



youunion.at

**youunion _ Die Daseinsgewerkschaft
LANDESGRUPPE KÄRNTEN**

**KÄRNTNER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ 2022
K-LGIBG 2022
(In der Fassung LGBl. Nr. 27/2024)**

Eine Serviceleistung für Mitglieder

April 2024

Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Hauptstück Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt Ziele und Anwendungsbereich

- § 1 Zielsetzungen
- § 2 Anwendungsbereich und Ausnahmen
- § 3 Sprachliche Gleichbehandlung

2. Abschnitt Begriffsbestimmungen

- § 4 Begriff der Diskriminierung
- § 5 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung
- § 6 Sonstige Begriffsbestimmungen

2. Hauptstück Verbote der Diskriminierung

1. Abschnitt Dienstrechtliche Gleichbehandlung

- § 7 Anwendungsbereich
- § 8 Diskriminierungsverbot
- § 9 Unzulässige Auswahlkriterien
- § 10 Diskriminierungsverbot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 11 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 12 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 13 Belästigung

2. Abschnitt Verbot der Diskriminierung in sonstigen Bereichen

- § 14 Diskriminierungsverbot
- § 15 Anwendungsbereich

3. Abschnitt

Verbot der Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit

- § 16 Diskriminierungsverbot
- § 17 Bereitstellung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit

3. Hauptstück

Rechtsfolgen und Verfahrensrecht

1. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

- § 18 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 19 Festsetzung des Entgelts
- § 20 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 21 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 22 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 23 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen
- § 24 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 25 Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Probendienstverhältnisses
- § 26 Sonstige Arbeitswelt
- § 27 Belästigung
- § 28 Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen und der Arbeitnehmerfreizügigkeit
- § 29 Mehrfachdiskriminierung
- § 30 Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
- § 31 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

2. Abschnitt

Verfahrensrecht

- § 32 Geltendmachung von Ansprüchen bei den ordentlichen Gerichten
- § 33 Geltendmachung von Ansprüchen von Beamtinnen bei der zuständigen Dienstbehörde
- § 34 Geltendmachung von Ansprüchen von Beamtinnen bei Belästigung
- § 35 Fristenhemmung
- § 36 Beweislast vor den ordentlichen Gerichten
- § 37 Beweislast vor der Dienstbehörde
- § 38 Benachteiligungsverbot
- § 39 Nebenintervention

4. Hauptstück Besondere Maßnahmen

1. Abschnitt Besondere Fördermaßnahmen für die Gleichstellung

- § 40 Gleichstellungsprogramm
- § 41 Förder- und Gleichstellungsgebot im Bereich Gemeinde und Gemeindeverband
- § 42 Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung
- § 43 Zusammensetzung von Gremien
- § 44 Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung

- § 45 Angemessene Vorkehrungen
- § 46 Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen
- § 47 Anforderungen an die Barrierefreiheit
- § 48 Erklärung zur Barrierefreiheit
- § 49 Aufgaben im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit

5. Hauptstück Mit der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung befasste Personen und Institutionen

1. Abschnitt Einrichtungen und Aufgaben

- § 50 Einteilung
- § 51 Gleichbehandlungskommission
- § 52 Geschäftsführung der Kommission
- § 53 Verfahren vor der Kommission
- § 54 Zusammensetzung der Kommission
- § 55 Mitgliedschaft und Bestellung der Kommission
- § 56 Gutachten der Kommission im Landes- und Gemeindedienst (Senat I)
- § 57 Gutachten der Kommission für Landeslehrpersonen (Senat II)
- § 58 Referat für Frauen und Gleichstellung
- § 59 Aufgaben des Referats für Frauen und Gleichstellung
- § 60 Gleichbehandlungsstelle
- § 61 Leiterin der Gleichbehandlungsstelle
- § 62 Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle
- § 63 Gleichbehandlungsbeauftragte der Statutarstädte
- § 64 Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte
- § 65 Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten
- § 66 Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten

- § 67 Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrpersonen

2. Abschnitt Gemeinsame Bestimmungen

- § 68 Weisungsfreiheit und Aufsicht
- § 69 Verschwiegenheitspflicht
- § 70 Ruhen und Enden der Funktion
- § 71 Fortbildung
- § 72 Tätigkeitsberichte
- § 73 Sozialer Dialog

6. Hauptstück Schluss- und Übergangsbestimmungen

- § 74 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde
- § 75 Verweise
- § 76 Verarbeitung personenbezogener Daten
- § 77 Umsetzungshinweise
- § 78 In- und Außerkrafttreten
- § 79 Übergangsbestimmungen

1. Hauptstück Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt Ziele und Anwendungsbereich

§ 1 Zielsetzungen

Ziel dieses Gesetzes ist:

1. die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Personen auf Grund von
 - a) Geschlecht,
 - b) ethnischer Zugehörigkeit,
 - c) Religion oder Weltanschauung,
 - d) Behinderung,
 - e) Alter und
 - f) sexueller Orientierung(Diskriminierungsgründe);
2. durch besondere Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst zu erreichen und bestehende Unterrepräsentationen von Frauen oder Männern zu beseitigen;
3. die Vermeidung von Ungleichbehandlung (Diskriminierung) auf Grund der Staatsangehörigkeit bei der Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie ungerechtfertigten Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union;
4. Zugangshindernisse und Zugangsbarrieren für Menschen mit Behinderung zu beseitigen und Menschen mit Behinderung die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen;
5. die Festlegung von Anforderungen an die Barrierefreiheit für Websites und mobile Anwendungen von Rechtsträgerinnen gemäß § 46 Abs. 1, damit diese für die Nutzer, insbesondere für Menschen mit Behinderung, besser zugänglich sind.

