

Regierungsvorlage
16. Februar 2017

zu Zl. 01-VD-LG-1745/6-2017

**Erläuterungen
zum Entwurf eines Gesetzes,
mit dem das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz
geändert wird**

Allgemeiner Teil

1. Änderungsbedarf

Ein Anpassungsbedarf des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes – K-ADG, LGBl. Nr. 63/2004 idF LGBl. Nr. 18/2013, besteht aufgrund der Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.4.2014, S 8.

Nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bis 21. Mai 2016 zu erlassen. In der Kärntner Landesrechtsordnung existiert mit dem Kärntner Antidiskriminierungsgesetz – K-ADG, LGBl. Nr. 63/2004 idF LGBl. Nr. 18/2013, – neben dem Kärntner Landesgleichbehandlungsgesetz – bereits ein Gesetz, welches Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechtes untersagt.

Zwar ist das Verbot der Diskriminierung gemäß den §§ 5, 12 und 29 K-ADG idF auf Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienst- und Ausbildungsverhältnissen beim bzw. zum Land Kärnten, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband sowie auf Diskriminierungen durch Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften sowie den mit Aufgaben der Landesverwaltung beauftragten natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts in „sonstigen Bereichen“ (insbesondere in den Angelegenheiten der Gesundheit, Soziales, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sowie Zugang zu und Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung) beschränkt, aufgrund des engen sachlichen Konnexes des Anwendungsbereiches des K-ADG in seiner geltenden Fassung erscheint es jedoch naheliegend, die Richtlinie 2014/54/EU in diesem Landesgesetz umzusetzen.

Der Gesetzesentwurf orientiert sich in der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU teilweise an der Vorlage der Vorarlberger Landesregierung betreffend ein Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes (Blg. 98/2016 – Teil A: Gesetzestext). Auf Bundesebene wird die Richtlinie 2014/54/EU unter anderem durch das Bundesgesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (Umsetzungsg-RL 2014/54/EU), BGBl. I Nr. 119/2016, in Bezug auf Bundesbedienstete umgesetzt.

Hinsichtlich der geschlechtergerechten Formulierung im Gesetzestext wird auf § 3 K-ADG und Art. 37 K-LVG verwiesen.

2. Wesentlicher Inhalt der Richtlinie 2014/54/EU

Die Richtlinie 2014/54/EU bezweckt, die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der mit Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit) und mit den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. Nr. L 141 vom 27.5.2011, S 1, gewährten Rechte in der Praxis zu erleichtern (vgl. Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU). Die Richtlinie 2014/54/EU gilt daher für Unionsbürger und Unionsbürgerinnen, die die Rechte der Arbeitnehmerfreizügigkeit ausüben, sowie für ihre Familienangehörigen. Der zentrale Inhalt der Richtlinie 2014/54/EU ist das in Art. 2 verankerte Verbot der Diskriminierung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die ihre aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit erwachsenden Rechte in Anspruch nehmen sowie von deren Familienangehörigen.

Die Richtlinie gilt nach ihrem Art. 2 Abs. 1 in folgenden Angelegenheiten im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit:

- Zugang zur Beschäftigung;
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Kündigung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie der beruflichen Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung, falls ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin der Union arbeitslos geworden ist;
- Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen;
- Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und die Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmervertretungen;
- Zugang zur beruflichen Bildung;
- Zugang zu Wohnraum;
- Zugang zur Bildung sowie Lehrlings- und Berufsausbildung für die Kinder von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union;
- Hilfe durch die Arbeitsämter.

Nach Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass zur Durchsetzung dieser Rechte alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Union und ihre Familienangehörigen, die sich durch eine ungerechtfertigte Einschränkung und Behinderung ihres Rechts auf Freizügigkeit oder durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche auf dem Gerichtsweg geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Einschränkung und Behinderung oder Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist. Ferner ist sicherzustellen, dass auch Verbände, Organisationen – einschließlich der Sozialpartner – oder sonstige Rechtsträger, die im Einklang mit den nach ihrem nationalen Recht, nationalen Gepflogenheiten oder Tarifverträgen festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, dass die Richtlinie 2014/54/EU eingehalten wird, sich mit der Zustimmung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und deren Familienangehörigen in deren Namen oder zu deren Unterstützung an etwaigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der in Art. 1 der Richtlinie genannten Rechte beteiligen können (vgl. Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU).

Des Weiteren muss jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen benennen (vgl. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU) und die Mitgliedstaaten haben sicherzustellen, dass die Vorschriften, die gemäß der Richtlinie 2014/54/EU und gemäß den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 erlassen wurden, in ihrem Hoheitsgebiet allen Betroffenen, insbesondere den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen der Union, in geeigneter Form bekannt gemacht werden und Informationen zu den Freizügigkeitsrechten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die das Unionsrecht gewährt, in mehr als einer der Amtssprachen der Organe der Union sowie verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell bereitgestellt werden (vgl. Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU).

