



Begutachtungsentwurf

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

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Die Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG und die Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU sehen verbindliche Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen vor. Ziel ist es, die Wirksamkeit, Unabhängigkeit, Ressourcen und Befugnisse solcher Gleichbehandlungsstellen in allen Mitgliedstaaten zu sichern, damit Diskriminierung besser verhindert, Opfer wirksam unterstützt und ein unionsweit einheitlicher

Mindestschutz gewährleistet wird. Es gilt eine Umsetzungsfrist bis zum 19. Juni 2026. Die Richtlinienumsetzung soll durch die gegenständliche Novelle erfolgen, wobei sich die Änderung des Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetzes und des Oö. Lehrpersonen-Diensthöheitsgesetzes auf Grund der bestehenden Kompetenzlage auf die organisatorischen Aspekte beschränkt.

Die Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen („Entgelttransparenzrichtlinie“) verfolgt das Ziel, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zu stärken und ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle zu beseitigen. Insbesondere zielt die Richtlinie darauf ab, Entgelttransparenz sowohl vor als auch während der Beschäftigung zu gewährleisten. Zu diesem Zweck werden umfassende Informations- und Berichtspflichten für Dienstgeberinnen und Dienstgeber festgelegt und Auskunftsrechte für Bedienstete geschaffen. Gegen ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ist wirksam Abhilfe zu schaffen.

Entsprechend der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union („Mindestlohnrichtlinie“) soll des Weiteren im Sinn einer Klarstellung ein Benachteiligungsschutz für Landes- und Gemeinde(verbands)bedienstete ergänzt werden.

Die Regelungen für Landes- und Gemeindebedienstete sollen aus dem Anwendungsbereich des Oö. ADG herausgenommen und sämtliche Diskriminierungstatbestände für diesen Personenkreis in das Oö. GBG 2021 überführt werden. Dabei handelt es sich um eine strukturelle Bereinigung, die eine klare und systematische Trennung der Anwendungsbereiche der beiden Gesetze bewirken soll: Während das Oö. GBG 2021 künftig sämtliche Diskriminierungstatbestände in Bezug auf Landes- und Gemeinde(verbands)bedienstete umfassend regelt, erstreckt sich der Anwendungsbereich des Oö. ADG allgemein auf Bürgerinnen und Bürger.

Im Bereich des Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetzes werden die Strukturen der zuständigen Organe bei gleichbleibender Qualität vereinfacht und dem Ziel der Deregulierung entsprechend Rechnung getragen.

II. Kompetenzgrundlagen

Die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Erlassung dieses Landesgesetzes ergibt sich aus Art. 15 Abs. 1 B-VG. In den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder und Gemeinden obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG. Bezüglich § 18 Abs. 4, § 19 Abs. 2, 7 und 8a Oö. GBG 2021 und § 8 Abs. 5 Oö. ADG gründet sich die Kompetenzgrundlage auch auf Art. 15 Abs. 9 B-VG. Die Regelungen des Oö. Lehrpersonen-Diensthöheitsgesetzes erfolgen auf der Grundlage des Art. 14 Abs. 4 lit. a B-VG.

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Durch die Richtlinienumsetzung ist bei den Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsstellen mit einem Mehraufwand zu rechnen, insbesondere für die Erstellung von Berichten und Stellungnahmen sowie die Unterstützung von Opfern. Für Dienstgeberinnen und Dienstgeber werden die umfassenden Informations- und Berichtspflichten, die aus der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie resultieren, einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand verursachen.

Im Bereich des Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetzes und des Oö. Lehrpersonen-Diensthoheitsgesetzes erfolgen nur die organisationsrechtlichen Anpassungen, die inhaltlichen Anforderungen an die Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle legt der Bundesgesetzgeber fest, sodass in diesem Zusammenhang mit keinen Mehrkosten auf Grund dieses Landesgesetzes zu rechnen ist. Mit einem vermehrten Aufwand ist - je nach Ausgestaltung der bundesgesetzlichen Bestimmungen - auf Grund dieser Novellen zu rechnen.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen bringen keinerlei finanzielle Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Folgende unionsrechtliche Vorschriften werden unmittelbar durch das vorliegende Landesgesetz umgesetzt:

- Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG, ABl. L 2024/1499 vom 29.05.2024;
- Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU, ABl. L 2024/1500 vom 29.05.2024;
- Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei

gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. L 132/21 vom 17.05.2023;

- Richtlinie (EU) 2022/2401 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, ABl. L 275/33 vom 25.10.2022.

VI. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer

Dieses Landesgesetz zielt auf den Ausbau und die nachhaltige Stärkung des Diskriminierungsschutzes ab. Es stellt ua. einheitliche Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen sicher und fördert darüber hinaus die aktive Gleichstellungsarbeit insgesamt. Im Bereich der Entgeltstrukturen sollen spezifische Verpflichtungen zu mehr Transparenz beitragen und jegliche Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts soll ausgeschlossen werden.

VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist im vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Der Gesetzentwurf hat keine Landes- oder Gemeindeabgabe im Sinn des § 9 Abs. 1 F-VG 1948 zum Gegenstand. Es besteht auch aus sonstigen Gründen keine Verpflichtung, diesen Gesetzesbeschluss vor seiner Kundmachung dem Bundeskanzleramt bekannt zu geben.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel I (Änderung des Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetzes)

Zu Art. I Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Es erfolgen die notwendigen Ergänzungen und Anpassungen im Inhaltsverzeichnis.

Zu Art. I Z 2 bis 8 (§§ 1 bis 17):

Sowohl die unionsrechtlichen Vorgaben (Mindeststandards) der Richtlinie (EU) 2024/1500 als auch die derzeitigen bundesrechtlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 - LAG sehen keine zwingende Einrichtung einer landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungskommission als landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle vor. An sich müssen Gleichbehandlungsstellen unabhängig (weisungsfrei) sein sowie über ausreichende Ressourcen und Befugnisse verfügen. Aus Gründen der Deregulierung ist die Einrichtung einer (gesonderten) landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungskommission als landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle (oder die Errichtung von eigenen Ausschüssen) daher nicht (mehr) zwingend geboten.