§ 2 Anwendungsbereich und Ausnahmen

(1) Dieses Gesetz gilt für:

1. Dienstnehmerinnen gemäß § 6 Abs. 3 und Bewerberinnen gemäß § 6 Abs. 4 hinsichtlich des Diskriminierungsverbotes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 6 Abs. 1 und 2;
2. die Organe von Rechtsträgerinnen und Personen gemäß § 14 Abs. 2 im Zusammenhang mit der Diskriminierung in sonstigen Bereichen;

3. die Organe von Rechtsträgerinnen gemäß § 16 Abs. 2 im Zusammenhang mit dem Verbot der Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit;
4. die Organe von Rechtsträgerinnen gemäß § 46 Abs. 1 im Zusammenhang mit der Festlegung von Anforderungen an die Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für das Verbot von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen von Landeslehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen im Sinne des Art. 14 Abs. 2 und des Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG; dieses wird durch bundesrechtliche Vorschriften geregelt. Auf Landeslehrpersonen sind jedoch, soweit ausdrücklich vorgesehen, das 5. und 6. Hauptstück dieses Gesetzes anzuwenden.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für das Verbot von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen von Landarbeiterinnen im Sinne des Art. 11 Abs. 1 Z 9 B-VG.

(4) Die Diskriminierungsverbote gemäß den §§ 8, 14 und 16 gelten nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt, sofern

1. im 3. Abschnitt des 2. Hauptstückes dieses Gesetzes (Verbot der Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit) nicht anderes vorgesehen ist oder
2. dem nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen oder Drittstaatsangehörigen oder Staatsverträge im Rahmen der Europäischen Union entgegenstehen.

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

§ 3

Sprachliche Gleichbehandlung

(1) Die in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, alle Geschlechter gleichermaßen.

(2) Abweichend von Abs. 1 gelten der § 12 Abs. 2 und die §§ 40 bis 44 nur für das männliche und das weibliche Geschlecht.

2. Abschnitt

Begriffsbestimmungen

§ 4

Begriff der Diskriminierung

(1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten als Diskriminierung

1. eine unmittelbare Diskriminierung (Abs. 2 und 3),
2. eine mittelbare Diskriminierung (Abs. 4),
3. eine Belästigung (Abs. 5),
4. eine geschlechtsbezogene Belästigung (Abs. 6 und 8),
5. eine sexuelle Belästigung (Abs. 7 und 8),
6. eine Anweisung zur Diskriminierung (Abs. 9) und
7. eine Diskriminierung durch Assoziierung (Abs. 10).

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

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Sinne des Abs. 2 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft,
2. einem Beschäftigungsverbot einschließlich der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Elternkarenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach mutterschutz- oder elternrechtlichen Bestimmungen, sofern diese Rechte jeweils gesetzlich vorgesehen sind,
3. der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Frühkarenz, sofern dieses Recht gesetzlich vorgesehen ist,
4. der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen, einer Pflegefreistellung oder einer Pflgeteilzeit, sofern diese Rechte jeweils gesetzlich vorgesehen sind, oder
5. ihrer Geschlechtsidentität

eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Diskriminierungsgründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(5) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein im Zusammenhang mit den in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Diskriminierungsgründen stehendes Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
2. für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
3. das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(6) Eine geschlechtsbezogene Belästigung als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt vor, wenn eine Person durch ein geschlechtsbezogenes Verhalten im Sinne des Abs. 5 belästigt wird.

(7) Eine sexuelle Belästigung als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt vor, wenn eine Person durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten im Sinne des Abs. 5 belästigt wird.

(8) Eine Diskriminierung im Sinne der Abs. 6 und 7 liegt auch vor, wenn der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene oder ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

(10) Eine Diskriminierung liegt überdies vor, wenn eine Person wegen eines Naheverhältnisses zu einer Person, bei der ein in § 1 Abs. 1 Z 1 genannter Diskriminierungsgrund vorliegt, diskriminiert wird.

(11) Eine Ungleichbehandlung von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (§ 14 Abs. 1), stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

(12) Die Abs. 1 Z 1, Z 2 und Z 6 sowie die Abs. 2, 4 und 9 gelten sinngemäß auch für eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union und von Familienangehörigen einer Arbeitnehmerin der Europäischen Union, 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.

§ 5

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Diskriminierungsgrund steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der (Rahmen-)Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem der Gründe nach § 1 Abs. 1 Z 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Dies gilt insbesondere bei Durchführung geeigneter Maßnahmen im Sinne des § 45.

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

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für Personen eines bestimmten Alters gilt Abs. 6.

