

12.05.2026

Landtag von Niederösterreich

Landtagsdirektion

Eing.: 13.05.2026

Ltg.-988/XX-2026

ANTRAG

der Abgeordneten Schmidl, Mag. Keyl, Hauer und Handler

betreffend **Landesgesetz, mit dem das NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GBG), das NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), das Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG), das NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (NÖ SÄG 1992), das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025), die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), die NÖ Gemeindebeamtenehaltsordnung 1976 (GBGO) und das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) geändert werden**

Durch den vorliegenden Antrag sollen die EU-Richtlinien (EU) 2024/1233 (Drittstaatsarbeitnehmer-RL), (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 (Gleichbehandlungsstellenstandard-RL) sowie (EU) 2023/970 (Entgelttransparenz-RL), umgesetzt werden.

Im Rahmen der Umsetzung werden bereits bisher bestehende Praktiken, wie die verpflichtende Veröffentlichung von Mindestentgelten bei Stellenausschreibungen sowie das Verbot, Bewerberinnen und Bewerber nach früheren Gehältern zu befragen, gesetzlich verankert. Zudem wird der Rechtsschutz durch eine einheitliche Frist von drei Jahren zur Geltendmachung von Ansprüchen bei Diskriminierung gestärkt.

Darüber hinaus erfolgen Klarstellungen betreffend die Ressourcenausstattung der Gleichbehandlungsstellen des Landes, der kostenfreien Inanspruchnahme der Gleichbehandlungsorgane und der Rechtsqualität der Stellungnahmen, die die NÖ Gleichbehandlungskommission in Verfahren zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes abgeben kann. Zudem werden weitere Berichtspflichten der bzw. des NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten normiert und erhält diese bzw.

dieser ex lege die Stellung einer Vertrauensperson zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern in zivil- und verwaltungsgerichtlichen Verfahren.

Da die Bewertung von Stellen im NÖ Landesdienstrecht und im NÖ Gemeindedienstrecht ausschließlich anhand standardisierter, gesetzlich festgelegter Parameter erfolgt, die sich nach den Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens richten und die Entlohnung automatisch aus fixen Gehalts- und Entlohnungssystemen – ohne individuellen Gestaltungsspielraum – abgeleitet wird, ist eine geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung ausgeschlossen. Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 erfolgt daher durch die Einfügung eines Umsetzungshinweises.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Artikel 1 (NÖ GBG)

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 2):

Da es sich bei dem neu eingefügten Absatz 5 um eine organisationsrechtliche Bestimmung handelt, ist eine entsprechende Ausdehnung des Anwendungsbereichs für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen auf die genannte Bestimmung erforderlich.

Zu Z 2 (§ 3 Abs. 5):

Das für einen ausgeschriebenen Dienstposten bzw. eine ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestentgelt wird bereits jetzt schon veröffentlicht. In Umsetzung des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2023/970 soll diese bestehende Praxis nunmehr gesetzlich verankert werden. Des Weiteren dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragt werden. Damit wird Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt.

Zu Z 3 (§ 7 Abs. 1):

In Umsetzung des Art. 21 der Richtlinie (EU) 2023/970 sowie des Art. 7 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und der Richtlinie (EU) 2024/1500 wird die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach § 5 und § 6 in Verbindung mit § 4 einheitlich mit drei Jahren ab Kenntnis von der des Gleichbehandlungsgebotes verletzenden Entscheidung oder Handlung festgelegt.

Zu Z 4 (§ 11 Abs. 1):

Bereits bisher konnten die Tätigkeiten der in § 11 Abs. 1 angeführten Organe kostenlos in Anspruch genommen werden. Mit der gegenständlichen Anfügung erfolgt nunmehr eine Klarstellung dieser bewährten Praxis im Gesetz und wird auch Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt.

Zu Z 5 (§ 11 Abs. 5):

Mit § 11 Abs. 5 wird Art. 28 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2023/970 sowie Art. 4 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt. Damit wird auch gesetzlich sichergestellt, dass die bereits bestehende Unabhängigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission und der oder des NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten dahingehend verstärkt wird, dass diesen Organen in unveränderter Form weiterhin das erforderliche Personal entsprechend den Bestimmungen zum Dienstpostenplan und auch die erforderlichen Räumlichkeiten, Büro- und sonstige Sachmittel zur Verfügung gestellt wird. Die Formulierung wird an die sinnesgleichen Bestimmungen des § 6 Abs. 3a NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017, § 4 Abs. 4 NÖ Patienten- und Pflegeanwaltschaftsgesetz sowie des § 4 Abs. 3 NÖ Umweltschutzgesetz angelehnt.