Die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte (als Vorsitzende bzw. Vorsitzender der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle) kann im Rahmen ihrer bzw. seiner Aufgabenwahrnehmung bzw. Entscheidungsfindung fakultativ jederzeit Mitglieder und Ersatzmitglieder der bisherigen Gleichbehandlungskommission als fachlich geeignete Personen (Experten) oder fachlich geeignete Stellen beiziehen und sich beraten lassen. Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung des § 145 Abs. 3 LAG (Erstellung von Gutachten) kann zudem, als fachlich geeignete Stelle, fakultativ die Oö. Antidiskriminierungsstelle zur Entscheidungsfindung beigezogen werden, um auf deren gleichbehandlungsrechtliche Expertise zurückgreifen zu können. Die Qualität der Wahrnehmung von landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsagenden (in fachlicher Weisungsfreiheit) wird durch Beseitigung der bisherigen zwingenden Struktur mit 11 Mitgliedern (und 11 Ersatzmitgliedern) auf Seiten der (bisherigen) Gleichbehandlungskommission als Gleichbehandlungsstelle in keiner Weise geschmälert. Im Gegenteil, eine schlanke Struktur der landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsstelle (als Verwaltungsorgan) in Vollziehung der Angelegenheiten des Arbeitsrechts der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft unter dem Vorsitz einer bzw. eines landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragten schafft Raum und Ressourcen für qualitative und bürgernahe Arbeit vor allem bei Anlassfällen und den zu erwartenden zukünftigen (erweiterten) Aufgaben.

In der Praxis der Gleichbehandlungsstellen im Bundesland Oberösterreich findet derzeit bereits ein wechselseitiger Austausch zB unter landesinternen Gleichbehandlungsstellen und mit dem landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsausschuss der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für Oberösterreich statt. Durch diesen Austausch sollen auch weiterhin bestmöglich Synergieeffekte erzielt werden (zB betreffend Arbeitsprogramme, Tätigkeitsberichte usw.).

§ 7 Abs. 1 und 3 legen in Umsetzung des Art. 3 der Richtlinie (EU) 2024/1500 die persönliche und fachliche Eignung und transparente Auswahl der jeweiligen Bediensteten fest. Bei der objektivierten Bestellung der bzw. des landarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsbeauftragten ist insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die jeweilige Person Erfahrungen auf dem Gebiet des Gleichbehandlungsrechts aufweist.

§ 7 Abs 4 normiert die erforderliche Ressourcenausstattung vor allem in Bezug auf Personal und Sachmittel. Mit dieser Bestimmung wird Art. 4 der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt.

§ 8 Abs. 2 und § 7 Abs. 5 stellen durch den Verweis auf Regelungen zur Befangenheit in Umsetzung des Art. 3 der Richtlinie (EU) 2024/1500 eine unabhängige Entscheidungsfindung bzw. Aufgabenwahrnehmung sicher. Gleiches gilt bezogen auf die Weisungsfreistellung auch für § 8 Abs. 1.

§ 8 Abs. 5 setzt Vorgaben des Art. 12 der Richtlinie (EU) 2024/1500 um, dies zB im Hinblick auf die Zurverfügungstellung kostenloser Dienste bei Beschwerden.

Zu Artikel II (Änderung des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes)

Zur strukturellen Anpassung, wonach die Regelungen für Landes- und Gemeindebedienstete aus dem Anwendungsbereich des Oö. ADG herausgenommen und sämtliche Diskriminierungstatbestände für diesen Personenkreis in das Oö. GBG 2021 überführt werden sollen, ist auf die Ausführungen unter Punkt I des Allgemeinen Teils zu verweisen. Eine Entsprechungstabelle, welche Bestimmungen des Oö. GBG 2021 den Inhalt des Oö. ADG abbilden, ist in den Erläuterungen zum Oö. GBG 2021 dargestellt.

Zu Art. II Z 1 (§ 1 Abs. 1):

Es erfolgt eine Verweisaktualisierung, denn das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz sind im Zuge des Oö. Dienstrechtsderegulierungsgesetzes 2021, LGBl. Nr. 76/2021, in ein einheitliches Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 zusammengeführt worden.

Zu Art. II Z 2, 3, 6, 7, 10, 19 bis 21 (§ 2 Abs. 1 Z 6, § 4 Z 4, 5 und 6, §§ 6 und 7, §§ 9 bis 13, § 15a, §§ 16 bis 18):

Auf Grund der Überführung der Bestimmungen für Oö. Landes- und Gemeindebedienstete aus dem Oö. ADG in das Oö. GBG 2021 entfallen diese Bestimmungen, dadurch überflüssig gewordene Untergliederungen werden aufgehoben.

Zu Art. II Z 4 und 5 (Überschrift II. Abschnitt, § 5):

Umsetzungshinweis:

Mit dieser Bestimmung werden Art. 7 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und die gleichlautende Vorgabe des Art. 7 der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt.

Erfolgt bei einem Schlichtungsversuch keine Einigung, ist der bisher festgestellte Sachverhalt festzuhalten und hat eine Schlussfolgerung zu erfolgen, die zu begründen ist. Entsprechende Maßnahmen, um ein erneutes Auftreten zu verhindern, sind dann mit aufzunehmen, wenn diese für den konkreten Fall hilfreich und tunlich sind.

Für die Umsetzung wird die Möglichkeit der unverbindlichen Stellungnahme gewählt. Die beiden Richtlinien lassen den Mitgliedstaaten gemäß Art. 9 Abs. 1 die Wahl, ob eine unverbindliche Stellungnahme oder eine verbindliche Entscheidung erfolgt. Da eine verbindliche Entscheidung dem verwaltungsrechtlichen Charakter der Antidiskriminierungsstelle widersprechen würde, geht die legislative Entscheidung bewusst zur Möglichkeit der unverbindlichen Stellungnahme. Die zivilgerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs ist bereits in § 8 Oö. ADG geregelt.

Mit der Berechtigung, Rückmeldungen von Organen und Personen zu den getroffenen Maßnahmen zu verlangen, werden insbesondere die entsprechenden Art. 9 Abs. 2 der beiden Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt. Darin sind geeignete Verfahren für Folgemaßnahmen im Anschluss an die unverbindlichen Stellungnahmen, zB Rückmeldepflichten, vorgesehen.

Zu Art. II Z 8 und 9 (Überschrift des § 8 und § 8 Abs. 5):

Umsetzungshinweis:

Durch diese Bestimmung wird die jeweilige Vorgabe des Art. 10 Abs. 3 lit. b der Richtlinie (EU) 2024/1499 einerseits und der Richtlinie (EU) 2024/1500 andererseits umgesetzt. Im Anwendungsbereich des Oö. GBG 2021 ist zudem auf die Bestimmung des § 19 Abs. 6 hinzuweisen.

