

**Gliederungszahl**

2060/00

**Land**

Niederösterreich

**Text**

NÖ **Gleichbehandlungsgesetz**

2060-0 Stammgesetz 69/97 1997-07-11

Blatt 1-6

EU-Umsetzung:

[CELEX: 375L0117,  
376L0207]

2060-1 1. Novelle 21/02 2002-03-07

Blatt 1, 2, 3, 3a, 6

[CELEX: 31997L0080]

2060-2 2. Novelle 65/04 2004-09-17

Blatt 1-3, 3a, 4-7

[CELEX: 32000L0043,  
32000L0078]

2060-3 3. Novelle 40/05 2005-04-29

Blatt 3, 3a, 3b, 7

[CELEX: 32002L0073]

Ausgegeben am

29. April 2005

Jahrgang 2005

40. Stück

Der Landtag von Niederösterreich hat am 24. Februar 2005 beschlossen:  
Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes

Das NÖ **Gleichbehandlungsgesetz**, LGBL. 2060, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 wird nach dem Ausdruck "€ 360,-" der Punkt durch einen Beistrich ersetzt und die Wortfolge "im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens € 720,-." angefügt.
  - 1a. Im § 6 wird der Ausdruck "€ 360,-" ersetzt durch den Ausdruck "€ 400,-".
2. In § 7 Abs. 1 wird die Wortfolge "Ansprüche nach den §§ 5 und 6 erlöschen, wenn sie nicht binnen sechs Monaten" durch die Wortfolge "Ansprüche nach § 5 und § 6 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 erlöschen, wenn Sie nicht binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 6 in Verbindung mit § 4 Abs. 2 erlöschen, wenn Sie nicht binnen eines Jahres" ersetzt.
3. In § 7 Abs. 3 entfällt die Wortfolge "aufgrund einer Belästigung im Sinne des § 4 Abs. 1".
4. Nach dem § 7 wird folgender § 7a eingefügt:
5. Dem § 16 wird folgende Z. 6 angefügt:

Der Präsident:

Freibauer

Der Landeshauptmann:

Pröll

Die Landeshauptmann Stellvertreterin:

Onodi

Die Landesrätin:

Kranzl

§ 1

Ziele

Dieses Gesetz hat folgende Ziele:

1. Gleichbehandlung:  
Jede sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Bediensteten und Lehrlingen des Landes Niederösterreich, der niederösterreichischen Gemeinden und der Gemeindeverbände (Dienstgeber)

aufgrund  
des Geschlechts,  
der ethnischen Zugehörigkeit,  
der Religion oder Weltanschauung,  
einer Behinderung,  
des Alters oder  
der sexuellen Orientierung  
(Diskriminierungsgründe) soll verhindert werden.

## 2. Frauenförderung:

Es soll ein möglichst ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Personalständen und auf allen dienstrechtlichen Ebenen der Dienstgeber erreicht werden.

## § 2

### Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt in Angelegenheiten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, das sind  
Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich, zu einer niederösterreichischen Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,  
Lehrlinge, die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem solchen Dienstgeber stehen,  
und der Bewerberinnen und Bewerber, das sind Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Dienstgeber bewerben.
- (2) Die §§ 11 bis 15 gelten auch für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

## § 3

### Gleichbehandlungsgebot

- (1) Wegen eines Diskriminierungsgrundes (§ 1) darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht
  1. bei der Begründung und Beendigung des Ausbildungs- oder Dienstverhältnisses,
  2. bei der Festsetzung des Entgeltes,
  3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen,
  4. bei der Aus- und Weiterbildung durch den Dienstgeber,
  5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Funktionen.
- (2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.
- (3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines Diskriminierungsgrundes in besonderer Weise 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.
- (4) In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die damit verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen und nicht auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Gleiches gilt für die übrigen Diskriminierungsgründe (§ 1).
- (5) Eine Diskriminierung gemäß Abs. 1 - insbesondere bei der Besetzung von Dienstposten oder beim beruflichen Aufstieg - liegt nicht vor, wenn  
ein bestimmtes Merkmal, das im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund steht,  
aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der

Bedingungen ihrer Ausübung

eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(6) Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind oder
2. bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit auf der Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Leistungen aus dem Grund des Alters oder der Invalidität beruht, solange dies nicht zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts führt.

