

Amt der Kärntner Landesregierung  
Abteilung 1 – Landesamtsdirektion  
Verfassungsdienst  
Mießtalerstraße 1  
9020 Klagenfurt  
EINSCHREIBEN

[klagenfurt.gaw@bka.at](mailto:klagenfurt.gaw@bka.at)  
+43 463 509 110, Nulltarif: 0800 206 119  
Kumpfgasse 25, 9020 Klagenfurt

Per Email: [Abt1.Verfassung@ktn.gv.at](mailto:Abt1.Verfassung@ktn.gv.at)

## **Stellungnahme zum Entwurf der Änderung des K-LGIBG 2022**

**Zahl: 01-VD-LG-7872/2023-26**

Klagenfurt, am 19.12.2023

Das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft Kärnten ersucht um Kenntnisnahme und Berücksichtigung der, binnen offener Frist übermittelten, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 geändert werden soll.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine, beim Bundeskanzleramt als Dienststelle eingerichtete, unabhängige, staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung im Bereich der privaten Arbeitswelt und beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

Neben dem gesetzlichen Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung und Unterstützung von sich, im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) idF BGBl. I Nr. 115/2023, diskriminiert fühlenden Menschen bezieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch Stellung zu Gesetzesvorhaben im Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbereich.

Diese Stellungnahmen sind auch auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at) unter der Rubrik Gleichstellungspolitik veröffentlicht.

Bereits im Jahr 2021 wurde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zuge des Begutachtungsverfahrens (Zl. 01-VD-LG-1927/42-2020) zum Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz (K-LGIBG) eine umfangreiche Stellungnahme vorgelegt. Aus diesem Grund beschränkt sich die gegenständliche Stellungnahme auf die der Gleichbehandlungsanwaltschaft als wesentlich erscheinenden Inhalte.

Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist als Kontaktstelle gemäß Artikel 4 der Richtlinie (EU) 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, ausgewiesen. Diese Richtlinie wurde auf Landesebene mit dem in Geltung stehenden K- LGIBG (LGBl. Nr. 70/2021) im 3. Abschnitt (Verbot der Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit) umgesetzt, indem ein umfassendes Diskriminierungsverbot für Unionsbürger:innen und deren Angehörigen für den in § 2 K-LGIBG definierten Geltungsbereich, geschaffen wurde. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer:innen ist als eine Grundfreiheit der Bürger:innen der Union und als eine der Säulen des Binnenmarkts der Union in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert.

Eine Umsetzung der Richtlinie 2021/1883 wird von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr begrüßt, da dies einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit von Drittstaatsangehörigen, die in den Genuss der Rechte dieser Richtlinie kommen, und damit auch ganz allgemein zur Mobilität von Arbeitnehmer:innen im Binnenmarkt, leisten kann.

Die geplanten Bestimmungen zur Geschäftsführung der Kommission, im konkreten die Möglichkeit der Einberufung des Senates auch auf Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder wird ebenso ausdrücklich begrüßt, wie die Vertretungsregelung bei Verhinderung der Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden. Dies erhöht den Rechtsschutz der betroffenen Personen und der Zugang zum Recht wird damit erleichtert.

Die Verpflichtung zur anonymisierten Veröffentlichung von Gutachten der Kommission gemäß § 56 K-LGIBG ist eine wichtige gesetzliche Maßnahme, da auch hierdurch der Zugang zum Recht durch Information einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird.

Darüber hinaus erlaubt sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft nachfolgende ergänzende Anregungen:

#### Schlichtungsgespräch

Das durch § 45 des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2023 – StLGBG idF LGBl. Nr. 46/2023 eingerichtete Schlichtungsgespräch bei Rechten nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, kann grundsätzlich auch als sinnvolle Einrichtung im Bereich der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung angesehen werden. Eine Einrichtung eines in dieser Form gestalteten Schlichtungsgespräches könnte somit auch für das K-LGIBG angedacht werden.

#### Geschlechtsidentität

Ebenso darf empfohlen werden, dass wie im bereits erwähnten Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2023 – StLGBG idF LGBl. Nr. 46/2023 im Katalog der Diskriminierungsgründe in § 3 Ziffer 1 genannt, der Grund der Geschlechtsidentität bzw. des Geschlechtsausdrucks auch im K-LGIBG in § 1 ergänzt wird bzw. zumindest eine Klarstellung dahingehend erfolgt, dass der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht ausschließlich die binären Geschlechterrollen Mann und Frau umfasst.

In diesem Zusammenhang wird auch auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofs (VfGH vom 15.06.2018, G77/2018-9) sowie zuletzt auf eine Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts Wien (GZ: VGW-101/V/032/11370/2022-10 vom 26.01.2023) verwiesen.