Zu Art. II Z 11 (§ 14 Abs. 1):

Umsetzungshinweis:

Durch § 14 Abs. 1 Oö. ADG und § 27 Abs. 1 Oö. GBG 2021 werden Art. 4 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der gleichlautende Art. 4 der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt. Ziel dieser beiden Richtlinien ist es, die Wirksamkeit, Unabhängigkeit, Ressourcen und Befugnisse von Gleichbehandlungsstellen in allen Mitgliedstaaten zu sichern, damit Diskriminierung besser verhindert, Opfer wirksam unterstützt und ein unionsweit einheitlicher Mindestschutz gewährleistet wird.

Zu Art. II Z 12 (§ 14 Abs. 2):

Umsetzungshinweis:

Die Auswahl und Bestellung der Leitungsfunktion soll nach Maßgabe des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 erfolgen. Dadurch wird Art. 3 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 entsprochen. Durch die Anwendung des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 wird

grundsätzlich alle sechs Jahre eine öffentliche Ausschreibung und eine Auswahl nach rein objektiven Kriterien sichergestellt. Die Stellvertretung soll im Sinn der Effektivität möglichst aus dem Kreis der sonstigen Bediensteten der Oö. Antidiskriminierungsstelle bestellt werden.

Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und der Richtlinie (EU) 2024/1500 regelt die Festlegung von Verfahren für potenzielle Interessenskonflikte der Bediensteten der Gleichbehandlungsstellen. In Umsetzung dieser Bestimmung soll § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 über die Befangenheit sinngemäß zur Anwendung kommen.

Zu Art. II Z 13, 14 und 15 (§ 14 Abs. 5 Z 3 und 6 und Schlusssatz):

Umsetzungshinweis:

Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2024/1500 sehen vor, dass Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Gleichbehandlungsstellen befugt sind, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung im Sinn der Richtlinien 79/7/EWG, 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG sowie 2006/54/EG und 2010/41/EU durchzuführen. Geeignete Schulungs- und Beratungsangebote werden hierbei als solche Maßnahmen gesehen und wird durch § 14 Abs. 5 Z 3 Oö. ADG (bzw. den Verweis im § 27 Abs. 1 Oö. GBG 2021) auch die bisherige Verwaltungspraxis der Antidiskriminierungsstelle gesetzlich verankert. Eine Sensibilisierung der breiten Bevölkerung erfolgt beispielsweise durch die Bereitstellung von Informationsmaterial auf einer öffentlich zugänglichen Homepage sowie durch die Organisation und Durchführung öffentlicher Ausschüsse und Veranstaltungen, die zugleich den Austausch und die Vernetzung untereinander fördern.

Präventions-, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind zielgruppenspezifisch auszugestalten. Damit soll der Richtlinienvorgabe des jeweiligen Art. 5 Abs. 3 entsprochen werden. Durch eine Ergänzung im § 14 Abs. 5 Z 3 Oö. ADG, wonach Empfehlungen ausgesprochen und Rückmeldungen zu diesen Empfehlungen verlangt werden können, soll Art. 15 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und 2024/1500 Rechnung getragen werden.

Die Bestimmung des § 14 Abs. 5 Z 6 Oö. ADG dient der Umsetzung von Art. 14 der Richtlinie (EU) 2024/1499 einerseits sowie dem gleichlautenden Art. 14 der Richtlinie (EU) 2024/1500 andererseits. Es soll eine Zusammenarbeit mit anderen Gleichbehandlungsstellen sowie anderen staatlichen und privaten Stellen stattfinden. Auch wird damit die bisherige Verwaltungspraxis der Antidiskriminierungsstelle im Oö. ADG abgebildet.

Durch eine weitere Ergänzung im § 14 Abs. 5 Oö. ADG sollen Art. 9 Abs. 3 und Art. 17 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der gleichlautende Art. 9 Abs. 3 und Art. 17 der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt werden. Demnach sind ein Arbeitsprogramm, ein Tätigkeitsbericht und ein Bericht zum Stand von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu erstellen. Die Antidiskriminierungsstelle soll im Sinn des Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2024/1500 in ihrem jährlichen Tätigkeitsbericht zumindest eine Zusammenfassung derjenigen

ihrer unverbindlichen Stellungnahmen veröffentlichen, die sie für besonders relevant erachtet. § 27 Abs. 1 Oö. GBG 2021 verweist auf diese Regelungen.

Zu Art. II Z 16 (§ 14 Abs. 6):

Die Bestimmungen hinsichtlich der Verpflichtung zur Geheimhaltung entsprechen der geltenden Rechtslage.

Umsetzungshinweis:

Es werden Art. 12 Abs. 2 und 3 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und der idente Art. 12 Abs. 2 und 3 der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt, wonach zu gewährleisten ist, dass keine Hindernisse für die Einreichung von Beschwerden bestehen und die Dienste der Gleichbehandlungsstellen für Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer kostenlos erbracht werden. Dies entspricht der bisherigen Verwaltungspraxis.

Zu Art. II Z 17 (§ 14 Abs. 8):

Die Verpflichtung zur Erstellung eines Arbeitsprogramms sowie eines jährlichen Tätigkeitsberichts findet sich nunmehr im § 14 Abs. 5 Oö. ADG, sodass Abs. 8 entfallen kann.

Zu Art. II Z 18 (§ 15):

Umsetzungshinweis:

Eine Verpflichtung zu einem umfassenden Dialog enthält bereits die geltende Rechtslage. Die Ergänzung in der Z 3 sowie der neue Abs. 2 dienen der Umsetzung von Art. 14 und 15 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie Art. 14 und 15 der Richtlinie (EU) 2024/1500.

Zu Artikel III (Änderung des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021)

Zur strukturellen Anpassung, wonach die Regelungen für Landes- und Gemeindebedienstete aus dem Anwendungsbereich des Oö. ADG herausgenommen und sämtliche Diskriminierungsstatbestände für diesen Personenkreis in das Oö. GBG 2021 überführt werden sollen, ist auf die Ausführungen unter Punkt I des Allgemeinen Teils zu verweisen.

