

Regierungsvorlage
16. Februar 2017

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

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

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Gesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechtes (Kärntner Antidiskriminierungsgesetz - K-ADG)

StF: LGBl Nr 63/2004

Änderung

LGBl Nr 11/2010

LGBl Nr 18/2013

Vorgeschlagene Fassung

Das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz – K-ADG, LGBl. Nr. 63/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 18/2013, wird wie folgt geändert:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 4 Ausnahmebestimmungen

2. Abschnitt: Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf

- § 5 Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

- § 6 Diskriminierungsverbot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 7 Einreihung von Verwendungen
- § 8 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 9 Belästigung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder
Ausbildungsverhältnis
- § 10 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) nach dem Eintrag „§ 10 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung“ werden folgende Einträge eingefügt:

„2a. Abschnitt: Arbeitnehmerfreizügigkeit

- § 10a Diskriminierungsverbot im Bereich der
Arbeitnehmerfreizügigkeit
- § 10b Gemeinsame Bestimmungen
- § 10c Bereitstellung von Informationen im Bereich der
Arbeitnehmerfreizügigkeit“;

3. Abschnitt: Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen

- § 11 Geltungsbereich
- § 12 Diskriminierungsverbot
- § 13 Belästigung und sexuelle Belästigung

4. Abschnitt: Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

- § 14 Begründung eines Dienst- oder
Ausbildungsverhältnisses
- § 15 Festsetzung des Entgelts
- § 16 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 17 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 18 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 19 Beruflicher Aufstieg von Beamten
- § 20 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 21 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 21a Mehrfachdiskriminierung
- § 22 Sonstige Arbeitswelt
- § 23 Belästigung
- § 24 Verfahrensbestimmungen
- § 25 Beweislastumkehr
- § 26 Benachteiligungsverbot
- § 27 Rechtsfolgen der Verletzung des
Diskriminierungsverbotes in sonstigen
Bereichen

*b) nach dem Eintrag „§ 27 Rechtsfolgen der Verletzung des
Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen“ wird der Eintrag
„§ 27a Erlittene persönliche Beeinträchtigung“*

eingefügt.

5. Abschnitt: Diskriminierungsverbot im Bereich des Art. 12

Abs. 1 Z 1 bis 5 B-VG

- § 28 Geltungsbereich
- § 29 Diskriminierungsverbot im Bereich des Art. 12 Abs. 1
Z 1 bis 5 B-VG

6. Abschnitt: Besondere Maßnahmen

- § 30 Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit
Behinderung
- § 31 Sozialer Dialog

7. Abschnitt: Organe

- § 32 Antidiskriminierungsstelle
- § 33 Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle
- § 33a Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 33b Zusammensetzung und Mitgliedschaft
- § 33c Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

- § 34 Strafbestimmungen
- § 35 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde
- § 36 Verweise
- § 37 Schlussbestimmungen

§ 1

Zielsetzung

- (1) Ziel dieses Gesetzes ist die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) auf Grund
 - a) der ethnischen Zugehörigkeit,
 - b) der Religion oder der Weltanschauung,
 - c) einer Behinderung,
 - d) des Alters oder
 - e) der sexuellen Orientierung.
- (2) Ziel dieses Gesetzes ist die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) auf Grund des Geschlechtes, soweit dies nicht vom Landes-

Gleichbehandlungsgesetz (K-LGBG), LGBI Nr 56/1994, erfasst ist.

2. § 1 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Ziel dieses Gesetzes ist ferner die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Arbeitnehmern der Union (§ 2 Abs. 9) und ihren Familienangehörigen (§ 2 Abs. 10) aufgrund der Staatsangehörigkeit, soweit diese von ihrem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und gemäß 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, Gebrauch machen, sowie die Bekämpfung der ungerechtfertigten Einschränkung und Behinderung des Rechts auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen.“

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 1 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der in § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn,

- a) die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles sind angemessen und erforderlich, oder
- b) es handelt sich um die Durchführung geeigneter Maßnahmen iSd. § 30, um im Fall von Menschen mit einer Behinderung die sich aus den betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(3a) Weiters liegt eine Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren

ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder sexueller Orientierung oder einer Behinderung diskriminiert wird.

