahlverfahren; unzulässige Auswahlkriterien und Fragestellungen
~~**Auswahlkriterien**~~

(1) Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht benachteiligend herangezogen werden:

1. eine bestehende oder frühere

a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder
b) Teilzeitbeschäftigung oder
c) Herabsetzung der Wochendienstzeit;

2. Lebensalter und Familienstand;
3. Einkünfte der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers;
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

(2) Bewerberinnen und Bewerber dürfen nicht zur Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragt werden und diese Informationen dürfen auch nicht auf andere Weise eingeholt werden.

(3) Auswahlverfahren sind in nichtdiskriminierender Weise durchzuführen.

§ 5
Einreihung von Verwendungen

Bei der Einreihung von Verwendungen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Funktionslaufbahnen bzw. Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine geschlechter-, alters-, religions- oder weltanschauungsspezifischen oder auf die sexuelle Orientierung, eine Behinderung oder ethnische Zugehörigkeit abzielenden~~geschlechterspezifischen~~ Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

§ 6
Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen

In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind das gebührende monatliche Einstiegsentgelt sowie die zugrundeliegenden Rechtsvorschriften anzugeben und die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben sind so zu formulieren, dass sie Unterschiede der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Merkmal, etwa das Geschlecht oder ein Mindest- bzw. Höchstalter ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf das Vorliegen oder den Ausschluss eines bestimmten Merkmals schließen lassen. Soweit jedoch Förderungsmaßnahmen nach § 35 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

~~§ 6~~
~~Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen~~

~~In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie die Geschlechter gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Fördermaßnahmen nach § 35 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.~~

§ 7
Sexuelle Belästigung; sonstige Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die bzw. der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem bzw. seinem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis

1. von der Vertreterin oder dem Vertreter der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers selbst sexuell oder auf sonstige Art belästigt wird oder
2. durch Dritte sexuell oder auf sonstige Art belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell oder auf sonstige Art belästigt wird, und die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Eine sonstige Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte ~~geschlechtsbezogene~~ Verhaltensweisen in Bezug auf einen im § 3 Abs. 1 genannten Grund, die keine sexuelle Belästigung im Sinn des Abs. 2 darstellen, gegenüber einer Person gesetzt werden, und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur sexuellen oder sonstigen Belästigung einer Person oder
2. bei jeder, durch die Zurückweisung oder Duldung einer sexuellen oder sonstigen Belästigung durch die betroffene Person bedingten nachteiligen Behandlung (beispielsweise beim beruflichen Aufstieg) derselben.

§ 8
Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus einem der im § 3 Abs. 1 genannten Gründe~~auf Grund des Geschlechts~~ nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

§ 8b
Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne

Die bzw. der Bedienstete darf als Reaktion auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Rechts auf die gebührenden Bezüge nicht entlassen, gekündigt oder auf andere Weise benachteiligt werden. Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung dieses Benachteiligungsverbots gelten die §§ 11 bis 17 und hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen und der Beweislastumkehr § 19 sinngemäß.

§ 8c

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

(1) Soweit sich der Entgeltanspruch dem Grund und der Höhe nach nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, stellt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber Informationen zu den objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien für die Festlegung des Entgelts, den Entgelthöhen und -entwicklungen in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Die Informationsverpflichtung betreffend der Entgeltentwicklung entfällt für Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber, die weniger als 50 Personen beschäftigen.

(2) Bedienstete haben die Möglichkeit zunächst im Weg der zuständigen beruflichen Interessenvertretung oder der Gleichbehandlungsstelle Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen jener Gruppen von Bediensteten, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben, anzufordern und in schriftlicher Form, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht, zu erhalten. Sind die zur Verfügung gestellten Informationen unzutreffend oder unvollständig, hat die bzw. der Bedienstete das Recht, persönlich oder über die zuständige berufliche Interessenvertretung eine begründete Antwort zur Klarstellung und den Einzelheiten der bereitgestellten Daten zu erhalten. Eine Auskunft ist innerhalb einer angemessenen Frist, längstens innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung, zu erteilen. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber informiert jährlich alle Bediensteten über dieses individuelle Auskunftsrecht und über die Schritte, die erforderlich sind, um dieses Recht wahrzunehmen.