In Bezug auf Landes- und Gemeinde(verbands)bedienstete sind die jeweils inhaltlich korrespondierenden Bestimmungen des Oö. ADG gemäß folgender Entsprechungstabelle nunmehr im Oö. GBG 2021 aufzufinden:

Oö. ADG	Oö. GBG 2021
§ 2 Abs. 1 Z 6	§§ 1 und 3

§ 4 Z 1 und 2	§ 2 Abs. 3 und 4
§ 4 Z 4 und 5	§ 1 Abs. 1 Z 1 und 2
§ 5	§ 5
§ 6	§ 6
§ 7	§ 8
§ 9	§§ 10, 14, 15 und 17
§ 10	§ 11
§ 11	§§ 12, 13 und 16
§ 12	§ 18
§ 13	§ 19
§ 15a	§ 8d
§ 16	§ 8e

Umsetzungshinweise:

Durch die ins Oö. GBG 2021 überführten bisherigen Regelungsinhalte des Oö. ADG werden folgende Richtlinieninhalte umgesetzt:

- Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft;
- Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
- Richtlinie 2003/109/EG vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen;
- Richtlinie 2004/38/EG vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten;
- Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen.

Zu Art. III Z 2, 3, 5, 6, 9, 11, 12, 14 bis 18, 20 und 30 (§ 2 Abs. 3 und 4, § 3 Abs. 1 und 2, § 5, § 7 Abs. 3, § 8, § 9 Abs. 2 und 4, §§ 11, 16 und 17, § 18 Abs. 3 und § 29 Abs. 1 Z 3):

Durch die Änderungen dieser Bestimmungen werden sämtliche Diskriminierungstatbestände des Oö. ADG für Landes- und Gemeindebedienstete nunmehr im Oö. GBG 2021 abgebildet.

Zu Art. III Z 4 (§ 2 Abs. 8 bis 15):

Umsetzungshinweis:

Es sollen Begriffsbestimmungen hinzugefügt werden, die sich aus der Umsetzung des Art. 3 der Richtlinie (EU) 2023/970 im Hinblick auf § 8c Oö. GBG 2021 ergeben. Mit § 2 Abs. 8 bis 13 Oö. GBG 2021 soll Art. 3 Abs. 1 lit. b bis h und mit Abs. 14 soll Art. 3 Abs. 2 lit. e der EU-Entgelttransparenzrichtlinie umgesetzt werden.

Zu Art. III Z 7 und 8 (Überschrift des § 4 und § 4 Abs. 2 und 3):

Umsetzungshinweis:

Mit dem neuen Abs. 2 soll Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden, indem festgelegt wird, dass Bewerberinnen und Bewerber von einer potenziellen Dienstgeberin bzw. einem potenziellen Dienstgeber nicht nach dem aktuellen oder einem bisherigen Einkommen gefragt werden dürfen. Einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber ist es auch nicht gestattet, diesbezügliche Informationen proaktiv einzuholen.

§ 4 Abs. 3 Oö. GBG 2021 dient der Umsetzung von Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2023/970, wonach Auswahlverfahren in nichtdiskriminierender Weise durchzuführen sind. Das Erfordernis von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen ist schon bisher durch den bestehenden § 6 Oö. GBG 2021 erfüllt.

Zu Art. III Z 10 (§ 6):

Umsetzungshinweis:

Die Bestimmung soll Art. 5 Abs. 1 und 3 der Richtlinie (EU) 2023/970 Rechnung tragen, indem festgelegt wird, dass in der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen das Einstiegsentgelt und die zugrundeliegenden Rechtsvorschriften zu nennen sind und Ausschreibungen weder unmittelbar noch mittelbar diskriminierend sein dürfen. Weil sich ein Element der Entgelttransparenz schon auf den Zeitpunkt vor Beginn einer Beschäftigung bezieht, soll zukünftig eine Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers hinsichtlich des Einstiegsentgelts (oder dessen Spanne) für eine ausgeschriebene Stelle bzw. Funktion bestehen.

Zu Art. III Z 13 (§§ 8b bis 8e):

Zu § 8b:

Umsetzungshinweis:

Art. 12 Abs. 2 der Mindestlohnrichtlinie (EU) 2022/2041 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Vertreterinnen und Vertreter vor Benachteiligungen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber oder vor anderen nachteiligen Folgen zu schützen, die sich aus Beschwerden über die Verletzung der in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen vorgesehenen Rechte im Zusammenhang mit dem Mindestlohnschutz ergeben. Art. 13 der Mindestlohnrichtlinie sieht die Festlegung wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen bei Verstößen gegen das Mindestlohnrecht vor.

Die neue Bestimmung des § 8b Oö. GBG 2021 soll zwecks Klarstellung und in Entsprechung des Art. 12 Abs. 2 sowie des Art. 13 der EU-Mindestlohnrichtlinie geschaffen und nach dem Vorbild der bereits bestehenden und ebenfalls in Umsetzung von EU-Richtlinien verankerten

Benachteiligungsverbote ausgestaltet werden. Vom Schutzbereich des § 8b Oö. GBG 2021 sind die besoldungsrechtlich zustehenden Bezüge umfasst.

Weiterführende Bemerkungen:

Das Benachteiligungsverbot soll Bedienstete vor Reaktionen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers schützen, und zwar im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Rechten aus dem Mindestlohnschutz oder der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Mindestlohnschutzes. Der Schutz soll sowohl Beschwerden direkt bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber als auch die Einleitung von Gerichts- oder Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Mindestlohnschutzes durch Bedienstete umfassen.

Mitglieder der Personalvertretung sind zudem in Ausübung ihrer Tätigkeit durch das bestehende Benachteiligungsverbot nach § 30 Abs. 1 Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz bzw. § 31 Abs. 1 Oö. Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geschützt.

Zu § 8c:

Die Bestimmung des § 8c Oö. GBG 2021 enthält neue Bestimmungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Umsetzungshinweis zu Abs. 1:

Festzuhalten ist, dass die Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und der Entgeltentwicklung für oö. Landes- und Gemeinde(verbands)bedienstete gesetzlich in den jeweiligen Dienstrechtsgesetzen normiert sind. Diese gesetzlichen Bestimmungen gelten für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gleichermaßen und gewährleisten die von der Entgelttransparenzrichtlinie geforderte Geschlechtsneutralität und die Erfüllung des Grundsatzes auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Soweit sich der Entgeltanspruch dem Grund und der Höhe nach nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, sollen Dienstgeberinnen und Dienstgeber in Umsetzung des Art. 6 Abs. 1 der Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet werden, Informationen über die Festlegung des Entgelts, die Entgelthöhe und Entgeltentwicklung in leicht zugänglicher und barrierefreier Weise zur Verfügung zu stellen.

Nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 können Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern von der Informationsverpflichtung im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung ausgenommen werden. Von dieser Möglichkeit soll Gebrauch gemacht werden.

