

# NÖ Gleichbehandlungsgesetz

<b>2060-0</b>	<b>Stammgesetz</b> Blatt 1-6 EU-Umsetzung: [CELEX: 375L0117, 376L0207]	<b>69/97</b>	<b>1997-07-11</b>
<b>2060-1</b>	<b>1. Novelle</b> Blatt 1, 2, 3, 3a, 6 [CELEX: 31997L0080]	<b>21/02</b>	<b>2002-03-07</b>
<b>2060-2</b>	<b>2. Novelle</b> Blatt 1-3, 3a, 4-7 [CELEX: 32000L0043, 32000L0078]	<b>65/04</b>	<b>2004-09-17</b>
<b>2060-3</b>	<b>3. Novelle</b> Blatt 3, 3a, 3b, 7 [CELEX: 32002L0073]	<b>40/05</b>	<b>2005-04-29</b>
<b>2060-4</b>	<b>4. Novelle</b> Blatt 4, 4a	<b>121/09</b>	<b>2009-11-30</b>
<b>2060-5</b>	<b>5. Novelle</b> Blatt 1, 2, 2a, 3, 3a, 7 [CELEX: 32006L0054]	<b>35/11</b>	<b>2011-03-31</b>
<b>2060-6</b>	<b>6. Novelle</b> Blatt 2, 2a, 4, 5	<b>109/11</b>	<b>2011-09-15</b>

2060-6

*Der Landtag von Niederösterreich hat am 7. Juli 2011 beschlossen:*

## **Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes**

### *Artikel I*

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

- 1. In § 3 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:*
- 2. In § 5 Abs. 2 wird die Zahl "14" durch die Zahl "16" ersetzt.*
- 3. In § 6 wird die Zahl "720" durch die Zahl "1.000" ersetzt.*
- 4. In § 11 Abs. 3 wird die Wortfolge "§ 28 DPL 1972, LGBl. 2200" durch die Wortfolge "§ 29 NÖ LBG, LGBl. 2100" ersetzt.*
- 5. In § 12 Abs. 6 wird die Wortfolge "der DPL 1972, LGBl. 2200" durch die Wortfolge "des NÖ LBG, LGBl. 2100" ersetzt.*

### *Artikel II*

*Artikel I tritt mit dem der Kundmachung nächstfolgendem Monatsersten in Kraft.*

*Der Präsident:*  
**Penz**

*Der Landeshauptmann:*  
**Pröll**

*Der Landeshauptmann-  
Stellvertreter:*  
**Sobotka**

*Der Landeshauptmann-  
Stellvertreter:*  
**Leitner**

## § 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

- o des Geschlechts,
- o der ethnischen Zugehörigkeit,
- o der Religion oder Weltanschauung,
- o einer Behinderung,
- o des Alters oder
- o 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
- o **Bedienstete**, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich, zu einer niederösterreichischen Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen,
  - o **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) *Auf Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sind nur die §§ 11 Abs. 1 Zif. 1 und 2, Abs. 2 bis 4, 12 Abs. 1 bis Abs. 6 und Abs. 9, 13 Abs. 1 und 14 anzuwenden.*

### § 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) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor. *Eine Diskriminierung liegt weiters auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder deren Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.*
- (5) 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).
- (6) 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.
- (7) 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 oder jede Anweisung zur Belästigung oder sexuellen 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**)
- o gilt als Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 3),
  - o 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 16 der Gehaltsklasse 5 gemäß § 67 Abs. 3 NÖ LBG, LGBl. 2100, 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-, Dienst- oder Probendienstverhältnis durch den Dienstgeber gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden, ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung für rechtsunwirksam zu erklären. Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis durch Zeitablauf durch den Dienstgeber beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.
- (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 angemessenen Schadenersatz mindestens in der Höhe der Differenz zu leisten.
- (5) Bei einer Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 3 ist die **Sozialleistung** oder der Ersatz des Vermögensschadens und jeweils eine Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung zu gewähren.

- (6) Bei einer Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 4 ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in die **Aus- und Weiterbildung** einzubeziehen oder der Ersatz des Vermögensschadens und jeweils eine Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung zu gewähren.
- (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 Entgelt Differenz 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 € 1.000,-.



## § 7

### Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) *Ansprüche nach § 5 erlöschen, wenn sie nicht binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 6 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 erlöschen, wenn sie nicht binnen einem Jahr, Ansprüche nach § 6 in Verbindung mit § 4 Abs. 2 erlöschen, wenn sie nicht binnen drei Jahren 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-, Dienst- oder Probendienstverhältnisses oder des befristeten, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegten, Dienstverhältnisses durch Zeitablauf 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 Ansprü-

chen 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 Bediensteten*

- o *in nach NÖ Gehaltsklassen zusammengefassten Referenzverwendungen (verwendungsspezifische Cluster) bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche bzw.*
- o *in einem Dienstzweig oder in leitenden Funktionen in einem Dienstzweig*

*unter 45 % 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 Vorstand 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
- o der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Bediensteten und an der in höherwertigen Funktionen in einem verwendungsspezifischen Cluster bzw. in einem Dienstzweig stehenden Bediensteten,
  - o die durchschnittliche besoldungsrechtliche Einstufung von Frauen und Männern aller Verwendungen,
  - o gegebenenfalls die zu erwartende Fluktuation und die Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden Dienstposten und Funktionen sowie
  - o gegebenenfalls 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 § 29 NÖ LBG, LGBl. 2100, verpflichtet.
- (4) Die NÖ Gleichbehandlungskommission und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin oder Stellvertreter) müssen die Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung **informieren**. Die in Abs. 3 festgelegte Verschwiegenheitspflicht ist davon nicht berührt.

§ 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 *des NÖ LBG, LGBl. 2100*, 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 Ange-

- legenheiten 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 **Akten-einsicht** 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, einesurlaubes 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
- o sich insbesondere mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen und die Dienstnehmerinnen *und* Dienstnehmer hierüber zu informieren und sie zu unterstützen,
  - o 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 2006/54/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABI.Nr. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.*
  2. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI.Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22.
  3. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI.Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16.
- (2) Die in diesem Gesetz von den Gemeinden zu besorgenden Aufgaben sind solche des **eigenen Wirkungsbereiches**.