(4) Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters nach Abs. 3 können insbesondere einschließen:

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

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt ferner nicht vor, wenn bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit bestimmte Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug einer Pension oder von Leistungen bei Invalidität festgesetzt werden; dasselbe gilt, wenn im Rahmen dieser Systeme unterschiedliche Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten festgelegt und Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

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

§ 6 Sonstige Begriffsbestimmungen

(1) Dienstverhältnisse sind öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Dienstverhältnisse

1. zum Land,
2. zu einer Gemeinde oder
3. zu einem Gemeindeverband
(Dienstgeberin),

ausgenommen Dienstverhältnisse als Landarbeiterinnen im Sinne des Art. 11 Abs. 1 Z 9 B-VG und als Landeslehrpersonen im Sinne der Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG.

(2) Ausbildungsverhältnisse sind Ausbildungsverhältnisse, in welchen ein Lehrling im Sinne des § 1 Berufsausbildungsgesetz 1969 – BAG beim Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband zur Erlernung eines Lehrberufes ausgebildet wird. Personen, die eine Berufsausbildung gemäß § 8b oder § 8c BAG absolvieren, gelten als Lehrlinge im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Dienstnehmerinnen sind

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, ausgenommen Landarbeiter 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, sowie
2. Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände.

(4) Bewerberinnen sind Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

(5) Vertreterin der Dienstgeberin ist jede Person, die auf Seiten der Dienstgeberin maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber Bediensteten hat, wie insbesondere die Landesregierung, das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jede Dienststellenleiterin und jede Vorgesetzte.

(6) Als Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union im Sinne dieses Gesetzes gelten

1. Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union,
2. Staatsangehörige von Staaten, die aufgrund von Staatsverträgen im Rahmen der europäischen Integration Staatsangehörigen der Europäischen Union in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit gleichzustellen sind und
3. Staatsangehörige von Staaten, denen nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Union das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit zukommt,

soweit diese von ihrem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen.

(7) Als Familienangehörige einer Arbeitnehmerin der Europäischen Union im Sinne des 3. Abschnittes des 2. Hauptstückes dieses Gesetzes gelten:

1. Personen, die in Ehe oder in eingetragener Partnerschaft mit einer Arbeitnehmerin der Europäischen Union (Abs. 6) leben;

2. Verwandte in gerader absteigender Linie der Arbeitnehmerin der Europäischen Union (Abs. 6), ihrer Ehegattin oder ihrer eingetragenen Partnerin im Sinne der Z 1, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird oder sofern diese das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben;
3. Verwandte in gerader aufsteigender Linie der Arbeitnehmerin der Europäischen Union (Abs. 6), ihrer Ehegattin oder ihrer eingetragenen Partnerin im Sinne der Z 1, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird.

2. Hauptstück Verbote der Diskriminierung

1. Abschnitt Dienstrechtliche Gleichbehandlung

§ 7 Anwendungsbereich

Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, für Dienstnehmerinnen gemäß § 6 Abs. 3 und Bewerberinnen gemäß § 6 Abs. 4.

§ 8 Diskriminierungsverbot

Im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis darf niemand wegen eines in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Grundes diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Probendienstverhältnisses.

§ 9 Unzulässige Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. eine bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit;
2. Lebensalter und Familienstand;

3. eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten einer Bewerberin;
4. zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und
5. die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

§ 10

Diskriminierungsverbot in der sonstigen Arbeitswelt

Niemand darf bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Dienstnehmerinnen- oder Dienstgeberinnenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, diskriminiert werden, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

§ 11

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Verwendungs- und Entlohnungsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung einer Person wegen eines der in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Gründen führen.

§ 12

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

(1) In den Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen eines in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Grundes führen. Die Ausschreibung darf insbesondere keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 hat die Ausschreibung jedoch den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Bewerberinnen des unterrepräsentierten Geschlechts für Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstgeberin in einer solchen Verwendung oder Funktion kein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen vorliegt. Ein Geschlecht ist im Sinne des ersten Satzes unterrepräsentiert, wenn der Anteil von Frauen oder Männern im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion weniger als 50 vH beträgt.

(3) Die Bestimmungen des Kärntner Objektivierungsgesetzes, LGBl. Nr. 98/1992, bleiben hiervon unberührt.

§ 13 Belästigung

Eine Diskriminierung nach § 8 liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von einer Vertreterin der Dienstgeberin im Sinne des § 4 belästigt wird, oder
2. durch Dritte im Sinne des § 4 belästigt wird, oder
3. durch Dritte im Sinne des § 4 belästigt wird und die zuständige Vertreterin der Dienstgeberin es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen.

2. Abschnitt Verbot der Diskriminierung in sonstigen Bereichen

§ 14 Diskriminierungsverbot

(1) Den in Abs. 2 genannten Organen und Personen ist im Hinblick auf Maßnahmen, insbesondere in den Angelegenheiten

1. Soziales,
2. Gesundheit,
3. Bildung einschließlich der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung,
4. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum sowie
5. Zugang zu und der Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich des beruflichen Aufstiegs, der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung

jegliche Diskriminierung von Personen sowie Belästigung im Sinne des § 4 wegen eines in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Grundes verboten.

(2) Das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 gilt für

1. die Organe des Landes,
2. die Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Organe der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften,
4. die mit Aufgaben der Landesverwaltung beauftragten natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts, im Rahmen dieser Beauftragung und
5. sonstige natürliche oder juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, soweit deren Tätigkeit in den in Abs. 1 genannten Angelegenheiten der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.