Umsetzungshinweis zu Abs. 2:

§ 8c Abs. 2 Oö. GBG 2021 sieht in Umsetzung des Art. 7 der Richtlinie (EU) 2023/970 ein spezielles Auskunftsrecht vor und regelt das Verfahren zur Auskunftserteilung. Auf Anfrage ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber eine schriftliche Auskunft über die individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittliche Entgelthöhe - aufgeschlüsselt nach Geschlecht - für jene Gruppe von

Bediensteten, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, zur Verfügung zu stellen. Auf Verlangen sind die bereitgestellten Informationen auch zu begründen. Über dieses Recht und die zur Ausübung erforderlichen Schritte hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber alle Bediensteten jährlich zu informieren.

Werden Auskünfte über die Höhe des Entgelts zB in Form von regelmäßigen Bezugsnachweisen zur Verfügung gestellt, so ist ein zusätzliches Auskunftsbegehren unzulässig. Klarstellungen und Einzelheiten dazu könnten dann lediglich im Fall einer Unrichtigkeit oder Unvollständigkeit der bereitgestellten Informationen verlangt werden.

Umsetzungshinweis zu Abs. 3:

In Umsetzung des Art. 8 der Richtlinie (EU) 2023/970 wird für Menschen mit Behinderungen eine umfassende Barrierefreiheit im Zusammenhang mit der Zurverfügungstellung von Informationen normiert.

Um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen, dürfen Bedienstete ihr Entgelt (freiwillig) offenlegen. Diese explizite Festlegung dient der Umsetzung von Art. 7 Abs. 5 der Entgelttransparenzrichtlinie.

Umsetzungshinweis zu Abs. 4:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 9 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie umgesetzt werden.

Je nach Unternehmensgröße sollen gemäß § 8c Abs. 4 Oö. GBG 2021 Daten zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle erhoben und wiederkehrend an eine einheitliche gemäß Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie einzurichtende Überwachungsstelle berichtet werden, die diese Informationen veröffentlicht. Die Berichtsinhalte und die Intervalle für die Erstellung eines Berichts ergeben sich in Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 bis 5 der Richtlinie aus § 8c Abs. 4 Z 1 bis 7 Oö. GBG 2021. Die einzelnen zu errechnenden statistischen Parameter sind im § 2 Abs. 8 bis 13 Oö. GBG 2021 näher definiert. Art. 9 der Richtlinie (EU) 2023/970 sieht unterschiedliche Berichtsintervalle im Hinblick auf das Entgeltgefälle in Abhängigkeit von der Zahl der Bediensteten vor.

Gemäß Art. 9 Abs. 9 der Entgelttransparenzrichtlinie sind die Informationen zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle nach § 8c Abs. 4 Z 7 Oö. GBG 2021 an die Bediensteten, die zuständige berufliche Interessenvertretung und die Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung zu stellen und deren Fragen zu beauskunften. Solche Auskunftsverlangen sind binnen einer angemessenen Frist, längstens innerhalb von zwei Monaten, zu beantworten und gegebenenfalls entsprechend zu begründen. Gegen ungerechtfertigte Entgeltunterschiede ist (wie durch Art. 9 Abs. 10 der Richtlinie vorgesehen) von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unter Einbeziehung der zuständigen beruflichen Interessenvertretung und der Gleichbehandlungsstelle binnen längstens sechs Monaten nach Berichtserstellung (sh. zur Frist auch Art. 10 Abs. 1 lit. c der Richtlinie bzw. analog die Entscheidungsfrist nach AVG) Abhilfe zu schaffen.

Umsetzungshinweis zu Abs. 5:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 10 der Entgelttransparenzrichtlinie umgesetzt werden. Bei einem ungerechtfertigten Entgeltgefälle von über 5 % soll die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gemeinsam mit der jeweils zuständigen Interessenvertretung der Bediensteten in § 8c Abs. 5 Oö. GBG 2021 zu einer gemeinsamen Entgeltbewertung verpflichtet werden, um Korrekturmaßnahmen zu erarbeiten und Abhilfe zu schaffen. Das gilt nicht, wenn ein Entgeltunterschied durch objektive Faktoren, die nicht mit dem Geschlecht in Verbindung stehen, gerechtfertigt werden kann.

Die gemeinsame Entgeltbewertung umfasst nach Maßgabe des Art. 10 Abs. 2 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie Folgendes:

- a) eine Analyse des Anteils der weiblichen und männlichen Bediensteten in jeder Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten;
- b) Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von weiblichen und männlichen Bediensteten sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Bediensteten;
- c) etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten in jeder einzelnen Gruppe von Bediensteten;
- d) die Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen;
- e) den Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige entsprechend den innerstaatlichen Regelungen gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Bediensteten während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat;
- f) Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;
- g) eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

Umsetzungshinweis zu Abs. 6:

§ 8c Abs. 6 Oö. GBG 2021 dient der Umsetzung der Art. 14 ff. der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, weil dort die Rechtsfolgen einer Verletzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts, die Rechtsdurchsetzung und ein umfassendes Benachteiligungsverbot geregelt werden.

Zu §§ 8d und 8e:

Die Bestimmungen der §§ 8d und 8e Oö. GBG 2021 entsprechen den bisherigen §§ 15a und 16 Oö. ADG.

Zu Art. III Z 19 bis 21 (Überschrift des § 18 und § 18 Abs. 3 und 4):

Gemäß § 18 Abs. 3 Oö. GBG 2021 soll die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung generell in Höhe eines Mindestbetrags von 1.000 Euro festgelegt werden.

Umsetzungshinweis zu Abs. 4:

Mit der Ergänzung des § 18 Abs. 4 Oö. GBG 2021, wonach bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auch allfällige vorausgegangene Diskriminierungen durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zu berücksichtigen sind, soll Art. 23 Abs. 4 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie umgesetzt werden.

Zu Art. III Z 22 und 23 (§ 19 Abs. 2 und 7):

Umsetzungshinweis:

Die Anpassungen im § 19 Abs. 2 und 7 dienen zur richtlinienkonformen Ausgestaltung der Verjährungsbestimmung nach den Vorgaben des Art. 21 Abs. 1 und 2 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Darüber hinaus soll im § 19 Abs. 7 Oö. GBG 2021 ergänzend normiert werden, dass die Einbringung eines Antrags auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens eine Hemmung der im § 19 Abs. 1 bis 5 normierten Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen bewirkt. Damit soll Art. 7 der Richtlinie (EU) 2024/1499 bzw. (EU) 2024/1500 umgesetzt werden.

