jusline®
»» Recht. Schnell

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

§ 5 NÖ GBG Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

NÖ GBG - NÖ Gleichbehandlungsgesetz

Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 07.01.2023

(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.

In Kraft seit 01.01.2015 bis 31.12.9999

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at