§ 4

Belästigung und sexuelle Belästigung

(1) Belästigung ist jedes für die betroffene Person unerwünschte Verhalten in Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund, das bezweckt oder bewirkt, daß

- a) ihre Würde verletzt wird und
- b) für sie eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, entwürdigende oder beleidigende Arbeitssituation geschaffen wird oder nachteilige Folgen (§ 3) dadurch entstehen.

(2) Sexuelle Belästigung ist jedes für die betroffene Person unerwünschte Verhalten sexueller Natur, das bezweckt oder bewirkt, daß

- a) ihre Würde verletzt wird und
- b) für sie eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, entwürdigende oder beleidigende Arbeitssituation geschaffen wird oder nachteilige Folgen (§ 3) dadurch entstehen.

(3) Jede Belästigung oder sexuelle Belästigung einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers durch einen Vertreter oder eine Vertreterin des Dienstgebers (belästigende Person) oder durch einen Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin (belästigende Person)

gilt als Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 3), ist verboten und

ist durch den Dienstgeber abzustellen.

§ 5

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist das Ausbildungs- oder Dienstverhältnis wegen einer Diskriminierung durch den Dienstgeber nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.

(2) Wäre das Ausbildungs- oder Dienstverhältnis auch ohne Diskriminierung nicht begründet worden, beträgt der Ersatzanspruch mindestens € 180,- und höchstens das Dreifache des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der DPL 1972, LGBL. 2200, gebührenden monatlichen Gehalts. Die Angemessenheit des Schadenersatzes ist insbesondere nach der Schwere der Diskriminierung und der Größe des die Diskriminierung unmittelbar wahrnehmenden Personenkreises zu beurteilen.

(3) Ist das Ausbildungs- oder Dienstverhältnis gekündigt oder vorzeitig beendet worden, ist die Kündigung oder Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären.

(4) Setzt der Dienstgeber durch eine Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 2 für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt fest, hat der Dienstgeber Schadenersatz in der Höhe der Differenz zu leisten.

(5) Bei einer Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 3 ist die

Sozialleistung zu gewähren.

- (6) Bei einer Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 4 ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in die Aus- und Weiterbildung einzubeziehen.
- (7) Ist ein beruflicher Aufstieg wegen einer Diskriminierung durch den Dienstgeber unterblieben, so ist der Dienstgeber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.
- (8) Wäre der berufliche Aufstieg auch ohne Diskriminierung unterblieben, beträgt der Ersatzanspruch mindestens € 180,- und höchstens die Entgeltdifferenz für drei Monate zwischen dem Entgelt, das die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer beim angestrebten beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt. Die Angemessenheit des Schadenersatzes ist insbesondere nach der Schwere der Diskriminierung und der Größe des die Diskriminierung unmittelbar wahrnehmenden Personenkreises zu beurteilen.

#### § 6

Schadenersatz aufgrund einer Belästigung oder aufgrund sexueller Belästigung

Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der belästigenden Person sowie gegenüber der sie anstiftenden Person und im Falle der Verletzung der Verpflichtung nach § 4 Abs. 3 gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Besteht der Nachteil nicht in einer Vermögensminderung, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die erschwerte Arbeitssituation entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von € 400,-, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens € 720,-.