Zu Art. III Z 24 (§ 19 Abs. 8a):

Umsetzungshinweis:

Diese Regelung resultiert aus Art. 18 Abs. 2 der Entgelttransparenzrichtlinie. Verstößt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber gegen die in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorgesehenen Verpflichtungen gemäß Art. 5, 6, 7, 9 oder 10 (etwa durch die Verweigerung der Bereitstellung angeforderter Informationen oder durch das Unterlassen der Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle), so obliegt der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Beweislast dafür, dass keine Diskriminierung vorliegt. Diese gänzliche Verschiebung der Beweislast gilt jedoch nicht, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nachweist, dass der Verstoß offensichtlich unbeabsichtigt und geringfügig war.

Zu Art. III Z 25 (§ 19 Abs. 10):

Umsetzungshinweis:

Unter Berücksichtigung der Zitat Anpassung erfüllen § 19 Abs. 9 und 10 Oö. GBG 2021 die Vorgaben des Art. 25 Abs. 1 und 2 der Richtlinie (EU) 2023/970.

Zu Art. III Z 26, 27 und 29 (§ 21 Abs. 4, § 27 Abs. 1 und Entfall von § 27 Abs. 3 und 4):

Die Leiterin bzw. der Leiter der Antidiskriminierungsstelle sowie ihre bzw. seine Stellvertretung nehmen zugleich die Funktion der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten und der entsprechenden Stellvertretung wahr.

Umsetzungshinweis:

§ 27 Abs. 1 setzt die Vorgaben gemäß Art. 4, Art. 5 Abs. 2 und 3, Art. 9 Abs. 3, Art. 12 Abs. 2 und 3, Art. 14, 15 und 17 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 um; sh. Näheres in den Erläuterungen zu § 14 Oö. ADG.

Zu Art. III Z 28 (§ 27 Abs. 2):

Das Formalerfordernis der Schriftlichkeit soll aus Gründen der Vereinfachung entfallen.

Zu Art. III Z 31 (§ 29 Abs. 1 Z 6 und 7):

Umsetzungshinweis:

§ 29 Abs. 1 Z 6 Oö. GBG 2021 setzt Art. 7 der Richtlinie (EU) 2024/1499 bzw. (EU) 2024/1500 um, wonach die Gleichbehandlungsstellen den Parteien die Möglichkeit einer alternativen Streitbeilegung bieten müssen.

Die Zuständigkeit der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten für Angelegenheiten der Entgelttransparenz ist durch Art. 28 der Richtlinie (EU) 2023/970 vorgegeben und soll durch die gegenständliche Erweiterung des Aufgabenbereichs gemäß § 29 Abs. 1 Z 7 Oö. GBG 2021 innerstaatlich umgesetzt werden.

**Zu Artikel IV
(Änderung des Oö. Lehrpersonen-Diensthoeheitsgesetzes)**

Zu Art. IV Z 1 und 2 (§ 20e Abs. 5 zweiter Satz und § 20g Abs. 2a):

Mit dieser Bestimmung soll das Erfordernis eines transparenten Verfahrens für Auswahl und Ernennung sichergestellt und damit Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt werden.

Zu Art. IV Z 3 (§ 20g Abs. 3):

Das Erfordernis der persönlichen und fachlichen Eignung jener Personen, die von der Bildungsdirektion als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) oder deren (dessen) Stellvertreterin bzw.

Stellvertreter bestellt werden, soll in Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2024/1500 betreffend die Unabhängigkeit mit dieser Neufassung noch stärker betont werden.

Zu Art. IV Z 4 (§ 20h Abs. 5):

Mit dieser Bestimmung wird Art. 4 der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt. Ziel dieser beiden Richtlinien ist es, die Wirksamkeit, Unabhängigkeit, Ressourcen und Befugnisse von Gleichbehandlungsstellen in allen Mitgliedstaaten zu sichern, damit Diskriminierung besser verhindert, Opfer wirksam unterstützt und ein unionsweit einheitlicher Mindestschutz gewährleistet wird.

Zu Art IV Z 5, 6 und 7 (Überschrift des § 20i und § 20i Abs. 1 und 4):

Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2024/1500 regelt die Festlegung von Verfahren für potenzielle Interessenskonflikte der Bediensteten der Gleichbehandlungsstellen. In Umsetzung dieser Bestimmung, soll § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 über die Befangenheit sinngemäß zur Anwendung kommen. Damit wird die Unabhängigkeit der Organe der Gleichbehandlung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sichergestellt.

Zu Art IV Z 8 (§ 20k):

In dieser Bestimmung erfolgen Aktualisierungen der statischen Verweise auf Bundesgesetze.

**Zu Artikel V
(Inkrafttreten und Übergangsbestimmung)**

Das Landesgesetz soll (rückwirkend) entsprechend den von den Richtlinien vorgegebenen Umsetzungsfristen in Kraft treten, soweit erforderlich, werden Übergangsbestimmungen geschaffen. Lediglich das Agrarrecht-Organisationsgesetz kann im Hinblick auf die neue Struktur der Organe nicht rückwirkend in Kraft treten.

Die bestellten Organe bleiben jeweils bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode in Kraft, nur die Gleichbehandlungskommission nach dem Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz soll bereits mit Kundmachung dieses Landesgesetzes aufgelöst werden. Allfällige Verfahren wären von den neuen Organen fortzuführen.

Im Hinblick darauf, dass die Zusammenführung der Leitungen und Stellvertretungen nach dem Oö. ADG und dem Oö. GBG 2021 bereits faktisch vollzogen wurde, bedarf es für das Oö. GBG 2021 keiner eigenen Übergangsbestimmung für die bestehende Funktionsperiode.

C. Textgegenüberstellung

Vgl. die Subbeilage.

Landesgesetz,
mit dem das Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz, das Oö. Antidiskriminierungsgesetz,
das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 und das Oö. Lehrpersonen-Diensthoheitsgesetz
geändert werden
(Oö. Gleichbehandlungs-Anpassungsgesetz 2026)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I
Änderung des Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetzes

Das Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz (Oö. AOG), LGBl. Nr. 64/2021, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 84/2025, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

- Die Einträge zum 4. und 5. Abschnitt werden durch folgende Einträge ersetzt:

„4. Abschnitt

**Landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. landarbeitsrechtlicher
Gleichbehandlungsbeauftragter und landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle**

§ 7 Bestellung

§ 8 Rechtsstellung“

- Die Wortfolge „6. Abschnitt“ wird durch die Wortfolge „5. Abschnitt“ ersetzt.