Zu Z 6 (§ 12 Abs. 7):

In § 12 Abs. 7 werden Art. 9 Abs. 1 und 2 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt. Nach der aktuell geltenden Rechtslage hat die NÖ Gleichbehandlungskommission gemäß § 12 Abs. 7 die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Antrag zu prüfen. Dies geschieht bereits jetzt schon durch die Abfassung einer gutachterlichen Stellungnahme. Durch die vorgeschlagene Änderung soll im Gesetz nunmehr klarer als bisher zum Ausdruck gebracht werden,

dass es sich hierbei um eine unverbindliche Stellungnahme handelt, in der der relevante Sachverhalt festzustellen ist und eine begründete Schlussfolgerung zu ergehen hat. Weiters können darin Maßnahmen angeführt werden, um bei festgestellten Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz Abhilfe zu schaffen und ein erneutes Auftreten zu verhindern. Die NÖ Gleichbehandlungskommission kann Rückmeldungen vom Dienstgeber zu den getroffenen Maßnahmen verlangen. Das Vorliegen einer unverbindlichen Stellungnahme stellt weiterhin die Grundlage für die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs nach § 5 oder § 6 dar (vgl. § 7 Abs. 3).

Zu Z 7 (§ 13 Abs. 2):

§ 13 Abs. 2 Z 1, 3, 7 und 8 entspricht der bisherigen Formulierung des § 13 Abs. 2 Z 1, 3, 5 und 6.

In § 13 Abs. 2 Z 2 wird die Wortfolge „in geeigneter Form“ eingefügt, wodurch im Gesetz nunmehr klarer als bisher zum Ausdruck gebracht werden soll, dass die Informationsbereitstellung (beispielsweise durch Schulungs- und Beratungsangebote) derart zu erfolgen hat, dass insbesondere Menschen mit Behinderungen adäquat informiert werden. Wie bereits bisher können Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unter anderem über die von der oder dem NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten angebotenen Dienste, den rechtlichen Rahmen, die verfügbaren Rechtsbehelfe (einschließlich der Möglichkeit, den Fall vor Gericht zu verfolgen), die Möglichkeit Unterstützung von anderen Stellen zu erhalten und die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften informiert werden. Damit wird Art. 5, Art. 6 und Art. 13 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der Richtlinie (EU) 2024/1500 entsprochen.

§ 13 Abs. 2 Z 4 bis 6 wird, in Umsetzung des Art. 17 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der Richtlinie (EU) 2024/1500, dahingehend angepasst, dass künftig von der oder dem NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten ein Arbeitsprogramm zu verabschieden ist, in dem die inhaltlichen Schwerpunkte und zukünftigen Tätigkeiten, darzulegen sind.

Darüber hinaus ist der Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) nunmehr jährlich vorzulegen und zu veröffentlichen. Im jährlichen Tätigkeitsbericht soll zumindest eine

Zusammenfassung derjenigen unverbindlichen Stellungnahmen veröffentlicht werden, die als besonders relevant erachtet werden. Damit wird Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt. Darüber hinaus wird normiert, dass der jährliche Tätigkeitsbericht die Haushalts-, Personal- und Finanzberichterstattung zu enthalten hat.

Des Weiteren ist ein Bericht mit Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung und Diskriminierung einschließlich möglicher struktureller Probleme alle vier Jahre vorzulegen und anschließend zu veröffentlichen.