2. Kompetenzrechtliche Grundlagen

Die Zuständigkeit des Landes zur Regelung des vorliegenden Gesetzesentwurfs gründet sich auf folgende kompetenzrechtliche Erwägungen:

Soweit das Land zur Regelung einer Materie zuständig ist, ist der Landesgesetzgeber auch berechtigt, das Verbot von Diskriminierungen innerhalb dieser Materie einer Regelung zuzuführen.

Sofern Bestimmungen im Zusammenhang mit dienstrechtlichen Verpflichtungen für Landes- und Gemeindebedienstete normiert werden, dient Art. 21 B-VG als verfassungsrechtliche Grundlage.

In Bezug auf Art. I § 28 Abs. 2 in Verbindung mit Art. I § 27a stützt sich der Gesetzesentwurf auf Art. 12 Abs. 1 Z 1 bis 5 B-VG, wobei die gegenständlichen Bestimmungen mangels des Erlasses einer entsprechenden grundsatzgesetzlichen Bestimmung im grundsatzfreien Raum ergehen.

Im Übrigen dient Art. 15 Abs. 1 B-VG als Kompetenzgrundlage für den gegenständlichen Gesetzesentwurf. Soweit allerdings zivilrechtliche Bestimmungen getroffen werden (vgl. insbesondere Art. I § 27a), stützt sich der Gesetzesentwurf auf Art. 15 Abs. 9 B-VG.

3. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Keine.

4. Verhältnis zum Unionsrecht:

Der gegenständliche Gesetzesentwurf dient der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.4.2014, S 8.

Besonderer Teil

Zu Z 2 (§ 1 Abs. 3):

Da die Zielsetzung des K-ADG in seiner geltenden Fassung „ausschließlich“ die Bekämpfung der Ungleichbehandlung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und des Geschlechtes umfasst, ist mit Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU eine Erweiterung der Zielsetzung auf die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, soweit diese von ihrem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, erforderlich. Hierbei ist allerdings anzumerken, dass die in Art. 45 AEUV geregelte Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – gemeinsam mit der Freiheit des Warenverkehrs, der Niederlassungsfreiheit, der Dienstleistungsfreiheit und der Kapital- und Zahlungsverkehrsfreiheit – zu den Grundfreiheiten der Europäischen Union zählt und als solche unmittelbar anwendbar ist, soweit sie die Diskriminierung im Verhältnis zu den eigenen Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates verbietet (grundlegend EuGH 4.12.1974, *van Duyn*, Rs 41/74, Rz 5/7). Nach dem 12. Erwägungsgrund der Richtlinie 2014/54/EU sollten die Mitgliedstaaten, um zu gewährleisten, dass das materielle Unionsrecht im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ordnungsgemäß angewendet wird, und um seine Einhaltung zu überwachen, geeignete Maßnahmen treffen, um die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Union und ihre Familienangehörigen, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben, vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und vor jeglicher ungerechtfertigter Einschränkung oder Behinderung bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit zu schützen. Es sei deshalb angezeigt, spezielle Rechtsvorschriften für die wirksame Durchsetzung des materiellen Rechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV und der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 festzulegen und für eine bessere und einheitlichere Anwendung zu sorgen. Bei der Durchsetzung dieser Grundfreiheit soll das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern und das Verbot der Diskriminierung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihrer Familienangehörigen aus den in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union genannten Gründen berücksichtigt werden (14. Erwägungsgrund der Richtlinie 2014/54/EU).

Zu Z 3 (§ 2 Abs. 9 und 10):

Von Art. 45 AEUV werden primär nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auch Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union sind, begünstigt (vgl. *Geiger/Khan/Kotzur*, EUV/AEUV – Vertrag über die Europäische Union und Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union [2010]⁵, Art. 45 AEUV Rz 11). Drittstaatsangehörige können sich grundsätzlich nicht auf Art. 45 AEUV berufen, es sei denn, sie kommen aufgrund ihrer Stellung als Familienangehörige in den Genuss der Freizügigkeit oder sie kommen in den Genuss der Freizügigkeit aufgrund verschiedener internationaler Abkommen zwischen der EU und bestimmten Drittstaaten, deren Staatsangehörigen Freizügigkeitsrechte in verschiedener Reichweite zuerkannt werden (*Windisch-Graetz*, in *Mayer/Stöger* [Hrsg.], Kommentar zu EUV und AEUV [2012], 132 Lfg., Art 45 AEUV Rz 28). Auch Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU gilt seinem Wortlaut nach für „Unionsbürger“, die die Rechte aus Art. 45 AEUV und den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 ausüben.