(3b) Eine Ungleichbehandlung von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (§ 12 Abs. 1), stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

(4) Dienstverhältnisse sind 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 iSd. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG.

(5) Ausbildungsverhältnisse sind 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.

(6) Bedienstete sind

- a) Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, ausgenommen Landarbeiter iSd. Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG und Lehrer iSd. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG, sowie
- b) Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände.

(7) Bewerber sind 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 iSd. Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG und als Lehrer iSd. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b

B-VG.

(8) Vertreter des Dienstgebers ist jede Person, die auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber Bediensteten hat, wie insbesondere die Landesregierung, das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jeder Dienststellenleiter und jeder Vorgesetzte.

3. § 2 werden folgende Abs. 9 und 10 angefügt:

„(9) Als Arbeitnehmer der Europäischen Union im Sinne dieses Gesetzes gelten

- a) Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union,
- b) Staatsangehörige von Staaten, die aufgrund von Staatsverträgen im

Rahmen der europäischen Integration Staatsangehörigen der Europäischen Union in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit gleichzustellen sind und

c) Staatsangehörige von Staaten, denen nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Union das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit zukommt, 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.

(10) Als Familienangehörige eines Arbeitnehmers der Europäischen Union im Sinne des 2a. Abschnittes dieses Gesetzes gelten:

- a) Personen, die in Ehe oder in eingetragener Partnerschaft mit einem Arbeitnehmer der Europäischen Union (Abs. 9) leben;
- b) Verwandte in gerader absteigender Linie des Arbeitnehmers der Europäischen Union (Abs. 9), seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners im Sinne der lit. a, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird oder sofern diese das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben;
- c) Verwandte in gerader aufsteigender Linie des Arbeitnehmers der Europäischen Union (Abs. 9), seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners im Sinne der lit. a, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird.“

§ 4

Ausnahmebestimmungen

(1) Soweit durch dieses Gesetz der Zuständigkeitsbereich des Bundes berührt wird, ist es so auszulegen, dass sich keine über die Zuständigkeit des Landes hinausgehende Wirkung ergibt.

(1a) Das Verbot von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen von Landeslehrern iSd. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG wird durch bundesrechtliche Vorschriften geregelt. Zuständige Organe zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung sind, soweit die Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis im Sinne des ersten Satzes steht, der Senat III der Gleichbehandlungskommission (§ 19 Abs. 1 Z 3 und § 21 Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1994) und die Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrer (§ 25c Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1994).

(2) §§ 5,12 und 29 gelten nicht für unterschiedliche Behandlungen aus

4. § 4 Abs. 2 lautet:

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.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem der Gründe nach § 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

(3a) Der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für Personen eines Geschlechts oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder einer bestimmten sexuellen Orientierung ist keine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies gilt insbesondere bei der Festsetzung eines Höchst- oder Mindestalters für die Inanspruchnahme von Gütern oder Dienstleistungen sowie bei der Preisfestsetzung, die auf das Höchst- oder Mindestalter Bezug nimmt, oder bei der Festsetzung eines bevorzugten Zugangs für Personen eines bestimmten Alters zu Gütern und Dienstleistungen.

(4) Ungleichbehandlungen wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe nach § 1 steht, stellen keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

- a) objektiv und angemessen ist,
- b) durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
- c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

„(2) Die §§ 5, 12 und 29 gelten nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt, sofern

- a) im 2a. Abschnitt dieses Gesetzes nicht anderes vorgesehen ist oder
- b) dem nicht Vorschriften der Europäischen Union oder Staatsverträge im Rahmen der Europäischen Union entgegenstehen.“

Für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für Personen eines bestimmten Alters gilt Abs. 3a.

(6) Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters nach Abs. 5 können insbesondere einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, und die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundene Vorteile,
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

§ 10

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach den §§ 5 bis 9, 12, 13 und 29 durch einen Bediensteten iSd. § 2 Abs. 6 verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

5. Nach § 10 wird folgender 2a. Abschnitt eingefügt:

„2a. Abschnitt Arbeitnehmerfreizügigkeit

§ 10a Diskriminierungsverbot im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit

(1) Den Organen 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 ist, soweit in Abs. 4 nicht anderes bestimmt wird, jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern der Europäischen Union (§ 2 Abs. 9) und von Familienangehörigen eines Arbeitnehmers der Europäischen Union (§ 2 Abs. 10), 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, untersagt.