(3) Sämtliche Informationen nach den vorstehenden Absätzen sowie jene nach § 6 sind barrierefrei zugänglich zu machen und Bedienstete dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen.

(4) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, wenn sie bzw. er 250 oder mehr Bedienstete beschäftigt, bis zum 7. Juni 2027 und in der Folge jährlich, wenn sie bzw. er 150 bis 249 Bedienstete beschäftigt, bis zum 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre und wenn sie bzw. er zwischen 100 und 149 Bedienstete beschäftigt, bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre einen Bericht zum Entgeltgefälle innerhalb der Organisation zu erstellen und der nach Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 einzurichtenden Überwachungsstelle zu übermitteln. Berichtszeitraum ist das jeweilige vorangegangene Kalenderjahr. Dieser Bericht hat folgende Angaben zu enthalten:

1. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
2. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
3. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
4. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
5. den Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
6. den Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten in jedem Entgeltquartil;

7. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten bei jeder Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, aufgeschlüsselt nach dem Monatsgehalt bzw. Monatsentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bezugs- bzw. Entgeltbestandteilen.

Vor Fertigstellung des Berichts ist der zuständigen beruflichen Interessenvertretung unter Bekanntgabe des vorläufigen Berichts und der für die Berichterstellung angewandten Methoden Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Informationen nach Z 7 sind allen Bediensteten, der zuständigen beruflichen Interessenvertretung und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung zu stellen. Anfragen von Bediensteten, der zuständigen beruflichen Interessenvertretung oder der Gleichbehandlungsstelle zu den bereitgestellten Daten sind innerhalb einer angemessenen Frist zu beantworten. Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber unter Einbeziehung der zuständigen beruflichen Interessenvertretung und der Gleichbehandlungsstelle innerhalb einer angemessenen Frist Abhilfe zu schaffen.

(5) Ergibt sich aus der Berichterstattung über das Entgelt in einer Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle in Höhe von 5 % oder mehr, das nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist und wird der ungerechtfertigte Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe nicht innerhalb von sechs Monaten ab der Berichterstattung über das Entgelt korrigiert, so muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gemeinsam mit der zuständigen beruflichen Interessenvertretung der Bediensteten unter Einhaltung der im Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 festgelegten Anforderungen eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen und Maßnahmen festlegen, um diese Ungleichheiten zu beseitigen. Die Umsetzung von Maßnahmen umfasst eine Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder die Einrichtung solcher Systeme, um sicherzustellen, dass jegliche unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Auf Vorschläge der zuständigen beruflichen Interessenvertretung ist bei der Umsetzung der Maßnahmen Bedacht zu nehmen. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber stellt die gemeinsame Entgeltbewertung den Bediensteten, der zuständigen beruflichen Interessenvertretung und über Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung und teilt sie der nach Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 einzurichtenden Überwachungsstelle mit.

(6) Bei einer Verletzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts gelten hinsichtlich der Rechtsfolgen die §§ 11 bis 17 und hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen und der Beweislastumkehr § 19 sinngemäß.

§ 8d

Weitere Maßnahmen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit

(1) Bedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß dieser Bestimmungen gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt,

noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber.

(2) Die Landesregierung hat für Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinn des Art. 4 Abs. 2 lit. e und des Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU, ABl. Nr. L 128 vom 16. April 2014, S 8, zu sorgen.

§ 8e

Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Bedienstete mit Behinderungen zu treffen, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

(2) Abs. 1 lässt die Zulässigkeit der Abstandnahme der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers von einer Einstellung, der Veranlassung eines bestimmten dienstlichen Aufstiegs, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eines oder einer Bediensteten unberührt, wenn die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht befähigt oder nicht verfügbar ist.

(3) Maßnahmen im Sinn des Abs. 1 brauchen nicht gesetzt zu werden, falls sie die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten würden. Dabei sind insbesondere der mit diesen Maßnahmen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen der jeweiligen Organisationseinheit zu berücksichtigen. Eine solche Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch sonstige staatliche oder andere Maßnahmen im Rahmen des Schutzes von Menschen mit Behinderungen hinreichend ausgeglichen wird.

