

Regierungsvorlage
Mai 2021

zu Zl. 01-VD-LG-1927/21-2021

**Erläuterungen
zum Entwurf eines Gesetzes
über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und das Verbot der
Diskriminierung (Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 – K-LGIBG 2022)**

Allgemeiner Teil

1. Änderungsbedarf:

Auf Wunsch der Vollziehung sollen das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz – K-LGBG, LGBl. Nr. 56/1994 idF LGBl. Nr. 29/2020, und das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz – K-ADG, LGBl. Nr. 63/2004 idF LGBl. Nr. 29/2020, zu einem einheitlichen Landesgesetz zusammengeführt werden. Hierbei wird in erster Linie an den bestehenden Rechtsbestand angeknüpft, jedoch aus systematischen Gründen wird dieses neu strukturiert und stellenweise auch an die geänderten rechtlichen und praktischen Rahmenbedingungen angepasst. Aus Sicht der Praxis soll die Schaffung eines einheitlichen Gesetzes die Arbeit der mit Fragen der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung befassten Stellen und Personen wesentlich erleichtern und zu mehr Klarheit und Übersichtlichkeit führen. Hierzu soll insbesondere die Zusammenfassung all jener Rechtsbereiche dienen, die ausschließlich Bedienstete des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis zu diesen befinden oder sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband bewerben, dienen. Damit einhergehend soll auch eine Neuordnung der Aufgaben der mit Aufgaben der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung befassten Stellen und Personen im Sinne einer Konsolidierung der Zuständigkeiten vorgenommen werden.

2. Wesentlicher Inhalt des Gesetzesentwurfs:

- Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf werden die Regelungsmaterien des bisherigen Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes und des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes zusammengeführt und inhaltlich, insbesondere in Bezug auf das Verfahren, aufeinander angeglichen.
- Ziel des Gesetzes ist die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Personen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung.
- Der Gesetzesentwurf enthält Regelungen für die dienstrechtliche Gleichbehandlung von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband sowie von Bewerberinnen und Bewerbern, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.
- Der Gesetzesentwurf enthält ferner Regelungen betreffend das Verbot der Diskriminierung in sonstigen Bereichen, dh außerhalb der Arbeitswelt, und betreffend das Verbot der Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit, welche bisher im K-ADG geregelt waren.
- Der Gesetzesentwurf enthält darüber hinaus besondere Fördermaßnahmen für Bereiche, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, wie etwa die Erstellung eines Gleichstellungsprogrammes sowie ein Förder- und Gleichstellungsgebot im Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände (für den Landesbereich gilt das Kärntner Objektivierungsgesetz).
- Ferner werden Regelungen für einen barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen des Landes Kärnten, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften getroffen.
- Die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen sind hinkünftig die Gleichbehandlungskommission, das Referat für Frauen und Gleichstellung und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichbehandlungsstelle und die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle, die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte Klagenfurt am Wörthersee und Villach und die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten; mit den Aufgaben der bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrer wird die Leiterin der

Gleichbehandlungsstelle betraut. Die bisher nach dem K-LGBG vorgesehenen Organe der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Kontaktfrauen sind im Gesetzesentwurf nicht mehr vorgesehen.

- Auf die Normierung von Verwaltungsstrafbestimmungen wird abweichend vom bisherigen § 28c K-LGBG und § 34 K-ADG verzichtet.

3. Kompetenzrechtliche Grundlagen:

Die österreichische Bundesverfassung kennt keinen Kompetenztatbestand „Gleichbehandlung“ oder „Antidiskriminierung“, sodass – wie bereits nach dem K-ADG und dem K-LGBG – auch hinsichtlich des vorliegenden Gesetzesentwurfes die Zuordnung der Gesetzgebungszuständigkeit entsprechend den bestehenden Kompetenzbereichen des Bundes und der Länder erfolgt.

Der vorliegende Gesetzesentwurf stützt sich daher auf folgende kompetenzrechtliche Grundlagen:

- auf die Zuständigkeit der Länder zur Gesetzgebung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände nach Art. 21 B-VG,
- auf die Organisationskompetenz der Länder nach Art. 15 Abs. 1 B-VG,
- auf die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers nach dem Annexprinzip (Adhäsionsprinzip) in Bezug auf das Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen,
- auf die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Ausführungsgesetzgebung gem. Art. 12 Abs. 1 B-VG in Bezug auf das Armenwesen, Heil- und Pflegeanstalten sowie das Elektrizitätswesen, soweit es nicht unter Art. 10 B-VG fällt,
- auf die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Festlegung der Behördenzuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit über die Lehrer für öffentliche Pflichtschulen gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a B-VG aufgrund der gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG ergehenden Gesetze,
- auf Art. 113 Abs. 5 erster Satz B-VG demzufolge Aufgaben auf dem Gebiet der Vollziehung des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer, insbesondere Aufgaben auf den Gebieten des Disziplinarrechtes, der Leistungsfeststellung, der Gleichbehandlung und des Bedienstetenschutzes durch Gesetz auf andere Organe als die Bildungsdirektion übertragen werden können,
- auf die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Festlegung der Behördenzuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit über die Lehrer auf dem Gebiet des land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens gemäß Art. 14a Abs. 1 B-VG,
- auf Art. 15 Abs. 9 B-VG, soweit in dem vorliegenden Gesetzesentwurf zivilrechtliche Regelungen vorgesehen sind, insbesondere Regelungen über die Begründung zivilrechtlicher Schadenersatzansprüche und die Hemmung von Fristen.

Die vorgesehenen zivilrechtlichen Regelungen sind überwiegend zur Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben erforderlich und sie stehen in einem unerlässlichen Zusammenhang mit den Gleichbehandlungsgeboten (vgl. exempl. VfSlg. 8989/1980, 10.097/1984, 13.322/1992). Es besteht der notwendige rechtstechnische Zusammenhang der vorgeschlagenen zivilrechtlichen Regelungen mit den sonstigen im Gesetzesentwurf getroffenen verwaltungsrechtlichen Regelungen (vgl. hierzu VfSlg. 10.097/1934).

Im gegenständlichen Zusammenhang wird insbesondere auf Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 25 der Richtlinie 2006/54/EG verwiesen, wonach die Mitgliedstaaten Sanktionen festzulegen haben, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung der jeweiligen Richtlinie zu verhängen sind und die Mitgliedstaaten alle geeigneten Maßnahmen um deren Durchsetzung zu gewährleisten haben. Die Sanktionen, die die Mitgliedstaaten vorzusehen haben, können nach den genannten Bestimmungen auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen und sie müssen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein. In ähnlicher Weise bestimmt Art. 10 der Richtlinie 2010/41/EU, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass einer Person der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Verlust oder Schaden gemäß den von den Mitgliedstaaten festzulegenden Modalitäten tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dieser Schaden oder diese Entschädigung abschreckend und dem erlittenen Verlust oder Schaden angemessen sein muss. Nach dieser Bestimmung ist eine im Voraus festgelegte Obergrenze für einen solchen Schadenersatz oder eine solche Entschädigung nicht zulässig.

Im gegenständlichen Zusammenhang wird ferner auf die in den Richtlinien vorgesehenen Bestimmungen in Bezug auf das Verbot der Viktimisierung als Folge einer Beschwerde oder der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, sowie in Bezug auf die Beweislast und den Rechtsschutz (vgl. Art. 7, 8 und 9 der Richtlinie 2000/43/EG; Art. 9, 10 und 11 der Richtlinie 2000/78/EG; Art. 17, 19 und 24 der Richtlinie 2006/54/EG; Art. 9 der Richtlinie 2010/41/EU; Art. 3 der Richtlinie 2014/54/EU) verwiesen.

Im verfassungsrechtlichen Kontext ist ferner auf das allgemeine Gebot der Gleichbehandlung gem. Art. 7 Abs. 1 B-VG und Art. 2 StGG sowie auf die in Art. 63 Abs. 1 und Art. 66 StV St. Germain, Art. 14 EMRK und Art. I des BVG betreffend das Verbot rassistischer Diskriminierungen enthaltenen Diskriminierungsverbote zu verweisen.

Die Grundrechtecharta kennt in ihren Art. 20 und Art. 21 ebenfalls entsprechende Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsgebote.

4. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens:

Keine.

5. Verhältnis zum Unionsrecht:

Dem vorliegenden Gesetzesentwurf stehen, soweit ersichtlich, keine zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften entgegen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

- 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 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, in der Fassung der Richtlinie 2011/51/EU, ABl. Nr. L 132 vom 19.5.2011, S 1,
- Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. Nr. L 158 vom 30.4.2004, S. 77, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 229 vom 29. Juni 2004, S 35,
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S 37,
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006, S 23,
- Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S 1,
- 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. April 2014, S 8,
- Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, ABl. L 327 vom 2. Dezember 2016, S 1,
- Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188 vom 12. Juli 2019, S 79.

6. Finanzielle Auswirkungen

Im Rahmen des Vorbegutachtungsverfahrens werden die Abteilung 13 (Gesellschaft und Integration), die Abteilung 1 (Landesamtsdirektion) und die Abteilung 3 (Gemeinden, Raumordnung und Katastrophenschutz) sowie die Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Kärntner Landesregierung und das Referat für Frauen und Gleichbehandlung um Darstellung der mit dem Gesetzesentwurf verbundenen finanziellen Auswirkungen ersucht.

Mit Stellungnahme vom 5. November 2020, Zl. 13 – GBK-2/4-2020, bzw. Zl. 01-VD-LG-1927/30-2020, hat die Abteilung 13 – Gesellschaft und Integration zu dem mit dem Gesetzesentwurf verbundenen finanziellen Auswirkungen Folgendes mitgeteilt (Kursivsetzung nicht im Original):

„Ho. Abt. hat als federführende Abteilung die Statutarstädte Klagenfurt und Villach sowie die KABEG um Rückmeldung hinsichtlich der zu erwartenden finanziellen Auswirkungen ersucht.

Die Statutarstädte Villach sowie die KABEG haben in ihren Stellungnahmen jeweils rückgemeldet, dass aufgrund der unwesentlichen Änderungen in ihrem Zuständigkeitsbereich mit keinen relevanten Kostenfolgen zu rechnen ist.

Die Statutarstadt Klagenfurt geht in ihrer Stellungnahme von jährlichen Mehrkosten in der Höhe von € 65.000,- aus.

Von ho. Seite wird diesbezüglich mitgeteilt, dass hinsichtlich der vorgesehenen Änderungen der Zuständigkeiten bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Gleichbehandlungsstelle keine relevanten Mehraufwendungen zu erwarten sind. Es ist davon auszugehen, dass die jeweiligen Aufgaben mit den derzeitigen personellen Ressourcen und Sachmitteln erfüllt werden können.“

Besonderer Teil

Zum 1. Abschnitt des 1. Hauptstückes (§§ 1 bis 3)

§ 1 (Zielsetzungen)

Die in Abs. 1 als Ziel formulierte Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) dient der Umsetzung der Art. 1 der Richtlinie 2006/54/EG (Geschlecht), Art. 1 der Richtlinie 2000/43/EG (ethnische Zugehörigkeit) und Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG (Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung).

Die Diskriminierungsgründe dieses Gesetzes umfassen:

- a. Geschlecht: Unter „Geschlecht“ ist grundsätzlich das biologische Geschlecht zu verstehen; es sind aber auch alle anderen Fallkonstellationen erfasst, in denen das Geschlecht als Unterscheidungskriterium verwendet wird (Benachteiligung wegen Schwangerschaft, allfälliger Betreuungspflichten, ...). Nach der Rechtsprechung des EuGH ist vom unionsrechtlichen Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts auch die Transidentität umfasst (Rs C-13/94, C-117/01 und C-423/04; vgl. auch Erwägungsgrund 3 der Richtlinie 2006/54/EG).
- b. Ethnische Zugehörigkeit: In den Erläuterungen zur RV LGBl. Nr. 63/2004, Zl. -2V-LG-818/14-2004, S. 12, wird wie folgt ausgeführt: *„Entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Gleichbehandlungsgesetz werden die Begriffe „Rasse und ethnische Herkunft“ generell durch den Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ ersetzt, womit keine Einschränkung des Anwendungsbereiches gegenüber der Richtlinie verbunden ist, sondern ausschließlich -der im deutschen Sprachgebrauch verpönte Begriff „Rasse“ beseitigt werden soll (vgl. Bericht des Gleichbehandlungsausschusses, 498 und 499 Blg. NR XXII.GP).“*
- c. Religion oder Weltanschauung: In den Erläuterungen zur RV 285 Blg. NR XXII. GP, S. 11 wird wie folgt ausgeführt: *„Auch die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für eine Religion zumindest ein Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und ein Kult vorhanden sein müssen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Brockhaus - die Enzyklopädie (20., überarbeitete und aktualisierte Auflage) definiert Religion formal als ein (Glaubens-)System, das in Lehre, Praxis und Gemeinschaftsformen die letzten (Sinn-)Fragen menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht. Entsprechend den jeweiligen Heilsvorstellungen, die ihr zugrunde liegen und in Relation zur jeweiligen „Unheils“Erfahrung hat jede Religion ein „Heilsziel“ und zeigt einen „Heilsweg“. Dieses steht in enger Beziehung zur jeweiligen „Unverfügbarkeit“, die als personale (Gott, Götter) und*

nichtpersonale (Weltgesetz, Erkenntnis, Wissen) Transzendenz vorgestellt wird. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (z.B. Turbane) fällt in den Schutzbereich, da aus den Kleidungsstücken eine bestimmte Religionszugehörigkeit der Trägerin oder des Trägers abgeleitet bzw. diese als Ausdruck einer bestimmten Religion aufgefasst werden. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liegt auch vor, wenn der Dienstgeber die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche der anderen Gruppe jedoch nicht. Der Oberbegriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche[n] Systeme, sondern Deutungsansätze in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Es darf für den Abschluss eines Dienstvertrages z.B. keine Rolle spielen, welche Gesinnung (z.B. Atheist) eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat, sofern nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.“

- d. Behinderung: Der Begriff „Behinderung“ ist in der Richtlinie 2000/78/EG selbst nicht definiert. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG so zu verstehen, dass „er eine Einschränkung von Fähigkeiten erfasst, die u.a. auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betroffenen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern hindern können“ (vgl. EuGH 9. März 2017, *Milkova*, C-406/15, Rz 36 mwN).
- e. Alter: Mit Alter wird grundsätzlich das biologische Alter gemeint; das Kriterium schützt alle Altersgruppen.
- f. Sexuelle Orientierung: Der im Richtlinienentwurf verwendete Ausdruck „sexuelle Ausrichtung“ wird – wie bisher – durch den gängigeren Begriff der „sexuellen Orientierung“ ersetzt. Der Begriff wird selbst in der Richtlinie nicht näher definiert. In den Erläuterungen zur RV 285 Blg. NR 22. GP, S. 11 wird wie folgt ausgeführt: „Der Begriff ist weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden. Es soll vor allem ein Diskriminierungsschutz für homosexuelle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer geschaffen werden.“

Man versteht darunter also die Präferenz bei der sexuellen „Objektwahl“, dh zu welchem Geschlecht sich jemand hingezogen fühlt.

Mit dem Begriff „Gleichstellung“ soll sprachlich sichtbar gemacht werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen betroffen sein können. Ziel ist es nunmehr auch, dass bestehende Unterrepräsentationen von Frauen und Männern beseitigt werden sollen.

§ 2 (Anwendungsbereich und Ausnahmen):

Abs. 1: Die Bestimmung legt inhaltlich den Anwendungsbereich des Gesetzesentwurfes fest; dieser entspricht thematisch dem bisherigen Anwendungsbereich des K-ADG und des K-LGBG.

Abs. 2: Auf Grund der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Dienstrecht der Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach Art. 14 Abs. 2 B-VG und für Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG erfolgt der Schutz vor Diskriminierung dieser Gruppe von Landeslehrpersonen durch Bundesrecht, insbesondere entsprechend § 40 B-GIBG, der bestimmte Bestimmungen des B-GIBG für Lehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen für anwendbar erklärt. Das Land darf daher aus kompetenzrechtlichen Gründen für diese Personengruppe weder die materiellen Gleichbehandlungsgebote noch das Verfahren vor den Gleichbehandlungsorganen regeln. Im Zuständigkeitsbereich des Landes verbleibt jedoch gem. Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14a Abs. 3 lit. b zweiter Halbsatz B-VG die Einrichtung und Benennung der zuständigen Organe. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 67 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

Abs. 3: Ähnlich wie in Bezug auf Abs. 1 erfolgt auch die in Abs. 2 vorgenommene Einschränkung aus kompetenzrechtlichen Gründen. Landarbeiter im Sinne des Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aF waren bereits nach geltender Rechtslage vom K-ADG ausgenommen (vgl. § 2 Abs. 4, 6 und 7 K-ADG) und vom Anwendungsbereich des K-LGBG nicht erfasst (vgl. § 1a K-LGBG). Seit der B-VG-Novelle BGBl. I Nr. 14/2019 ist mit Wirkung vom 1.1.2020 das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt gem. Art. 11 Abs. 1 Z 9

B-VG Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung und Landessache hinsichtlich der Vollziehung. Die entsprechenden Gleichbehandlungsbestimmungen sollen hinkünftig in dem Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 – LAG) geregelt werden (vgl. 36/ME XXVII. GP). Zwar sind auch hier seitens des Landes die entsprechenden Gleichbehandlungsstellen gesetzlich einzurichten und zu benennen (vgl. §§ 145 ff des Begutachtungsentwurfes eines Landarbeitsgesetzes 2021), entsprechend der bisherigen Systematik ist im zukünftigen Kärntner Landarbeitsorganisationsgesetz jedoch vorgesehen, dass beim Amt der Kärntner Landesregierung eine aus elf Mitgliedern bestehende land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungskommission eingerichtet wird.