Aufgrund von Rechtsakten des Sekundärrechts erscheint es aus folgenden Erwägungen geboten, in die in § 2 Abs. 9 des Gesetzesentwurfs enthaltene Definition des Begriffs des „Arbeitnehmers der Europäischen Union“ neben Unionsbürgern auch Personen, die aufgrund von Staatsverträgen im Rahmen der europäischen Integration Staatsangehörigen der Europäischen Union in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit gleichzustellen sind, sowie Personen, denen nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Union das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit zukommt, aufzunehmen: Nach Art. 28 des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum wird zwischen den EG-Mitgliedstaaten und den EFTA-Staaten die Freizügigkeit der Arbeitnehmer hergestellt, wobei diese die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der EG-Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen umfasst. Ferner ist unter anderem auf Art. 11 der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November

2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23.1.2004, S 44, zuletzt in der Fassung der Richtlinie 2011/51/EU des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. Nr. L 132 vom 19.5.2011, S 1, hinzuweisen, dem zufolge langfristig Aufenthaltsberechtigte in den in Art. 11 der Richtlinie 2003/109/EG genannten Angelegenheiten wie eigene Staatsangehörige zu behandeln sind. Der Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/109/EG wurde mit legislativer Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Dezember 2010 auf Personen mit internationalem Schutzstatus erweitert (Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Dezember 2010 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/109/EG zwecks Erweiterung ihres Anwendungsbereiches auf Personen mit internationalem Schutzstatus, ABl. Nr. C 169 vom 15.6.2012, S 172). Ein entsprechendes Diskriminierungsverbot enthält darüber hinaus etwa auch das Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, ABl. Nr. L 114 vom 30.4.2002, S 6. Nach Art. 2 dieses Abkommens werden die Staatsangehörigen einer Vertragspartei, die sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet einer anderen Vertragspartei aufhalten, bei der Anwendung dieses Abkommens gemäß den Anhängen I, II und III nicht aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit diskriminiert.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass eine entsprechende Gleichstellung von Unionsbürgern und Unionsbürgerinnen mit Drittstaatsangehörigen auf dienstrechtlicher Ebene bereits verwirklicht worden ist, sofern es sich nicht um eine Verwendung in der öffentlichen Verwaltung handelt und die betreffende Person unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt hat (vgl. § 4 Abs. 1 lit. b K-DRG 1994 und § 6 Abs. 1 lit. b K-LVBG 1994).

Art. 45 AEUV definiert ebenso wenig wie die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 den Begriff des „Arbeitnehmers“. Allerdings bestimmt Art. 1 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011, dass jeder Staatsangehörige eines Mitgliedstaates ungeachtet seines Wohnortes berechtigt ist, eine Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften aufzunehmen und auszuüben. Das Vorliegen einer Tätigkeit im Lohn- und Gehaltsverhältnis ist daher ein wesentliches Kriterium für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses (*Windisch-Graetz*, in *Mayer/Stöger*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art 45 AEUV Rz 10 mwN). Nach der Judikatur des EuGH besteht das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin, dass jemand für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, die einen gewissen wirtschaftlichen Wert haben und für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (*Windisch-Graetz*, in *Mayer/Stöger*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art 45 AEUV Rz 10 mwN).

Die in § 2 Abs. 10 des Gesetzesentwurfs enthaltene Begriffsdefinition des Familienangehörigen wiederum ist Art. 2 Z 2 der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004, ABl. Nr. L 158 vom 30.4.2004, S 77, entlehnt (vgl. Erwägungsgrund Nr. 1 der Richtlinie 2014/54/EU, wonach der Begriff „Familienangehöriger“ in der Richtlinie 2014/54/EU die gleiche Bedeutung haben soll wie der in Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2004/38/EG definierte Begriff und auch für Familienangehörige von Grenzgängern und Grenzgängerinnen gelten soll). In Bezug auf die Rechte der Familienangehörigen nach Art. 45 AEUV ist darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um derivative Rechte handelt, da der primär begünstigte der Arbeitnehmer, der einen Wandertatbestand setzt, ist (*Windisch-Graetz*, in *Mayer/Stöger*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art 45 AEUV Rz 23 mwN).

Zu Z 4 (§ 4 Abs. 2):

Nach § 4 Abs. 2 K-ADG idGF gelten die in den §§ 5, 12 und 29 K-ADG verankerten Diskriminierungsverbote nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern dem nicht Vorschriften der Europäischen Union oder Staatsverträge im Rahmen der Europäischen Union entgegenstehen, sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt. Nach den Erläuternden Bemerkungen (EB RV Zl. -2V-LG-818/4-2004, 10 f), soll hierdurch klargestellt werden, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um zB eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Eine unterschiedliche Behandlung von staatenlosen Personen oder Drittstaatsangehörigen sei ebenfalls nur dann zulässig, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen, wobei Vorschriften über Einreise und Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und Zugang zu Beschäftigung und Beruf durch das K-ADG unberührt bleiben.

Eine Adaptierung des § 4 Abs. 2 K-ADG erscheint nun dahingehend erforderlich, dass auf den neu einzufügenden 2a. Abschnitt des Gesetzes Bezug genommen wird; dies vor dem Hintergrund, dass den Kern der Richtlinie 2014/54/EU die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der mit Art. 45 AEUV und den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 gewährten Rechte für Arbeitnehmer der Union

und ihre Familienangehörigen und damit einhergehend das Verbot einer Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit bildet.