§ 9

Vertretung in Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten ist ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter anzustreben.

(2) Solange in einer solchen zur Vorbereitung von Entscheidungen eingerichteten Kommission eine Geschlechtergruppe unterrepräsentiert ist oder es im Sinn des Gleichstellungsgebots nach § 3 Abs. 1 geboten ist, kann die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte eine Person aus dem Kreis der Gleichbehandlungskommission nominieren, die im Rahmen der, der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten eingeräumten Befugnisse mit beratender Stimme teilnehmen kann.

(3) Jede Interessenvertretung hat bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht zu nehmen.

(4) Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte ist von den Sitzungen der Disziplinarkommission bei Verfahren wegen behaupteter Diskriminierung aus einem der Gründe des § 3 Abs. 1~~auf Grund des Geschlechts~~ nach den §§ 3 bis 7 zu verständigen. Sie bzw. er hat das Recht, an diesen Sitzungen teilzunehmen und gehört zu werden.

3. ABSCHNITT
Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichstellungsgebots

§ 11
Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete bzw. ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichstellungsgebots nach § 3 Abs. 2 Z 2 durch das Land oder die Gemeinde (durch den Gemeindeverband) für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter, bei der bzw. bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 3 Abs. 1 genannten Grundes nicht erfolgt~~Bediensteter des anderen Geschlechts~~, hat sie bzw. er gegenüber dem Land oder der betroffenen Gemeinde (dem betroffenen Gemeindeverband) Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 16
Gleiche Arbeits- und Teilnahmebedingungen

Bei Verletzungen des Gleichstellungsgebots nach § 3 Abs. 2 Z 6 hat die bzw. der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen oder Teilnahmebedingungen an betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit im Sinn der Richtlinie 2006/54/EG wie eine Vergleichsperson, bei der eine Diskriminierung wegen eines im § 3 Abs. 1 genannten Grundes nicht vorliegt,~~Vergleichsperson des jeweils anderen Geschlechts~~ oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 17
Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses

Ist das Dienst-, ein Probedienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis wegen eines im Sinn des § 3 Abs. 1 bei der bzw. dem Bediensteten vorliegenden Grundes~~Lehrverhältnis wegen des Geschlechts der bzw. des Bediensteten~~ gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 3 Abs. 2 Z 7) oder ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis aus einem dieser Gründe~~Dienstverhältnis wegen des Geschlechts der bzw. des Bediensteten,~~ durch Zeitablauf beendet worden, ist entweder

1. die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der bzw. des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären bzw. ist auf Grund einer Klage der bzw. des betroffenen Bediensteten das unbefristete Bestehen des Dienstverhältnisses festzustellen oder
2. seitens des Landes oder der betroffenen Gemeinde (des betroffenen Gemeindeverbands) Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten.

§ 18
Schadenersatz; Entschädigung; Bemessung

(1) Eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter hat gegenüber einer sie bzw. ihn belästigenden Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und eine Entschädigung für

die erlittene persönliche Beeinträchtigung, wenn sie bzw. er im Zusammenhang mit ihrem bzw. seinem Dienstverhältnis sexuell oder auf sonstige Weise im Sinn des § 7 belästigt worden ist.

(2) Die bzw. der Bedienstete hat in den Fällen des § 7 Abs. 1 Z 3 auch gegenüber dem Land oder der Gemeinde (dem Gemeindeverband) Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch eine sexuelle oder sonstige Belästigung oder Diskriminierung wegen einem der Gründe des § 3 Abs. 1 beträgt mindestens 1.000 Euro.