§ 15 Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten in Angelegenheiten, die in die Regelungskompetenz des Landes einschließlich der Kompetenz zur Ausführungsgesetzgebung fallen.

(2) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten nicht für Rechtsverhältnisse, einschließlich ihrer Anbahnung und Begründung, sowie für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses, soweit dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(3) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten ferner nicht für Sachverhalte, die

1. vom 1. Abschnitt des 2. Hauptstückes dieses Gesetzes (Dienstrechtliche Gleichbehandlung),
2. vom 3. Abschnitt des 2. Hauptstückes dieses Gesetzes (Verbot der Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit),
3. vom 1. Abschnitt des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes (Besondere Fördermaßnahmen für die Gleichstellung) oder
4. vom 2. Abschnitt des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes (Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung)

erfasst sind.

(4) Abs. 2 und 3 lassen die Möglichkeit des Vorliegens einer Mehrfachdiskriminierung nach den in Abs. 3 genannten gesetzlichen Bestimmungen unberührt.

3. Abschnitt Verbot der Diskriminierung im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit

§ 16 Diskriminierungsverbot

(1) Jede unmittelbare oder mittelbare ungerechtfertigte Einschränkung oder Behinderung von Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union (§ 6 Abs. 6) und von Familienangehörigen einer Arbeitnehmerin 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, insbesondere aus Gründen der Staatsangehörigkeit, gelten als unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 in Verbindung mit § 4 Abs. 2, 4 und 9 und ist untersagt.

(2) Das Diskriminierungsverbot gemäß Abs. 1 gilt für

1. die Organe des Landes,
2. die Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände und
3. die Organe der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften.

(3) Das Diskriminierungsverbot gemäß Abs. 1 gilt insbesondere

1. bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses im Sinne des § 6 Abs. 1 und 2,
2. bei der Festsetzung des Entgeltes,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei dem Zugang zur allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung,
5. bei dem beruflichen Aufstieg,
6. bei den sonstigen Beschäftigungsbedingungen, einschließlich des Mindestbeschäftigungsalters, des Bedienstetenschutzes, der Arbeitszeiten, Urlaub und Feiertage,
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
8. bei der Zugehörigkeit zu Dienstnehmervertretungen und der Wählbarkeit zu den Organen der Dienstnehmervertretungen,
9. bei dem Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen,
10. bei dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
11. bei dem Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung,
12. bei dem Zugang zur Bildung sowie der Lehrlings- und Berufsausbildung für die Kinder von Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union.

(4) Die Bestimmungen der §§ 8 bis 12 Abs. 1 gelten sinngemäß für das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 bis 3, wobei bei Organen gemäß Abs. 2 Z 3 an die Stelle der Dienstgeberin und der Dienstbehörde jeweils das zuständige Organ des Selbstverwaltungskörpers, der Anstalt, der Fonds oder der Körperschaft zu treten hat.

(5) Das Diskriminierungsverbot erfasst nicht eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern

1. es sich um eine Angelegenheit handelt, die nicht in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gemäß § 1 in Verbindung mit § 2 fällt,
2. es sich um eine Angelegenheit handelt, die in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt,
3. in anderen Landesgesetzen anderes bestimmt wird, insbesondere bestimmte Tätigkeiten, Funktionen oder Leistungen ausdrücklich österreichischen Staatsbürgern vorbehalten werden oder sonstige Einschränkungen des Rechts auf Freizügigkeit von Arbeitnehmerinnen der Union vorgesehen sind, und diese Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar sind.

§ 17

Bereitstellung von Informationen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit

(1) Die Landesregierung hat dafür Sorge zu tragen, dass Informationen zu dem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 in deutscher Sprache und in mindestens einer weiteren Amtssprache der Organe der Europäischen Union unentgeltlich bereitgestellt werden. Diese Verpflichtung besteht nur hinsichtlich von Informationen im Sinne des ersten Satzes, die sich auf Angelegenheiten beziehen, die nicht in die Regelungszuständigkeit des Bundes fallen und umfasst insbesondere die in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU ergangenen Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) Die Landesregierung kann mit der Wahrnehmung der Aufgaben nach Abs. 1 oder Teilen hiervon die Gleichbehandlungsstelle betrauen.

3. Hauptstück

Rechtsfolgen und Verfahrensrecht

1. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

§ 18

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 Z 1, nach § 8 Z 1 in Verbindung mit § 16 oder des Fördergebotes nach § 41 nicht begründet worden, so ist die Dienstgeberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge, oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, mindestens einen Monatsbezug

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994, LGBl. Nr. 71/1994, gebührenden Betrages.