Abs. 4: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 4 Abs. 2 K-ADG. Wie bereits nach geltendem Recht soll die Bestimmung klarstellen, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und in Bezug auf die Gleichbehandlung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht anderes angeordnet wird oder einer derartigen Ungleichbehandlung nicht Vorschriften des Unionsrecht über die Gleichstellung von Unionsbürgern oder Drittstaatsangehörigen oder Staatsverträge im Rahmen der Europäischen Union entgegenstehen. Die vorgesehene Ausnahme findet unionsrechtlich ihre Deckung insbesondere in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG.

Abs. 5: Die Bestimmung enthält eine salvatorische Klausel, der als zusätzliche Auslegungsregel im Zweifelsfall die Bedeutung zukommen soll, sicherzustellen, dass mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf nicht in den Zuständigkeitsbereich des Bundes eingegriffen wird (so bereits die EB zu § 4 Abs. 1 K-ADG, Zl. -2V-LG-818/14-2004, 10).

§ 3 (Sprachliche Gleichbehandlung):

Abs. 1: Das Gesetzesvorhaben soll zum Anlass genommen werden, dass im Hinblick auf die sprachliche Gleichbehandlung nicht nur auf Männer und Frauen, sondern auf alle Geschlechter Bedacht genommen wird, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist.

Der Gesetzesentwurf ist nach dem Vorbild des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz weiblich formuliert. In Bezug auf die im Rahmen des Begutachtungsverfahrens teilweise geforderte „geschlechtsneutrale“ bzw. „inklusive“ Formulierung des Gesetzestextes mit Hilfe von Zeichen wie des Unterstrichs oder des Asterix wird darauf hingewiesen, dass die Verwendung dieser Zeichen dazu führen würde, dass unvollständige Wörter kombiniert mit einem Zeichen verwendet werden würden. Beim „Gender Star“/„Asterix“ und dem „Unterstrich“ handelt es sich zudem um eine Form der geschlechterneutralen Formulierung, die sich aufgrund der aufgezeigten Wortteil-Zeichen-Kombination nur dem schriftlichen Leser erschließt.

Abs. 2: Durch Abs. 2 wird abweichend von Abs. 1 ausdrücklich klargestellt, in welchen Fällen nur das männliche und das weibliche Geschlecht gemeint sind; dies betrifft den § 12 Abs. 2 und die §§ 40 bis 44, welche die Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sowie besondere Fördermaßnahmen für die Gleichstellung, einschließlich eines Gleichstellungsgebotes und besonderen Fördermaßnahmen für Frauen, zum Inhalt haben. Hierzu ist aus verfassungsrechtlicher Sicht auf Folgendes hinzuweisen: Nach Art. 7 Abs. 2 B-VG bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig. Durch Art. 7 Abs. 2 Satz 2 B-VG wird die rechtliche Zulässigkeit von Maßnahmen der positiven Diskriminierung abgesichert (vgl. *Gamper* in *Korinek/Holoubek/Bezemek/Fuchs/Martin/Zellenberg* (Hrsg.), Österreichisches Bundesverfassungsrecht, 12. Lfg. (2016), Art 7/2 Rz 6). Ähnlich statuiert Art. 23 Satz 1 GRC, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeltes sicherzustellen ist. Nach Art. 23 Satz 2 steht der Grundsatz der Gleichheit der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen. Vor dem Hintergrund der dargelegten verfassungsrechtlichen und unionsrechtlichen Rechtslage sind die in § 12 Abs. 2 sowie den §§ 40 bis 44 vorgesehenen positiven Beschränkungen von Fördermaßnahmen auf Männer und Frauen bzw. nur auf Frauen als gerechtfertigt angesehen, wobei im Lichte der Judikatur eine Öffnung der Maßnahmen der positiven Diskriminierung für weitere Geschlechtsidentitäten in Zukunft nicht ausgeschlossen erscheint.

Zum 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes (§§ 4 bis 6)§ 4 (Begriff der Diskriminierung):

Das Gesetzesvorhaben soll zum Anlass genommen werden, den Begriff der Diskriminierung in einer zentralen Bestimmung übersichtlich zu definieren. Dies soll in der Folge auch die Lesbarkeit des Gesetzes erleichtern.

Abs. 2: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 5 K-LGBG bzw. § 2 Abs. 2 K-ADG und dient der Umsetzung der Art. 2 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 2 Abs. 2 lit. a der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 2 Abs. 2 lit. a der Richtlinie 2000/78/EG.

Abs. 3 Z 1, 2, 3, 4: Im Erwägungsgrund 23 der Richtlinie 2006/54/EG wird ausgeführt, dass sich aus der Rechtsprechung des EuGH klar ergibt, dass die Schlechterstellung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Im Erwägungsgrund 52 der neu umzusetzenden Richtlinie 2019/1158 wird zudem ausgeführt, dass Ziel der Richtlinie sei, zu gewährleisten, dass der Gleichstellungsgrundsatz im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen und ihre Behandlung am Arbeitsplatz unionsweit umgesetzt wird. Diese Bestimmungen dienen der Umsetzung der Art. 2 lit. c der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 4, 5, 6, 7 und 9 iVm Art. 11 der Richtlinie 2019/1158.

Abs. 3 Z 5: In Anlehnung an das Wiener Gleichbehandlungsgesetz soll klargestellt werden, dass Diskriminierungen auf Grund der Geschlechtsidentität eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen.

Unter Intersexualität („Differences of Sex Development“) versteht man medizinisch die zweifelhafte Einordnung eines Individuums zum männlichen oder weiblichen Geschlecht, weil die geschlechtsdifferenzierenden Merkmale durch eine atypische Entwicklung des chromosomalen, anatomischen oder hormonellen Geschlechts gekennzeichnet sind. Der Begriff bezieht sich auf angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale.

Bei Transidentität (Transsexualität, Gender-Inkongruenz) ist ein Mensch eindeutig genetisch und/oder anatomisch bzw. hormonell einem Geschlecht zugewiesen, fühlt sich in diesem Geschlecht aber falsch oder unzureichend beschrieben bzw. lehnt auch jede Form der Geschlechtszuordnung und Kategorisierung ab. Das psychische Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität stimmt also nicht mit dem biologischen Geschlecht überein bzw. möchte sich die Person gelegentlich überhaupt nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen. Der Begriff bezieht sich auf die Vielzahl der Geschlechtsidentitäten.

Abs. 4: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 5 K-LGBG bzw. § 2 Abs. 2 K-ADG und dient der Umsetzung der Art. 2 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 2 Abs. 2 lit. a der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 2 Abs. 2 lit. a der Richtlinie 2000/78/EG.

Abs. 5: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 9 K-ADG und dient der Umsetzung der Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/78/EG.

Abs. 6 und 7: Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich den §§ 7 und 7a K-LGBG und dienen der Umsetzung der Art. 2 Abs. 1 lit. c und d und Abs. 2 lit. a der Richtlinie 2006/54/EG.

Abs. 8: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich den § 7 Abs. 2 lit. d K-LGBG und § 7a Abs. 2 Z 3 lit. b K-LGBG und dienen der Umsetzung des Art. 2 Abs. 2 lit. a der Richtlinie 2006/54/EG.

Abs. 9: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich den § 2 Abs. 7 K-LGBG und § 2 Abs. 3 K-ADG und dient der Umsetzung der Art. 2 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 2000/78/EG.

Als Diskriminierung gilt in diesem Zusammenhang auch die Anweisung zur (sexuellen) Belästigung, da diese als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes gilt.

Abs. 10: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 7a K-LGBG und § 2 Abs. 3a K-ADG, die mit Novelle LGBI. Nr. 18/2013 eingefügt worden sind (siehe hierzu auch EB RV Zl. 01-VD-LG-1422/16-2012).

Abs. 11: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 3b K-ADG; dieser wurde mit der Novelle LGBI. Nr. 11/2010 in das K-ADG eingefügt. Nach Art. 4 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2004/113/EG bedeutet der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, dass keine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auch keine Schlechterstellung von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft, erfolgen darf.

Abs. 12: Die Bestimmung entspricht inhaltlich teilweise § 10b Abs. 1 K-ADG und erklärt Teile des Diskriminierungsbegriffs auch für das Verbot der Diskriminierung im Bereich der

Arbeitnehmerfreizügigkeit für anwendbar. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 16 des Gesetzesentwurfs verwiesen.

§ 5 (Gerechtfertigte Ungleichbehandlung):

Abs. 1: Die Bestimmung dient der Umsetzung von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 4 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 14 der Richtlinie 2006/54/EG.

Abs. 2: Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 4 Abs. 3 K-ADG; sie dient der Umsetzung der unionsrechtlich eingeräumten Möglichkeit zu Setzung „positiver Maßnahmen (vgl. Art. 5 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 7 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 6 der Richtlinie 2004/113/EG, Art. 3 der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 5 der Richtlinie 2010/41/EU).

Abs. 3: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 4 Abs. 5 K-ADG und dient der Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG.

Abs. 4: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 4 Abs. 6 K-ADG und dient der Umsetzung von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Es handelt sich um eine demonstrative Aufzählung der gerechtfertigten Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters.

Abs. 5: Die Bestimmung dient der Umsetzung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG.

Abs. 6: Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 4 Abs. 3a K-ADG, berücksichtigt im Gegensatz zu diesem jedoch aufgrund von Anregungen im Rahmen des Begutachtungsverfahrens nunmehr auch den Tatbestand der „Behinderung“ als Diskriminierungsgrund; die Bestimmung ist auf die Möglichkeit der unterschiedlichen Behandlung aufgrund des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung beschränkt und zählt zu dem Bereich des Verbots der Diskriminierung in sonstigen Bereichen. Zu denken ist hier insbesondere an Sport- und Kulturveranstaltungen, die erst ab dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze erlaubt sind, oder an unterschiedliche Preisgestaltungen für Personen unterschiedlichen Alters (siehe hierzu die Ausführungen zu 407ME, XXIV. GP, S 8).

Nach Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie 2004/113/EG ist eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen nicht ausgeschlossen, wenn es durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, die Güter und Dienstleistungen ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitzustellen, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. In der Richtlinie 2000/43/EG fehlt eine entsprechende Ermächtigung, sodass davon auszugehen ist, dass hinsichtlich der Diskriminierungsgründe Rasse und ethnische Herkunft eine derartige Regelung unzulässig ist. In Bezug auf die Diskriminierungsgründe Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung fehlen in Bezug auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen Vorgaben des sekundären Unionsrechts.

§ 6 (Sonstige Begriffsbestimmungen)

Die sonstigen Begriffsbestimmungen entsprechen grundsätzlich der geltenden Rechtslage des K-LGBG und des K-ADG.

Abs. 1: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 2 Abs. 4 K-ADG; gleichzeitig soll jedoch auch der Begriff der Dienstgeberin ausgeführt werden.

Abs. 2: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 2 Abs. 5 K-ADG. Klargestellt wird, dass auch Personen, die eine Ausbildung gemäß § 8b oder § 8c BAG absolvieren, als Lehrlinge im Sinne dieses Gesetzes gelten.

Abs. 3: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 4 K-LGBG und § 2 Abs. 6 K-ADG.

Abs. 4: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 7 K-ADG.

Abs. 5: Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 3 K-LGBG und § 2 Abs. 8 K-ADG.

Abs. 6 (Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union): Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 9 K-ADG, welcher mit der Novelle LGBI. Nr. 44/2017 in das K-ADG eingefügt wurde. Von Art. 45 AEUV werden grundsätzlich nur Staatsbürger der Mitgliedstaaten begünstigt (*Windisch-Graetz*, in *Jaeger/Stöger* [Hrsg.], Kommentar zu EUV und AEUV, 227. Lfg. [2019], Art 45 AEUV Rz 26). 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 *Jaeger/Stöger*, Kommentar zu EUV und AEUV, 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. Wie bereits in den Erläuterungen zu § 2 Abs. 9 K-ADG ausgeführt, erscheint es jedoch aus folgenden Erwägungen aufgrund von Rechtsakten des Sekundärrechts geboten, die Definition des Begriffs der „Arbeitnehmerin 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 (EB Zl. 01-VD-LG-1745/6-2017, S 3 f): 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 *Jaeger/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 *Jaeger/Stöger*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art 45 AEUV Rz 10 mwN).

Abs. 7 (Familienangehörige einer Arbeitnehmerin der Europäischen Union): Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 2 Abs. 10 K-ADG. Wie bereits in den Erläuterungen zu § 2 Abs. 10 K-ADG ausgeführt (EB Zl. 01-VD-LG-1745/6-2017, S 4), ist die in § 6 Abs. 7 des Gesetzesentwurfs enthaltene Begriffsdefinition der Familienangehörigen einer Arbeitnehmerin der Europäischen Union 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 *Jaeger/Stöger*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art 45 AEUV Rz 23 mwN).

Zum 1. Abschnitt des 2. Hauptstückes (§§ 7 bis 13)Allgemeines:

Dieser Abschnitt entspricht grundsätzlich dem II. Abschnitt des K-LGBG und dem 2. Abschnitt des K-ADG; diese Bereiche werden jedoch nunmehr zusammengeführt und – soweit erforderlich – entsprechend angepasst. Nachdem die Begriffe „Diskriminierung“ (§ 4) und „gerechtfertigte Ungleichbehandlung“ (§ 5) bereits im 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes ausgeführt werden, konnte der Gesetzestext – um ständige Wiederholungen zu vermeiden – entsprechend gekürzt werden. Dies soll auch der besseren Lesbarkeit dienen.

§ 7 (Anwendungsbereich):

Der Anwendungsbereich dieses Abschnittes entspricht § 1a K-LGBG und umfasst:

- Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, ausgenommen Landarbeiterinnen im Sinne des Art. 11 Abs. 1 Z 9 B-VG und Landeslehrpersonen im Sinne des Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG;
- Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände;
- Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben (Bewerberinnen).

§ 8 (Diskriminierungsverbot):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 3 K-LGBG bzw. § 5 K-ADG und dient der Umsetzung der Art. 14 Abs. 1 lit. a, b, c, d, Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 3 Abs. 1 lit. a, b, c der Richtlinie 2000/43/EG und von Art. 3 Abs. 1 lit. a, b, c der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 11 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

§ 9 (Unzulässige Auswahlkriterien):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 4 K-LGBG und enthält eine demonstrative Aufzählung von Kriterien, die bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen.

Es wird der Begriff „Personenstand“ durch den seinerzeit im Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG idF der Richtlinie 2002/73/EG verwendeten Begriff „Familienstand“ ersetzt. Dies entspricht auch § 5 B-GIBG.

§ 10 (Diskriminierungsverbot in der sonstigen Arbeitswelt):

Die Bestimmung erfolgt in Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 lit. d der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 3 Abs. 1 lit. d der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 14 Abs. 1 lit. d der Richtlinie 2006/54/EG.

§ 11 (Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 5 K-LGBG bzw. § 7 K-ADG.

§ 12 (Ausschreibung von Planstellen und Funktionen):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich in weiten Teilen § 6 K-LGBG bzw. § 8 K-ADG.

Abs. 2: Im geltenden Recht ist vorgesehen, dass Ausschreibungen einen Hinweis zu enthalten haben, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen in einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50 Prozent liegt. Da Ziel dieses Gesetzes aber auch die Beseitigung bestehender Unterrepräsentationen von Frauen und Männern ist, wird nunmehr darauf abgestellt, dass dieser Hinweis entsprechend für das unterrepräsentierte Geschlecht (Männer oder Frauen) vorzusehen ist. In § 12 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes wird durch die neu eingefügte Wendung „oder im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstgeberin“ klargestellt, dass die Bestimmung auch für Rechtsträger gilt, die nicht hoheitlich tätig sind, wie insbesondere die KABEG. Eine entsprechende Definition, wer als Dienstgeberin im Sinne des Gesetzesentwurfes zu verstehen ist, findet sich in § 6 Abs. 1 des Entwurfes, nämlich das Land, die Gemeinde oder ein Gemeindeverband. Nach § 27 Abs. 1 K-LKABG sind die Bediensteten, die bei der KABEG ihren Dienst verrichten,

Landesbedienstete. Nach § 27 Abs. 2 K-LKABG wiederum ist der Vorstand hinsichtlich aller Bediensteten mit der Wahrnehmung sämtlicher Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes, insbesondere mit der Vertretung des Landes als Dienstgeber, betraut, wobei § 27 Abs. 2 K-LKABG hiervon allerdings ausdrücklich bestimmte Ausnahmen anordnet.