#### § 7

Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Ansprüche nach § 5 und § 6 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 erlöschen, wenn Sie nicht binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 6 in Verbindung mit § 4 Abs. 2 erlöschen, wenn Sie nicht binnen eines Jahres ab dem Tag, an dem die diskriminierte Person Kenntnis von der das Gleichbehandlungsgebot verletzenden Entscheidung oder Handlung erlangt hat, anhängig gemacht werden. Eine Beendigung des Ausbildungs- oder Dienstverhältnisses ist binnen 14 Tagen anzufechten.
- (2) Die NÖ Gleichbehandlungskommission hat auf eine Einigung zwischen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern (Bewerberinnen und Bewerbern) und Dienstgeber hinzuwirken, wenn ein Antrag auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei ihr gestellt wird. Die Befassung der NÖ Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1.
- (3) Die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs nach § 5 oder nach § 6 ist nur auf der Grundlage einer abgeschlossenen Prüfung gemäß Abs. 2 zulässig. Wenn bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Anspruchs nach § 5 oder eines Anspruchs nach § 6 Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es der beklagten Partei zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat (Beweislastumkehr).

#### § 7a

Benachteiligungsverbot

Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer dürfen vom Dienstgeber als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz nicht gekündigt, entlassen oder sonst benachteiligt werden. Der gleiche Schutz wird auch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu Teil, die als Zeugin oder Zeuge oder als Auskunftsperson in einem Verfahren nach diesem Gesetz auftreten oder eine Beschwerde nach diesem Gesetz unterstützen.

§ 7 Abs. 3 ist anzuwenden.

§ 8

Frauenförderungsgebot

Der Dienstgeber hat sich zu bemühen, eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Dienstnehmer in einem Dienstzweig oder in leitenden Funktionen in einem Dienstzweig unter 40 % beträgt. Aus dem Frauenförderungsgebot ergibt sich keine Verpflichtung, neue Dienstposten zu schaffen.

§ 9

Frauenförderungsprogramm

- (1) Über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission hat die Landesregierung, der Gemeinderat oder der Vorstandsvorsitzende des Gemeindeverbandes ein Frauenförderungsprogramm für einen Zeitraum von sechs Jahren zu beschließen und erforderlichenfalls anzupassen. Darin ist jedenfalls festzulegen, mit welchen Maßnahmen eine Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll.
- (2) Seine Grundlage hat eine zum 1. Jänner jedes zweiten Jahres zu erstellende Analyse der Bedienstetenstruktur zu sein, wobei der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Bediensteten und an der in höherwertigen Funktionen in einem Dienstzweig stehenden Bediensteten, die zu erwartende Fluktuation und die Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden Dienstposten und Funktionen sowie die Schätzung der zu besetzenden Dienstposten zu berücksichtigen sind.
- (3) Ein Frauenförderungsprogramm ist nur in jenen Gemeinden (Gemeindeverbänden) zu beschließen, in denen Frauen unterrepräsentiert und mehr als 20 Bedienstete dauernd beschäftigt sind.

§ 10

Förderung bei Aufnahme und Aufstieg

- (1) Bei der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis ist bei gleicher Eignung darauf Bedacht zu nehmen, eine bestehende Unterrepräsentation der Frauen nach Maßgabe des Frauenförderungsprogramms kontinuierlich abzubauen. Bei gleicher Eignung ist darauf Bedacht zu nehmen, Bewerberinnen, die wegen der Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen aus dem Dienst ausgeschieden sind, bevorzugt aufzunehmen.
- (2) Bei der Besetzung höherwertiger Funktionen ist bei gleicher Eignung darauf Bedacht zu nehmen, eine bestehende Unterrepräsentation der Frauen nach Maßgabe des Frauenförderungsprogramms kontinuierlich abzubauen.
- (3) Bei der Aus- und Weiterbildung ist bei gleicher Eignung darauf Bedacht zu nehmen, nach Maßgabe des Frauenförderungsprogramms Frauen bevorzugt zuzulassen. Bedienstete, die zur Pflege eines Kindes einen Karenz- oder Sonderurlaub in Anspruch nehmen, können zur Aus- und Weiterbildung unter den gleichen Bedingungen, wie sie für im Dienst befindliche Bedienstete gelten, zugelassen werden. Die Bediensteten im Karenz- oder Sonderurlaub sind über ihr Verlangen über Aus- und Weiterbildungsprogramme zu informieren.