Zu Z 5 (2a. Abschnitt):

Die Einfügung eines neuen 2a. Abschnittes („Arbeitnehmerfreizügigkeit“) in das K-ADG bildet das inhaltliche Kernstück des gegenständlichen Gesetzesentwurfes. Aus den Erwägungsgründen der Richtlinie 2014/54/EU geht klar hervor, dass Ziel der gegenständlichen Richtlinie ist, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Union und ihre Familienangehörigen, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben, vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und vor jeglicher ungerechtfertigter Einschränkung oder Behinderung bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit zu schützen (vgl. insbesondere den 12. ErwGr). Folgerichtig wird daher durch den gegenständlichen Gesetzesentwurf ein 2a. Abschnitt eingefügt, der ein entsprechendes Diskriminierungsverbot aufgrund der Staatsangehörigkeit zum Inhalt hat.

Das in § 10a Abs. 1 des Gesetzesentwurfs verankerte Diskriminierungsverbot im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit erfolgt in Umsetzung des Art. 2 der Richtlinie 2014/54/EU und orientiert sich in seiner Formulierung zum Teil an § 12 Abs. 1 K-ADG („Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen“). Hierbei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass in § 10a Abs. 3 Einschränkungen von diesem Diskriminierungsverbot vorgesehen werden. Neben der in § 10a Abs. 1 des Gesetzesentwurfs untersagten Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit besteht nach § 10a Abs. 2 des Gesetzesentwurfs auch ein Diskriminierungsverbot in Form eines Verbotes der ungerechtfertigten Einschränkung oder Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dies erfolgt insbesondere im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie, die ausdrücklich auch auf eine ungerechtfertigte Einschränkung oder Behinderung des Freizügigkeitsrechts Bezug nehmen (vgl. auch Erwägungsgrund Nr. 12 der Richtlinie 2014/54/EU).

In § 10a Abs. 3 des Gesetzesentwurfs ist eine demonstrative Aufzählung von Angelegenheiten enthalten, die jedenfalls von dem in § 10a Abs. 1 und 2 des Gesetzesentwurfs statuierten Diskriminierungsverbot erfasst sind. Die Bestimmung ergeht in Umsetzung des Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU. Die Formulierung des § 10a Abs. 2 lit. a bis g des Gesetzesentwurfs orientiert sich an § 5 lit. a bis g K-ADG. Von einer – wie in Art. 2 Abs. 1 lit. c und lit. h vorgesehenen – Bezugnahme auf steuerliche Vergünstigungen und Hilfe durch Arbeitsämter wird mangels entsprechender Landeskompetenz abgesehen.

In Bezug auf Dienst- und Ausbildungsverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 4 und 5 K-ADG ist Folgendes anzumerken: Gemäß § 2 Abs. 4 K-ADG sind unter Dienstverhältnissen öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Dienstverhältnisse zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband, ausgenommen Dienstverhältnisse als Landarbeiter iSd Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG und als Lehrer und Lehrerin iSd Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG zu verstehen. Für Landarbeiter und Landarbeiterinnen iSd Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG ist die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – K-LAO 1995 maßgeblich; in Bezug auf Landeslehrpersonen für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ist darauf hinzuweisen, dass das Land zwar der zuständige Organisationsgesetzgeber iSd Einrichtung und Benennung der zuständigen Organe für die Einhaltung des Diskriminierungsschutzes ist (vgl. hierzu auch § 21 und § 25c des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes), nicht jedoch auch der zuständige Dienstrechtsgesetzgeber.

Unter Ausbildungsverhältnissen wiederum sind gemäß § 2 Abs. 5 K-ADG Ausbildungsverhältnisse, in welchen ein Lehrling im Sinn des § 1 Berufsausbildungsgesetz 1969 (BAG) beim Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband zur Erlernung eines Lehrberufes ausgebildet wird, zu verstehen. Unter Bewerbern und Bewerberinnen versteht das K-ADG gemäß § 2 Abs. 7 leg. cit. Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben, ausgenommen Dienstverhältnisse als Landarbeiter und Landarbeiterinnen iSd Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG sowie als Lehrer und Lehrerin iSd Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG.

In § 10a Abs. 4 des Gesetzesentwurfs sind Einschränkungen des Diskriminierungsverbotes gemäß § 10a Abs. 1 bis 3 des Entwurfes vorgesehen:

Durch § 10a Abs. 4 lit. a Z 1 soll klargestellt werden, dass das Diskriminierungsverbot gemäß § 10a Abs. 1 bis 3 des Entwurfes nur in jenen Angelegenheiten gilt, die nicht in die Regelungskompetenz des Bundes fallen und somit in Gesetzgebung Sache des Landes sind. Hierzu zählen etwa Angelegenheiten des Sozialrechts (zB Leistungen nach dem Kärntner Mindestsicherungsgesetz oder dem Kärntner Chancengleichheitsgesetz), Förderungen nach dem Kärntner Wohnbauförderungsgesetz 1997, Förderungen nach dem Kärntner Arbeitnehmer- und Weiterbildungsförderungsgesetz, Förderungen nach

dem Kärntner Familienförderungsgesetz, aber etwa auch der Zugang zu einem Dienstverhältnis zum Land Kärnten oder einer Kärntner Gemeinde sowie Angelegenheiten des Pflichtschulwesens nach dem Kärntner Schulgesetz (soweit eine Zuständigkeit des Landes zum Erlass von Ausführungsgesetzen gemäß Art. 14 Abs. 3 lit. b B-VG besteht) oder der Kinderbetreuung gemäß den Bestimmungen des Kärntner Kinderbetreuungsgesetzes.