§ 19

Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 Z 2 oder nach § 8 Z 2 in Verbindung mit § 16 durch die Dienstgeberin für die gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete, bei der eine Diskriminierung wegen eines in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Grundes nicht erfolgt ist, so hat sie gegenüber der Dienstgeberin Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 20

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 Z 3 oder nach § 8 Z 3 in Verbindung mit § 16 hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Gewährung der betreffenden

Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 21

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 Z 4, nach § 8 Z 4 in Verbindung mit § 16 oder des Fördergebotes nach § 42 hat die Dienstnehmerin auf ihr Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

§ 22

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 Z 5, nach § 8 Z 5 in Verbindung mit § 16 oder des Fördergebotes nach § 41 nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Dienstgeberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltdifferenz für mindestens zwölf Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate

zwischen dem Entgelt, das die Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

§ 23

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen

(1) Ist eine Beamtin wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 Z 5 oder des Fördergebotes nach § 41 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist die Dienstgeberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens zwölf Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 24 Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 Z 6 oder nach § 8 Z 6 in Verbindung mit § 16 hat die Dienstnehmerin Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin, bei der eine Diskriminierung wegen eines in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 25 Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Probendienstverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin wegen eines in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Grundes oder unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 16 gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 8 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin nach den für das betreffende Dienst-, Ausbildungs- oder Probendienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen eines in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Grundes oder unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 16 durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses und auf Entschädigung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung geklagt werden.

(3) Lässt die Dienstnehmerin die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 26 Sonstige Arbeitswelt

(1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 10 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betreffenden Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß im Falle einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 16.

§ 27 Belästigung

(1) Eine Dienstnehmerin hat gegenüber der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, wenn sie in Folge einer Belästigung nach § 13 oder nach § 14 diskriminiert worden ist.

(2) Eine Dienstnehmerin hat im Falle einer Belästigung nach § 13 Z 3 oder nach § 14 auch gegenüber der Dienstgeberin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in Höhe von € 1.000,-.

§ 28

Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen und der Arbeitnehmerfreizügigkeit

(1) Im Falle einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 14 Abs. 1 haben das Land, die Gemeinde oder der Gemeindeverband, die durch Landesgesetz geregelten Fonds, Anstalten und Körperschaften sowie die mit Aufgaben der Landesverwaltung beauftragten natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts der benachteiligten Person jeweils den Vermögensschaden zu ersetzen und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten. Im Falle einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 14 Abs. 1 durch Landesgesetz geregelte Selbstverwaltungskörper, sind diese im Bereich des eigenen Wirkungsbereiches oder der Privatwirtschaftsverwaltung selbst schadenersatzpflichtig im Sinne des ersten Satzes, in allen anderen Fällen das Land.

(2) Im Falle der Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 16 haben das Land, die Gemeinde oder der Gemeindeverband sowie die durch Landesgesetz geregelten Fonds, Anstalten und Körperschaften jeder benachteiligten Person jeweils den Vermögensschaden zu ersetzen und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten. Im Falle einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 16 durch Landesgesetz geregelte Selbstverwaltungskörper, sind diese im Bereich des eigenen Wirkungsbereiches oder der Privatwirtschaftsverwaltung selbst schadenersatzpflichtig im Sinne des ersten Satzes, in allen anderen Fällen das Land.

§ 29

Mehrfachdiskriminierung

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 1 Abs. 1 Z 1 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

§ 30

Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Die betroffene Person hat zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in Höhe von € 1.000,-.

§ 31

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede Diskriminierung und jede Anweisung zur Diskriminierung nach den § 8 bis 13 sowie nach § 14 und nach § 16 durch eine Dienstnehmerin verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

2. Abschnitt

Verfahrensrecht

§ 32

Geltendmachung von Ansprüchen bei den ordentlichen Gerichten

(1) Ansprüche von Bewerberinnen gemäß § 18, von vertraglichen Dienstnehmerinnen gemäß §§ 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 38 Abs. 3, Ansprüche von Beamtinnen gemäß § 26 sowie Ansprüche gemäß § 28 in Verbindung mit § 16 und gemäß § 38 Abs. 5, soweit sie Bewerberinnen oder vertragliche Dienstnehmerinnen betreffen, sind bei den ordentlichen Gerichten geltend zu machen.

(2) Für die gerichtliche Geltendmachung gelten folgende Fristen:

1. in den Fällen des § 18 und § 22 sechs Monate ab Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder Dienstnehmerin Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat;
2. in Fällen von Anfechtungen oder Feststellungsklagen gemäß § 25 Abs. 1 und 2 binnen 14 Tagen ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses oder ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;
3. im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 25 Abs. 3 binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;
3. in den Fällen des § 27 binnen eines Jahres ab Beendigung der Belästigung;
4. in den Fällen nach §§ 19, 20, 21, 24, 26 und 38 Abs. 3 und 5 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB, soweit es sich um schadenersatzrechtliche Ansprüche handelt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 ABGB.

(3) Ansprüche von benachteiligten Personen gemäß § 28 wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 14 Abs. 1 sind bei den ordentlichen Gerichten geltend zu machen; Abs. 2 Z 4 gilt sinngemäß für die Geltendmachung dieser Ansprüche.

§ 33**Geltendmachung von Ansprüchen von Beamtinnen
bei der zuständigen Dienstbehörde**

(1) Ansprüche von Beamtinnen gemäß §§ 20, 21, 24, 25, 38 Abs. 3 sowie gemäß § 28 in Verbindung mit § 16 und § 38 Abs. 5 sind bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.

(2) Ansprüche von Beamtinnen gemäß § 23 und gemäß § 28 in Verbindung mit § 16 sind bei der Dienstbehörde geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat.