§ 11

Organe

- (1) Mit der Gleichbehandlung und der Frauenförderung befaßte Organe sind:
  1. die NÖ Gleichbehandlungskommission,
  2. die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin oder Stellvertreter) und

3. die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gleichbehandlung und Frauenförderung.
- (2) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin oder Stellvertreter) sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.
- (3) Die in Abs. 2 Genannten sind zur Verschwiegenheit im Sinne des § 28 DPL 1972, LGBL. 2200, verpflichtet.

§ 12

Die NÖ Gleichbehandlungskommission

- (1) Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission in Angelegenheiten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Bewerberinnen und Bewerber des Landes NÖ sind:
  1. die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin oder Stellvertreter) als Vorsitzende oder Vorsitzender,
  2. eine Vertreterin oder ein Vertreter einer für das Dienstrecht der Landesbediensteten zuständigen Abteilung des Amtes der NÖ Landesregierung,
  3. zwei Landesbedienstete, die Erfahrung im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung haben,
  4. ein Mitglied, das von der Zentralpersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten entsendet wird,
  5. ein Mitglied, das vom Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser entsendet wird.
- (2) Mitglieder in Angelegenheiten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Bewerberinnen und Bewerber einer Gemeinde (Gemeindeverband) sind:
  1. die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin oder Stellvertreter) als Vorsitzende oder Vorsitzender,
  2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der für das Dienstrecht der Gemeindebediensteten zuständigen Abteilung des Amtes der NÖ Landesregierung,
  3. zwei Bürgermeisterinnen oder Bürgermeister,
  4. zwei Mitglieder, die von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten entsendet werden.
- (3) Mitglieder in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sind:
  1. Mitglieder nach Abs. 1 Z. 1 und 3,
  2. eine Vertreterin oder ein Vertreter einer mit dem Vollzug des Dienstrechts der Landeslehrerinnen und Landeslehrer zuständigen Behörde oder Abteilung des Amtes der NÖ Landesregierung,
  3. in Angelegenheiten einer Landeslehrerin oder eines Landeslehrers an allgemeinbildenden öffentlichen Pflichtschulen ein Mitglied, das vom betreffenden Zentralausschuß entsendet wird,
  4. in Angelegenheiten einer Landeslehrerin oder eines Landeslehrers an berufsbildenden öffentlichen Pflichtschulen ein Mitglied, das vom betreffenden Zentralausschuß entsendet wird,
  5. in Angelegenheiten einer Landeslehrerin oder eines Landeslehrers an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen ein Mitglied, das vom betreffenden Zentralausschuß entsendet wird.
- (4) Sofern kein Entsendungsrecht besteht, sind die Mitglieder von der Landesregierung auf die Dauer von sechs Jahren zu bestellen. Für die Bestellung der in Abs. 2 Z. 3 genannten Mitglieder steht den Interessensvertretungen der Gemeinden gemäß § 119 der NÖ GO 1973, LGBL. 1000, gemeinsam ein Vorschlagsrecht zu. Werden innerhalb eines Monats keine oder unvollständige Vorschläge vorgelegt oder unterbleiben Entsendungen, so hat die Landesregierung geeignete Personen für die entsprechenden Funktionen zu bestellen.
- (5) Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise mindestens ein Ersatzmitglied mit gleichen Rechten und Pflichten zu bestellen (entsenden). Erforderlichenfalls sind Neubestellungen (Neuentsendungen) für den Rest der Funktionsdauer durchzuführen.