In § 13 Abs. 2 Z 9 wird Art. 15 der Richtlinie (EU) 2023/970 sowie Art. 10 Abs. 3 lit. b der Richtlinie (EU) 2024/1499 und der Richtlinie (EU) 2024/1500 umgesetzt. Die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte hat in Verfahren vor den ordentlichen Gerichten und Verwaltungsgerichten das Recht, zur Unterstützung von Opfern teilzunehmen, wobei dieses Recht nicht die rechtliche Unterstützung im Verfahren im Sinne eines Rechtsbeistandes oder einer Rechtsvertretung umfasst. Für Verfahren, die Volksöffentlichkeit genießen, ermächtigt schon diese selbst zur Teilnahme an der Verhandlung. In Fällen, in denen die Öffentlichkeit jedoch ausgeschlossen wird, bedarf es einer gesonderten Regelung. Für diesen Fall wird der oder dem NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten die Stellung als Vertrauensperson eingeräumt. Diese Stellung ist mit jener in § 174 Zivilprozessordnung und § 25 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz vergleichbar. Das Recht zur Unterstützung eines oder mehrerer Opfer geht jedenfalls nicht so weit, dass die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte tätig werden muss. Die Verankerung der Stellung als Vertrauensperson als verfahrensrechtliche Bestimmung im Landesrecht ist erforderlich, weil die Umsetzung des Art. 15 der Richtlinie (EU) 2023/970 sowie Art. 10 Abs. 3 lit. b der Richtlinie (EU) 2024/1499 und der Richtlinie (EU) 2024/1500 eng mit den umzusetzenden materiellrechtlichen Bestimmungen des NÖ GBG verwoben ist.

Zu Z 8 (§ 16 Überschrift):

Mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon wurde die Europäische Union die Rechtsnachfolgerin der Europäischen Gemeinschaft. Es soll daher eine entsprechende Anpassung der Überschrift erfolgen.

Zu Z 9 (§ 16 Abs. 1 Z 6, Z 7 und Z 8):

Der Umsetzungshinweis in § 16 wird entsprechend um die Richtlinie (EU) 2023/970 sowie die Richtlinie (EU) 2024/1499 und die Richtlinie (EU) 2024/1500 ergänzt.

Zu Artikel 2 bis 4 (NÖ LBG, DPL 1972 und LVBG)

Zu Z 1 (§ 216 Z 12 NÖ LBG, § 182 Z 10 DPL 1972 und § 72 Z 8 LVBG):

Da die durch das jeweilige Landesgesetz umgesetzte Richtlinie 2011/98/EU durch eine neue Richtlinie ersetzt wurde, ist der Umsetzungshinweis entsprechend zu aktualisieren. Ein Umsetzungsbedarf entsteht durch die neue Richtlinie nicht.

Zu Z 2 (§ 216 Z 19 NÖ LBG, § 182 Z 16 DPL 1972 und § 72 Z 16 LVBG):

Alle Stellen im NÖ Landesdienst sind nach der von der Fa. Hay-Group entwickelten Bewertungssystematik bewertet. Die Parameter, die für die Bewertung herangezogen werden (Wissen, Denkleistung, Profil der Verwendung), sind gesetzlich festgelegt. Bewertet wird eine Verwendung nach dem Anforderungsprofil, das typischerweise für die zugewiesenen Aufgaben der konkreten Stelle erforderlich ist.

Die Bewertung erfolgt daher unabhängig von der die Stelle innehabenden (weiblichen oder männlichen) Person. Aus diesem Bewertungsergebnis kann die Zugehörigkeit zu einer von 25 NÖ Gehaltsklassen (NOG), die in 17 Gehaltsstufen untergliedert sind, ermittelt werden. Die konkrete Gehaltstufe ergibt sich aus gesetzlich festgelegten Entgeltentwicklungskriterien (ua. Anrechnung von Vordienstzeiten und Dienstalster) und ist die jeweilige Höhe einer Entlohnung aus den gesetzlich festgelegten Gehaltstabellen (§ 67 NÖ LBG) ersichtlich.

Darüber hinaus ist im Anwendungsbereich der DPL 1972 und des LVBG die Entlohnung kraft Gesetzes von der Vorbildung abhängig und ergibt sich die jeweilige Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe gleichermaßen aus gesetzlich festgelegten Gehalts- bzw. Entgeltentwicklungskriterien.

Bei einer derart ausgestalteten Entlohnung gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für eine einkommensmäßige Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern. Gleiche bzw. gleichwertige Arbeit wird kraft Gesetzes – unabhängig vom Geschlecht – auf Basis objektiver Kriterien gleich entlohnt.

Dementsprechend konnte der Umsetzungshinweis betreffend die Richtlinie (EU) 2023/970 im Gesetz aufgenommen werden.