§ 13 (Belästigung):

Eine Definition der Begriffe „Belästigung“, „geschlechtsbezogene Belästigung“ bzw. „sexuelle Belästigung“ erfolgt nunmehr bereits in § 4. Wie nach bisher geltendem Recht liegt eine Diskriminierung auch bei Anweisung zur (sexuellen/geschlechtsbezogenen) Belästigung einer Person vor (vgl. § 4 Abs. 1 iVm Abs. 9).

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich grundsätzlich §§ 7 und 7a K-LGBG bzw. §§ 9 K-ADG.

Zum 2. Abschnitt des 2. Hauptstückes (§§ 14 und 15)

Allgemeines:

Nach Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG sind Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft verboten in Bezug auf:

- die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit (lit. a),
- den Zugang zu Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung (lit. b),
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (lit. c),
- die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerorganisation oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen (lit. d),
- den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste (lit. e),
- die sozialen Vergünstigungen (lit. f),
- die Bildung (lit. g),
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum (lit. h).

Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist ferner im Rahmen der Richtlinie 2004/113/EG untersagt. Nach ihrem Art. 3 Abs. 1 gilt die Richtlinie für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen und, und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten werden. Wie bereits nach § 11 und § 12 K-ADG erfolgt seitens des Landesgesetzgebers – wie im Übrigen in allen Bundesländern – ein entsprechendes „Levelling-up“ hinsichtlich der Diskriminierungsgründe. Das heißt es erfolgt aus verfassungsrechtlichen Überlegungen im Bereich des Schutzes vor Diskriminierung in sonstigen Bereichen eine Ausdehnung des Schutzes vor Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung, des Alters, der Behinderung sowie der Religion oder Weltanschauung. Wie bereits in den Erläuterungen zu den §§ 11 und 12 K-ADG dargelegt, unterliegt der Gesetzgeber bei der Umsetzung von Unionsrecht nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes einer „doppelten Bindung“, weshalb eine Beschränkung des Diskriminierungsverbots allein auf die Gründe „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ bzw. Geschlecht verfassungsrechtlich problematisch erscheint (vgl. EB zu §§ 11 und 12, Zl. -2V-LG-818/14-2004, 15). Es erfolgt daher wie nach bisheriger Rechtslage eine Ausdehnung auf alle Diskriminierungsgründe im Sinne des § 1 des Gesetzesentwurfes. Erfasst sind von dem gegenständlichen Diskriminierungsverbot wie bisher sowohl Akte der Hoheitsverwaltung als auch Maßnahmen im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung (EB Zl. -2V-LG-818/14-2004, 15). Wie nach bisheriger Rechtslage wird vor dem verfassungsrechtlichen Hintergrund des Gleichheitssatzes daran festgehalten, die in der Richtlinie 2000/43/EG aufgezählten Bereiche nur demonstrativ zu verstehen (EB Zl. -2V-LG-818/14-2004, 15).

Anders als das K-ADG unterscheidet der vorliegende Gesetzesentwurf nicht hinsichtlich des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen (vgl. den 3. Abschnitt des K-ADG) und jenen Angelegenheiten, in denen eine Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes und die Ausführungsgesetzgebungskompetenz der Länder besteht (vgl. den 5. Abschnitt des K-ADG). Durch den

2. Abschnitt des 2. Hauptstückes des vorliegenden Gesetzesentwurfes werden daher auch die Grundsatzbestimmungen des 2. Abschnittes des III. Teiles des GIBG (§§ 40a bis 40c) ausgeführt.

Zu § 14 (Diskriminierungsverbot):

Durch § 14 des vorliegenden Gesetzesentwurfes soll ein im Wesentlichen § 12 K-ADG vergleichbares Verbot der Diskriminierung in sonstigen Bereichen, dh außerhalb der Arbeitswelt, statuiert werden.

Zu Abs. 1: Die Bestimmung enthält ein Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen, dh außerhalb der Arbeitswelt, und ist im Wesentlichen ident mit § 12 Abs. 1 K-ADG. Auf Bundesebene ist der Diskriminierungsschutz in sonstigen Bereichen für das Merkmal des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit in § 30 und § 31 GIBG statuiert. Wesentliche relevante Bereiche, die der Regelungskompetenz der Länder unterliegen, sind etwa die Sozialhilfe, die Wohnbauförderung, die Wohnbeihilfe, Alten- und Pflegeheime, das Baurecht, die Raumordnung und das Veranstaltungsrecht (*Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009), § 30 GIBG Rz 3).

Z 1: § 14 Abs. 1 Z 1 des Gesetzesentwurfs umfasst mit dem Begriff „Soziales“ sowohl den von Art. 3 Abs. 1 lit. e der Richtlinie 2000/43/EG erfassten „Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit“ als auch die von Art. 3 Abs. 1 lit. f der Richtlinie 2000/43/EG erfassten „sozialen Vergünstigungen“, soweit jeweils eine Kompetenz des Landesgesetzgebers besteht.

Zum Begriff der „sozialen Vergünstigungen“ führt die Regierungsvorlage zu BGBl I Nr. 66/2004 Folgendes aus (EB RV 307 Blg. NR XXII. GP, 21 – Ausführungen zu § 26 aF): *„(...) Nach der Verordnung 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft sind die Mitgliedstaaten bereits verpflichtet, soziale Vergünstigungen für Wanderarbeitnehmer/innen ungeachtet der Staatsangehörigkeit zu gewähren. In diesem Zusammenhang sind soziale Vergünstigungen vom Europäischen Gerichtshof als Vorteile wirtschaftlicher oder kultureller Art, die entweder von öffentlichen Stellen oder von privaten Einrichtungen in den Mitgliedstaaten gewährt werden, definiert worden. Das gleiche Konzept sieht die Antirassismusrichtlinie vor. Zu den sozialen Vergünstigungen der Z 2 des vorliegenden Entwurfes zählen beispielsweise kostenlose oder verbilligte Fahrten in öffentlichen Verkehrsmitteln, Preisnachlässe auf Eintrittskarten für kulturelle oder andere Veranstaltungen oder verbilligte Mahlzeiten in der Schule für Kinder aus einkommensschwachen Familien.“* Mit *Hopf/Mayr/Eichinger* ist davon auszugehen, dass die Richtlinie 2000/43/EG den „Sozialschutz“ im weitesten Sinn, also den gesamten Bereich des Sozialrechts, umfasst (*Hopf/Mayr/Eichinger* § 30 GIBG Rz 7 mwN). Sozialschutz umfasst nach *Hopf/Mayr/Eichinger* alle Risiken, die sich aus Arbeitslosigkeit, Gesundheitszustand, Invalidität, Familiensituation oder Alter ergeben und denen mit Hilfe dieser System begegnet werden kann. Darüber hinaus gewähren sie Zugang zu Dienstleistungen, die für ein Leben in Würde unerlässlich sind (*Hopf/Mayr/Eichinger* § 30 GIBG Rz 7). Von der Bestimmung erfasste Leistungen im Bereich „Soziales“ können beispielsweise Leistungen aus dem Sozialhilferecht (vgl. Kärntner Mindestsicherungsgesetz bzw. Kärntner Sozialhilfegesetz), dem Kärntner Chancengleichheitsgesetz, Leistungen der Familien- und Frauenförderung, der Seniorenförderung aber auch der Jugendwohlfahrt sein.

Z 2: Die Bestimmung setzt insbesondere die von Art. 3 Abs. 1 lit. e der Richtlinie 2000/43/EG erfassten „Gesundheitsdienste“ um. Hierbei ist insbesondere an die Ausführungsgesetzgebungskompetenz des Landes für den Bereich der Heil- und Pflegeanstalten gem. Art. 12 Abs. 1 Z 1 B-VG zu denken.

Z 3: Das Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich des Bereichs Bildung bezieht sich einerseits auf die Bildungsleistungen selbst, zB Schulen, Kindergärten oder Lehrveranstaltungen, andererseits ist davon auszugehen, dass es aber auch die Gewährung von Ausbildungsbeihilfen und Stipendien umfasst (*Hopf/Mayr/Eichinger* § 30 GIBG Rz 9; EB RV 307 Blg. NR XXII. GP, 21). Ferner ist an das Recht auf Inanspruchnahme von Leistungen im Zusammenhang mit der Volks- und Erwachsenenbildung, aber auch der Kulturförderung zu denken, soweit eine Gesetzgebungskompetenz des Landes besteht. Nach den Gesetzesmaterialien zum GIBG bleibt jedoch die Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems sowie die Vielfalt ihrer Kulturen und Sprachen gewahrt (EB RV 307 Blg. NR XXII. GP, 21). Im gegenständlichen Zusammenhang ist auch auf Art. 14 Abs. 6 B-VG zu verweisen, dem zufolge öffentliche Schulen allgemein ohne Unterschied der Geburt, des Geschlechtes, der Rasse, des Standes, der Klasse, der Sprache und des Bekenntnisses, im Übrigen im Rahmen der gesetzlichen Voraussetzungen zugänglich sind. Das Gleiche gilt nach dieser Verfassungsbestimmung sinngemäß für Kindergärten, Horte und Schülerheime.

Z 4: Nach dieser Bestimmung dürfen die Diskriminierungsgründe des § 1 Abs. 1 Z 1 des Gesetzesentwurfes keine Rolle bei der Entscheidung über den Zugang zu Waren und Dienstleistungen oder darüber, ob eine Person als Anbieter/in von Waren und Dienstleistungen auftreten darf, spielen (vgl. EB RV 307 Blg. NR XXII. GP, 21). Der Begriff „Güter“ umfasst alle Waren im Sinne des freien

Warenverkehrs (vgl. Art. 28 AEUV); der Begriff „Dienstleistungen sind wiederum Dienstleistungen im Sinne der Dienstleistungsfreiheit (vgl. Art. 56 AEUV) zu verstehen (vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger* § 30 GIBG Rz 10). Das Kriterium der öffentlichen Zurverfügungstellung ist dann erfüllt, wenn das Angebot ein einen unbestimmten Adressatenkreis gerichtet ist (*Hopf/Mayr/Eichinger* § 30 GIBG Rz 11). Zwar begründet § 14 des Gesetzesentwurfs keine Verpflichtung Güter und Dienstleistungen anzubieten, erfolgt dies jedoch, hat dies ohne Unterschied der in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Diskriminierungsgründe zu erfolgen (*Hopf/Mayr/Eichinger* § 30 GIBG Rz 10 in Bezug auf § 30 und § 31 GIBG).

Z 5: Mit der Novelle LGBl. Nr. 8/2013 wurde das K-ADG um den Diskriminierungsschutz hinsichtlich des Zugangs zu und der Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, erweitert. Mit der Novelle sollte insbesondere Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2010/41/EU umgesetzt werden, dem zufolge jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme der mit der Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit zu unterbleiben haben, Genüge getan werden. Als selbständige Erwerbstätige definiert Art. 2 lit. a der Richtlinie 2010/41/EU Personen, die nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben. Nach Art. 3 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2000/78/EG gilt die Richtlinie unter anderem hinsichtlich des Zugangs zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit. Im Zuge der gegenständlichen Neufassung wird der Diskriminierungsschutz um die Tatbestände des beruflichen Aufstiegs, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung erweitert, um den Wortlaut des Art. 3 Abs. 1 lit. b besser Rechnung zu tragen.

Der Begriff der Diskriminierung ist in § 4 des Gesetzesentwurfes definiert. Er umfasst gem. § 4 Abs. 5 bis 7 auch jene der Belästigung, der geschlechtsbezogenen Belästigung und der sexuellen Belästigung.

Zu Abs. 2: Die Bestimmung legt den personellen Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen fest. Die Bestimmung ist an § 12 K-ADG angelehnt, wobei § 12 Abs. 2 K-ADG mit der Novelle LGBl. Nr. 11/2010 in das K-ADG eingefügt wurde.

In den Erläuterungen zur Stammfassung der §§ 11 und 12 K-ADG wird Folgendes ausgeführt: (EB Zl. - 2V-LG-818/14-2004, 16, Kursivsetzung nicht im Original):

„(...) Im Rahmen der Dienstrechtskompetenz und der Organisationskompetenz sowie als Ausfluss der jeweiligen Materienkompetenz, in welcher der Landesgesetzgeber Regelungen zu schaffen befugt ist, wird den Organen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften und der mit Aufgaben der Landesverwaltung Beliehenen aufgetragen, jegliche Diskriminierung insbesondere in den demonstrativ aufgezählten Bereichen zu vermeiden. Dieses Verbot erfasst nicht nur Landes- und Gemeindebedienstete, sondern beispielsweise auch Organe der Landarbeiterkammer und Landwirtschaftskammer oder Organe der Landkrankenanstalten, des Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds, des Kärntner Landesmuseums, der Kärntner Verwaltungsakademie, des Kärntner Landesarchivs, des Bodenbeschaffungsfonds. Beliehene sind etwa die Kärntner Jägerschaft nach dem Kärntner Jagdgesetz 2000 oder das Österreichische Institut für Baurecht nach dem Kärntner Akkreditierungs- und Baustoffzulassungsgesetz.

Nach Art. 15 Abs. 1 B-VG obliegt es der Landesgesetzgebung, Änderungen der bestehenden Organisationsstruktur der Landesverwaltung vorzunehmen. Nach Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG ist dem Bund in Gesetzgebung und Vollziehung lediglich die „Einrichtung der Bundesbehörden und sonstigen Bundesämter“ vorbehalten. Selbst wenn man davon ausgehen wollte, dass - bei einem historischen Verständnis – der Begriff der „Verwaltungsorganisation“ gemäß Art. 10 Abs. 1 Z 16 und Art. 15 B-VG lediglich die Kompetenz zur Regelung der Einrichtung von Behörden und Dienststellen der Gebietskörperschaften begründet, ergibt sich die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Einrichtung und Regelung von juristischen Personen öffentlichen Rechts nach dem Annexprinzip (Adhäsionsprinzip) aus der Zuständigkeit zur Regelung der einzelnen (materiell-rechtlichen) Verwaltungsmaterien.

Die Zuständigkeit zur Errichtung von (öffentlichen) Fonds ist zwischen Bund und Ländern in der Weise geteilt, dass Fonds, die nach ihrem Zweck über die Interessen eines Landeshinausgehen und nicht schon vor dem 1. Oktober 1925 von den Ländern autonom verwaltet wurden, in die Zuständigkeit des Bundes fallen (Art. 10 Abs. 1 Z 13 B-VG). Landessache ist hingegen die Errichtung jener Fonds, die sich auf den Interessensbereich eines Landes beschränken.

Das Diskriminierungsverbot des § 12 tritt allerdings immer dann zurück, wenn sich für die Organe die gleichen Verpflichtungen funktionell schon aufgrund bundesrechtlicher Vorschriften ergibt. § 11 regelt dies spiegelbildlich zu § 30 des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004. § 11 regelt dies spiegelbildlich zu § 30 des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004. § 11 Abs. 2 enthält eine Abgrenzung zu den Diskriminierungen im Bereich der Arbeitswelt. (...) Soweit etwa Landesorgane im

Bereich der mittelbaren Bundesverwaltung oder der Auftragsverwaltung funktionell für den Bund tätig sind, wird das Diskriminierungsverbot des § 31 des Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes Anwendung finden.“

In den Erläuterungen zur Neufassung des § 12 K-ADG im Zuge der mit LGBl. Nr. 11/2010 bewirkten Änderung des K-ADG wird Folgendes ausgeführt (EB Zl. -2V-LG-1256/51-2009, 34, Kursivsetzung nicht im Original):

„In Abs. 1 wird das Wort „Beliehenen“ im ersten Satz des bisherigen § 12 K-ADG durch das Wort „beauftragten juristischen natürlichen und Personen des Privatrechts“ ersetzt. Dadurch soll der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbotes erweitert werden. Der Begriff der „Beleihung“ ist enger als jener der „Beauftragung“, da man unter Beleihung nur die Betrauung mit Aufgaben der Hoheitsverwaltung (Öhlinger, Verfassungsrecht, 7. Aufl. Rn. 571) versteht, während der Begriff der Beauftragung auch für Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung offen ist.