- Die Paragraphen-Bezeichnungen der bisherigen §§ 13, 14, 15, 16 und 17 erhalten die Bezeichnungen „§ 9“, „§ 10“, „§ 11“, „§ 12“ und „§ 13“.

2. Im § 1 Abs. 2 entfällt die Z 4, die bisherigen Z 5 und 6 erhalten die Bezeichnung „4.“ und „5.“ und die neue Z 4 lautet:

„4. die bzw. der landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte und die landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle;“

3. Der 4. Abschnitt inklusive der §§ 7 bis 10 entfallen.

4. Die Überschrift zum 5. Abschnitt wird durch folgende Überschrift ersetzt:

„4. Abschnitt

**Landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. landarbeitsrechtlicher
Gleichbehandlungsbeauftragter und landarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsstelle“**

5. Die bisherigen §§ 11 und 12 erhalten die Bezeichnung „§ 7“ und „§ 8“ und lauten:

„§ 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.“

6. Die Überschrift zum bisherigen 6. Abschnitt erhält die Bezeichnung „5. Abschnitt“.

7. Die bisherigen §§ 13, 14, 15, 16 und 17 erhalten die Bezeichnung „§ 9“, „§ 10“, „§ 11“, „§ 12“ und „§ 13“.

Artikel II

Änderung des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes

Das Oö. Antidiskriminierungsgesetz (Oö. ADG), LGBl. Nr. 50/2005, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 64/2025, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 wird die Wortfolge „Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz“ durch die Wortfolge „Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021“ ersetzt.

2. Im § 2 Abs. 1 wird in der Z 5 der Strichpunkt durch einen Punkt ersetzt und es entfällt die Z 6.

3. Im § 4 entfallen die Z 4 und 5; die bisherige Z 6 erhält die Bezeichnung „4.“.

*4. Der II. Abschnitt erhält die neue Abschnittsbezeichnung „**ALTERNATIVE STREITBEILEGUNG**“.*

5. § 5 lautet:

„§ 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.“

6. Die §§ 6 und 7 entfallen.

7. Im III. Abschnitt entfällt die Gliederung in einen ersten und zweiten Unterabschnitt samt der jeweiligen Unterabschnittsbezeichnung.

8. § 8 erhält folgende Überschrift:

„§ 8

Anspruch auf Schadenersatz und Verfahren, Teilnahmerecht“

9. Dem § 8 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(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.“

10. §§ 9 bis 13 entfallen.

11. Dem § 14 Abs. 1 wird am Ende folgender Satz angefügt:

„Die Landesregierung hat der Antidiskriminierungsstelle alle für eine wirksame Aufgabenerfüllung erforderlichen finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.“

12. § 14 Abs. 2 lautet:

„(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.“

13. § 14 Abs. 5 Z 3 lautet:

„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;“

14. Im § 14 Abs. 5 wird in der Z 5 der Punkt am Ende des Satzes durch einen Strichpunkt ersetzt und der Z 5 wird folgende Z 6 angefügt:

„6. Zusammenarbeit mit anderen Gleichbehandlungsstellen sowie anderen staatlichen und privaten Stellen.“

15. Dem § 14 Abs. 5 werden am Ende die folgenden Sätze angefügt:

„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.“

16. § 14 Abs. 6 lautet:

„(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.“

17. § 14 Abs. 8 entfällt.

18. § 15 lautet:

„§ 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.“

19. §§ 15a und 16 entfallen.

20. Im § 17 entfällt im Klammerausdruck die Wortfolge „und § 13 Abs. 7“.

21. Im § 18 wird der Verweis „§§ 1, 8 Abs. 4 oder 13 Abs. 7“ durch den Verweis „§ 1 oder § 8 Abs. 4“ ersetzt.

Artikel III

Änderung des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021

Das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 (Oö. GBG 2021), LGBl. Nr. 76/2021, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 64/2025, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

- Der Eintrag zu § 4 wird durch folgenden Eintrag ersetzt:

„§ 4 Auswahlverfahren; unzulässige Auswahlkriterien und Fragestellungen“

- Nach dem Eintrag zu § 8a werden folgende Einträge eingefügt:

„§ 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“

- Der Eintrag zu § 18 wird durch folgenden Eintrag ersetzt:

„§ 18 Schadenersatz; Entschädigung; Bemessung“

2. Im § 2 Abs. 3 wird die Wortfolge „ihres Geschlechts“ durch die Wortfolge „der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts“ ersetzt.

3. Im § 2 Abs. 4 wird die Wortfolge „, die einem Geschlecht angehören,“ durch die Wortfolge „aus einem oder mehreren der im Abs. 3 genannten Gründe“ ersetzt und die Wortfolge „Personen des anderen Geschlechts“ wird durch die Wortfolge „anderen Personen, bei denen diese Gründe nicht vorliegen,“ ersetzt.

4. Im § 2 erhält der bisherige Abs. 8 die neue Bezeichnung „(15)“ und es werden nach Abs. 7 folgende Abs. 8 bis 14 neu eingefügt:

„(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.“

5. Im § 3 Abs. 1 erster Satz wird nach dem Wort „Gleichstellung“ die Wortfolge „unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeiten, Religionen, Weltanschauungen, von Menschen mit Behinderung, unterschiedlichen Alters, sexueller Orientierungen und“ eingefügt.

6. Im § 3 Abs. 2 wird einleitend vor der Wortfolge „des Geschlechts“ die Wortfolge „der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder“ eingefügt.

7. § 4 erhält folgende Überschrift:

**„§ 4
„Auswahlverfahren; unzulässige Auswahlkriterien und Fragestellungen“**

8. Im § 4 wird der bisherige Text als „(1)“ bezeichnet und folgende Abs. 2 und 3 werden angefügt:

„(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.“

9. Im § 5 wird das Wort „geschlechterspezifischen“ durch die Wortfolge „geschlechter-, alters-, religions- oder weltanschauungsspezifischen oder auf die sexuelle Orientierung, eine Behinderung oder ethnische Zugehörigkeit abzielenden“ ersetzt.

10. § 6 lautet:

**„§ 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.“

11. Im § 7 Abs. 3 entfällt das Wort „geschlechtsbezogene“ und nach dem Wort „Verhaltensweisen“ wird die Wortfolge „in Bezug auf einen im § 3 Abs. 1 genannten Grund“ eingefügt.