Die ausdrückliche Ausnahme in Bezug auf die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – K-LAO 1995 in § 10a Abs. 4 lit. a Z 2 des Gesetzesentwurfes erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – in Ausführung von Grundsatzbestimmungen zum Landarbeitsgesetz 1984 – eigene Regelungen in Bezug auf den Abbau von Diskriminierungen im Rahmen von Dienstverhältnissen der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Arbeiterinnen enthält.

Gemäß § 10a Abs. 4 lit. b des Gesetzesentwurfes soll das Diskriminierungsverbot auch dann nicht gelten, wenn in anderen Landesgesetzen anderes bestimmt wird, insbesondere – sofern unionsrechtlich zulässig – in anderen Landesgesetzen ausdrücklich bestimmte Tätigkeiten, Funktionen und Leistungen österreichischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen vorbehalten werden. Die ausdrückliche Bezugnahme auf Tätigkeiten und Funktionen, die landesgesetzlich österreichischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen vorbehalten sind, ist insbesondere in Bezug auf den Zugang zu einem Dienstverhältnis zum Land Kärnten oder einer Kärntner Gemeinde oder einem Gemeindeverband von Relevanz. So zählt etwa die Innehabung der österreichischen Staatsbürgerschaft im Falle der Verwendung in der öffentlichen Verwaltung zu den allgemeinen Ernennungserfordernissen eines Beamten gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 – K-DRG. Die öffentliche Verwaltung umfasst gemäß § 4 Abs. 6 K-DRG 1994 jene Tätigkeiten, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die nur der österreichischen Staatsbürgerschaft zugrunde liegen können. Solche Tätigkeiten sind insbesondere jene, die die mittelbare oder unmittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben einschließlich der Tätigkeiten, die dauernd oder zeitweise mit der Ausübung der öffentlichen Gewalt verbunden sind oder die Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben des Staates beinhalten. Nach § 4 Abs. 7 K-DRG 1994 fallen unter diese Tätigkeiten insbesondere die Ausarbeitung von Rechtsakten, wie von Gesetzesentwürfen, Verordnungen, Bescheiden oder Rechtsgutachten, die Vollziehung der Gesetze und die sonstige Durchführung von Rechtsakten, die Überwachung der Einhaltung von Rechtsakten, die Abgabenverwaltung, die Ausübung unmittelbarer Befehls- und Zwangsgewalt, die Leitung des inneren Dienstes u.ä. Nicht zur öffentlichen Verwaltung gehören hingegen Aufgaben des Landes als Träger von Privatrechten, Angelegenheiten von Landesbetrieben, Förderungen, die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen u.ä. Ähnliches sieht etwa auch § 6 Abs. 3 Z 1 des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes – K-GMG vor, welcher bei Verwendungen in der öffentlichen Verwaltung ebenfalls das Vorliegen der österreichischen Staatsbürgerschaft verlangt.

In Bezug auf die in § 10a Abs. 4 lit. b des Gesetzesentwurfes vorgesehene Ausnahme, wonach das Diskriminierungsverbot gemäß § 10a Abs. 1 bis 3 des Gesetzesentwurfes nicht gelten soll, wenn in anderen Landesgesetzen – zulässige – Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit vorgesehen sind, ist im gegenständlichen Zusammenhang etwa darauf hinzuweisen, dass nach der Judikatur des EuGH zB die Gewährung von Sozialleistungen an Unionsbürger an bestimmte Voraussetzungen geknüpft werden darf: So gelangte der EuGH etwa jüngst in der Rs *Kommission gegen Vereinigtes Königreich* zu dem Ergebnis, dass die Gewährung von Sozialleistungen an Unionsbürger, die wirtschaftlich nicht aktiv sind, an die Rechtmäßigkeit des Aufenthaltes des Antragstellers in dem jeweiligen Hoheitsgebiet geknüpft werden darf. Das Erfordernis eines Rechts auf Aufenthalt führt nach Ansicht des EuGH zwar zu einer Ungleichbehandlung zwischen britischen Staatsangehörigen und den Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten, da ein Erfordernis der Ansässigkeit von Inländern, die meist im Vereinigten Königreich ansässig sind, leichter erfüllt wird als von Angehörigen anderer Mitgliedstaaten, die in der Regel in einem anderen Mitgliedstaat wohnen. Allerdings reicht nach Ansicht des EuGH die Notwendigkeit, die Finanzen des Aufnahmemitgliedstaats zu schützen, grundsätzlich aus, um die Möglichkeit zu rechtfertigen, zum Zeitpunkt der Gewährung einer Sozialleistung insbesondere an Personen, die wirtschaftlich nicht aktiv sind, aus anderen Mitgliedstaaten eine Prüfung der Rechtmäßigkeit des Aufenthalts durchzuführen, da diese Gewährung geeignet ist, sich auf das gesamte Niveau der Beihilfe auszuwirken, die dieser Staat gewähren kann (EuGH 14.6.2016, Rs C-308/14, *Kommission/Vereinigtes Königreich*, Rz 72, 78, 80; siehe auch EuGH 20.9.2001, Rs C-184/99, *Grzelczyk*, Rz 44; EuGH 19.9.2013, Rs C-140/12, *Brey*, Rz 61; EuGH 11.11.2014, Rs C-333/13, *Dano*, Rz 63; siehe ferner auch *Berger/Pelzl*, Aufenthaltsrecht für nicht erwerbstätige Personen als Voraussetzung für den Bezug von Kindergeld unionsrechtskonform, ÖJZ 2016, 701 f).