(2) Den Organen gemäß Abs. 1 und den mit Aufgaben der Landesverwaltung beauftragten natürlichen und juristischen Personen ist ferner jede ungerechtfertigte Einschränkung oder Behinderung des Rechts auf Freizügigkeit von Arbeitnehmern der Union (§ 2 Abs. 9) und ihren Familienangehörigen (§ 2 Abs. 10) in ihrem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 untersagt.

(3) Das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 und 2 gilt insbesondere

- a) bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses im Sinne des § 2 Abs. 4 und 5,
- b) bei der Festsetzung des Entgeltes,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei dem Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- e) bei dem beruflichen Aufstieg,
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Bedienstetenschutzes,
- g) bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
- h) bei der Zugehörigkeit zu Dienstnehmervertretungen und der Wählbarkeit zu den Organen der Dienstnehmervertretungen,
- i) bei dem Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen,
- j) bei dem Zugang zu Wohnraum,
- k) bei dem Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- l) bei dem Zugang zur Bildung sowie der Lehrlings- und Berufsausbildung für die Kinder von Arbeitnehmern der Europäischen Union.

(4) Das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 bis 3 gilt nur so weit

- a) als es sich um Angelegenheiten handelt,

1. die nicht in die Regelungskompetenz des Bundes fallen und
 2. für die nicht die Bestimmungen der Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – K-LAO 1995, LGBl. Nr. 97/1995, maßgeblich sind sowie
- b) als in anderen Landesgesetzen nicht anderes bestimmt wird, insbesondere bestimmte Tätigkeiten, Funktionen oder Leistungen nicht ausdrücklich österreichischen Staatsbürgern vorbehalten werden oder sonstige Einschränkungen des Rechts auf Freizügigkeit von Arbeitnehmern der Union vorgesehen sind, und diese Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar sind.

§ 10b Gemeinsame Bestimmungen

(1) § 10 gilt sinngemäß auch für jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 10a Abs. 1 bis 3 sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach § 10a Abs. 1 bis 3 durch einen Bediensteten im Sinne des § 2 Abs. 6 dieses Gesetzes.

(2) § 26 gilt sinngemäß auch für Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach § 10a, wobei Arbeitnehmer der Union, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, wegen Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden dürfen.

(3) Die Bestimmungen der §§ 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 21a, 24, 27 und 27a gelten sinngemäß auch für Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach § 10a.

§ 10c Bereitstellung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Landesregierung hat dafür Sorge zu tragen, dass Informationen zu dem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 in deutscher Sprache und in mindestens einer weiteren Amtssprache der Organe der Europäischen Union unentgeltlich bereitgestellt werden. Diese Verpflichtung besteht nur hinsichtlich von Informationen im Sinne des ersten Satzes, die sich auf Angelegenheiten beziehen, die nicht in die Regelungskompetenz des Bundes fallen und umfasst

insbesondere die in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU ergangenen Bestimmungen dieses Gesetzes.“

§ 11 Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten nicht für Rechtsverhältnisse einschließlich ihrer Anbahnung und Begründung sowie für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

- a) beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- b) bei sozialen Vergünstigungen,
- c) bei der Bildung,
- d) beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- e) beim Zugang zu und der Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung,

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten weiters nicht für Sachverhalte, die

- a) vom 2. oder 5. Abschnitt dieses Gesetzes oder
- b) vom Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz (K-LGBG), LGBl. Nr. 56/1994, oder
- c) von der Kärntner Landarbeitsordnung 1995 (K-LArbO), LGBl. Nr. 97, erfasst sind.