12. Im § 8 wird die Wortfolge „auf Grund des Geschlechts“ durch die Wortfolge „aus einem der im § 3 Abs. 1 genannten Gründe“ ersetzt.

13. Nach § 8a werden folgende §§ 8b bis 8e eingefügt:

„§ 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 Berichterstattung 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.“

14. Im § 9 Abs. 2 wird nach der Wortfolge „unterrepräsentiert ist“ die Wortfolge „oder es im Sinn des Gleichstellungsgebots nach § 3 Abs. 1 geboten ist“ ergänzt.

15. Im § 9 Abs. 4 wird die Wortfolge „auf Grund des Geschlechts“ durch die Wortfolge „aus einem der Gründe des § 3 Abs. 1“ ersetzt.

16. Im § 11 wird die Wortfolge „Bediensteter des anderen Geschlechts“ durch die Wortfolge „Bediensteter, bei der bzw. bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 3 Abs. 1 genannten Grundes nicht erfolgt“ ersetzt.

17. Im § 16 wird die Wortfolge „Vergleichsperson des jeweils anderen Geschlechts“ durch die Wortfolge „Vergleichsperson, bei der eine Diskriminierung wegen eines im § 3 Abs. 1 genannten Grundes nicht vorliegt,“ ersetzt.

18. Im § 17 wird die Wortfolge „Lehrverhältnis wegen des Geschlechts der bzw. des Bediensteten“ durch die Wortfolge „Lehrverhältnis wegen eines im Sinn des § 3 Abs. 1 bei der bzw. dem Bediensteten vorliegenden Grundes“ ersetzt und die Wortfolge „Dienstverhältnis wegen des Geschlechts der bzw. des Bediensteten,“ wird durch die Wortfolge „Dienstverhältnis aus einem dieser Gründe“ ersetzt.

19. In der Überschrift des § 18 wird ein Strichpunkt ergänzt und das Wort „**Bemessung**“ angefügt.

20. Im § 18 Abs. 3 wird nach dem Wort „Belästigung“ die Wortfolge „oder Diskriminierung wegen einem der Gründe des § 3 Abs. 1“ eingefügt.

21. Dem § 18 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(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 Mehrfachdiskriminierungen oder wiederholte Diskriminierungen Bedacht zu nehmen.“

22. Im § 19 Abs. 2 entfällt das Zitat „§ 1486“.

23. § 19 Abs. 7 lautet:

„(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.“

24. Nach § 19 Abs. 8 wird folgender Abs. 8a eingefügt:

„(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.“

25. Im § 19 Abs. 10 wird das Zitat „Abs. 1“ durch das Zitat „Abs. 9“ ersetzt.

26. Im § 21 Abs. 4 erster Satz wird nach dem Wort „Mitglieder“ die Wortfolge „mit Ausnahme des Vorsitzes“ eingefügt.

27. § 27 Abs. 1 lautet:

„(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 Gleichbehandlungsbeauftragte 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.“

28. Im § 27 Abs. 2 entfällt das Wort „schriftlichen“.

29. § 27 Abs. 3 und 4 entfallen.

30. Im § 29 Abs. 1 Z 3 wird die Wortfolge „auf Grund des Geschlechts“ durch die Wortfolge „wegen eines im § 3 Abs. 1 genannten Grundes“ ersetzt.

31. Im § 29 Abs. 1 wird in der Z 5 am Ende der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und der Z 5 werden folgende Z 6 und 7 angefügt:

„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.“

Artikel IV

Änderung des Oö. Lehrpersonen-Diensthöheitsgesetzes

Das Oö. Lehrpersonen-Diensthöheitsgesetz (Oö. LDHG), LGBl. Nr. 18/1986, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 64/2025, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 20e Abs. 5 wird folgender zweiter Satz angefügt:

„Hinsichtlich der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten haben die Zentralausschüsse der allgemein- und berufsbildenden Pflichtschulen das Recht, der Bildungsdirektion einen Vorschlag zu unterbreiten.“

2. Nach § 20g Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(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. § 20g Abs. 3 lautet:

„(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.“

4. Dem § 20h Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

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

5. Der § 20i erhält folgende Überschrift:

**„§ 20i
Verschwiegenheit, Befangenheit“**

6. Im § 20i Abs. 1 wird nach dem Wort „Gleichbehandlungsbeauftragte“ die Wortfolge „und die ihr (ihm) zur Verfügung gestellten Bediensteten“ eingefügt.

7. Dem § 20i Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(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.“

8. § 20k Abs. 2 lautet:

„(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.“

Artikel V

Inkrafttreten und Übergangsbestimmung

(1) Sofern in den folgenden Absätzen nichts anderes bestimmt ist, tritt dieses Landesgesetz (rückwirkend) mit 19. Juni 2026 in Kraft.

(2) § 8b Oö. GBG 2021 in der Fassung dieses Landesgesetzes tritt (rückwirkend) mit 15. November 2024 in Kraft.

(3) Die Bestimmungen des § 2 Abs. 8 bis 15, der §§ 4, 6 und 8c, des § 18 Abs. 4, des § 19 Abs. 2, 7 und 8a und des § 29 Abs. 1 Z 7 Oö. GBG 2021 in der Fassung dieses Landesgesetzes treten (rückwirkend) mit 7. Juni 2026 in Kraft.

(4) Fristen im Sinn des § 19 Oö. GBG 2021 betreffend Sachverhalte nach § 8b Oö. GBG 2021 in der Fassung dieses Landesgesetzes, die sich zwischen dem 15. November 2024 und dem Tag der Kundmachung dieses Landesgesetzes ereignet haben und deren Lauf vor Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Landesgesetzes begonnen hat, beginnen mit Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Landesgesetzes im Landesgesetzblatt für Oberösterreich neu zu laufen.

(5) Die für die laufende Funktionsperiode bestellte Leitung sowie Stellvertretung der Antidiskriminierungsstelle gelten bis zum Ablauf der jeweiligen Funktionsperiode als bestellte Organe im Sinn des § 14 Abs. 2 Oö. ADG in der Fassung dieses Landesgesetzes.

(6) Das Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz in der Fassung dieses Landesgesetzes tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft. Die bzw. der für die laufende Funktionsperiode bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte sowie die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter nach dem Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz gelten bis zum Ablauf der jeweiligen Funktionsperiode als bestellte Organe im Sinn des § 7 Abs. 2 Oö. Agrarrecht-Organisationsgesetz in der Fassung dieses Landesgesetzes.