(3) Für die Geltendmachung der Ansprüche gelten folgende Fristen:

1. in den Fällen des § 23 mit Antrag sechs Monate ab Ablauf des Tages, an dem die Beamtin Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat;
2. in den Fällen des § 25 bei Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin binnen 14 Tagen ab Ablauf des Tages, an dem die Beamtin Kenntnis von der Kündigung erlangt;
3. im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 25 Abs. 3 durch eine provisorische Beamtin binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung;
4. in den Fällen nach §§ 20, 21, 24 und 38 Abs. 3 und 5 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB, soweit es sich um schadenersatzrechtliche Ansprüche handelt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 ABGB.

§ 34**Geltendmachung von Ansprüchen von Beamtinnen
bei Belästigung**

(1) Ansprüche von Beamtinnen gegenüber der Belästigerin nach § 27 sind binnen eines Jahres ab Beendigung der Belästigung im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen.

(2) Ansprüche von Beamtinnen gegenüber der Dienstgeberin nach § 27 sind binnen eines Jahres ab Beendigung der Belästigung mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.

§ 35**Fristenhemmung**

(1) Die Einbringung eines Antrages zur Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission nach § 56 Abs. 1 bewirken die Hemmung der Fristen nach §§ 32 bis 34.

- (2) Wird der von der Diskriminierung Betroffenen nachweislich
1. ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission oder

2. ein Schreiben der Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung der Verletzung eines Diskriminierungsverbotes nicht oder nicht mehr vorliegen, zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Frist. Nach der Zustellung steht der Betroffenen zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht der Betroffenen nur diese Frist offen.

§ 36

Beweislast vor den ordentlichen Gerichten

Wer vor einem ordentlichen Gericht eine ihr zugefügte Diskriminierung nach den §§ 8 bis 14 oder nach § 16 oder eine Verletzung des Fördergebotes nach §§ 41 oder 42 behauptet, hat die Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Die beklagte Partei hat zu beweisen, dass keine Diskriminierung oder Verletzung des Fördergebotes vorgelegen ist.

§ 37

Beweislast vor der Dienstbehörde

Wird von einer Beamtin im Verfahren vor der Dienstbehörde eine Diskriminierung nach §§ 8 bis 13 oder eine Verletzung des Fördergebotes nach §§ 41 oder 42 behauptet, so ist auf dieses Verfahren das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 – DVG, BGBI. Nr. 29, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Beamtin die Tatsachen abweichend von §§ 45 und 46 AVG lediglich glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Die Vertreterin der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass kein in § 1 Abs. 1 Z 1 genannter Grund für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war oder dass keine Verletzung des Fördergebotes stattgefunden hat.

§ 38

Benachteiligungsverbot

(1) Die Dienstnehmerinnen dürfen durch die Vertreterin der Dienstgeberin als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes in keiner Weise benachteiligt werden.

(2) Auch Dienstnehmerinnen, die als Zeuginnen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin unterstützen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden.

(3) Sofern Zuwiderhandlungen gegen das Benachteiligungsverbot nach Abs. 1 oder 2 nicht bereits eine Diskriminierung darstellen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gegenüber der Dienstgeberin.

(4) §§ 36 und 37 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die Abs. 1 bis 4 gelten sinngemäß auch für:

1. Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach § 14, wobei der Einzelne als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 14 in keiner Weise benachteiligt werden darf;
2. Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach § 16, wobei Arbeitnehmerinnen der Union, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, wegen Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden dürfen.

§ 39 Nebenintervention

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

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß auch für Betroffene, die eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 14 oder nach § 16 vor Gericht geltend machen.

4. Hauptstück Besondere Maßnahmen

1. Abschnitt Besondere Fördermaßnahmen für die Gleichstellung

§ 40 Gleichstellungsprogramm

(1) Die Landesregierung hat – nach Anhörung der Gleichbehandlungskommission, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle – für die in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Bediensteten ein Gleichstellungsprogramm zu erstellen.

(2) Das Gleichstellungsprogramm ist auf der Grundlage der zum 31. Jänner jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der zu besetzenden Dienstposten und Funktionen zu erstellen. Es sind jeweils der Frauen- und Männeranteil an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten, der Teilbeschäftigten und der höherwertigen Verwendungen (Funktionen), allenfalls gegliedert nach Berufsgruppen, und die zu erwartende Fluktuation zu ermitteln und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist es an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Das Gleichstellungsprogramm hat Vorschläge zu enthalten, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden können. Insbesondere hat das

Gleichstellungsprogramm Projekte zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs, Modelle flexibler Teilzeitbeschäftigung, Fortbildungsmöglichkeiten während Karenzzeiten und unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

(4) Das Gleichstellungsprogramm und Anpassungen des Gleichstellungsprogrammes sind in der „Kärntner Landeszeitung“ sowie im Internet auf der Homepage des Landes Kärntens zu veröffentlichen.

(5) Die Gemeinden sollen darauf hinwirken, die Grundsätze des Gleichstellungsprogrammes auch für ihren Bereich so weit als möglich zu verwirklichen.