6. § 11 Abs. 2 lit. a lautet:

„a) vom 2., 2a. oder 5. Abschnitt dieses Gesetzes oder“

7. § 11 Abs. 2 lit. c lautet:

„c) von der Kärntner Landarbeitsordnung 1995 – K-LAO 1995“

8. § 11 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Dies lässt die Möglichkeit des Vorliegens einer Mehrfachdiskriminierung nach den genannten gesetzlichen Bestimmungen unberührt.“

§ 27

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen

(1) Das Land, die Gemeinde oder der Gemeindeverband haben im Fall einer von seinen (ihren) Organen zu vertretenden Verletzung des

Diskriminierungsverbotes nach §§ 12 und 13 der benachteiligten Person den Vermögensschaden zu ersetzen und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten. Die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Fonds, Anstalten und Körperschaften haben im Fall einer von ihren Organen zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach §§ 12 und 13 im Bereich des eigenen Wirkungsbereiches oder der Privatwirtschaftsverwaltung der benachteiligten Person den Vermögensschaden zu ersetzen und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten. Im Falle einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach §§ 12 und 13 durch mit Aufgaben der Landesverwaltung beauftragte natürliche und juristische Personen des Privatrechts oder durch Rechtsträger iSd. § 12 Abs. 2, haben diese der benachteiligten Person den Vermögensschaden zu ersetzen und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten. Die benachteiligte Person hat im Fall einer Belästigung nach § 13 zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in der Höhe von 1.000 Euro.

(2) Wer vor einem ordentlichen Gericht eine ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 12 oder 13 behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Die beklagte Partei hat zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen ist (Beweislastumkehr).

(3) Der Einzelne darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 12 oder § 13 in keiner Weise benachteiligt werden.

(4) Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, können, wenn es ein Betroffener verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

9. Nach § 27 wird folgender § 27a eingefügt:

**„§ 27a
Erlittene persönliche Beeinträchtigung**

Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Sinne der §§ 10b Abs. 3, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 21a, 22, 23, 26 und 27 ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam

ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Die betroffene Person hat zum Ausgleich für die erlittenen persönlichen Beeinträchtigungen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in der Höhe von 1.000 Euro.“

§ 28

Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

- a) beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- b) bei sozialen Vergünstigungen,
- c) bei der Bildung,
- d) beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum,
- e) beim Zugang zu und der Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung,

sofern dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes und die Ausführungsgesetzgebungskompetenz der Länder nach Art. 12 Abs. 1 Z 1 bis 5 B-VG fällt.

(2) Für den Bereich des Abs. 1 gelten ausschließlich die Bestimmungen dieses Abschnittes sowie die Vorschriften, auf die in diesem Abschnitt verwiesen wird, sowie der 1., 7. und 8. Abschnitt und die §§ 10 und 26 dieses Gesetzes.

10. § 28 Abs. 2 lautet:

„(2) Für den Bereich des Abs. 1 gelten ausschließlich die Bestimmungen dieses Abschnittes und die Vorschriften, auf die in diesem Abschnitt verwiesen wird, sowie der 1., 7. und 8. Abschnitt und die §§ 10, 26 und 27a dieses Gesetzes.“

§ 31

Sozialer Dialog

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

- a) hat das Land den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,
- b) haben die Gemeinden und Gemeindeverbände den Dialog mit ihren Bediensteten zu fördern,

- c) hat das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und Gemeindeverbänden, den zuständigen Organen der Dienstnehmervertretung, den zuständigen Organen gemäß dem 7. Abschnitt dieses Gesetzes sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

11. In § 31 enthält der bisherige Text nach der Überschrift die Absatzbezeichnung „(1)“ und es wird § 31 folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände haben ferner den Dialog mit den zuständigen Organen der Dienstnehmervertretung und den Organen gemäß dem 7. Abschnitt dieses Gesetzes sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen hinsichtlich der Bekämpfung von ungerechtfertigten Einschränkungen und Behinderungen des Rechts auf Freizügigkeit und des Diskriminierungsverbotes von Arbeitnehmern der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen im Sinne des § 10a zu fördern.“

§ 33

Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle

(1) Die Antidiskriminierungsstelle hat zur Verwirklichung des Diskriminierungsverbotes iSd. §§ 5, 6, 12 und 29 sowie zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Verwirklichung der Gleichbehandlung iSd. § 1 Abs. 1 folgende Aufgaben:

- a) die Unterstützung und Beratung der Opfer von Diskriminierungen, wobei Gegenstand dieser Beratung und Unterstützung die Bereitstellung von Informationen über die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Rechte von Opfern von Diskriminierungen sowie die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes sein soll;
- b) die Abgabe von Empfehlungen und Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot iSd. §§ 5, 6, 12 und 29, sofern nicht die Zuständigkeit von Organen oder Dienststellen des Bundes besteht, sowie die Veröffentlichung unabhängiger Berichte zu allen die Diskriminierung aus Gründen des § 1 Abs. 1 berührenden Fragen;
- c) die Stellung von Anträgen an die Gleichbehandlungskommission zur Erstellung eines Gutachtens (§ 33a Abs. 2 lit. c).

12. Nach § 33 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Die Antidiskriminierungsstelle hat ferner zur Verwirklichung des Diskriminierungsverbotes im Sinne des § 10a Abs. 1 bis 3 sowie zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Gleichbehandlung der

Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- a) die Leistung unabhängiger rechtlicher und/oder sonstiger Unterstützung an Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 10a Abs. 1 bis 3, wobei Gegenstand dieser Unterstützung insbesondere die Bereitstellung von Informationen über die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Rechte von Opfern von Diskriminierungen sowie die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes im Sinne des § 10a Abs. 1 bis 3 sein soll;
- b) die Funktion als Kontaktstelle für vergleichbare Kontaktstellen der Länder, des Bundes und anderer Mitgliedstaaten sowie die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit diesen;
- c) die Durchführung unabhängiger Untersuchungen und Analysen über ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen des Rechts auf Freizügigkeit oder des Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen oder das Recht, derartige Untersuchungen und Analysen in Auftrag zu geben, soweit eine Zuständigkeit des Landes in Gesetzgebung besteht;
- d) die Sicherstellung der Veröffentlichung von unabhängigen Berichten sowie die Abgabe von Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit Einschränkungen und Behinderungen des Rechts auf Freizügigkeit oder des Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen, soweit eine Zuständigkeit des Landes zur Gesetzgebung besteht;
- e) die Zusammenarbeit mit anderen vergleichbaren Kontaktstellen im Sinne der lit. b sowie mit Informations- und Unterstützungsdiensten auf Ebene der Europäischen Union im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit.

(1b) Die Bestimmung des Abs. 1 lit. a lässt bundesrechtliche Bestimmungen über die Möglichkeit der Partei eines gerichtlichen Verfahrens, Verfahrenshilfe zu beantragen, unberührt.

(1c) Unbeschadet des § 10c ist die Antidiskriminierungsstelle berechtigt, Informationen zu dem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 zu veröffentlichen.“

(2) Der Leiter der Antidiskriminierungsstelle hat bei Bedarf, zumindest

jedoch alle zwei Jahre, einen Bericht über die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung nach den Bestimmungen dieses Gesetzes vorzulegen und bei Bedarf Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten (Tätigkeitsbericht). Die Landesregierung hat den Tätigkeitsbericht dem Landtag zur Kenntnis zu bringen. Der Tätigkeitsbericht darf ausschließlich anonymisierte Daten enthalten.

(3) Der Tätigkeitsbericht ist nach Kenntnisnahme durch den Landtag von dem Leiter der Antidiskriminierungsstelle in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

§ 36

Verweise

(1) Soweit in diesem Gesetz auf Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:

- a) die Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 30/2012;
- b) das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 120/2012;
- c) das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 100/2011.

14. § 36 Abs. 2 lautet:

„(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden:

- a) das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 161/2013;
- b) das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 65/2015;
- c) die Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 94/2015.“

15. § 36 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Soweit in diesem Gesetz auf die 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, verwiesen wird, ist dies als Verweisung auf die Fassung ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, S 8, zu verstehen.“

§ 37

Schlussbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in

Kraft.

(2) Die Landesregierung hat bis zum Ablauf von drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes eine Antidiskriminierungsstelle iSd. § 32 einzurichten und einen Leiter zu bestellen.

(3) Durch dieses Gesetz werden umgesetzt:

- 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)
- 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),
- Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, ABl. Nr. L 180 vom 7. Juli 2010, S 1.

16. In § 37 Abs. 3 wird im dritten Spiegelstrich die Wortfolge „ABl. Nr. L 180 vom 7. Juli, S 1.“ durch die Wortfolge „ABl. Nr. L 180 vom 7. Juli, S 1,“ ersetzt und es wird folgender Spiegelstrich angefügt:

- „- 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.
- Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, ABl. Nr. L 16 vom 23. Jänner 2004, S 44.“