(...) Abs. 2 soll als Auffangtatbestand für nicht von Abs. 1 erfasste natürliche oder juristische Personen des Privatrechts dienen, somit jene Rechtsträger, die außerhalb der Verwaltung stehen. Die von Rechtsträgern iSd Abs. 2 ausgeführte Tätigkeit muss jedoch der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen. Es erfolgt dadurch eine Erweiterung des Anwendungsbereiches des Diskriminierungsverbotes. Die Bestimmung orientiert sich an § 2 Abs. 3 Oberösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. Nr. 50/2005, und an § 1 Abs. 4 lit. b Vorarlberger Gesetz über das Verbot der Diskriminierung, LGBl. Nr. 17/2005 idF LGBl. Nr. 49/2008. Ähnliche Bestimmungen sehen zudem § 28 Abs. 1 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz und § 1 Abs. 3 Wiener Antidiskriminierungsgesetz vor. Unter die von Abs. 2 erfassten Rechtsträger können beispielsweise Veranstalter (Landesgesetzgebungskompetenz hinsichtlich der Regelung des Veranstaltungswesens nach Art. 15 Abs. 1 B-VG), die Personen auf Grund ihrer Hautfarbe den Zutritt zu ihrer Veranstaltungsstätte verweigern, fallen. Im gegebenen Zusammenhang gilt es jedoch auch Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG zu beachten, wonach, eine Verwaltungsübertretung vorliegt, wenn Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind.“

Zu § 15 (Anwendungsbereich):

Auf Wunsch der Vollziehung wurde das Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen nummerisch vor die Definition des Anwendungsbereiches gestellt. Darüber hinaus erfolgt eine „Verschmelzung“ mit dem Diskriminierungsverbot gem. § 29 K-ADG. Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht daher im Unterschied zum K-ADG keine unterschiedlichen Regelungen für das Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen, soweit eine Grundsatzgesetzgebung des Bundes besteht, vor. § 14 und 15 des Gesetzesentwurfes dienen damit zugleich auch der Ausführung der Grundsatzbestimmungen der §§ 40a bis 40c GIBG. Dort, wo keine grundsatzgesetzlichen Vorgaben bestehen, wird seitens des Landesgesetzgebers ein „grundsatzfreier Raum“ angenommen (vgl. hierzu bereits (EB Zl. -2V-LG-818/14-2004, 25) und in weiterer Folge einheitliche Regelungen gemeinsam mit jenen Bereichen getroffen, die der sonstigen Landesgesetzgebung unterliegen.

Zu Abs. 1: Mit Abs. 1 wird klargestellt, dass das Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen nur für Sachverhalte anwendbar ist, denen eine Gesetzgebungskompetenz des Landes, einschließlich der Kompetenz zur Ausführungsgesetzgebung, zugrunde liegt.

Zu Abs. 2: Die Bestimmung dient der Abgrenzung zur Zuständigkeit des Bundes, auf eine wörtliche Übernahme des § 11 Abs. 1 K-ADG – und damit auch einer Spiegelung des § 30 GIBG – wurde auf Wunsch der Vollziehung im Sinne einer sprachlichen Vereinfachung verzichtet.

Zu Abs. 4: Durch die Bestimmung soll klargestellt werden, dass der Anwendungsbereich des 2. Abschnittes des 2. Hauptstückes dann und in dem Ausmaß eröffnet ist, als zu jenen Bereichen, die vom Anwendungsbereich nicht erfasst sind, Sachverhalte hinzutreten, hinsichtlich derer das Diskriminierungsverbot gemäß § 14 des Gesetzesentwurfes greift. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn neben der Verletzung des Förder- und Gleichstellungsgebotes im Bereich Gemeinde und Gemeindeverband gemäß § 41 des Gesetzesentwurfes zugleich auch aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit der Zugang zu einer Weiterbildungsförderung verweigert werden würde.

Zum 3. Abschnitt des 2. Hauptstückes (§§ 16 und 17)Allgemeines:

Der 3. Abschnitt des 2. Hauptstückes des vorliegenden Gesetzesentwurfes geht inhaltlich auf den 2a. Abschnitt (§§ 10a bis 10c) des K-ADG zurück. Mit der Novelle LGBI. Nr. 44/2017 wurde diese Bestimmungen zur Umsetzung 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, in das K-ADG eingefügt.

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 Arbeitnehmerfreizügigkeit ist als Grundfreiheit des Binnenmarktes bereits primärrechtlich vorgegeben: Nach Art. 45 Abs. 1 AEUV ist innerhalb der Europäischen Union die Freizügigkeit gewährleistet. Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen (Art. 45 Abs. 2 AEUV). 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 Arbeitnehmern 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).

Die Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU erfolgte in Österreich im Vergleich zu anderen Richtlinienumsetzungen verhältnismäßig divers. Auf Ebene des Bundes wurde unter anderem mit BGBl. I Nr. 119/2016 das UmsetzungsG-Richtlinie 2014/54/EU erlassen. Dieses sieht in seinem § 2 ein Benachteiligungsverbot vor, dem zufolge Bedienstete des Bundes, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der zuvor genannten Bestimmungen oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt gemäß § 2 ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis zum Bund anstreben, soweit sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen. Das Bundesgesetz gilt ferner auch für Landeslehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (vgl. § 6 UmsetzungsG-Richtlinie 2014/54/EU). Kärnten folgte demgegenüber im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU dem Beispiel Vorarlbergs und Wiens im Sinne der Schaffung eines umfassenden Diskriminierungsschutzes (vgl. § 3 Abs. 5 iVm § 1 Abs. 2 Wiener Antidiskriminierungsgesetz; § 3 Abs. 2 Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz).

§ 16 (Diskriminierungsverbot):

Abs. 1: Nach Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass zur Durchsetzung der mit Art. 45 und mit den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 gewährten Rechte, allen Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, die sich durch eine – vergangene oder gegenwärtige – ungerechtfertigte Einschränkung und Behinderungen ihres Rechts auf Freizügigkeit oder durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche auf dem Gerichtsweg geltend machen können. Entsprechend dieser Vorgabe für den Rechtsschutz wird daher der sachliche Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbotes definiert. Das Diskriminierungsverbot im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit wird damit im Ergebnis nach dem Vorbild des § 3 Abs. 5 Wiener Antidiskriminierungsgesetz neu gestaltet und stellt nunmehr allgemein auf das Verbot der Einschränkung oder Behinderung von Arbeitnehmern der Europäischen Union (§ 6 Abs. 6) und von Familienangehörigen eines Arbeitnehmers der Europäischen Union (§ 6 Abs. 7), 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, ab, wobei deklarativ auf Einschränkungen oder Behinderungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit hingewiesen wird. Die Formulierung ist damit allgemeiner gehalten, ein zusätzliches ausdrückliches Diskriminierungsverbot aufgrund der Staatsangehörigkeit ist nicht mehr vorgesehen, da dieses bereits von dem allgemeinen Verbot erfasst ist.

Abs. 2: Der Kreis jener Organe bzw. Personen, die dem Diskriminierungsverbot unterliegen, wird aus kompetenzrechtlichen Erwägungen sowie im Hinblick auf das Gros der gesetzlichen Umsetzungsakte in Österreich ebenfalls etwas enger gezogen. Den Ländern kommt gem. Art. 21 B-VG die Zuständigkeit zur Gesetzgebung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände nach Art. 21 B-VG sowie gem. Art. 15 Abs. 1 B-VG eine entsprechende Organisationskompetenz zu. Bundessache ist demgegenüber gem. Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG das Arbeits- und Arbeiterrecht, das Sozial- und Vertragsversicherungswesen sowie Kammern für Arbeiter und Angestellte mit Ausnahme solcher auf dem Gebiet der Land- und Forstwirtschaft sowie gemäß Art. 11 Abs. 1 B-VG das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

Abs. 3: Die Bestimmung erfolgt in Umsetzung von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2014/113/EG und entspricht § 10a Abs. 4 K-ADG.

Abs. 4: Es wird eine sinngemäße Anwendung des § 8 (Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis), § 9 (Unzulässige Auswahlkriterien), § 10 (Diskriminierungsverbot in der sonstigen Arbeitswelt), § 11 (Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen) und des § 12 (Ausschreibung von Planstellen und Funktionen).

Abs. 5: Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 10a Abs. 4 K-ADG.

In Bezug auf Z 1 ist insbesondere auf die Ausnahmen vom Anwendungsbereich für Dienstverhältnisse von Landarbeitern gem. Art. 11 Abs. 1 Z 9 B-VG sowie auf Dienstverhältnisse von Landeslehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen gem. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. B B-VG hinzuweisen.

Durch Z 2 soll klargestellt werden, dass das Diskriminierungsverbot nur in jenen Angelegenheiten gilt, die nicht in die Regelungskompetenz des Bundes fallen und somit in Gesetzgebung Sache des Landes sind. Zu den von der Landeskompetenz erfassten Regelungsbereichen zählen etwa Angelegenheiten des Sozialrechts (zB Leistungen nach dem Kärntner Sozialhilfegesetz oder dem Kärntner Chancengleichheitsgesetz), Förderungen nach dem Kärntner Wohnbauförderungsgesetz 2017, 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 oder einem Gemeindeverband oder Förderungen von Erziehungsberechtigten nach dem Kärntner Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz. Inhaltlich besteht hier naturgemäß eine gewisse Überschneidung mit dem Verbot der Diskriminierung in sonstigen Bereichen gemäß § 14 des Gesetzesentwurfes, sofern eine Ungleichbehandlung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit erfolgt.

In Bezug auf Z 3 ist im gegenständlichen Zusammenhang insbesondere darauf hinzuweisen, dass Art. 45 Abs. 4 AEUV eine Bereichsausnahme zu Gunsten der öffentlichen Verwaltung enthält und darüber hinaus in Art. 45 Abs. 3 AEUV Rechtfertigungsgründe für Einschränkungen in die Grundfreiheit nennt (öffentliche Ordnung, Sicherheit und Gesundheit).

In den Erläuterungen zu § 10a Abs. 4 lit. b K-ADG wird exemplarisch Folgendes ausgeführt (EB Zl. 01-VD-LG-1745/6-2017, S 6, durchgängige Kursivsetzung nicht im Original):

„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).“

§ 17 (Bereitstellung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit):

§ 17 des Gesetzesentwurfs 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; die Bestimmung entspricht inhaltlich § 10c K-ADG.

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. Wie bereits in den Erläuterungen zur Einfügung eines neuen § 10c in das K-ADG mit der Novelle LGBI. Nr. 44/2017 ausgeführt (EB Zl. 01-VD-LG-1745/6-2017, S 7), erscheint eine ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung einschlägiger Informationen mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH, der zufolge Richtlinien durch rechtlich verbindliche und zwingende Vorschriften mit Außenwirkung umzusetzen sind, geboten (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).

§ 17 des Gesetzesentwurfs 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. In Anknüpfung an die bisherige Rechtslage gemäß § 10c Abs. 2 K-ADG soll die Landesregierung diese Aufgabe wahrnehmen. Bezogen auf diesen Aufgabenbereich ist daher die Landesregierung 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 im Zuge der mit LGBI. Nr. 44/2017 bewirkten Novelle des K-ADG 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 Benennung einer oder mehrerer Stellen ist nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU zulässig, da nach dieser Bestimmung jeder Mitgliedstaat eine oder mehrerer Strukturen bzw. Stellen zu benennen hat.

Zum 1. Abschnitt des 3. Hauptstückes (§§ 18 bis 31)

Um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, werden die Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes und das Verfahrensrecht nunmehr einheitlich im 3. Hauptstück des Gesetzesentwurfes für alle Bereiche in eigenen Abschnitten normiert.

Die im 1. Abschnitt des 3. Hauptstückes des Gesetzesentwurfes (Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes) Schadenersatzregelungen dienen der Umsetzung von Art. 25 der Richtlinie 2006/54/EG, von Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG, von Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 13 der Richtlinie 2019/1158.

§ 18 (Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 9 K-LGBG bzw. § 14 K-ADG. Hinsichtlich des Bereichs der Arbeitnehmerfreizügigkeit entspricht diese Regelung § 10b K-ADG.

§ 19 (Festsetzung des Entgelts):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 10 K-LGBG bzw. § 15 K-ADG. Hinsichtlich des Bereichs der Arbeitnehmerfreizügigkeit entspricht diese Regelung § 10b K-ADG.

§ 20 (Gewährung freiwilliger Sozialleistungen):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 11 K-LGBG bzw. § 16 K-ADG. Hinsichtlich des Bereichs der Arbeitnehmerfreizügigkeit entspricht diese Regelung § 10b K-ADG.

§ 21 (Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich grundsätzlich § 12 K-LGBG bzw. § 17 K-ADG; statt auf das Frauenfördergebot wird nunmehr auf das Förder- und Gleichstellungsgebot gemäß § 41 des Gesetzesentwurfes abgestellt.

§ 22 (Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 13 K-LGBG bzw. § 18 K-ADG.

§ 23 (Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich grundsätzlich § 14 K-LGBG bzw. § 19 K-ADG; statt auf das Frauenfördergebot wird nunmehr auf das Förder- und Gleichstellungsgebot gemäß § 41 des Gesetzesentwurfes abgestellt.

§ 24 (Gleiche Arbeitsbedingungen):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 15 K-LGBG bzw. § 20 K-ADG.

§ 25 (Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Probendienstverhältnisses):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 16 K-LGBG bzw. § 21 K-ADG. Auf Grund von im Begutachtungsverfahren vorgebrachten Änderungswünschen wird § 25 – nach dem Vorbild des § 18c B-GIBG – dahingehend ergänzt, dass nunmehr auch in Abs. 1 und 2 eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vorgesehen wird. Die Verfahrensbestimmungen werden nach dem Vorbild des § 20 B-GIBG entsprechend angepasst.

§ 26 (Sonstige Arbeitswelt):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 22 K-ADG.

§ 27 (Belästigung):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 17 K-LGBG bzw. § 23 K-ADG.

§ 28 (Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen und der Arbeitnehmerfreizügigkeit):

Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 27 Abs. 1 iVm § 10b Abs. 2 K-ADG. Mit der mit LGBI. Nr. 18/2013 bewirkten Novelle zum K-ADG wurde einheitlich sowohl im K-ADG als auch im K-LGBG der Mindestschadenersatz, der im Falle einer Diskriminierung zu leisten ist, von 720 Euro auf 1.000 Euro angehoben. Kompetenzrechtlich gründet sich die Bestimmung auf Art. 15 Abs. 9 B-VG (siehe hierzu den Allgemeinen Teil der Erläuterungen).

Im gegenständlichen Zusammenhang ist insbesondere auf Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 14 der Richtlinie 2004/113/EG hinzuweisen, wonach die Mitgliedstaaten Sanktionen festzulegen haben, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung der jeweiligen Richtlinie zu

verhängen sind und die Mitgliedstaaten alle geeigneten Maßnahmen um deren Durchsetzung zu gewährleisten haben. Die Sanktionen, die die Mitgliedstaaten vorzusehen haben, können nach den genannten Bestimmungen auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen und sie müssen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein.

Aufgrund von im Begutachtungsverfahren vorgebrachten Änderungswünschen wird § 28 des Gesetzesentwurfes gegenüber dem Begutachtungsentwurf dahingehend überarbeitet, dass nunmehr Ansprüche aufgrund von Verletzungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und jenen aufgrund einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen durch verschiedene Absätze voneinander getrennt werden. Ferner wird auf das Abstellen einer von den Organen zu vertretenden Diskriminierung verzichtet. Im Sinne der Einheitlichkeit wird dies auch für die übrigen Bestimmungen des Gesetzesentwurfes vorgesehen.

§ 29 (Mehrfachdiskriminierung):

Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 21a K-ADG sowie § 17a K-LGBG. Die Bestimmungen wurden mit der Novelle LGBI. Nr. 1/2010 in das K-ADG und das K-LGBG eingefügt. Der Gesetzeswortlaut orientiert sich nunmehr aber an § 19a B-GIBG.

§ 30 (Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 27a K-ADG, der mit Novelle LGBI. Nr. 44/2017 eingefügt worden ist (siehe EB RV Zl. 01-VD-LG-1754/6-2017) und dient der Umsetzung der Art. 18 der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 13 der Richtlinie 2019/1158.

§ 31 (Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 9 K-LGBG bzw. § 10 K-ADG.

Zum 2. Abschnitt des 3. Hauptstückes

Das Verfahrensrecht wird nunmehr für alle Bereiche einheitlich in einem eigenen Abschnitt normiert. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und der Übersichtlichkeit wurde dieser Abschnitt in Anlehnung an die §§ 7k ff Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) jedoch systematisch neu gefasst.

Das Gesetzesvorhaben wird ferner zum Anlass genommen, die Fristen zu vereinheitlichen.

§ 32 (Geltendmachung von Ansprüchen bei den ordentlichen Gerichten):

§ 32 regelt die Fristen für die Geltendmachung der Ansprüche von Bewerberinnen und vertraglichen Dienstnehmerinnen bei den ordentlichen Gerichten. Zu beachten ist, dass die jeweils für einen bestimmten Tatbestand festgelegte Frist nur für diesen relevant ist und die Geltendmachung eines Anspruches aus einem anderen Tatbestand, für den gegebenenfalls eine längere Frist normiert ist, damit nicht ausgeschlossen ist.

Die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 26 durch Beamten wird hier ebenfalls normiert.

