

Textgegenüberstellung NÖ Gleichbehandlungsgesetz

alter Text	neuer Text
§ 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.	§ 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. <u>(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.</u>
§ 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,	§ 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,	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. <u>(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.</u> (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
---	---

* 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.	* 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	§ 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.	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 <u>oder jede Anweisung zur Belästigung oder sexuellen Belästigung</u> 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, LGBI. 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.	§ 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 <u>14 der Gehaltsklasse 5 gemäß § 67 Abs. 3 NÖ LBG, LGBI. 2100</u>, 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.	<u>(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.</u> (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 <u>angemessenen</u> Schadenersatz <u>mindestens</u> in der Höhe der Differenz zu leisten. <u>(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.</u> <u>(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.</u> (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	§ 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,-.	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).	§ 7 Geltendmachung von Ansprüchen <u>(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 Probedienstverhältnisses oder des befristeten, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegten, Dienstverhältnisses durch Zeitablauf ist binnen 14 Tagen anzufechten.</u> (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).

§ 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.	§ 8 Frauenförderungsgebot Der Dienstgeber hat sich zu bemühen, eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil an der Gesamtzahl <u>der Bediensteten</u> - o <u>in nach NÖ Gehaltsklassen zusammengefassten Referenzverwendungen (verwendungsspezifische Cluster) bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche bzw.</u> - o <u>in einem Dienstzweig oder in leitenden Funktionen in einem Dienstzweig</u> 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 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	§ 9 Frauenförderungsprogramm (1) Über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission hat die Landesregierung, der Gemeinderat oder der Vorstandsvorsitzende des Gemeindeverbandes ein Gleichstellungs-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 <u>in einem verwendungsspezifischen Cluster bzw. in einem Dienstzweig stehenden Bediensteten,</u> * <u>die durchschnittliche besoldungsrechtliche Einstufung von Frauen und Männern aller Verwendungen,</u> * <u>gegebenenfalls</u> die zu erwartende Fluktuation und die Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden

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.	Dienstposten und Funktionen sowie * <u>gegebenenfalls</u> 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.
§ 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.	§ 16 Umgesetzte EG-Richtlinien und Schlussbestimmungen (1) Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt: 1. <u>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), ABl.Nr. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.</u> 2. 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. 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, 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.	(2) Die in diesem Gesetz von den Gemeinden zu besorgenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.