- (6) Die Mitgliedschaft in der NÖ Gleichbehandlungskommission ist ein Ehrenamt, es gebührt keine Vergütung. Reisekosten sind nach den Bestimmungen der DPL 1972, LGBL. 2200, zu ersetzen.
- (7) Die NÖ Gleichbehandlungskommission ist berechtigt, Empfehlungen zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung sowie Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen, die solche Angelegenheiten berühren, abzugeben. Auf Antrag hat sie die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu prüfen und auf eine Einigung (§ 7 Abs. 2) hinzuwirken.
- (8) Der NÖ Gleichbehandlungskommission ist Akteneinsicht in alle Unterlagen, deren Kenntnis für die Beurteilung eines konkreten Falles erforderlich ist, zu gestatten. Die Einsichtnahme in Akte mit personenbezogenen Daten ist nur mit Zustimmung der betroffenen Person zulässig.
- (9) Die NÖ Gleichbehandlungskommission hat eine Geschäftsordnung zu beschließen. Sie bedarf der Genehmigung durch die Landesregierung.

#### § 13

Die oder der

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

- (1) Die Landesregierung hat für die Dauer von sechs Jahren eine geeignete Person, die Erfahrung in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung aufweist, als NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte oder NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. In gleicher Weise ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen.
- (2) Die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
  1. hat sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen und ist berechtigt, in diese Angelegenheiten einbezogen zu werden,
  2. hat Anträge, Beschwerden, Anzeigen, Anfragen und Anregungen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in diesen Angelegenheiten entgegenzunehmen und zu beantworten und diese zu informieren,
  3. ist berechtigt, jeden begründeten Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dem Dienstgeber anzuzeigen,
  4. hat der Landesregierung mindestens alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen,
  5. hat für die Fortbildung der Koordinatorinnen und Koordinatoren zu sorgen,
  6. hat die Geschäfte der NÖ Gleichbehandlungskommission zu führen.

#### § 14

Ruhen und Enden von Funktionen

- (1) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) zur NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die Funktion als NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte oder NÖ Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreterin oder Stellvertreter) ruhen
  1. ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigen Abschluß und
  2. während der Zeit der Suspendierung, Dienstfreistellung, eines Urlaubes von mehr als drei Monaten oder der Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes.
- (2) Sie endet
  1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer oder dem Ausscheiden aus dem aktiven Landesdienst (Gemeindedienst), wobei die Mitglieder solange im Amt bleiben, bis neue Mitglieder bestellt sind,
  2. mit der Entsendung eines anderen Mitglieds,
  3. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
  4. mit dem Ende der Funktion als Bürgermeisterin oder Bürgermeister,
  5. durch Verzicht.
- (3) Die Landesregierung hat Mitglieder (Ersatzmitglieder) der NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die NÖ

Gleichbehandlungsbeauftragte oder den NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin oder Stellvertreter) ihrer Funktion zu entheben, wenn diese aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt haben.

#### § 15

Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gleichbehandlung und Frauenförderung

- (1) Für jede Dienststelle (Betrieb) des Landes NÖ, einer Gemeinde (eines Gemeindeverbandes) mit jeweils mindestens sieben Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist mindestens eine Koordinatorin oder ein Koordinator für Gleichbehandlung und Frauenförderung von der jeweiligen Dienstnehmervertretung zu bestellen. Für zwei oder mehrere Dienststellen (Betriebe) kann eine gemeinsame Koordinatorin oder ein gemeinsamer Koordinator bestellt werden. Die Koordinatorinnen und Koordinatoren dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert werden und hinsichtlich der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung und der Aufstiegsmöglichkeiten nicht benachteiligt werden.
- (2) Die Koordinatorinnen und Koordinatoren haben sich insbesondere mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen und die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer hierüber zu informieren und sie zu unterstützen, der oder dem NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten jeden begründeten Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes mitzuteilen und Vorschläge zu erstatten.

#### § 16

Umgesetzte EG-Richtlinien und  
Schlußbestimmungen

- (1) Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:
  1. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl.Nr. L 45 vom 19. Februar 1975, S. 19.
  2. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl.Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40.
  3. Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl.Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S. 6.
  4. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl.Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22.
  5. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl.Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16.
  6. Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl.Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15.
- (2) Die in diesem Gesetz von den Gemeinden zu besorgenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

**Dokumentnummer**

LRNI/2060/00

▲ Seitenanfang ▲