Für die gerichtliche Geltendmachung gelten dabei folgende Fristen:

- a) 14 Tage:
 - für Anfechtungen einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses (§ 25 Abs. 1): ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses
 - für eine Feststellungsklage nach § 25 Abs. 2: mit Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf
- b) sechs Monate: für die Geltendmachung von Ansprüchen nach
 - § 18 (Diskriminierung bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses): ab Ablauf des Tages, an dem Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung erlangt wird
 - § 22 (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vertraglich Bediensteter): ab Ablauf des Tages, an dem Kenntnis von der Ablehnung der Beförderung erlangt wird
 - § 25 Abs. 3 (Diskriminierung bei Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Probedienstverhältnisses): mit Zugang der Beendigungserklärung
- c) ein Jahr: für die Geltendmachung von Ansprüchen nach

- § 27 (Belästigung)

d) drei Jahre: für die Geltendmachung von Ansprüchen nach

- § 19 (Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts)

- § 20 (Diskriminierung bei Gewährung freiwilliger Sozialleistungen)

- § 21 (Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung)

- § 24 (Diskriminierung bei Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen)

- § 26 (Diskriminierung bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Dienstnehmerinnen- oder Dienstgeberorganisation einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen; „sonstige Arbeitswelt“)

- § 38 Abs. 3 (Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot)

Bei der 14-tägigen Anfechtungsfrist handelt es sich um eine prozessuale Frist, dh die Tage des Postlaufs werden nicht eingerechnet und gegen die Versäumung der Frist ist die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (§§ 146 ff ZPO) zulässig.

Für die Ansprüche gemäß §§ 19, 20, 21, 24, 26 und 38 gilt eine 3-jährige Verjährungsfrist, wobei diesbezüglich nunmehr als Rechtsgrundlage zwischen § 1486 ABGB und § 1489 ABGB unterschieden wird. Schadenersatzansprüche verjähren binnen bestimmter Frist ab Kenntnis des Geschädigten vom Schaden und der Person des Schädigers. Bei Erfüllungsansprüchen im weiteren Sinn (bspw. Entgeltdifferenz, Einbeziehung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, ...) beginnt die Verjährungsfrist hingegen zu laufen, sobald die objektive Möglichkeit der Rechtsausübung besteht (vgl. 1478 ABGB).

Entsprechende Verpflichtungen zur Gewährung eines Rechtsschutzes sehen insbesondere Art. 8 der Richtlinie 2004/113/EG, Art. 9 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 7 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 17 der Richtlinie 2006/54/EG vor. Ferner ist in Bezug auf den Schutz vor Diskriminierung in sonstigen Bereichen ergänzend noch auf Art. 9 der Richtlinie 2010/41/EU zu verweisen.

In Bezug auf den Schutz vor Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist auf Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU hinzuweisen. Nach Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass zur Durchsetzung der mit Art. 45 AEUV und mit den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 gewährten Rechte, allen Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, die sich durch eine – vergangene oder gegenwärtige – ungerechtfertigte Einschränkung und Behinderungen ihres Rechts auf Freizügigkeit oder durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche auf dem Gerichtsweg geltend machen können.

§ 33 (Geltendmachung von Ansprüchen von Beamtinnen bei der zuständigen Dienstbehörde):

Für die dienstbehördliche Geltendmachung von Ansprüchen gelten folgende Fristen:

a) 14 Tage:

- für Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung eines provisorischen Beamten und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung: ab Ablauf des Tages, an dem Kenntnis von der Kündigung erlangt wird

b) sechs Monate: für die Geltendmachung von Ansprüchen nach

- § 23 (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg eines Beamten)

- § 25 Abs. 3 durch einen provisorischen Beamten

c) drei Jahre: für die Geltendmachung von Ansprüchen nach

- § 20 (Diskriminierung bei Gewährung freiwilliger Sozialleistungen)

- § 21 (Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung)

- § 24 (Diskriminierung bei Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen)

- § 38 Abs. 3 (Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot).

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 32 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

§ 34 (Geltendmachung von Ansprüchen von Beamtinnen bei Belästigung):

Ansprüche von Beamten gegenüber dem Belästiger sind im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen; Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber bei der zuständigen Dienstbehörde.

§ 35 (Fristenhemmung):

Im Unterschied zu den bisherigen Regelungen im K-ADG und K-LGBG wird die Fristenhemmung nunmehr § 15 GIBG sinngemäß nachgebildet.

Zur Klarstellung der Beendigung der Fristenhemmung wird nun explizit auf die nachweisliche Zustellung des Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission bzw. ein Schreiben im Sinne des Abs. 2 Z 2 der Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission abgestellt.

Es wird nunmehr normiert, dass nach der zuvor dargelegten Zustellung dem Betroffenen noch zumindest eine Frist von 3 Monaten zur Geltendmachung zur Verfügung steht. Es handelt sich dabei um eine sogenannte Fortlaufhemmung, dh nach Wegfall des Hemmungsgrundes steht die gesamte restliche Zeit, zumindest aber noch drei Monate für die Geltendmachung der Ansprüche zur Verfügung. War die ursprüngliche Frist kürzer (zB Anfechtung einer Kündigung), steht dem Betroffenen nur diese offen. Dadurch soll verhindert werden, dass der der Betroffene durch die Hemmung des Fristlaufs ein Vorteil dahingehend erlangt, dass ihm schließlich eine längere Frist zur Geltendmachung zur Verfügung steht, als ursprünglich vorgesehen.

Sollte die Frist zur Geltendmachung bereits abgelaufen sein, so kommt eine Hemmung der Frist von vornherein nicht in Betracht.

§ 36 (Beweislast vor den ordentlichen Gerichten):

Im Erwägungsgrund 30 der Richtlinie 2006/54/EG wird dargelegt, dass *„der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast (...) wesentlich [ist], um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sollten daher Bestimmungen vorgesehen werden, die sicherstellen, dass die Beweislast – außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen nationalen Stelle obliegt – auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedsstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.“*

Für die Definition der Beweislast wird nunmehr der genaue Richtlinienwortlaut übernommen, um allfällige Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden. Es handelt sich um keine Beweislastumkehr im technischen Sinn, sondern um eine Beweiserleichterung. Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 18 Abs. 4a K-LGBG bzw. § 25 K-ADG.

Diese Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 19 der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 8 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 9 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 10 der Richtlinie 2000/78/EG.

Nach Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2004/113/EG, Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in ihren Rechten für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vorgelegen hat.

Ergänzend ist auch auf Art. 12 der Richtlinie (EU) 2019/1158 hinzuweisen. Nach dieser Bestimmung haben die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einesurlaubes gem. den Art. 4 bis 6 der Richtlinie (Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige) erfolgt, vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass die Kündigung aus diesen Gründen erfolgt ist, dem Arbeitgeber der Nachweis obliegt, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

§ 37 (Beweislast vor der Dienstbehörde):

In den Motivenberichten zur Novelle zum K-LGBG, LGBl. Nr. 62/2001, Zl. -2V-LG-216/15-2000, wird ua wie folgt ausgeführt:

„Betreffend die Rechtsansprüche der Beamten und Art. 4 Abs. 3 der RL 97/80/EG ist fraglich, inwieweit von der in Art. 4 Abs. 1 der RL vorgesehenen Beweislastverteilung abgesehen werden kann, weil „die Ermittlung des Sachverhalts“ der Verwaltungsbehörde obliegt (vgl. §§ 37, 39 Abs. 2, § 45 Abs. 2 AVG, § 8 Abs. 1 DVG – Grundsatz der Amtswegigkeit des Verfahrens). Im Hinblick auf die Gleichbehandlung des öffentlichen Dienstes und auf Grund der Tatsache, dass die materielle Wahrheitsfindung im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstrechtsverfahrens bei bestimmten dienstrechtlichen Ansprüchen derzeit jener Behörde obliegt, der die Diskriminierung vorgeworfen wird, wird jedoch auch für die Ansprüche öffentlich-rechtlicher Bediensteter eine Änderung der Beweislastregel vorgesehen (vgl. auch Sporrer, Aus der Rechtsprechung der Gerichte der Europäischen Union, ÖJZ 1998, 452f).“

Der VwGH hat in mehreren Entscheidungen zu § 20a B-GIBG (Beweislast) ausgeführt, dass im Dienstrechtsverfahren der Grundsatz der Amtswegigkeit gilt, weshalb dieses Verfahren unter die Ausnahmebestimmung des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 97/80/EG fällt (E vom 28.4.2008, 2007/12/0064; 14.11.2012, 2010/12/0215). Die Richtlinie 97/80/EG ist zwar nicht mehr in Kraft, doch findet sich in Richtlinie 2000/43/EG (Art. 8 Abs. 5), Richtlinie 2000/78/EG (Art. 10 Abs. 3) und Richtlinie 2006/54/EG (Art. 19 Abs. 3) die gleichlautende Bestimmung, wonach die Mitgliedstaaten davon absehen können, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

Die bisher lediglich im Bereich des K-LGBG vorgesehene Beweislasteileichterung vor der Dienstbehörde soll auch ins gegenständliche Gesetzesvorhaben übergeführt werden.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 36 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

§ 38 (Benachteiligungsverbot):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 18 Abs. 6 und 7 K-LGBG bzw. § 26 K-ADG.

Diese Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 24 der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 11 der Richtlinie 2000/78/EG.

Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG sehen vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen haben, um den Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erfolgen. Art. 11 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 24 der Richtlinie 2006/54/EU treffen vergleichbare Bestimmungen indem sie vorsehen, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen haben, um die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Nach Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten in ihre nationalen Rechtsordnungen die Maßnahmen aufzunehmen, die erforderlich sind, um Arbeitnehmer der Union vor Benachteiligungen oder Repressalien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung der in Art. 1 genannten Rechte zu schützen.

§ 39 (Nebenintervention):

Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 24 Abs. 6 und § 27 Abs. 4 K-ADG sowie § 18 Abs. 8 K-LGBG. Aus unionsrechtlicher Sicht ist insbesondere Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG, Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2010/41/EU und Art. 17 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG hinzuweisen, deren Umsetzung § 39 des Gesetzesentwurfes dient: Nach den genannten Bestimmungen haben die Mitgliedstaaten im Wesentlichen sicherzustellen, dass Verbände, Organisationen, die gemäß den im nationalen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den zur Durchsetzung der Ansprüche aus der jeweiligen Richtlinie vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können. In ähnlicher Weise bestimmt Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU, 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 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 2014/54/EU genannten Rechte beteiligen können.

Ferner ist auf die Ausführungen in den Erläuterungen zur Stammfassung des § 24 K-ADG hinzuweisen; diese führen Folgendes aus (EB Zl. -2V-LG-818/14-2004, 21 f, Kursivsetzung nicht im Original):

„Nach Art. 9 Abs. 2 der RL 2000/78/EG und Art. 7 Abs. 2 der RL 2000/43/EG ist sicherzustellen, dass Organisationen, die sich mit der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes beschäftigen, im Namen der betroffenen Personen und mit deren Einwilligung an Gerichts- und Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung ihrer Ansprüche beteiligen können.

Auf Anraten des Bundes soll die Beteiligung von Interessenvertretungen (wie ZB Personalvertretung oder Gewerkschaft) sowie von Nichtregierungsorganisationen am gerichtlichen Verfahren im Rahmen des bewährten zivilprozessualen Instituts der Nebenintervention (§§ 17 bis 19 ZPO) erfolgen. Nebenintervenient nach diesen Bestimmungen ist jemand, der, ohne selbst Partei des Verfahrens zu sein, ein rechtliches Interesse daran hat, dass in einem zwischen anderen Personen anhängigen Rechtsstreit eine Person obsiegt, und der sich daher an diesem Rechtsstreit zur Unterstützung dieser Partei beteiligt. Der Nebenintervenient ist berechtigt, zur Unterstützung der Hauptpartei Angriffs- und Verteidigungsmittel geltend zu machen, Beweise anzubieten und alle sonstigen Prozesshandlungen vorzunehmen. Seine Prozesshandlungen sind insoweit für die Hauptpartei rechtlich wirksam, als sie nicht mit ihren eigenen Prozesshandlungen in Widerspruch stehen. Mit Einwilligung beider Prozessparteien kann der Intervenient auch anstelle desjenigen, dem er beigetreten ist, in den Rechtsstreit als Partei eintreten.

Darüber hinaus können die Parteien nach § 26 ZPO Prozesshandlungen entweder selbst oder durch Bevollmächtigte vornehmen. Die Vertretung durch einen Bevollmächtigten schließt auch in jenen Fällen, in welchen Anwaltszwang besteht, nicht aus, dass die Partei in Begleitung ihres Bevollmächtigten vor Gericht erscheint. Nach § 33 kann die Partei Personen, welche nicht Rechtsanwälte sind, entweder eine Prozessvollmacht erteilen oder sie auch nur für einzelne bestimmte Prozesshandlungen bevollmächtigen. Die aufgrund einer Prozessvollmacht von dem Bevollmächtigten vorgenommenen Prozesshandlungen haben dieselbe Wirkung, als wenn sie von der Partei selbst vorgenommen wären (Ausnahme Geständnisse und Tatsachenerklärungen).

(...).“

Im Anschluss hieran verweisen die Erläuterungen auf § 10 AVG. In Bezug auf das Verwaltungsverfahren bestimmt § 10 Abs. 1 AVG, dass die Beteiligten und ihre gesetzlichen Vertreter sich, sofern nicht ihr persönliches Erscheinen ausdrücklich gefordert wird, durch natürliche Personen, die volljährig und handlungsfähig sind und für die in keinem Bereich ein gerichtlicher Erwachsenenvertreter bestellt oder eine gewählte oder gesetzliche Erwachsenenvertretung oder Vorsorgevollmacht wirksam ist, durch juristische Personen oder durch eingetragenen Personengesellschaften vertreten lassen können. Bevollmächtigte haben sich durch eine schriftliche, auf Namen oder Firma lautende Vollmacht auszuweisen. Vor der Behörde kann eine Vollmacht auch mündlich erteilt werden. Vor der Behörde kann eine Vollmacht auch mündlich erteilt werden, wobei zu ihrer Beurkundung ein Aktenvermerk genügt. Schreitet eine zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person ein, ersetzt die Berufung auf die ihr erteilte Vollmacht deren urkundlichen Nachweis. Nach § 10 Abs. 4 AVG kann die Behörde von einer ausdrücklichen Vollmacht absehen, wenn es sich um die Vertretung durch amtsbekannte Angehörige (§ 36a), Haushaltsangehörige, Angestellte oder durch amtsbekannte Funktionäre von beruflichen oder anderen Organisationen handelt und Zweifel über Bestand und Umfang der Vertretungsbefugnis nicht bestehen. Nach § 10 Abs. 5 AVG können die Beteiligten sich eines Rechtsbeistandes bedienen und auch in seiner Begleitung vor der Behörde erscheinen.

Zum 1. Abschnitt des 4. Hauptstückes (§§ 40 bis 44)

§ 40 (Gleichstellungsprogramm):

Das Gleichstellungsprogramm entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Frauenförderungsprogramm des § 28a K-LGBG. Durch die Umbenennung in Gleichstellungsprogramm soll hervorgehoben werden, dass sowohl Unterrepräsentationen von Frauen als auch von Männern in den Verwendungen bestehen können, die zu beseitigen sind. Es erscheint zeitgemäß, das Gleichstellungsprogramm und entsprechende Anpassungen nicht nur in der „Kärntner Landeszeitung“ sondern zusätzlich auch im Internet auf der Homepage des Landes Kärnten zu veröffentlichen.

§ 41 (Förder- und Gleichstellungsgebot im Bereich Gemeinde und Gemeindeverband):

Diese Bestimmung orientiert sich grundsätzlich am bisherigen § 26 K-LGBG, wird jedoch im Hinblick auf das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz (K-GMG) angepasst. Zusätzlich soll neben dem – weiterhin bestehenden - Frauenfördergebot verstärkt auf den Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern geachtet werden. Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes ist die Erreichung einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern, das jedoch nicht immer nur durch Frauenförderung erreicht werden kann. Das genannte Ziel kann nur dann verwirklicht werden, wenn in Verwendungen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, das jeweils andere - also Frauen und Männer - entsprechend gefördert wird.

Zu Abs. 3: Bedienstete, die dem Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz (K-GMG) unterliegen, sind in unterschiedlichen Berufsgruppen (Modellfunktionen) tätig. Diese Modellfunktionen wiederum lassen sich zu Modellstellenfamilien/Bereichen zusammenfassen. Diese Systematik gibt die Kärntner Gemeinde-Einreichungsplan-Verordnung vor.

Für die Sicherstellung der Gleichbehandlung bei Stellenbesetzungen im Gemeindedienst werden Modellstellenfamilien zu größeren Bereichen der Gemeinden zusammengefasst: Aufsicht, Bestattung, Handwerk, Pädagogik, Pflege, Verwaltung.