In § 10b Abs. 1 des Entwurfs wird § 10 K-ADG sinngemäß für anwendbar erklärt. Nach § 10 K-ADG verletzt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach den §§ 5 bis 9, 12, 13 und 29 K-ADG durch einen Bediensteten iSd § 2 Abs. 6 K-ADG die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

In § 10b Abs. 2 des Entwurfs wird – in Umsetzung des Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU – § 26 K-ADG sinngemäß für anwendbar erklärt.

In § 10b Abs. 3 des Entwurfs werden darüber hinaus eine Reihe von weiteren Bestimmungen des K-ADG sinngemäß für anwendbar erklärt. Dies betrifft die §§ 14 K-ADG (Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses), 15 K-ADG (Festsetzung des Entgelts), 16 K-ADG (Gewährung freiwilliger Sozialleistungen), 17 K-ADG (Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung), 18 K-ADG (Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter), 20 K-ADG (Gleiche Arbeitsbedingungen), 21 K-ADG (Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses), 21a K-ADG (Mehrfachdiskriminierung), 24 K-ADG (Verfahrensbestimmungen), 27 (Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen) sowie den neu eingefügten § 27a K-ADG. Im gegenständlichen Zusammenhang ist insbesondere § 24 Abs. 4 K-ADG hervorzuheben: Nach § 24 Abs. 4 K-ADG können die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, wenn es ein Betroffener verlangt, als Nebenintervenient iSd §§ 17 bis 19 ZPO einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem K-ADG beitreten. Durch diese sinngemäße Verweisung soll insbesondere Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU umgesetzt werden, der verlangt, dass die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben, dass Verbände, Organisationen, einschließlich der Sozialpartner oder sonstige Rechtsträger, die im Einklang mit den nach ihrem nationalen Recht, nationalen Gepflogenheiten oder Tarifverträgen festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, dass diese Richtlinie eingehalten wird, sich mit der Zustimmung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und deren Familienangehörigen in deren Namen oder zu deren Unterstützung an etwaigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der in Art. 1 genannten Rechte beteiligen können.

§ 10c des Entwurfes regelt die Bereitstellung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die Bestimmung erfolgt in Umsetzung von Art. 6 und Art. 4 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 2014/54/EU:

Nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass die Vorschriften, die gemäß dieser Richtlinie und gemäß den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 erlassen wurden, in ihrem Hoheitsgebiet allen Betroffenen, insbesondere den Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Union, in geeigneter Form bekannt gemacht werden. Gemäß Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass in mehr als einer der Amtssprachen der Organe der Union Informationen zu den Freizügigkeitsrechten von Arbeitnehmern, die das Unionsrecht gewährt, bereitgestellt werden und dass diese Informationen verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell sind. Diese Informationen sollten auch über das Portal „Ihr Europa“ und EURES leicht zugänglich sein. Der Verpflichtung zur Bereitstellung von Informationen kann beispielsweise durch Veröffentlichung entsprechender Informationen im Internet, insbesondere auf der Homepage des Landes, entsprochen werden. Die betreffenden Informationen könnten allerdings auch im Rahmen individueller Beratungsgespräche zur Verfügung gestellt werden (vgl. hierzu Erwägungsgrund Nr. 23 der Richtlinie 2014/54/EU); entscheidend ist, dass die einschlägigen Informationen auch über das Portal „Ihr Europa“ und EURES leicht zugänglich gemacht werden. Eine ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung einschlägiger Informationen erscheint mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH, der zufolge Richtlinien durch rechtlich verbindliche und zwingende Vorschriften mit Außenwirkung umzusetzen sind, erforderlich (vgl. etwa EuGH 2.12.1986, *Kommission/Belgien*, Rs 239/85, Rz 7 und EuGH 17.10.1991, *Kommission/Deutschland*, Rs C-58/89, Rz 15 ff; näher hierzu *Ranacher/Frischhut*, Handbuch Anwendung des EU-Rechts mit Judikatur [2009], 304 ff).

