

Gesamte Rechtsvorschrift NÖ GBG

NÖ Gleichbehandlungsgesetz

NÖ GBG

beobachten

merken

Stand der Gesetzesgebung: 11.07.2025

§ 1 NÖ GBG 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 NÖ GBG 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) 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 NÖ GBG 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 rechtmäßi-

ges 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 NÖ GBG

§ 5 NÖ GBG 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 Probedienstverhältnis 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 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 NÖ GBG 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 NÖ GBG 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 Probedienstverhältnisses 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 NÖ GBG 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 NÖ GBG 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

- in nach NÖ Gehaltsklassen zusammengefassten Referenzverwendungen (verwendungsspezifische Cluster) bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche bzw.
- 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 NÖ GBG 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 Bedienstetenstruktur zu sein, wobei

- 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,
- die durchschnittliche besoldungsrechtliche Einstufung von Frauen und Männern aller Verwendungen,
- gegebenenfalls die zu erwartende Fluktuation und die Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden Dienstposten und Funktionen sowie
- 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 NÖ GBG 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 NÖ GBG 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 NÖ GBG

§ 13 NÖ GBG 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 NÖ GBG 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 NÖ GBG 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 NÖ GBG (weggefallen)

§ 16 NÖ GBG seit 20.07.2023 weggefallen.

§ 17 NÖ GBG Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

1. (1)§ 12 Abs. 1, Abs. 1a und Abs. 3 Z 2 in der Fassung des Landesgesetzes, LGBl. Nr. 98/2022, treten am 1. Jänner 2023 in Kraft.
1. (2)Am 31. Dezember 2022 bei der NÖ Gleichbehandlungskommission anhängige Verfahren sind von den bisher zuständigen Mitgliedern oder Ersatzmitgliedern weiter zu führen.
2. (3)§ 11 Abs. 3 und 4 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 63/2025 treten am 1. September 2025 in Kraft.

§ 18 NÖ GBG (weggefallen)

§ 18 NÖ GBG seit 31.12.2020 weggefallen.

NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GBG) Fundstelle

1. § 0 heute
2. § 0 gültig ab 08.07.2025 zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 63/2025
3. § 0 gültig von 21.07.2023 bis 07.07.2025 zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 38/2023
4. § 0 gültig von 31.12.2022 bis 20.07.2023 zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 98/2022
5. § 0 gültig von 18.04.2020 bis 30.12.2022 zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 38/2022
6. § 0 gültig von 01.01.2015 bis 17.04.2020

Sofortabfrage **ohne** Anmeldung!

GISA kostenlos