Um jedoch innerhalb großer Beschäftigungsbereiche dennoch eine Unterscheidung zwischen höheren und niedrigeren Stellen zu ermöglichen, wird innerhalb der Bereiche Verwaltung (KU, AK, F), Handwerk/Technik (TH), Pädagogik (EP), Pflege (PF) eine weitere Untergliederung nach Stellenwerten vorgenommen (jeder Stellenwert entspricht genau einer Gehaltsklasse). In den größeren Bereichen gibt es daher zur Untergliederung zwischen einfacheren und komplexeren Stellen zwei bzw. drei nach der Höhe des Stellenwertes gestaffelte Kategorien an Stellen.

§ 42 (Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung):

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 27 K-LGBG. Als Ausdruck der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern wird nunmehr aber hinsichtlich der bevorzugten Zulassung auf das unterrepräsentierte Geschlecht abgestellt.

§ 43 (Zusammensetzung von Gremien):

Diese Regelung entspricht § 27a K-LGBG. In den Erläuterungen zu RV LGBI. Nr. 10/2018, Zl. 01-VD-LG-1820/12-2017, S. 2 wird wie folgt ausgeführt:

„Um in der Praxis auf das Geschlechterverhältnis einzuwirken, soll im V. Abschnitt des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes („Förderungsmaßnahmen für Frauen“) als ausdrückliches Ziel niedergelegt werden, dass die Landesregierung bei der Beschickung landesgesetzlich vorgesehener Beiräte, Aufsichtsräte und Kuratorien ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis anzustreben hat.“

§ 44 (Vertretung von Frauen in Kommissionen):

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 28 K-LGBG.

Zum 2. Abschnitt des 4. Hauptstückes (§§ 45 bis 49)Allgemeines:

Der 2. Abschnitt des 4. Hauptstückes des Gesetzesentwurfes dient in Form der §§ 47 bis 49 in erster Linie der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, ABl. Nr. L 327, S 1, welche bisher in § 30a K-ADG umgesetzt wurde. Auf Seiten des Bundes erfolgte die Umsetzung der Richtlinie im Weg-Zugänglichkeits-Gesetz – WZG, BGBl. I Nr. 59/2019. Ferner wird aus systematischen Gründen auch der bisherige § 30 K-ADG gemeinsam mit den Bestimmungen über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen geregelt.

§ 45 (Angemessene Vorkehrungen):

Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 30 K-ADG und dient der Umsetzung von Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Anders als nach der bisherigen Rechtslage wird die Bestimmung in zwei Absätze getrennt und es werden die Tatbestände, welche bei der Prüfung, ob eine Belastung als

unverhältnismäßig einzustufen ist, zu berücksichtigen sind neu formuliert. Diese Neuformulierung orientiert sich zum Teil an § 5 NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017. Nach Art. 5 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG haben die Mitgliedstaaten „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Das bedeutet entsprechend den Vorgaben dieser Bestimmung, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nach Art. 5 Satz 3 nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird (vgl. im gegenständlichen Zusammenhang auch die ErwGr. Nr. 17 und 20 der Richtlinie 2000/78/EG).

§ 46 (Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen):

Die Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung, dass Websites und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen die Barrierefreiheitsanforderungen erfüllen, und verfolgt den Zweck, eine Angleichung der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zu erreichen, um diese Websites und mobilen Anwendungen für die Nutzer – insbesondere für Menschen mit Behinderungen – besser zugänglich zu machen (vgl. Art. 1 Abs. 1 und 2 der Richtlinie [EU] 2016/2102).

Abs. 1: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 30a Abs. 1 K-ADG. Die Barrierefreiheitsanforderungen sind von den „öffentlichen Stellen“ iSd Art. 3 Z 1 der Richtlinie (EU) 2016/2102 zu erfüllen. Hierunter sind der Staat, die Gebietskörperschaften, die Einrichtungen des öffentlichen Rechts im Sinne der Definition gem. Art. 2 Abs. 1 Z 4 der Richtlinie 2014/24/EU oder Verbände, die aus einer oder mehreren solcher Körperschaften oder Einrichtungen des öffentlichen Rechts bestehen, sofern diese Verbände zu dem besonderen Zweck gegründet wurden, im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nicht gewerblicher Art zu erfüllen. Wie bereits in den Erläuterungen zu § 30a K-ADG ausgeführt, obliegt entsprechend der Begriffsdefinition der „öffentlichen Stelle“ gemäß Art. 3 Z 1 der Richtlinie (EU) 2016/2102 dem Landesgesetzgeber die Umsetzung der Richtlinie im Rahmen seiner auf die Organisationskompetenz eingeschränkten Regelungskompetenz nach Art. 15 Abs. 1 B-VG (EB RV zu Zl. 01-VD-LG-1871/8-2019, S 2). Das Land Kärnten hat – wie im Übrigen das Gros der Bundesländer – die Richtlinie (EU) 2016/2102 gestützt auf seine Organisationskompetenz umgesetzt. Die Verpflichtung zur Erfüllung der Barrierefreiheitsanforderungen gemäß *Abs. 1* trifft daher das Land Kärnten, die Gemeinden, die Gemeindeverbände, die Selbstverwaltungskörper (wie zB Landwirtschaftskammer und die Landarbeiterkammer) sowie sonstige landesgesetzlich eingerichtete juristische Personen des öffentlichen Rechts (wie zB die Kärntner Verwaltungsakademie, das Landesmuseum für Kärnten oder das Kärntner Landesarchiv).

Abs. 2: Die Bestimmung ist inhaltlich teilweise an § 1 Abs. 2 des Kärntner Spekulationsverbotsgesetz, LGBl. Nr. 25/2018, angelehnt. Die Einfügung einer solchen Bestimmung erfolgt vor dem Hintergrund des § 2 Abs. 1 Web-Zugänglichkeits-Gesetz – WZG des Bundes, welcher den Kreis der verpflichteten „öffentlichen Stellen“ weiter zieht und auch vom Bund „beherrschte“ Einrichtungen umfasst. Im Hinblick auf die Organisationskompetenz des Landes erscheint jedoch nur eine Abs. 2 des Gesetzesentwurfes entsprechende Bestimmung aus kompetenzrechtlicher Sicht möglich.

Abs. 3: Die Begriffsbestimmung erfolgt in Umsetzung von Art. 3 Z 2 der Richtlinie (EU) 2016/2102.

Abs. 4: Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2016/2102 schränkt den Anwendungsbereich der Richtlinie ein, sodass diese nicht für die dort genannten Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen gilt; entsprechende Ausnahmen vom Anwendungsbereich sieht – in Entsprechung mit § 30a Abs. 3 K-ADG – auch § 46 Abs. 4 des Gesetzesentwurfes vor. Bei Dateien mit Büroanwendungsformaten im Sinne der Z 1 handelt es sich bspw. um Dateien mit den Formaten pdf, docx oder xls, folglich um Dateien, die in Websites enthalten, jedoch nicht in erster Linie für die Verwendung im Internet gedacht sind (vgl. hierzu ErwGr. Nr. 26). Unter dem Begriff „zeitbasierte Medien“ (Z 2 und 3) ist (interaktives) Audio- und/oder Videomaterial zu verstehen (vgl. Art. 3 Z 6 der Richtlinie). Als Inhalte von Dritten (Z 5) sind bspw. verlinkte Textinhalte zu verstehen. Stücke aus Kulturerbesammlungen (Z 6) werden Art. 3 Z 7 der Richtlinie (EU) 2016/2102 als Gegenstände definiert, die in privatem oder öffentlichem Besitz, von historischem, künstlerischem, archäologischem, ästhetischem, wissenschaftlichem oder technischem Interesse und Teil von Sammlungen sind, die von Kultureinrichtungen wie Bibliotheken, Archiven und Museen geführt werden. Bei Reproduktionen von Stücken aus Kulturerbesammlungen, die aus den

genannten Gründen nicht vollständig barrierefrei zugänglich gemacht werden können, handelt es sich zB um historische Karten sowie Bücher in alter Schrift. Die Barrierefreiheitsanforderungen nach § 47 des Gesetzesentwurfes müssen auch dann nicht erfüllt werden, wenn dies zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Rechtsträgers führen würde (vgl. Art. 5 der Richtlinie). Demnach enthält Z 9 die entsprechenden Kriterien, nach welchen zu beurteilen ist, wann eine derartige unverhältnismäßige Belastung gegeben ist und wann nicht. Das Ergebnis dieser Beurteilung ist in der Erklärung zur Barrierefreiheit nach § 48 des Gesetzesentwurfes widerzugeben, ebenso wie barrierefrei zugängliche Alternativen. Ferner wird in Z 10 von der in Art. 1 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2016/2102 verankerten Option Gebrauch gemacht, Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen von Schulen, Kindergärten oder Kinderkrippen von der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 – mit Ausnahme jener Inhalte, die sich auf wesentliche Online-Verwaltungsfunktionen beziehen – auszunehmen.

§ 47 (Anforderungen an die Barrierefreiheit):

Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 30a Abs. 2 K-ADG und es werden in ihr die Anforderungen an einen barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen normiert.

Nach § 47 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes sollen Websites und mobile Anwendungen entsprechend den Vorgaben des Art. 4 der Richtlinie (EU) 2016/2102 wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet werden (vgl. Art 4 der Richtlinie). Es handelt sich hierbei um die vier Grundsätze des barrierefreien Zugangs. Der ErwGr. Nr. 37 der Richtlinie (EU) 2016/2102 führt hierzu Folgendes aus (Kursivsetzung nicht im Original): *„Es gibt vier Grundsätze des barrierefreien Zugangs: Wahrnehmbarkeit, d. h., die Informationen und Komponenten der Nutzerschnittstelle müssen den Nutzern in einer Weise dargestellt werden, dass sie sie wahrnehmen können; Bedienbarkeit, d. h., der Nutzer muss die Komponenten der Nutzerschnittstelle und die Navigation handhaben können; Verständlichkeit, d. h., die Informationen und die Handhabung der Nutzerschnittstelle müssen verständlich sein; und Robustheit, d. h., die Inhalte müssen robust genug sein, damit sie zuverlässig von einer Vielfalt von Benutzeragenten, einschließlich assistiven Technologien, interpretiert werden können. Diese Grundsätze des barrierefreien Zugangs werden ausgedrückt in prüfbaren Erfolgskriterien wie denjenigen, die der Europäischen Norm EN 301 549 V1.1.2 „Barrierefreiheitsanforderungen für die öffentliche Beschaffung von IKT-Produkten und -Dienstleistungen in Europa“ (Europäische Norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04)) zugrunde liegen, und zwar mittels harmonisierter Normen und einer gemeinsamen Methodik zur Prüfung, ob Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen diesen Grundsätzen genügen. Diese Europäische Norm wurde auf der Grundlage des Mandats M/376, das die Kommission den europäischen Normungsorganisationen erteilt hat, angenommen. Bis zur Veröffentlichung der Referenzen von harmonisierten Normen oder Teilen davon im Amtsblatt der Europäischen Union sollten die entsprechenden Klauseln der Europäischen Norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04) als Mindestvoraussetzung betrachtet werden, um diese Grundsätze in die Praxis umzusetzen.“*

Die Bestimmung des Abs. 2 erfolgt in Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102. Ferner beinhaltet Abs. 2 eine Verordnungsermächtigung zur näheren Festlegung der Anforderungen an den barrierefreien Zugang von Websites und mobilen Anwendungen – soweit dies zur Umsetzung der Richtlinie erforderlich ist – und berücksichtigt insbesondere die Zuständigkeit der Kommission zur Erlassung von Durchführungsrechtsakten bzw. delegierten Rechtsakten nach Art. 6 der Richtlinie.

§ 48 (Erklärung zur Barrierefreiheit):

Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 30a Abs. 4 K-ADG und sie ergeht in Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie (EU) 2016/2102. Die Erklärung zur Barrierefreiheit ist auf der Website zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren (vgl. Art. 7 Abs. 1 erster Satz der Richtlinie [EU] 2016/2102). Der Inhalt der Erklärung ergibt sich aus der von der Kommission mittels Durchführungsrechtsakt zu erlassenden Mustererklärung, und zwar konkret nunmehr aus dem Durchführungsbeschluss (EU) 2018/1523 der Kommission vom 11. Oktober 2018 zur Festlegung einer Mustererklärung zur Barrierefreiheit gemäß der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, ABL. Nr. L 256/103 vom 12.10.2018.

Art. 7 Abs. 1 sieht auch einen Feedback-Mechanismus, mit dem die Nutzer der betreffenden öffentlichen Stelle Mängel ihrer Website oder mobilen Anwendung bei der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen anfordern können sowie die Verpflichtung der Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass die öffentlichen Stellen auf Mitteilungen oder Anfragen innerhalb einer vernünftigen Frist angemessen reagieren, vor. In Umsetzung dieser Verpflichtung sieht § 48 Abs. 2 des

Gesetzesentwurfes in Entsprechung mit der bisherigen Rechtslage einen Feedback-Mechanismus und die Statuierung einer zwei Monatsfrist für die zuständigen Rechtsträger vor.

§ 49 (Aufgaben im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit):

Die Bestimmung entspricht weitestgehend § 30a Abs. 5 und 6 K-ADG, im Unterschied zu diesem wird jedoch die Gleichbehandlungsstelle anstelle der Landesregierung mit der Aufgabe der Überprüfung und Überwachung betraut. Ferner wird eine ausdrückliche Mitwirkungspflicht der verpflichteten Rechtsträger statuiert. Im gegenständlichen Zusammenhang ist ferner auf die Übergangsbestimmung nach § 79 Abs. 12 des Gesetzesentwurfes hinzuweisen, dem zufolge der erste Bericht der Gleichbehandlungsstelle gemäß § 49 Abs. bis spätestens 1. Oktober 2021 zu erstellen ist.

Zum 1. Abschnitt des 5. Hauptstückes (§§ 50 bis 67)

§ 50 (Einteilung):

Diese Bestimmung enthält die Aufzählung jener Personen und Einrichtungen, die sich mit der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung im Sinne dieses Gesetzes zu befassen haben.

In der Vergangenheit wurden weder die Kontaktfrauen bestellt, noch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingesetzt. Nachdem diese in der Praxis nicht als notwendig erachtet wurden und praktisch totes Recht darstellen, werden diese im vorliegenden Gesetzesvorhaben nicht mehr vorgesehen.

§ 51 (Gleichbehandlungskommission):

Die Gleichbehandlungskommission besteht zukünftig aus zwei Senaten, wobei der Senat I nunmehr Gutachten betreffend Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst (entspricht den Aufgaben der Senate I und II nach geltendem Recht) und der Senat II Gutachten betreffend Gleichbehandlung von Landeslehrpersonen erstellt. In Bezug auf den Senat II ist im gegenständlichen Zusammenhang auf Art. 113 Abs. 5 erster Satz B-VG zu verweisen, dem zufolge Aufgaben auf dem Gebiet der Vollziehung des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer, insbesondere Aufgaben auf den Gebieten des Disziplinarrechtes, der Leistungsfeststellung, der Gleichbehandlung und des Bedienstetenschutzes durch Gesetz auf andere Organe übertragen werden können. Nach den Erläuterungen soll durch diese Bestimmung klargestellt werden, dass bestimmte Aufgaben auf dem Gebiet des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer weiterhin von anderen Organen wie Dienstrechtskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen oder Gleichbehandlungskommissionen wahrgenommen werden können (EB 2254/A Blg. NR XX. GP, S 108).

§ 52 (Geschäftsführung der Kommission):

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 22 K-LGBG.

Wie bisher sind die Sitzungen nicht öffentlich. Sollte eine behauptete Belästigung den Gegenstand des Verfahrens bilden, so besteht nunmehr die Möglichkeit der Anordnung einer gesonderten Befragung (vgl. § 24 Abs. 2a K-LGBG). Eine direkte Konfrontation der zu befragenden Personen könnte diesen nicht zumutbar bzw. dem Verfahren abträglich sein.

Aufgrund von im Begutachtungsverfahren vorgebrachten Änderungswünschen wird § 52 Abs. 6 des Gesetzesentwurfes dahingehend abgeändert, dass eine Stimmenthaltung unzulässig sein soll (vgl. § 24 Abs. 4 B-GIBG).

§ 53 (Verfahren vor der Kommission):

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 23 K-LGBG und § 33c K-ADG. Lediglich die Beweislast orientiert sich nunmehr an § 25 Abs. 2 B-GIBG.

Jeder, der im Verfahren vor der Kommission angehört wird, soll nunmehr das Recht eingeräumt werden, dass dieser sich von einer Person seines Vertrauens begleiten lassen kann.

§ 54 (Zusammensetzung der Kommission):

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 19a K-LGBG. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit wird nunmehr zwischen ständigen und weiteren Mitgliedern unterschieden (vgl. § 35 Steiermärkisches Gleichbehandlungsgesetz); diese Änderung im Hinblick auf § 19a K-LGBG soll

der Lesbarkeit dienen. Eine Änderung der Zusammensetzung des Senates oder der Stellung der Mitglieder ist damit nicht verbunden.