§ 10c des Gesetzesentwurfes dient darüber hinaus auch der Umsetzung von Art. 4 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 2014/54/EU. Nach Art. 4 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 2014/54/EU umfasst die Zuständigkeit der Stelle bzw. der Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, auch einschlägige Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf nationaler Ebene zu veröffentlichen. Dies entspricht inhaltlich der bereits zuvor erwähnten Verpflichtung nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU. Durch die Wahrnehmung dieser Aufgabe durch die Landesregierung ist die Landesregierung bezogen auf diesen Aufgabenbereich auch als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur

Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU anzusehen. Diese Zweiteilung in der Aufgabenwahrnehmung geht auf einen Wunsch der Antidiskriminierungsstelle zurück (vgl. hierzu auch eine von der Expertenkonferenz der ReferentInnen für das Antidiskriminierungsrecht ausgearbeitete Stellungnahme, übermittelt von der Verbindungsstelle der Bundesländer mit Schreiben vom 16.6.2016, Zl. VSt-5501/49). Die Bestimmung orientiert sich im Übrigen an der Vorlage der Vorarlberger Landesregierung betreffend ein Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes (Blg. 98/2016 – Teil A: Gesetzestext). Die Benennung einer oder mehrerer Stellen ist nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU zulässig, wonach jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Strukturen bzw. Stellen zu benennen hat.

Zu Z 6 (§ 11 Abs. 2 lit. a):

Durch die Einfügung eines neuen 2a. Abschnitts in das K-ADG ist auch eine Klarstellung in § 11 Abs. 2 lit. a K-ADG erforderlich, dass der 3. Abschnitt des K-ADG („Diskriminierung in sonstigen Bereichen“) nicht zugleich auch für Sachverhalte anwendbar sein soll, die vom 2a. Abschnitt des K-ADG erfasst sind. Das Diskriminierungsverbot gemäß dem 3. Abschnitt hat gemäß § 12 K-ADG Diskriminierungen von Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechtes zum Gegenstand. Dies lässt die Möglichkeit, dass eine Person in einer Angelegenheit mehrfach diskriminiert wird (zB wegen ihrer Religion und als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin der Europäischen Union im Sinne des § 2 Abs. 9 des Gesetzesentwurfes aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit) unberührt.

Zu Z 7 (§ 11 Abs. 2 lit. c):

Mit Landesgesetz LGBl. Nr. 29/2013 wurde die Buchstabenabkürzung der Kärntner Landarbeitsordnung 1995 von „K-LArbO“ in „K-LAO“ geändert. Aufgrund dieser Änderung ist auch eine geringfügige Adaptierung des § 11 Abs. 1 lit. c erforderlich.

Zu Z 8 (§ 11 Abs. 2 Schlusssatz):

Durch die Anfügung eines neuen Schlusssatzes in § 11 Abs. 2 K-ADG soll klargestellt werden, dass es nicht ausgeschlossen ist, dass eine Person in einer Angelegenheit mehrfach diskriminiert wird. In diesem Fall sind jeweils die unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen nebeneinander anzuwenden. So bestünde beispielsweise die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin der Europäischen Union im Sinne des § 2 Abs. 9 des Gesetzesentwurfes in seinem oder ihrem Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit wegen seiner oder ihrer Staatsangehörigkeit diskriminiert wird, zB in Bezug auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, gleichzeitig jedoch auch zB aufgrund seiner oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum eine Diskriminierung erfährt.

Zu Z 9 (§ 27a):

In Form eines neuen § 27a wird in dem Gesetzesentwurf eine Klarstellung dahingehend vorgenommen, dass die Höhe der Entschädigung für eine erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen ist, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. In Angleichung an andere Bestimmungen des K-ADG wird ein Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von 1.000 Euro festgelegt (vgl. § 23 Abs. 3, § 27 Abs. 1 und § 29 Abs. 4 K-ADG).

Die Aufnahme eines neuen § 27a in das K-ADG erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Richtlinien 2000/43/EG, 2006/54/EG und 2004/113/EG die Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Im gegenständlichen Zusammenhang wird auch auf das Urteil des EuGH vom 17.12.2015 in der Rs. *María Auxiliadora Arjona Camacho*, C-407/14, Rz 45, verwiesen, wonach Art. 18 der Richtlinie 2006/54/EG dahingehend auszulegen ist, dass dieser – damit der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und angemessene Art und Weise geschehen muss – die Mitgliedstaaten, die die finanzielle Form wählen, dazu verpflichtet, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen Maßnahmen zu treffen, die die Zahlung von Schadenersatz an den Geschädigten vorsehen, der den entstandenen Schaden vollständig deckt.

Zu Z 10 (§ 28 Abs. 2):

Da der neu eingefügte § 27a des Gesetzesentwurfs auch für den 5. Abschnitt des K-ADG (Diskriminierungsverbot im Bereich des Art. 12 Abs. 1 Z 1 bis 5 B-VG) gelten soll, ist eine Änderung des § 28 Abs. 2 K-ADG erforderlich. Im gegenständlichen Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass diese Änderung – mangels grundsatzgesetzlicher Vorgaben im Rahmen des Art. 12 Abs. 1 Z 1 bis 5 B-VG – im grundsatzfreien Raum erfolgt.