§ 41

Förder- und Gleichstellungsgebot im Bereich Gemeinde und Gemeindeverband

(1) Bewerberinnen des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Dienstverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband sind, wenn sie gleich geeignet sind wie die bestgeeignetste Mitbewerberin des anderen, überrepräsentierten Geschlechts, so lange bevorzugt aufzunehmen, bis im jeweiligen Bereich nach Abs. 3 in der Gemeinde oder dem Gemeindeverband ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in diesem Bereich erreicht wird, sofern nicht in der Person der Mitbewerberin des anderen, überrepräsentierten Geschlechts liegende Gründe überwiegen. Das weibliche oder männliche Geschlecht ist unterrepräsentiert, wenn der Anteil von Frauen oder Männern im jeweiligen Bereich nach Abs. 3 in der Gemeinde oder dem Gemeindeverband weniger als 50 vH im Hinblick auf die Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in diesem Bereich beträgt.

(2) Bewerberinnen des unterrepräsentierten Geschlechts um eine höherwertige Verwendung (Funktion) in einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband sind, wenn sie gleich geeignet sind wie die bestgeeignetste Mitbewerberin des anderen Geschlechts, so lange bevorzugt zu bestellen, bis im Hinblick auf die Gesamtzahl der in der Gemeinde oder dem Gemeindeverband auf den jeweiligen Bereich nach Abs. 3 entfallenden Funktionen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht wird, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin des anderen, überrepräsentierten Geschlechts liegende Gründe überwiegen. Das weibliche oder männliche Geschlecht ist unterrepräsentiert, wenn der Anteil von Frauen oder Männern an der Gesamtzahl der in der Gemeinde oder dem Gemeindeverband auf den jeweiligen Bereich nach Abs. 3 entfallenden Funktionen weniger als 50 vH beträgt.

(3) Für den Vollzug des Förder- und Gleichstellungsgebotes (Abs. 1 und 2) sind folgende Bereiche maßgeblich:

1. Modellstellen in der Modellfunktion „Aufsicht“;
2. Modellstellen in der Modellfunktion „Bestattung“;
3. Modellstellen in den technisch-handwerklichen Modellfunktionen „Raumpflege/Gebäudewartung“, „Hauswartung“, „Handwerkliche Kraft“, „Handwerkliche Fachkraft“, „BerufskraftfahrerIn“, „Facharbeiterin“, „Anlagentechnik“ und „Fachtechnik“
 - a) Bedienstete bis einschließlich Gehaltsklasse 5 (Stellenwert 27),

- b) Bedienstete zwischen Gehaltsklasse 6 und 8 (Stellenwert 30 bis Stellenwert 36),
 - c) Bedienstete ab Gehaltsklasse 9 (Stellenwert 39) und darüber;
4. Modellstellen in den erzieherisch-pädagogischen Modellfunktionen „Pädagogische Kraft“, „Leitung Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung durch Kleinkinderzieherin (provisorisch/interimistisch)“, „Pädagogische Fachkraft“ und „Pädagogische Leitung“
- a) Bedienstete bis einschließlich Gehaltsklasse 7 (Stellenwert 33),
 - b) Bedienstete ab Gehaltsklasse 8 (Stellenwert 36) und darüber;
5. Modellstellen in den pflegerischen Modellfunktionen wie „Betreuungsdienst“, „Pflegedienst (= Pflegeassistenz), Fachsozialbetreuung“, „Diplomsozialbetreuung“, „Pflegefachdienst (DGKP)“ und „Pflegedienstleitung“
- a) Bedienstete bis einschließlich Gehaltsklasse 7 (Stellenwert 33),
 - b) Bedienstete ab Gehaltsklasse 8 (Stellenwert 36) und darüber;
6. Modellstellen in den administrativ-kaufmännischen, kundenorientierten und Führungs-Modellfunktionen wie Bedienstete in der „Führung I“, „Führung II“, „Führung III“, „Führung IV“, „Führung IIa“, „Führung IVa“, „Führung IV G“, „Führung V G“, „Bürokraft“, „Routine Sachbearbeitung“, „Spezial Sachbearbeitung“, „Fachbearbeitung“, „Experten“, „Experten Sachbereich“, „Experten Fachbereich“, „Routine Kundenbetreuung“, „Kundinnenbetreuung/Kundinnenberatung“, „Kundinnenberatung/Verhandlungsleitung“, „Experten Kundinnenberatung/Großprojekte“
- a) Bedienstete bis einschließlich Gehaltsklasse 5 (Stellenwert 27),
 - b) Bedienstete zwischen Gehaltsklasse 6 (Stellenwert 30) und Gehaltsklasse 9 (Stellenwert 39),
 - c) Bedienstete ab Gehaltsklasse 10 (Stellenwert SW 42) und darüber.

(4) Bedienstete einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes, deren Dienstverhältnis dem Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz – K-GVVG, LGBl. Nr. 95/1992, oder dem Kärntner Gemeindebedienstetengesetz – K-GBG, LGBl. Nr. 56/1992, unterliegt, sind bei der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in einem bestimmten Bereich (Abs. 1 bis 3) nach Maßgabe des Stellenplanes nach § 5 des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes – K-GMG, LGBl. Nr. 96/2011, zu berücksichtigen.