Der Senat II tritt an die Stelle des bisherigen Senates III. Hinsichtlich der Senatsbesetzung ergibt sich eine Änderung dahingehend, dass „ein von der Landesregierung zu bestellender rechtskundiger Landesbediensteter“ als zu weit gefasst erschien und nunmehr zusätzlich ein zweiter Vertreter der für dieses Gesetz zuständigen Abteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung zu bestellen ist, wobei ein Vertreter rechtskundig sein muss.

§ 55 (Mitgliedschaft und Bestellung der Kommission):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 20 K-LGBG.

§ 56 Gutachten der Kommission im Landes- und Gemeindedienst (Senat I):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 21 K-LGBG. Im Falle der Antragstellung durch Dritte für eine Einzelperson bedarf dieser Antrag zukünftig der schriftlichen Zustimmung der oder des Betroffenen (vgl. § 23a Abs. 3 B-GIBG).

Auf Wunsch der Praxis wird nunmehr auch – nach dem Vorbild des § 23 Abs. 6 Oö. L-GBG – normiert, dass im Fall des § 13 Z 2 auch der Vertreterin der Dienstgeberin, die der Diskriminierung beschuldigt wird, und der einer Belästigung beschuldigten Dienstnehmerin das Gutachten zu erstatten ist.

In Anlehnung an § 23 Abs. 5 Oö L-GBG ist nunmehr auch vorgesehen, dass auch der einer Belästigung beschuldigte Dienstnehmer von der Einleitung des Verfahrens zu verständigen ist, sofern dadurch nicht die Ermittlungen behindert werden.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass es in der Praxis oft nicht möglich ist, innerhalb von sechs Monaten ein Gutachten zu erstatten. Manchmal bedarf es zum einen mehrerer Sitzungen der Kommission oder die Nachforderung von ergänzenden Unterlagen ist erforderlich. Es wird daher nunmehr die Möglichkeit vorgesehen, die sechsmonatige Frist auf ein Jahr zu erstrecken, wenn diese auf Grund des Umfangs oder der Komplexität nicht eingehalten werden kann. Darüber ist die Bewerberin bzw. Dienstnehmerin auch entsprechend zu informieren.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission ist daher auch weiterhin angehalten, grundsätzlich ein Gutachten innerhalb von sechs Monaten zu erstatten und nur im Ausnahmefall von der Frist von einem Jahr Gebrauch zu machen.

§ 57 Gutachten der Kommission für Landeslehrpersonen (Senat II):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 21b K-LGBG.

§ 58 (Referat für Frauen und Gleichstellung) und § 59 (Aufgaben des Referats für Frauen und Gleichstellung):

Bereits mit LGBI. Nr. 62/2001 wurde durch Novellierung des K-LGBG beim Referat für Frauen und Gleichbehandlungsfragen – kurz Frauenreferat – eingerichtet und mit dessen Leitung eine Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte betraut (vgl. § 23a K-LGBG). An der Institution des Frauenreferates soll in Form eines neuen „Referates für Frauen und Gleichstellung“ im gegenständlichen Gesetzesentwurf grundsätzlich festgehalten werden, allerdings sollen im Sinne einer Aufgabenkonzentration hinkünftig alle Aufgaben im Zusammenhang mit der dienstrechtlichen Gleichbehandlung von der Gleichbehandlungsstelle wahrgenommen werden. Es soll damit eine einheitliche Anlaufstelle für Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsfälle geschaffen werden. Von den bisherigen Aufgaben des Frauenreferates gem. § 23a Abs. 2 K-LGBG soll daher nach § 59 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes nur ein Teil beim nunmehrigen Referat für Frauen und Gleichstellung angesiedelt werden. Der Fokus in der Aufgabenstellung des Referats für Frauen und Gleichstellung soll daher insbesondere in einer umfassenden Öffentlichkeitsarbeit bestehen und zu einer verstärkten Bewusstseinsbildung beitragen (vgl. hierzu bereits die Erläuterungen zu § 23a K-LGBG, EB RV ZI. -2V-LG-216/15-2000, S 13).

In Anlehnung an § 30 Abs. 3 des Kärntner Chancengleichheitsgesetzes hinsichtlich der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung bestimmt § 58 Abs. 8 des Gesetzesentwurfes, dass die Inanspruchnahme des Referats für Frauen und Gleichstellung kostenlos ist und auch anonym erfolgen kann.

§ 58 Abs. 9 des Gesetzesentwurfes orientiert sich teilweise an § 24 Abs. 8 K-LGBG und an § 31 Abs. 3 Kärntner Chancengleichheitsgesetz.

An der Spitze des Referats für Frauen und Gleichstellung soll hinkünftig die „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ stehen. Dadurch soll sprachlich zum Ausdruck gebracht werden, dass sowohl Frauen als auch Männer betroffen sein können. Die Funktionsdauer von fünf Jahren ist der Funktionsperiode für die Gleichbehandlungsbeauftragten gem. § 24 K-LGBG entlehnt. Das Verbot der „Benachteiligung“ aufgrund der Ausübung der Funktion der Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten entspricht dem bisherigen § 24 Abs. 7 K-LGBG iVm § 23a Abs. 7 K-LGBG. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 68 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes weisungsfrei; sie erstreckt sich allerdings nur auf die in § 59 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes genannten Aufgaben. Werden dem Referat für Frauen und Gleichstellung weitere Aufgaben gemäß § 59 Abs. 4 des Gesetzesentwurfes übertragen, so besteht keine Weisungsfreiheit im Sinne des § 68 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes und auch die ausschließliche Unterstellung der in dem Referat für Frauen und Gleichstellung tätigen Bediensteten unter die fachlichen Weisungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kommt nicht zum Tragen (siehe § 59 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes).

Zu § 59 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes ist ferner anzumerken, dass die Bestimmung inhaltlich §23a Abs. 10 K-LGBG entspricht; §23a Abs. 10 K-LGBG wurde mit LGBI. Nr. 11/2010 in das K-LGBG eingefügt. Die Bestimmung ergeht in Umsetzung von Art. 20 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 2006/54/EG, dem zufolge die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben, dass die Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung das Recht haben sich auf geeigneter Ebene mit entsprechenden Einrichtungen, wie beispielsweise einem künftigen Europäischen Institut für Gleichbehandlungsfragen verfügbare Informationen auszutauschen.

§ 60 (Gleichbehandlungsstelle) und § 61 (Leiterin der Gleichbehandlungsstelle):

Die Gleichbehandlungsstelle soll die bisherige Antidiskriminierungsstelle gemäß § 32 K-ADG ablösen und deren Aufgaben gemäß den § 33 K-ADG übernehmen sowie auch für die Angelegenheiten der dienstrechtlichen Gleichbehandlung im Sinne einer Aufgabenkonzentration zuständig sein (siehe hierzu die Ausführungen zu § 58 des Gesetzesentwurfes).

§ 60 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes steht in unmittelbarem Zusammenhang mit § 68 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes, der für die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle die Weisungsfreiheit vorsieht.

§ 60 Abs. 4 des Gesetzesentwurfes lehnt sich an § 30 Abs. 3 des Kärntner Chancengleichheitsgesetzes an (siehe hierzu auch § 58 Abs. 8 des Gesetzesentwurfes).

§ 60 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes orientiert sich an § 32 Abs. 11 K-ADG sowie an § 31 Abs. 3 Kärntner Chancengleichheitsgesetz.

§ 61 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes orientiert sich teilweise an § 32 Abs. 2 erster und zweiter Satz K-ADG sowie an § 32 Abs. 5b K-ADG.

§ 61 Abs. 4 des Gesetzesentwurfes orientiert sich an § 24 Abs. 7 K-LGBG (siehe hierzu auch § 58 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes).

§ 61 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes erfolgt in Umsetzung von Art. 20 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 2006/54/EG (siehe hierzu § 59 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes).

§ 62 (Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle):

Abs. 1: Im Hinblick auf die angestrebte Aufgabenkonzentration für Angelegenheiten der dienstrechtlichen Gleichbehandlung bei der Gleichbehandlungsstelle ist diese nunmehr auch für diese nunmehr auch für die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zuständig. Gleichzeitig erfolgt eine Einschränkung des Aufgabenbereiches insoweit, als die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten hinkünftig für ihren jeweiligen Vertretungsbereich hinkünftig für alle Diskriminierungsgründe und nicht nur für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zuständig sein sollen, was gleichzeitig eine Einschränkung des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungsstelle notwendig macht. Im Übrigen orientiert sich die Bestimmung an § 33 Abs. 1 K-ADG sowie an § 25 Abs. 2 zweiter Satz K-LGBG.

Nach Art. 13 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass zu den Zuständigkeiten der für die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zuständigen Stelle folgende Aufgaben gehören:

- a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG bzw. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen,
- b) unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen und

- c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Nach Art. 20 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG bestimmt Vergleichbares, nennt als weiteres Aufgabenfeld zudem noch die Befugnis, auf geeigneter Ebene die verfügbaren Informationen mit den entsprechenden europäischen Einrichtungen, wie beispielsweise einem künftigen Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen, auszutauschen (vgl. Art. 20 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG). Diese Verpflichtung wird mit § 52 Abs. 2, § 59 Abs. 3, § 61 Abs. 5, § 64 Abs. 6 und § 66 Abs. 6 des Gesetzesentwurfes. Im gegenständlichen Zusammenhang wird auch auf die Ausführungen zu Abs. 7 verwiesen.

Abs. 2: Die Bestimmung orientiert sich inhaltlich an § 25 Abs. 3 K-LGBG.

Abs. 3: Die Bestimmung orientiert sich inhaltlich an § 33 Abs. 1 lit. c K-ADG.

Abs. 4: Die Bestimmung orientiert sich inhaltlich an § 25 Abs. 4 K-LGBG.

Abs. 5: Die Bestimmung orientiert sich inhaltlich teilweise an § 32 Abs. 12 K-ADG und § 25 Abs. 5 K-LGBG. Aufgrund einer Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Regionalbüro Kärnten, sieht § 62 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes nunmehr vor, dass sowohl die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle als auch ihre Stellvertreterin berechtigt sind, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Ferner ist vorgesehen, dass in jenen Fällen, in denen sowohl die Leiterin als auch ihre Stellvertreterin verhindert sind, die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle eine in der Gleichbehandlungsstelle tätige Bedienstete zur Teilnahme an der Sitzung der Gleichbehandlungskommission namhaft machen kann. Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass nach § 52 Abs. 8 des Gesetzesentwurfes den Sitzungen der Kommission Fachleute mit beratender Stimme beigezogen werden können, sofern dies von mindestens zwei Mitgliedern des jeweiligen Senates verlangt wird oder ein entsprechender Vorschlag des Senats mehrheitlich beschlossen wird. Für die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte sowie der Landeskrankenanstalten sind vergleichbare Bestimmungen vorgesehen (vgl. § 64 Abs. 5 und § 66 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes).

Abs. 6: Im Hinblick darauf, dass die Gleichbehandlungsstelle auch für Angelegenheiten der Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechts in dienstrechtlichen Angelegenheiten ständig sein soll, wird ihr auch die Befugnis zur Erstattung von Vorschlägen für das Gleichstellungsprogramm gemäß § 40 des Gesetzesentwurfes übertragen.

Abs. 7: Die Bestimmung orientiert sich inhaltlich an § 33 Abs. 1 K-ADG und erfolgt insbesondere in Umsetzung von Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 13 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG. Nach Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 13 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass zu den Zuständigkeiten der für die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zuständigen Stelle folgende Aufgaben gehören:

- a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG bzw. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen,
- b) unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen und
- c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 2010/41/EU bestimmt Vergleichbares, nennt als weiteres Aufgabenfeld zudem noch die Befugnis, auf geeigneter Ebene die verfügbaren Informationen mit den entsprechenden europäischen Einrichtungen wie dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen auszutauschen (Art. 11 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 2010/41/EU). Diese Verpflichtung wird mit § 52 Abs. 2, § 59 Abs. 3, § 61 Abs. 5, § 64 Abs. 6 und § 66 Abs. 6 des Gesetzesentwurfes.

Abs. 8: Die Bestimmung orientiert sich inhaltlich an § 33 Abs. 1a K-ADG, welcher mit. 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 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 benennen. Diese Stellen können Teil bestehender nationaler Stellen sein, die ähnliche Zielsetzungen verfolgen. Nach Art. 4 Abs. 2 lit. a bis lit. e der Richtlinie 2014/54/EU haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass die Zuständigkeit dieser Stellen folgende Aufgaben umfasst:

- a) Arbeitnehmern der Union und 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 genannten Verbände, Organisationen und sonstigen Rechtsträger;
- b) als Kontaktstellen für vergleichbare Kontaktstellen in anderen Mitgliedstaaten zu fungieren, um mit diesen zusammenzuarbeiten und sachdienliche Informationen auszutauschen;
- c) unabhängige Erhebungen und Analysen über ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen des Freizügigkeitsrechts oder die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen durchzuführen oder in Auftrag zu geben;
- d) die Veröffentlichung von unabhängigen Berichten sicherzustellen und Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit solchen Einschränkungen und Behinderungen oder Diskriminierung abzugeben;
- e) einschlägige Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf nationaler Ebene zu veröffentlichen.

Abs. 9: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 33 Abs. 1b K-ADG.

Abs. 10: Die Bestimmung steht in unmittelbarem Zusammenhang mit den §§ 46 bis 48 des Gesetzesentwurfes, sodass auf die Ausführungen zu diesen Bestimmungen verwiesen wird. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass nach Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2016/2102 verwiesen. Nach dieser Bestimmung gewährleisten die Mitgliedstaaten die Verfügbarkeit eines angemessenen und wirksamen Durchsetzungsverfahrens, um die Einhaltung der Richtlinie in Bezug auf die Anforderungen in Art. 4, Art. 5 und Art. 7 Abs. 1 zu gewährleisten. Die Mitgliedstaaten haben insbesondere sicherzustellen, dass ein Durchsetzungsverfahren vorhanden ist, wie zB die Möglichkeit, sich an einen Ombudsmann zu wenden, um eine wirksame Behandlung der erhaltenen Mitteilungen oder Anträge gem. Art. 7 Abs. 1 lit. b zu gewährleisten und um die Bewertung gem. Art. 5 zu überprüfen. Nach Art. 9 Abs. 2 haben die Mitgliedstaaten die Kommission bis 23.9.2018 darüber zu informieren, welche Stelle für die Durchsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 zuständig ist.

Abs. 11: Die Bestimmung orientiert sich inhaltlich an § 23a Abs. 4 K-LGBG.

§ 63 (Gleichbehandlungsbeauftragte der Statutarstädte):

Im Unterschied zu den nach § 24 Abs. 2 K-LGBG vom Stadtsenat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten nach dem derzeit geltenden Recht, sind die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte entsprechend den §§ 63 und 64 des Gesetzesentwurfes hinkünftig für ihren Vertretungsbereich nicht nur für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes sondern darüber hinaus für den Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung zuständig. Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte erstreckt sich allerdings ausschließlich auf Angelegenheiten der dienstrechtlichen Gleichbehandlung; in diesem Bereich ist dementsprechend die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle ausgeschlossen (siehe § 63 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes) und vice versa jene der Gleichbehandlungsbeauftragten (vgl. § 62 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes). Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission bleibt hiervon unberührt. Dies soll einer Aufgabenkonzentration dienen und für die betroffenen Dienstnehmer und Bewerber eine einheitliche, zentrale Anlaufstelle ermöglichen. Für Fragen des Diskriminierungsschutzes in sonstigen Bereichen oder im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie in Bezug auf den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen besteht hingegen eine entsprechende Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle. Die Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte ist insgesamt in enger Anlehnung an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle konzipiert und orientiert sich an § 24 K-LGBG. In Entsprechung mit der bisherigen Rechtslage sind die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte entsprechend § 68 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes weisungsfrei.

Abs. 1: Die Bestimmung orientiert sich im Lichte der obigen Ausführungen an § 24 Abs. 2 K-LGBG.

Abs. 2: Die Bestimmung orientiert sich an § 24 Abs. 4 K-LGBG.

Abs. 3: Es wird auf die obigen Ausführungen sowie auf jene zu § 64 verwiesen.

Abs. 4: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 24 Abs. 6 K-LGBG.

Abs. 5: In Entsprechung mit anderen Gleichbehandlungsstellen wird hinkünftig auch für die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte normiert, dass ihnen jeweils die zur Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen sind.

Abs. 6: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 24 Abs. 7 K-LGBG.

Abs. 7: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 24 Abs. 8 K-LGBG.

§ 64 (Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte):

Abs. 1 und 2: Die Bestimmung orientiert sich an § 62 Abs. 1 des Gesetzesentwurfs hinsichtlich der Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle, welcher wiederum teilweise an § 33 Abs. 1 K-ADG angelehnt ist. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 62 Abs. 1 verwiesen.

Abs. 3: Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 25 Abs. 3 K-LGB, wobei sich das Aufgabengebiet die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte nunmehr auf alle Diskriminierungsgründe iSd § 1 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes erstreckt.