Zu Artikel 5 (NÖ SÄG 1992)

Zu Z 1 (§ 59a Z 5 und Z 6):

Eingefügt wird ein Umsetzungshinweis betreffend 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 Durchführungsmechanismen. Im Anwendungsbereich des NÖ SÄG 1992 ist die Entlohnung kraft Gesetzes von der Vorbildung abhängig und ergibt sich die jeweilige Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe gleichermaßen aus gesetzlich festgelegten Gehalts- bzw. Entgeltentwicklungskriterien. Bei einer derart ausgestalteten Entlohnung gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für eine einkommensmäßige Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern. Gleiche bzw. gleichwertige Arbeit wird kraft Gesetzes – unabhängig vom Geschlecht – gleich entlohnt. Dementsprechend konnte der Umsetzungshinweis betreffend die Richtlinie (EU) 2023/970 im Gesetz aufgenommen werden.

Weiters wird ein Umsetzungshinweis betreffend die Richtlinie (EU) 2024/1233 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. April 2024 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, aufgenommen. Ein Umsetzungsbedarf entsteht durch die neue Richtlinie nicht.

Zu Artikel 6 bis 9 (NÖ GBedG 2025, GBDO, GBGO und GVBG)

Zu Z 1 (§ 118 Z 8 NÖ GBedG 2025, § 162 Z 8 GBDO und § 53 Z 10 GVBG):

Da die durch das jeweilige Landesgesetz umgesetzte Richtlinie 2011/98/EU durch eine neue Richtlinie ersetzt wurde, ist der Umsetzungshinweis entsprechend zu aktualisieren. Ein Umsetzungsbedarf entsteht durch die neue Richtlinie nicht.

Zu Z 2 (§ 118 Z 19 NÖ GBedG 2025, § 162 Z 17 GBDO, § 31a GBGO und § 53 Z 20 GVBG):

Die Entlohnung im Regime des NÖ Gemeindedienstrechts erfolgt grundsätzlich nach dem Dienstposten, dem die Bediensteten zugeordnet sind. Die Parameter, die für die Bewertung der Dienstposten herangezogen werden (Wissen, die für die Umsetzung

des Wissens erforderliche Leistung, Profil der Verwendung bzw. der Tätigkeit), sind in den Dienstzweigen und Tätigkeitsprofilen gesetzlich abgebildet. Bewertet wird eine Verwendung (Dienstposten) nach dem Tätigkeitsprofil, das die typischerweise mit der Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben verbundenen Anforderungen beinhaltet. Die Bewertung erfolgt daher unabhängig von der die Stelle innehabenden (weiblichen oder männlichen) Person, sondern nach den Anforderungen des Dienstpostens. Aus diesem Bewertungsergebnis kann die Zugehörigkeit zu einer Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe (GBDO / NÖ GBedG 2025 bzw. GVBG), die in Gehalts- bzw. Entlohnungsstufen untergliedert sind, ermittelt werden. Die konkrete Entlohnungsstufe ergibt sich aus gesetzlich festgelegten Entgeltentwicklungskriterien (ua. Anrechnung von Vordienstzeiten und Dienstalter) und die jeweilige Entlohnungshöhe ist aus den gesetzlich festgelegten Gehaltstabellen ersichtlich. Bei einer derart ausgestalteten Entlohnung gibt es bei der Besetzung eines Dienstpostens keinen Spielraum für eine einkommensmäßige Ungleichbehandlung in Bezug auf das Geschlecht. Gleiche bzw. gleichwertige Arbeit wird demnach – unabhängig vom Geschlecht – nach objektiven Kriterien gleich entlohnt. Dementsprechend konnte der Umsetzungshinweis betreffend die Richtlinie (EU) 2023/970 im Gesetz aufgenommen werden.

Die Gefertigten stellen daher den

Antrag:

Der Hohe Landtag wolle beschließen:

„1. Der beiliegende Gesetzesentwurf betreffend Landesgesetz, mit dem das NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GBG), das NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), das Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG), das NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (NÖ SÄG 1992), das NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 (NÖ GBedG 2025), die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), die NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO) und das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG) geändert werden, wird genehmigt.

2. Die NÖ Landesregierung wird beauftragt, das zur Durchführung dieses Gesetzesbeschlusses Erforderliche zu veranlassen.“

Der Herr Präsident wird ersucht, diesen Antrag dem RECHTS- UND VERFASSUNGS-AUSSCHUSS zur Vorberatung zuzuweisen.