

NÖ GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

§ 1 Ziel

Dieses Gesetz hat das Ziel, jede sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes (Diskriminierung) der Bediensteten und Lehrlinge des Landes Niederösterreich, der niederösterreichischen Gemeinden und der Gemeindeverbände (Dienstgeber) zu verhindern. Es bezweckt ein möglichst ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Personalständen und auf allen dienstrechtlichen Ebenen der Dienstgeber.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Soweit in diesem Gesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher oder weiblicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweilige geschlechtsspezifische Form zu verwenden.
- (2) Dieses Gesetz gilt in Angelegenheiten der Dienstnehmerinnen, 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, das sind Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Dienstgeber bewerben.
- (3) Die §§ 11 bis 15 gelten auch für Lehrerinnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.
- (4) Das Gesetz ist bei der Besetzung von Dienstposten nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

§ 3 Gleichbehandlungsgebot

- (1) Auf Grund des Geschlechtes 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) 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.

§ 4

Sexuelle Belästigung als Diskriminierung

- (1) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und für sie
1. eine feindselige, einschüchternde, demütigende oder beschämende Arbeitssituation schafft oder
 2. nachteilige Folgen im Sinne des § 3 dadurch entstanden sind.
- (2) Jede sexuelle Belästigung einer Dienstnehmerin durch einen Vertreter des Dienstgebers (Belästiger) oder durch einen Dienstnehmer (Belästiger) ist verboten. Der jeweilige Vertreter des Dienstgebers hat sexuelle Belästigungen durch andere Dienstnehmer abzustellen.

§ 5

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- (1) Ist das Ausbildungs- oder Dienstverhältnis nicht begründet worden, so hat der Dienstgeber den dadurch der Bewerberin entstandenen Schaden bis höchstens zum Fünffachen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der DPL 1972, LGBl. 2200, gebührenden Gehalts zu ersetzen.
- (2) Sind mehrere Bewerberinnen betroffen, ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit dem Höchstbetrag nach Abs. 1 begrenzt und auf die diskriminierten Bewerberinnen gleichmäßig aufzuteilen.
- (3) Ist das Ausbildungs- oder Dienstverhältnis gekündigt oder vorzeitig beendet worden, ist die Kündigung oder Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären.
- (4) Erhält eine Dienstnehmerin durch Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 2 für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt, hat der Dienstgeber Schadenersatz in der Höhe der Differenz zu leisten.
- (5) Bei einer Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 3 ist der Dienstnehmerin die Sozialleistung zu gewähren.
- (6) Bei einer Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 Z. 4 ist die Dienstnehmerin in die Aus- und Weiterbildung einzubeziehen.

(7) Ist die Dienstnehmerin nach § 3 Abs. 1 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen oder nicht mit einer Funktion betraut worden, so hat der Dienstgeber den entstandenen Schaden zu ersetzen. Der Ersatz ist begrenzt mit der Entgelt Differenz für fünf Monate zwischen dem Entgelt, das die Dienstnehmerin bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte und dem tatsächlichen Entgelt. Für mehrere Betroffene gilt Abs. 2 sinngemäß.

§ 6

Schadenersatz aufgrund sexueller Belästigung

Eine Dienstnehmerin hat gegenüber dem Belästiger und im Falle der schuldhaften Verletzung der Verpflichtung nach § 4 Abs. 2 zweiter Satz gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Besteht der Nachteil nicht in einer Vermögensminderung, hat die Dienstnehmerin zum Ausgleich des durch die erschwerte Arbeitssituation entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von S 5000,--. Die Ersatzansprüche sind mit dem Höchstbetrag gemäß § 5 Abs. 1 begrenzt.

§ 7

Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Ansprüche nach den §§ 5 und 6 erlöschen, wenn sie nicht binnen drei Monaten 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 (Bewerberinnen) 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.

§ 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 Verbandsvorstand 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 Dienstnehmerstruktur zu sein, wobei
 - der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Dienstnehmer und an der in höherwertigen Funktionen in einem Dienstzweig stehenden Dienstnehmer,
 - die zu erwartende Fluktuation und die Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden Dienstposten und Funktionen sowie
 - die Schätzung der zu besetzenden Dienstpostenzu berücksichtigen sind.
- (3) Ein Frauenförderungsprogramm ist nur in jenen Gemeinden (Gemeindeverbänden) zu beschließen, in denen Frauen unterrepräsentiert und mehr als 20 Dienstnehmer dauernd beschäftigt sind.

§ 10
Förderung bei Aufnahme und Aufstieg

- (1) Bei der Aufnahme von Bewerberinnen 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 waren, 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. Dienstnehmerinnen, 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 Dienstnehmer gelten, zugelassen werden. Die Dienstnehmerinnen 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 NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin) und
 3. die Koordinatorinnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung.
- (2) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin) 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 Bewerberinnen des Landes NÖ sind:
1. die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin) als Vorsitzende,
 2. eine Vertreterin 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 Bewerberinnen einer Gemeinde (Gemeindeverband) sind:
1. die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin) als Vorsitzende,
 2. eine Vertreterin 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 sind:
1. Mitglieder nach Abs. 1 Z. 1 und 3,
 2. eine Vertreterin einer mit dem Vollzug des Dienstrechts der Landeslehrer zuständigen Behörde oder Abteilung des Amtes der NÖ Landesregierung,
 3. in Angelegenheiten einer Landeslehrerin an allgemeinbildenden öffentlichen Pflichtschulen ein Mitglied, das vom betreffenden Zentralausschuß entsendet wird,
 4. in Angelegenheiten einer Landeslehrerin an berufsbildenden öffentlichen Pflichtschulen ein Mitglied, das vom betreffenden Zentralausschuß entsendet wird,
 5. in Angelegenheiten einer Landeslehrerin 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 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 zu bestellen. In gleicher Weise ist eine Stellvertreterin zu bestellen.
- (2) Die 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 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 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 (Stellvertreterin) ruhen
 1. ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem 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 (Stellvertreterin) 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 für Gleichbehandlung und Frauenförderung

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

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 045 vom 19/02/75, S. 0019.
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 039 vom 14/02/76, S. 0040.

(2) Die in diesem Gesetz von den Gemeinden zu besorgenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.