(4) Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach den §§ 10 bis 18 ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfach-diskriminierungen oder wiederholte Diskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 19

Geltendmachung von Ansprüchen, Beweislast, Benachteiligungsverbot

(1) Ansprüche von Bewerberinnen bzw. Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten oder Lehrlingen nach den §§ 14 und 17 Z 2 sind binnen drei Monaten beim Dienstgeber schriftlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10, 14 und 17 Z 2 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die bzw. der Anspruchsberechtigte schriftlich Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme bzw. des beruflichen Aufstiegs oder von der (vorzeitigen) Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Kommt der Bewerberin bzw. dem Bewerber oder der bzw. dem vertraglich Bediensteten oder Lehrling binnen drei Monaten nach Einlangen dieser Aufforderung beim betroffenen Rechtsträger eine Äußerung über ihr bzw. sein Begehren nicht zu oder wird innerhalb dieser Frist der Anspruch ganz oder teilweise abgelehnt, so kann der Anspruch binnen weiterer drei Monate gerichtlich geltend gemacht werden. Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses der bzw. des vertraglich Bediensteten oder eines Lehrlings gemäß § 17 Z 1 oder § 19 Abs. 9 und 10 sowie die Einbringung einer entsprechenden Feststellungsklage hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht zu erfolgen.

(2) Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach §§ 11 bis 13 und 16 sind gerichtlich, Ansprüche von Beamtinnen bzw. Beamten nach §§ 12, 13 und 16 mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Für diese Ansprüche gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(3) Ansprüche von Beamtinnen bzw. Beamten nach § 15 sind binnen drei Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruchs nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin bzw. der Beamte schriftlich Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstiegs erlangt hat.

(4) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses einer provisorischen Beamtin bzw. eines provisorischen Beamten gemäß § 17 Z 1 oder § 19 Abs. 9 und 10 ist binnen 14 Tagen bei der für sie bzw. ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin bzw. eines provisorischen Beamten gemäß § 17 Z 2 ist binnen drei Monaten bei der für sie

bzw. ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die provisorische Beamtin bzw. der provisorische Beamte schriftlich Kenntnis von der (vorzeitigen) Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat.

(5) Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach § 18 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen bzw. Beamten nach § 18 sind binnen drei Jahren mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen bzw. Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 sind binnen drei Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(6) Die Interessenvertretungen der Bediensteten sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein rechtliches Interesse an der Einhaltung des Gleichstellungsgebots haben, können, wenn es die von der Diskriminierung betroffene Person verlangt, in einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

(7) Die Einbringung eines Antrags auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens oder eines Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichstellungsgebots bei der Gleichstellungskommission bewirken die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 5. Eine Hemmung der Fristen tritt auch ein, wenn die bzw. der Bedienstete die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über eine Beschwerde in Angelegenheiten der Entgelttransparenz in Kenntnis setzt.

~~(7) Die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichstellungsgebots bei der Gleichstellungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 5.~~

(8) Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinn dieses Landesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Unter Beachtung des Art. 6 EMRK obliegt es der bzw. dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichstellungsgrundsatzes vorliegt.

(8a) Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Entgelttransparenz verletzt, so muss sie bzw. er, wenn es sich nicht um einen offensichtlich unbeabsichtigten und geringfügigen Verstoß handelt, nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

(9) Bedienstete dürfen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber als Reaktion auf eine von ihnen erhobene Beschwerde nach diesem Gesetz oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes weder entlassen noch auf andere Weise benachteiligt werden.

(10) Abs. 9~~Abs. 1~~ gilt sinngemäß für Bedienstete, die in einem der darin genannten Verfahren als Zeugin bzw. Zeuge auftreten oder die eine solche Beschwerde unterstützen.

4. ABSCHNITT
Institutionen und Personen zur Gleichstellung
§ 21
Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden

(1) Beim Amt der Oö. Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden gehören als Mitglieder in Landesangelegenheiten an:

1. die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden gemäß § 27 Abs. 1 (zugleich Vorsitz in der Kommission) sowie eine rechtskundige Bedienstete oder ein rechtskundiger Bediensteter mit mindestens zweijähriger Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des öffentlichen Dienstrechts;
2. je ein Mitglied auf Vorschlag der für das Dienstrecht der Landesbediensteten zuständigen Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung sowie der Oö. Gesundheitsholding GmbH;
3. je ein Mitglied auf Vorschlag des Landespersonalausschusses, des Zentralbetriebsrats der Oö. Gesundheitsholding GmbH und des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen;
4. falls eine Frauenbeauftragte für alle Frauen in Oberösterreich bestellt ist, diese als Mitglied mit beratender Stimme.