Zu Z 11 (§ 31 Abs. 2):

Nach Art. 5 der Richtlinie 2014/54/EU fördern die Mitgliedstaaten den Dialog mit den Sozialpartnern und einschlägigen nichtstaatlichen Organisationen, die gemäß dem nationalen Recht oder der nationalen Gepflogenheiten ein berechtigtes Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von ungerechtfertigten Einschränkungen und Behinderungen des Freizügigkeitsrechts und Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihrer Familienangehörigen zu beteiligen, um dem Grundsatz der Gleichbehandlung Geltung zu verschaffen. In Umsetzung dieser Verpflichtung soll § 31 K-ADG, der bereits jetzt eine Verpflichtung des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände zur Förderung eines sozialen Dialoges beinhaltet, um einen neuen Abs. 2 erweitert werden.

Zu Z 12 (§ 33 Abs. 1a bis 1c):

Nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU hat jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Strukturen bzw. Stellen für die Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Union und ihrer Familienangehörigen ohne jegliche Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, ungerechtfertigte Einschränkung oder Behinderung ihres Freizügigkeitsrechts zu benennen und die notwendigen Vorkehrungen für das ordnungsgemäße Funktionieren solcher Stellen zu treffen. Die Zuständigkeiten der Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen haben nach Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU jedenfalls folgende Aufgaben zu umfassen:

- Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union sowie ihren Familienangehörigen unabhängige rechtliche und/oder sonstige Unterstützung zu leisten oder sicherzustellen, dass sie geleistet wird, und zwar unbeschadet ihrer Rechte und der Rechte der in Art. 3 der Richtlinie genannten Verbände, Organisationen und sonstigen Rechtsträger;
- als Kontaktstellen für vergleichbare Kontaktstellen in anderen Mitgliedstaaten zu fungieren, um mit diesen zusammenzuarbeiten und sachdienliche Informationen auszutauschen;
- unabhängige Erhebungen und Analysen über ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen des Freizügigkeitsrechts oder die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union sowie ihren Familienangehörigen durchzuführen oder in Auftrag zu geben;
- die Veröffentlichung von unabhängigen Berichten sicherzustellen und Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit solchen Einschränkungen und Behinderungen oder Diskriminierung abzugeben;
- einschlägige Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf nationaler Ebene zu veröffentlichen.

Im gegenständlichen Zusammenhang ist ferner auf den 18. Erwägungsgrund der Richtlinie 2014/54/EU zu verweisen. Diesem zufolge können die Mitgliedstaaten auch beschließen, die zuvor genannten Aufgaben bereits existierenden Stellen zu übertragen, die ähnliche Zielsetzungen auf nationaler Ebene verfolgen. Sollte ein Mitgliedstaat beschließen, das Mandat einer bereits existierenden Stelle auszuweiten, hat er dafür Sorge zu tragen, dass diese Stelle ausreichende Mittel erhält, damit sie ihre derzeitigen und zusätzlichen Aufgaben wirksam und angemessen wahrnehmen kann. Werden die Aufgaben mehr als einer Stelle übertragen, so sollen die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese sich in ausreichendem Maß koordinieren.

Da mit der Antidiskriminierungsstelle bereits jetzt eine Stelle zur Verwirklichung des Diskriminierungsverbotes, wenngleich beschränkt auf die Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts, existiert, soll im Sinne der Vermeidung der Schaffung zusätzlicher Verwaltungsstrukturen hauptsächlich die Antidiskriminierungsstelle mit den Aufgaben der Stelle zur

Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen iSd Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU betraut werden. Die Antidiskriminierungsstelle soll daher hinkünftig auch als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU fungieren, soweit eine entsprechende Zuständigkeit des Landes in Gesetzgebung oder Vollziehung besteht. Allerdings soll in Bezug auf die nach Art. 6 und Art. 4 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 2014/54/EU bestehende Verpflichtung zur Veröffentlichung von Informationen gemäß § 10c des Gesetzesentwurfes die Landesregierung diese Aufgabe wahrnehmen. Beschränkt auf diesen Aufgabenbereich fungiert nach dem Gesetzesentwurf daher auch die Landesregierung als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU.

In Bezug auf das in § 33 Abs. 1c des Gesetzesentwurfes vorgesehene Recht der Antidiskriminierungsstelle, Informationen zur Anwendung des Unionsrechtes im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf nationaler Ebene zu veröffentlichen, wird darauf hingewiesen, dass hierdurch die Verpflichtung der Landesregierung gemäß § 10c des Gesetzesentwurfes zur Veröffentlichung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht berührt wird.

Zu Z 13 (§ 34 erster Satz):

Mit Blick auf § 22 Abs. 1 VStG, welcher im Zuge des Verwaltungsgerichtsbarkeits-Ausführungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 33/2013, neu gefasst wurde, kann die in § 34 erster Satz enthaltene Subsidiaritätsklausel zu Gunsten der ordentlichen Gerichtsbarkeit entfallen.

Zu Z 14 (§ 36 Abs. 2):

Es erfolgt eine Aktualisierung der statischen Verweise auf Bundesgesetze im K-ADG.