Von der Geschlechtsidentität ist die sexuelle Orientierung zu unterscheiden, welche vielmehr die „Präferenz bei der sexuellen Objektwahl (Holzleithner 2002)“ bezeichnet, also zu welchem Geschlecht sich Menschen hingezogen fühlen.

#### Gendersensible Sprache

Eine gendersensible Sprache sollte auch in den gesamten Gesetzestext Eingang finden. Diesbezüglich darf auf den Leitfaden der Gleichbehandlungsanwaltschaft „Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe“, veröffentlicht auch auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at) unter der Rubrik „Angebot“, verwiesen werden.

## Vereinbarkeit

Die 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 wurde bereits mit dem K-LGIBG 2022 LGBl. Nr. 70/2021 und den einschlägigen Bestimmungen in § 58a Absatz 5-6 K-DRG, §17a Absatz 5 - 6 K-LVBG und § 47a Absatz 5-6 K-GMG fristgerecht umgesetzt.

Eine teilweise Erwähnung des Diskriminierungsverbotes im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsthematik findet sich im K-LGIBG in § 9, wonach normiert ist, welche Kriterien bei Auswahlverfahren als unzulässig anzusehen sind und bei einer Auswahlentscheidung nicht in diskriminierender Weise herangezogen werden dürfen.

Diese, vom Kärntner Landesgesetzgeber bereits erfolgte, Umsetzung erfuhr nun mit der soeben erfolgten Novellierung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) idF BGBl. I Nr. 115/2023 § 2 GIBG auch auf Bundesebene eine Entsprechung. So wurde das in § 2 verankerte Gleichstellungsziel, der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, um das Ziel der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie pflegenden Angehörigen erweitert.

§ 5a GIBG bestimmt, dass in den geregelten Bereichen der Teil I des GIBG auch dann zur Anwendung kommt, wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt. Dies ist für Diskriminierungen im Zusammenhang mit Elternkarenz, Elternteilzeit sowie Änderung der Lage der Arbeitszeit, im Zusammenhang mit Freistellung bei dringenden familiären Dienstverhinderungsgründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit erfordern, sowie bei einer Pflegefreistellung im Sinne des § 16 Absatz 1 bis 4 Urlaubsgesetz und den sich aus §§ 14 Absatz 1 Z 2 bis 14d des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes der Fall.

Der große Mehrwert durch diese Regelungen ergibt sich durch die nun bestehende Möglichkeit, Diskriminierungssituationen, die rechtlich bisher nur als (mittelbare) Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts argumentiert werden konnten, als unmittelbare Diskriminierungen geltend zu machen, die nicht gerechtfertigt werden können.

Eine Aufnahme der mit den Bestimmungen des § 58a Absatz 7 K-DRG, § 17a Absatz 7 K-LVBG und § 47a Absatz 7 K-GMG neu normierten Aufgabe der Gleichbehandlungsstelle auch in den Aufgabenkatalog des § 62 K-LGIBG und unter Umständen auch ein Verweis auf diese Bestimmungen im K-LGIBG wäre aus Gründen der Rechtsklarheit empfehlenswert.

## Standards für Gleichbehandlungsstellen

Abschließend wird noch auf die Empfehlung 2018/951 der EU-Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen hingewiesen wie auch auf das derzeit laufende Gesetzgebungsverfahren in Bezug auf eine EU-Richtlinie über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Diese Standards sollen Anforderungen für Gleichbehandlungsstellen vor allem in Bezug auf ihre Unabhängigkeit und ihre notwendige personelle und finanzielle Ausstattung sicherstellen. Hinsichtlich der Kompetenzstandards sollen rechtliche Möglichkeiten für Gleichbehandlungsstellen geschaffen werden, Klagen bei Gericht einbringen zu können.

Diese Entwicklungen könnten beim vorliegenden Begutachtungsentwurf bereits mitbedacht werden.

Freundliche Grüße



**Mag.a Susanne Prisching**

Leiterin des Regionalbüros Kärnten

*Dieses Schreiben enthält Informationen, die Persönlichkeitsrechte sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse berühren können und nur für die Adressat:innen des Schreibens in ihrer Verantwortung als Verpflichtete des Gleichbehandlungsgesetzes bestimmt sind. Bitte behandeln Sie es mit der erforderlichen Vertraulichkeit.*

*Wir haben Ihre Daten (Name, Adresse, ggf E-Mail-Adresse und Unternehmen) entsprechend der datenschutzrechtlichen Bestimmungen gespeichert. Rechtsgrundlagen für unsere Arbeit sind §5 GBK/GAW-G, die EU- Richtlinien RL 2000/43/EG, RL 2004/113/EG, RL 2006/54/EG, RL 2010/41/EU, RL 2014/54/EU, sowie die ECRI General Policy Recommendation No.2. Weitere Informationen finden Sie in der Datenschutzerklärung auf unserer Webseite [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at).*