Abs. 4: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 25 Abs. 4 K-LGBG.

Abs. 5: Die Bestimmung entspricht inhaltlich teilweise § 25 Abs. 5 K-LGBG. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 62 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

Abs. 6: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 25 Abs. 6 K-LBGB. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 61 Abs. 5 sowie § 59 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

§ 65 (Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten):

Auf Wunsch der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft – KABEG soll an der Einrichtung einer eigenen Gleichbehandlungsbeauftragten für die Landeskrankenanstalten festgehalten werden. Wie bereits hinsichtlich der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte soll im Sinne einer Bündelung der Zuständigkeiten und der Schaffung einheitlicher Anlaufstellen für die Betroffenen auch die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten hinkünftig für alle Diskriminierungsgründe iSd § 1 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes in Angelegenheiten der dienstrechtlichen Gleichbehandlung in ihrem Vertretungsbereich zuständig sein. Dies bedingt gleichzeitig einen Ausschluss der Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle im Vertretungsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten. Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission bleibt hiervon unberührt. Die Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten ist insgesamt in enger Anlehnung an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle und die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte konzipiert und orientiert sich an § 24 K-LGBG. In Entsprechung mit der bisherigen Rechtslage ist die Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten entsprechend § 68 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes weisungsfrei.

Abs. 1: Die Bestimmung orientiert sich im Lichte der obigen Ausführungen an § 24 Abs. 2 K-LGBG.

Abs. 2: Die Bestimmung orientiert sich an § 61 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes.

Abs. 3: Die Bestimmung orientiert sich an § 24 Abs. 4 K-LGBG.

Abs. 5: Die Bestimmung orientiert sich an § 24 Abs. 6 K-LGBG.

Abs. 6: In Entsprechung mit anderen Gleichbehandlungsstellen wird hinkünftig auch für die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten normiert, dass ihnen jeweils die zur Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen sind.

Abs. 7: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 24 Abs. 7 K-LGBG.

Abs. 8: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 24 Abs. 8 K-LGBG.

§ 66 (Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten):

Abs. 1 und 2: Die Bestimmung orientiert sich an § 62 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes hinsichtlich der Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle, welcher wiederum teilweise an § 33 Abs. 1 K-ADG angelehnt ist. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 62 Abs. 1 sowie § 64 Abs. 1 verwiesen.

Abs. 3: Die Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 25 Abs. 3 K-LGB, wobei sich das Aufgabengebiet die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte nunmehr auf alle Diskriminierungsgründe iSd § 1 Abs. 1 des Gesetzesentwurfes erstreckt.

Abs. 4: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 25 Abs. 4 K-LGBG.

Abs. 5: Die Bestimmung entspricht inhaltlich teilweise § 25 Abs. 5 K-LGBG. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 62 Abs. 5 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

Abs. 6: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 25 Abs. 6 K-LBGB. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 61 Abs. 5 sowie § 59 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

§ 67 (Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrpersonen):

Im Sinne einer Aufgabenkonzentration und der Schaffung möglichst einheitlicher Anlaufstellen für die Betroffenen soll nach dem Vorbild des § 42a des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle hinkünftig als Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrer fungieren. Nach bisher geltendem Recht hat die Landesregierung gemäß § 25c Abs. 1 K-LGBG für Landeslehrer an öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen, für Landeslehrer an öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen und für Landeslehrer an öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen des Landes Kärnten jeweils einen Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrer zu bestellen. Diese haben jeweils für ihren Vertretungsbereich die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen nach § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wahrzunehmen. § 25c K-LGBG wurde mit LGBl. Nr. 11/2010 in das K-LGBG eingefügt. Die Einrichtung dieser Organe war aufgrund der durch BGBl. I Nr. 97/2008 bewirkten Änderung des § 40 B-GIBG notwendig. Als materiell-rechtliche Bestimmungen haben die Gleichbehandlungsbeauftragten die in § 40 B-GIBG angeführten Bestimmungen des B-GIBG anzuwenden, da Angelegenheiten des Dienstrechts für Landeslehrer iSd Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG in die Zuständigkeit des Bundes fallen. Die Regelung der materiellen Gleichbehandlungsgebote und des Verfahrens vor den zuständigen Gleichbehandlungsorganen ist daher Sache des Bundes. Im Zuständigkeitsbereich des Landes verbleibt jedoch gem. Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14a Abs. 3 lit. b zweiter Halbsatz B-VG die Einrichtung und Benennung der zuständigen Organe.

Nach § 40 B-GIBG sind die §§ 1 bis 9, 11 bis 11d, 13 bis 20b, 23, 23a Abs. 1 bis 8, 25, 27, 29, 31, 35 und 36 B-GIBG auf Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. sich der enthaltene Verweis auf Bundesbedienstete auf in öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen verwendete Landeslehrerinnen und Landeslehrer bezieht,
2. an die Stelle des Begriffes „Bund“ der Begriff „Land“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang tritt,
3. an die Stelle der Wortfolge „Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter“ die Wortfolge „Schulleiterin oder Schulleiter“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang tritt,
4. „Zentralstelle“ im Sinne dieses Bundesgesetzes jeweils jene Behörde ist, die durch die gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14a Abs. 3 B-VG erlassenen Landesgesetze zur Ausübung der Diensthoheit berufen ist,
5. „Ressorts“ im Sinne dieses Bundesgesetzes die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen sind,
6. „Dienststellen“ im Sinne dieses Bundesgesetzes alle öffentlichen Pflichtschulen und land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sind,
7. an Stelle der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt II die Verlautbarung im entsprechenden Kundmachungsorgan des Landes vorzunehmen ist,
8. an die Stelle der „Kommission“ bzw. ihrer Senate das landesgesetzlich zur Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichbehandlungskommission berufene Organ tritt,
9. die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten von jener Person oder jenen Personen wahrzunehmen sind, die dafür von den landesgesetzlich hierzu berufenen Organen bestellt werden,
10. die Aufgaben der Arbeitsgruppen und deren Vorsitzenden von Organisationseinheiten, die aus den gemäß Z 9 bestellten Personen gebildet werden, oder, sofern nur eine solche Person bestellt worden ist, von dieser wahrzunehmen sind,
11. an Stelle der Veröffentlichung auf der Website des Bundeskanzleramtes die Veröffentlichung auf einer entsprechenden Website des Landes zu erfolgen hat,
12. soweit gemäß den §§ 17 bis 20b Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind,
13. an die Stelle der Bundeskanzlerin oder des Bundeskanzlers jene Behörde tritt, die durch die gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14a Abs. 3 B-VG erlassenen Landesgesetze zur Ausübung der Diensthoheit berufen ist,
14. an die Stelle der Veröffentlichung des Einkommensberichts auf der Website des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport die Veröffentlichung auf der Website jene

Behörde tritt, die durch die gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14a Abs. 3 B-VG erlassenen Landesgesetze zur Ausübung der Diensthoheit berufen ist und

15. an die Stelle der Übermittlung des Einkommensberichts an die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle die Übermittlung an das gemäß § 42 Z 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes-PVG, BGBl. Nr. 133/1967, zuständige Personalvertretungsorgan zu erfolgen hat.

Hinkünftig soll daher die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppen nach § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wahrnehmen. Diese Zuständigkeit soll nach der Übergangsbestimmung des § 79 Abs. 11 des Gesetzesentwurfes mit dem Inkrafttreten des Gesetzesentwurfes erfolgen, da mit diesem auch die Funktionen der Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrer nach § 25c K-LGBG enden. Die Zuständigkeit des Senats II der Gleichbehandlungskommission zur Erstellung von Gutachten für Landeslehrpersonen gemäß § 57 des Gesetzesentwurfes bleibt von der zukünftigen Zuständigkeit der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle unberührt.

Die Zulässigkeit andere Organe als die Bildungsdirektion mit Aufgaben der Vollziehung von Angelegenheiten des Dienstrechts der Lehrer vorzusehen erfließt aus Art. 113 Abs. 5 erster Satz B-VG. Nach dieser Bestimmung können Aufgaben auf dem Gebiet der Vollziehung des Dienstrechts und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer, insbesondere Aufgaben auf den Gebieten des Disziplinarrechts, der Leistungsfeststellung, der Gleichbehandlung und des Bedienstetenschutzes durch Gesetz auf andere Organe übertragen werden können. Nach den Erläuterungen soll durch diese Bestimmung klargestellt werden, dass bestimmte Aufgaben auf dem Gebiet des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer weiterhin von anderen Organen wie Dienstrechtskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen oder Gleichbehandlungskommissionen wahrgenommen werden können (EB 2254/A Blg. NR XX. GP, S 108).

Zum 2. Abschnitt des 5. Hauptstückes (§§ 68 bis 73)

§ 68 (Weisungsfreiheit und Aufsicht):

Während im K-LGBG und K-ADG die entsprechenden Bestimmungen über die Weisungsfreiheit und die Aufsicht über die weisungsfreien Organe iSd Art. 20 Abs. 2 B-VG einzeln zu jedem Organ geregelt sind (vgl. § 22 Abs. 11 und 12 K-LGBG, § 23a Abs. 8, 9 K-LGBG, § 24 Abs. 5 und 5a K-LGBG sowie § 32 Abs. 5 und Abs. 5a K-ADG), sollen sie im gegenständlichen Gesetzesentwurf zusammengefasst und in einer gemeinsamen Bestimmung für alle mit Aufgaben der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen gemeinsam geregelt werden.

Mit der B-VG-Novelle BGBl. I Nr. 2/2008 bewirkten Änderung Art. 20 Abs. 1 und 2 B-VG wurde die bundesverfassungsgesetzliche Möglichkeit geschaffen, durch einfaches Gesetz bestimmte Kategorien von Organen weisungsfrei zu stellen. Dadurch sollte die Notwendigkeit, für die Weisungsfreistellung von Behörden verfassungsrechtliche Sonderregelungen erlassen zu müssen, entfallen (EB RV 314 Blg. NR XXIII. GP, S 7). Gemäß Abs. 2 des Art. 20 B-VG können folgende Organe durch Gesetz von der Bindung an Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe freigestellt werden: Organe zur sachverständigen Prüfung (Z 1), Organe zur Kontrolle der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung (Z 2), Organe mit Schieds-, Vermittlungs- und Interessenvertretungsaufgaben (Z 3), Organe zur Sicherung des Wettbewerbs und zur Durchführung der Wirtschaftsaufsicht (Z 4), zur Aufsicht und Regulierung elektronischer Medien und zur Förderung der Medien (Z 5), Organe zur Durchführung einzelner Angelegenheiten des Dienst- und Disziplinarrechts (Z 6), Organe zur Durchführung und Leitung von Wahlen (Z 7) und Organe soweit dies nach Maßgabe des Rechts der Europäischen Union geboten ist (Z 8). Durch Landesverfassungsgesetz können weitere Kategorien weisungsfreier Organe geschaffen werden (Art. 20 Abs. 2 zweiter Satz B-VG). Art. 20 Abs. 2 dritter Satz bestimmt ferner, dass durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen ist, zumindest das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten, und – soweit es sich nicht um Organe gemäß den Z 2, 5 und 8 handelt – das Recht, weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzuberufen. Die konkrete Ausgestaltung des Aufsichtsrechts erfolgt durch einfaches Gesetz, wobei die parlamentarischen Materialien vom Vorliegen einer „abgestuften Ingerenz“ ausgehen (EB RV 314 Blg. NR XXIII. GP, S 8). Mit Landesverfassungsgesetz LGBl. Nr. 11/2010 wurden daher hinsichtlich der im K-LGBG und K-ADG vorgesehenen weisungsfreien Organe die landesgesetzlichen und landesverfassungsgesetzlichen Begleitmaßnahmen für die verfassungsrechtliche Entkleidung dieser Weisungsfreiheit getroffen und es entfielen die zum damaligen Zeitpunkt in Art. 58 Abs. 1a der Kärntner Landesverfassung enthaltenen landesverfassungsgesetzliche Sonderregelungen.

§ 68 des Gesetzesentwurfes benennt folglich alle Organe, die von der Bindung an Weisungen durch vorgesetzte Organe iSd Art. 20 Abs. 2 B-VG freigestellt sein sollen. In Bezug auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kommt diese Weisungsfreiheit allerdings nur hinsichtlich der ihr nach § 59 Abs. 1 übertragenen Aufgaben, nicht jedoch hinsichtlich Aufgaben nach § 59 Abs. 4 des Gesetzesentwurfes. Das aufgrund von Art. 20 Abs. 2 B-VG vorzusehende Aufsichtsrecht des obersten Organs über ein weisungsfreies Organ entspricht inhaltlich der bisherigen Rechtslage.

§ 69 (Verschwiegenheitspflicht):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 25e Abs. 5 K-LGBG sowie § 32 Abs. 6 K-ADG, hat aufgrund einer Anregung der Antidiskriminierungsstelle dahingehend eine Änderung erfahren, als nunmehr in Anlehnung an § 57 Abs. 7 des Kärntner Kinder- und Jugendhilfegesetz - K-KJHG betreffend die Kinder- und Jugendanwältin hinkünftig in Bezug auf die Verpflichtung zur Geheimhaltung auf die überwiegenden schutzwürdigen Interessen der von der Diskriminierung betroffenen Person bzw. auf die überwiegenden sonstigen Interessen des Diskriminierungsschutzes abgestellt wird.

§ 70 (Ruhe und Enden der Funktion):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 25e Abs. 1 bis 4 K-LGBG; für den Leiter der Antidiskriminierungsstelle waren entsprechende Endigungs- bzw. Abberufungsgründe bisher in § 32 Abs. 3 und 4 K-ADG geregelt.

§ 71 (Fortbildung):

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 25d K-LGBG.

§ 72 (Tätigkeitsberichte):

Die Kommission, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle haben der Landesregierung zukünftig bei Bedarf, zumindest jedoch alle zwei Jahre, über ihren Tätigkeitsbereich und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten. Diese sind dann in weiterer Folge von der Landesregierung binnen drei Monaten dem Landtag vorzulegen.

Auf Wunsch der Antidiskriminierungsstelle und des Frauenreferats sollen die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte und die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten der Gleichbehandlungskommission, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle diesbezüglich gleichgestellt werden und ebenfalls, bei Bedarf, zumindest jedoch alle zwei Jahre, einen entsprechenden Tätigkeitsbericht vorlegen. Im gegenständlichen Zusammenhang wird ferner auf die Übergangsbestimmung des § 79 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes hingewiesen.

§ 73 (Sozialer Dialog):

Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 31 K-ADG und dient der Umsetzung der Art. 22 der Richtlinie 2006/54/EG, Art. 12 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 14 der Richtlinie 2000/78/EG sowie Art. 5 der Richtlinie 2014/54/EU.

§ 74 (Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde):

In Abweichung zu § 2b K-LGBG werden nunmehr bestimmte Aspekte der Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte dem übertragenen Wirkungsbereich zugeordnet. Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass Differenzierungen zwischen den Gemeinden und damit ein Abgehen vom Prinzip der abstrakten Einheitsgemeinde nur hinsichtlich des übertragenen Wirkungsbereiches für zulässig erachtet wird (siehe hierzu etwa *Kahl*, in *Rill/Schäffer*, Kommentar Bundesverfassungsrecht, 4. Lfg. 2006, Art. 119, Rz 7). Es wird allgemein darauf hingewiesen, dass im Falle der Zuordnung von Aufgaben zum übertragenen Wirkungsbereich § 2 F-VG 1948 zu beachten ist (grundlegend in diesem Zusammenhang insbesondere VfSlg. 9507/1982). Die vorgeschlagene Bestimmung des § 74 des Gesetzesentwurfes orientiert sich zum Teil an § 48 des Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.

§ 74 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes sieht die Zuordnung folgender Aufgaben zum übertragenen Wirkungsbereich der Gemeinde vor, soweit sie durch die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte vollzogen werden: § 63 Abs. 4 bis 7 (Gewährung der notwendigen Zeit,

Zurverfügungstellung der erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel, Verbot der Benachteiligung, Auskunftserteilung durch Vertreter des Dienstgebers), § 64 (Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte), § 68 Abs. 1 Z 4 (Weisungsfreiheit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte), § 68 Abs. 2 (Weisungsfreiheit der Stellvertreter), § 69 (Verschwiegenheitspflicht), § 71 (Fortbildung), § 72 Abs. 4 und 5 (Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte sowie Verpflichtung zur Veröffentlichung). Ferner wird der in § 73 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes vorgesehene Dialog der Gemeinden und Gemeindeverbände mit Organen der Dienstnehmervertretung und den Gleichbehandlungsorganen in Bezug auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit dem übertragenen Wirkungsbereich zugeordnet.

§ 75 (Verweise):

Es werden in Abs. 2 entsprechende statische Verweise auf die im Gesetzesentwurf zitierten bundesrechtlichen Vorschriften normiert.

§ 76 (Verarbeitung personenbezogener Daten):

Es erfolgt die Aufnahme einer Bestimmung über die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten.