

**Regierungsvorlage**  
16. Februar 2017

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

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

**Vorblatt**

**Änderungsbedarf und Ziel:**

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. Der vorliegende Gesetzesentwurf dient daher dazu, dass das Land Kärnten seiner unionsrechtlichen Verpflichtung zur Umsetzung der genannten Richtlinie nachkommt. 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).

**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 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 Arbeitnehmervvertretungen;
- 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.

Die Mitgliedstaaten haben zudem sicherzustellen, dass 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.

Ferner 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).

Darüber hinaus haben die Mitgliedstaaten 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 geeigneter Form bekannt gemacht werden und Informationen zu den Freizügigkeitsrechten verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell bereitgestellt werden (vgl. Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU).

**Wesentlicher Inhalt des Gesetzesentwurfes:**

Der Anwendungsbereich des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes wird um das Ziel der Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen (§ 2 Abs. 10) aufgrund der Staatsangehörigkeit, 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, sowie die Bekämpfung der ungerechtfertigten Einschränkung und Behinderung des Rechts auf Freizügigkeit gemäß Artikel 45 AEUV und gemäß Artikel 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen erweitert.

Es wird ein neuer 2a. Abschnitt („Arbeitnehmerfreizügigkeit“) betreffend ein Diskriminierungsverbot im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit in das K-ADG eingefügt. Dieser beinhaltet unter anderem ein Diskriminierungsverbot im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit (§ 10a) und eine Verpflichtung zur Bereitstellung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit (§ 10c). Als Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Union und ihren Familienangehörigen iSd Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU werden die Landesregierung in Bezug auf die Bereitstellung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Antidiskriminierungsstelle in Bezug auf alle anderen Aufgaben gemäß Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU benannt. Die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle werden entsprechend erweitert.

Ferner erfolgt eine Klarstellung dahingehend, 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. Dies 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.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Es wird auf die in den Finanziellen Erläuterungen enthaltene Darstellung der mit dem Gesetzesentwurf verbundenen finanziellen Auswirkungen verwiesen.

**Unionsrechtliche Anforderungen:**

Der vorliegende Gesetzesentwurf dient in erster Linie 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.

**Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens:**

Keine.