

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

§ 3 NÖ GBG Gleichbehandlungsgebot

NÖ GBG - NÖ Gleichbehandlungsgesetz

⌚ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 07.01.2023

(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.

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at