(3) Der Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden gehören als Mitglieder in Gemeindeangelegenheiten an:

1. die Mitglieder nach Abs. 2 Z 1;
2. ein Mitglied auf Vorschlag der Interessenvertretungen der Gemeinden;
3. ein Mitglied auf Vorschlag der Gewerkschaft younion, Landesgruppe OÖ;
4. ein Mitglied auf Vorschlag der für das Dienstrecht der Gemeindebediensteten zuständigen Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung.

(4) Die Mitglieder mit Ausnahme des Vorsitzes sind von der Landesregierung für die Dauer der jeweiligen Gesetzgebungsperiode des Oö. Landtags zu bestellen. Gleichzeitig hat die Landesregierung für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung bedarf der Zustimmung des zu bestellenden Mitglieds.

(5) Nach Ablauf der Funktionsdauer führen die Mitglieder (Ersatzmitglieder) die Geschäfte bis zur Bestellung der neuen Mitglieder weiter.

(6) Hinsichtlich der unter Abs. 2 Z 3 sowie Abs. 3 Z 2 und 3 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf Vorschläge dieser beruflichen Vertretungen Bedacht zu nehmen. Erstatten die genannten Institutionen innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung keinen Vorschlag, bestellt die Landesregierung die Mitglieder ohne Vorschlag.

(7) Im Bedarfsfall ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

§ 27

Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden

(1) Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Gleichbehandlungsbeauftragter des Landes und der Gemeinden und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung die Stellvertretung sind die Leiterin bzw. der Leiter der Antidiskriminierungsstelle nach § 14 Oö. ADG und ihre bzw. seine Stellvertretung. Der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten sowie deren bzw. dessen Stellvertretung sind im Weg der Antidiskriminierungsstelle alle für eine wirksame Aufgabenerfüllung erforderlichen finanziellen, personellen und

räumlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Der § 14 Abs. 4, 5, 6 und 7 sowie der § 15 Oö. ADG sind sinngemäß anzuwenden.

~~(1) Die Landesregierung hat eine Bedienstete oder einen Bediensteten zur bzw. zum Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes und der Gemeinden und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter zu bestellen. Falls eine Frauenbeauftragte für alle Frauen in Oberösterreich bestellt ist, darf diese bzw. deren Stellvertreterin nicht auch die Funktion der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihrer oder seiner Stellvertreterin ausüben.~~

(2) Das Mitglied der Oö. Gesundheitsholding GmbH sowie das Mitglied der Interessenvertretungen der Gemeinden der Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden vertritt auf ~~schriftlichen~~ Auftrag der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten diese bzw. diesen für ihren bzw. seinen Wirkungsbereich in den ihr bzw. ihm übertragenen Aufgaben unter deren Aufsicht und jederzeitigen Widerruf in einzelnen Angelegenheiten oder generell.

~~(3) Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Stellvertreterin bzw. dessen Stellvertreter sind für dieselbe Funktionsdauer wie die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der bzw. des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.~~

~~(4) Bei der Bestellung ist insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die Person Erfahrungen mit der Vertretung von Bediensteten unter gleichstellungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten aufweist.~~

§ 29
Aufgaben der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte

1. hat sich mit allen die Gleichstellung in ihrem bzw. seinem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 5. Abschnitts dieses Landesgesetzes zu befassen;
2. hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichstellung entgegenzunehmen und zu beantworten;
3. ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung wegen eines im § 3 Abs. 1 genannten Grundes~~auf Grund des Geschlechts~~ nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten mit schriftlicher Zustimmung jener bzw. jenes Bediensteten, die bzw. der eine ihr bzw. ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, diese unverzüglich und unmittelbar der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber bzw. der Dienstbehörde zur dienstrechtlichen bzw. disziplinären Behandlung anzuzeigen;
4. hat für ihren bzw. seinen Wirkungsbereich bei Bedarf einen Bericht zu erstellen, der die Verwirklichung der Gleichstellung in den vorangegangenen Kalenderjahren zum Gegenstand hat und einen Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen enthält (Gleichstellungsbericht). Der Bericht ist je nach Wirkungsbereich dem Landtag im Weg der Landesregierung bzw. der Statutarstadt zur Kenntnis zu bringen;

5. ist – vorbehaltlich des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes – berechtigt, zur Förderung der Gleichstellung einen Dialog im Sinn des 2. Kapitels des III. Titels der Richtlinie 2006/54/EG zu führen~~.~~;
6. ist berechtigt, in ihrem bzw. seinem Wirkungsbereich Schlichtungsverfahren analog § 5 Oö. ADG durchzuführen;
7. ist für Fragen zuständig, die unter die Richtlinie (EU) 2023/970 fallen.

(2) Eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter kann in Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z 3 von der betroffenen Disziplinarkommission als Zeugin bzw. Zeuge vernommen werden.

Landesgesetz betreffend die Zuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit über Lehrpersonen für öffentliche Pflichtschulen (Oö. Lehrpersonen-Diensthoheitsgesetz - Oö. LDHG)

VIII. HAUPTSTÜCK
GLEICHBEHANDLUNG
§ 20e
Gleichbehandlungskommission

(1) Bei der Bildungsdirektion ist die Gleichbehandlungskommission für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission gehören als Mitglieder an:

1. die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte (zugleich Vorsitz in der Kommission);
2. eine rechtskundige Vertreterin oder ein rechtskundiger Vertreter des Amtes der Oö. Landesregierung;
3. eine rechtskundige Vertreterin oder ein rechtskundiger Vertreter der Bildungsdirektion;
4. in Angelegenheiten einer Lehrperson für allgemeinbildende Pflichtschulen eine Vertreterin oder ein Vertreter des Zentralausschusses für Landeslehrerinnen oder Landeslehrer für allgemeinbildende Pflichtschulen;
5. in Angelegenheiten einer Lehrperson für berufsbildende Pflichtschulen eine Vertreterin oder ein Vertreter des Zentralausschusses für Landeslehrerinnen oder Landeslehrer für berufsbildende Pflichtschulen.

(3) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind von der Bildungsdirektion, im Fall des Abs. 2 Z 2 im Einvernehmen mit der Dienstbehörde bzw. dem Dienstgeber, für den Zeitraum der gesetzlichen Tätigkeitsdauer der Zentralausschüsse für Landeslehrerinnen oder Landeslehrer für Pflichtschulen in Oberösterreich zu bestellen. Gleichzeitig hat die Bildungsdirektion, im Fall des Abs. 2 Z 2 im Einvernehmen mit der Dienstbehörde bzw. dem Dienstgeber, für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung bedarf der Zustimmung des zu bestellenden Mitglieds.

(4) Nach Ablauf der Funktionsdauer führen die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission die Geschäfte bis zur Bestellung der neuen Kommission gemäß Abs. 3 weiter.

(5) Hinsichtlich der unter Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf Vorschläge des jeweiligen Zentralausschusses Bedacht zu nehmen. Hinsichtlich der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten haben die Zentralausschüsse der allgemein- und berufsbildenden Pflichtschulen das Recht, der Bildungsdirektion einen Vorschlag zu unterbreiten.

(6) Im Bedarfsfall ist die Gleichbehandlungskommission durch Neubestellung von Mitgliedern bzw. Ersatzmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

§ 20g
Gleichbehandlungsbeauftragte(r)

(1) Die Bildungsdirektion hat eine Bedienstete (einen Bediensteten) der Bildungsdirektion oder eine Lehrperson an einer öffentlichen Pflichtschule zur (zum) Gleichbehandlungsbeauftragten für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und für den Fall ihrer (seiner) Verhinderung eine Stellvertreterin (einen Stellvertreter) zu bestellen.

(2) Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte und deren (dessen) Stellvertreterin (Stellvertreter) sind für den Zeitraum der gesetzlichen Tätigkeitsdauer der Zentralausschüsse der Landeslehrer für Pflichtschulen in Oberösterreich zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Person. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2a) Rechtzeitig vor dem Ende der Funktionsperiode hat die Bildungsdirektion die Ausschreibung für die Funktion der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten bei ihren Bediensteten bekannt zu machen sowie die Zentralausschüsse für Landeslehrerinnen und Landeslehrer für allgemein- und berufsbildende Pflichtschulen über die Wahrnehmung ihres Vorschlagsrechts gemäß § 20e Abs. 5 zu informieren. Die Bestellung der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten ist im Verordnungsblatt der Bildungsdirektion kundzumachen.

(3) Bei der Bestellung ist auf die persönliche und fachliche Eignung und insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die Person Kenntnisse und Erfahrungen in Fragen der Gleichbehandlung aufweist.

~~(3) Bei der Bestellung ist insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die Person Erfahrungen mit der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten aufweist.~~

§ 20h
Rechtsstellung der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) **(Verfassungsbestimmung)** Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit weisungsfrei.

(1a) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten zu unterrichten. Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung gemäß § 20i zu erteilen.

(2) Der (Dem) Gleichbehandlungsbeauftragten und im Vertretungsfall ihrer bzw. ihrem (seiner bzw. seinem) Stellvertreterin (Stellvertreter) steht unter Fortzahlung ihrer (seiner) Dienstbezüge die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der (dem) Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(3) Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte darf in Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit nicht beschränkt werden und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihr (ihm) bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(4) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse erlauben, ist der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

(5) Die Landesregierung hat der Gleichbehandlungsbeauftragten (dem Gleichbehandlungsbeauftragten) alle für eine wirksame Aufgabenerfüllung erforderlichen finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

§ 20i

Verschwiegenheit, Befangenheit

~~**Geheimhaltungsverpflichtung**~~

(1) Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte und die ihr (ihm) zur Verfügung gestellten Bediensteten sowie deren bzw. dessen Stellvertretung sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission sind zur Geheimhaltung über alle ihnen ausschließlich in Ausübung dieses Amts bekannt gewordenen Tatsachen gegenüber jedermann, dem sie über solche Tatsachen keine dienstliche Mitteilung zu machen haben, verpflichtet, soweit und solange dies aus einem der in Art. 22a Abs. 2 zweiter Satz B-VG genannten Gründe erforderlich und verhältnismäßig ist.

(2) Außerdem sind sie zur Geheimhaltung über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Geheimhaltungsverpflichtung nach Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Gleichbehandlungs-beauftragter bzw. als deren bzw. dessen Stellvertretung oder als Mitglied bzw. Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission fort.

(4) Für die Befangenheit der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer (seiner) Stellvertreterin (Stellvertreter) gilt § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 AVG, sinngemäß.

§ 20k

Verweisungen

(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Landesgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese, wenn nicht eine bestimmte Fassung angeführt ist, in folgender Fassung anzuwenden:

- Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2025;
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2025;
- Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG), BGBl. I Nr. 70/1999, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025;
- Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBl. Nr. 133/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025;
- Gebührenanspruchsgesetz (GebAG), BGBl. Nr. 136/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 202/2021;
- Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG 1984), BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025;
- Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025;

- Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2026;
- Schulunterrichtsgesetz (SchUG), BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2026;
- Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86/1948, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025;
- Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG), BGBl. I Nr. 29/2003; in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 246/2021;
- Zustellgesetz (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 205/2022.

~~(2) Soweit in diesem Landesgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese, wenn nicht eine bestimmte Fassung angeführt ist, in folgender Fassung anzuwenden:~~

- ~~Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2018;~~
- ~~Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2018;~~
- ~~Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG), BGBl. I Nr. 70/1999, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018;~~
- ~~Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBl. Nr. 133/1967, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2019;~~
- ~~Gebührenanspruchsgesetz (GebAG), BGBl. Nr. 136/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2019;~~
- ~~Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG 1984), BGBl. Nr. 302/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2019;~~
- ~~Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl. Nr. 172/1966, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2019;~~
- ~~Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2019;~~
- ~~Schulunterrichtsgesetz (SchUG), BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2019;~~
- ~~Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86/1948, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2019;~~
- ~~Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG), BGBl. I Nr. 29/2003;~~
- ~~Zustellgesetz (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2018.~~