

Der Landtag von Niederösterreich hat am ..... beschlossen:

Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes

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

#### Artikel I

1. Im § 6 wird der Betrag „S 5.000,-“ durch den Betrag „€ 360,-“ ersetzt.

2. In § 3 erhält der Absatz 2 die Bezeichnung Abs. 4. § 3 Abs. 2 und Abs. 3 (neu) lauten:

„(2) Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts 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 einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“

3. § 5 Abs. 1, 2, 7 und 8 (neu) lauten:

„(1) Ist das **Ausbildungs- oder Dienstverhältnis** wegen einer Diskriminierung durch den Dienstgeber **nicht begründet** worden, so ist der Dienstgeber der Bewerberin 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.“

„(7) Ist ein **beruflicher Aufstieg** wegen einer Diskriminierung durch den Dienstgeber **unterblieben**, so ist der Dienstgeber der Dienstnehmerin 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 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.“

4. Im § 6 entfallen das Wort „schuldhaften“ sowie der letzte Satz.

5. In § 7 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Wenn vor einem Gericht ein Anspruch nach den §§ 5 oder 6 gegen den Dienstgeber geltend gemacht wird und Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem Dienstgeber zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat  
**(Beweislastumkehr)**.“

6. In § 10 Abs. 1 2. Satz wird das Wort „waren“ durch das Wort „sind“ ersetzt.

7. In § 16 Abs. 1 wird in Z. 1 das Zitat „ABl.Nr. L 045 vom 19/02/75, S 0019.“ durch das Zitat „ABl.Nr. L 45 vom 19. Februar 1975, S. 19.“ ersetzt.

8. In § 16 Abs. 1 wird in Z. 2 das Zitat „ABl.Nr. L 039 vom 14/02/76, S 0040.“ durch das Zitat „ABl.Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40.“ ersetzt.

9. In § 16 Abs. 1 wird folgende Z. 3 hinzugefügt:

„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.“

## Artikel II

Artikel I Z. 1 tritt am 1. Jänner 2002 in Kraft.