(5) Die in der Person der Mitbewerberin des anderen, überrepräsentierten Geschlechts liegenden Gründe nach Abs. 1 und 2 dürfen gegenüber Bewerberinnen des unterrepräsentierten Geschlechts keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

§ 42

Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

(1) Im Falle der Unterrepräsentation von Frauen oder Männern sind Bedienstete des unterrepräsentierten Geschlechts zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, unbeschadet des § 8 Abs. 4 so lange bevorzugt zuzulassen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht wird.

- (2) Das männliche oder weibliche Geschlecht ist im Sinne des Abs. 1 unterrepräsentiert, wenn der Anteil von Frauen oder Männern an der Gesamtzahl der verwendeten Bediensteten
1. im Bereich des Landes in einer solchen Verwendung oder Funktion, oder
 2. im Bereich der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes auf den jeweiligen Bereich nach § 41 Abs. 3 entfallenden Funktionen und unter sinngemäßer Anwendung des § 41 Abs. 4
- weniger als 50 vH beträgt.

§ 43

Zusammensetzung von Gremien

Bei der Zusammensetzung von landesgesetzlich vorgesehenen Beiräten, Aufsichtsräten und Kuratorien hat die Landesregierung ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zwischen Frauen und Männern anzustreben.

§ 44

Vertretung von Frauen in Kommissionen

Bei der Zusammensetzung der in den Dienstvorschriften vorgesehenen Prüfungs-, Leistungsfeststellungs- und Disziplinarkommissionen sowie der Kommission nach dem Kärntner Objektivierungsgesetz ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmerinnen in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

2. Abschnitt

Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung

§ 45

Angemessene Vorkehrungen

(1) Das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände haben im Anwendungsbereich dieses Gesetzes die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderung die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband unverhältnismäßig belasten (Abs. 2).

(2) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig im Sinne des Abs. 1 sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der benachteiligenden Umstände verbundene finanzielle und sonstige Aufwand;
2. die Größe und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Gebietskörperschaften und der Gemeindeverbände;
3. die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Förderung von Menschen mit Behinderung durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen;

4. sonstige Umstände, die für das Ausmaß der Inanspruchnahme von Angeboten und Leistungen von Relevanz sind, wie insbesondere die Nutzungshäufigkeit und die Nutzungsdauer.

§ 46

Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen

(1) Websites und mobile Anwendungen

1. des Landes Kärnten,
2. der Gemeinden,
3. der Gemeindeverbände und
4. der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften

haben den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach den §§ 47 und 48 zu entsprechen.

(2) Die zuständigen Organe der Rechtsträgerin nach Abs. 1 haben im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten, wie insbesondere durch gesellschaftspolitische Maßnahmen, dafür zu sorgen, dass Rechtsträgerinnen, die überwiegend vom Land oder anderen Rechtsträgerinnen im Sinne des Abs. 1 finanziert werden oder die hinsichtlich ihrer Leitung der Aufsicht durch diese unterliegen oder deren Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan mehrheitlich aus Mitgliedern besteht, die vom Land oder anderen Rechtsträgerinnen im Sinne des Abs. 1 ernannt worden sind, den Anforderungen nach Abs. 1 in Verbindung mit den §§ 47 und 48 Rechnung tragen.

(3) Mobile Anwendungen sind Anwendungssoftware, die von den in Abs. 1 genannten Rechtsträgerinnen oder in deren Auftrag zur Nutzung durch die allgemeine Öffentlichkeit auf mobilen Geräten wie Smartphones oder Tablets konzipiert und entwickelt wurde. Dazu gehört nicht die Software zur Steuerung dieser Geräte oder die Hardware.

(4) Von der Verpflichtung nach Abs. 1 in Verbindung mit den §§ 47 und 48 sind folgende Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen ausgenommen:

1. Dateien mit Büroanwendungsformaten, die vor dem 23. September 2018 veröffentlicht wurden und deren Inhalte nicht für laufende Verwaltungsverfahren der jeweiligen Rechtsträgerin erforderlich sind;
2. aufgezeichnete zeitbasierte Medien, wie Video- und Audiomedien, die vor dem 23. September 2020 veröffentlicht wurden;
3. live übertragene zeitbasierte Medien;
4. Online-Karten und Kartendienste, sofern bei Karten für Navigationszwecke wesentliche Informationen in einer barrierefrei zugänglichen Weise digital bereitgestellt werden;
5. Inhalte von Dritten, die von der jeweiligen Rechtsträgerin weder finanziert noch entwickelt werden und die auch nicht deren Kontrolle unterliegen;
6. Reproduktionen von Stücken aus Kulturerbesammlungen, die nicht vollständig barrierefrei zugänglich gemacht werden können aufgrund
 - a) der Unvereinbarkeit der Barrierefreiheitsanforderungen mit entweder der Erhaltung des betreffenden Gegenstands oder der Authentizität der Reproduktion (z. B. Kontrast) oder

- b) der Nichtverfügbarkeit automatisierter und kosteneffizienter Lösungen, mit denen Text aus Manuskripten oder anderen Stücken aus Kulturerbesammlungen einfach extrahiert und in mit den Barrierefreiheitsanforderungen kompatible Inhalte umgewandelt werden könnte;
7. Inhalte, die nur für eine geschlossene Gruppe von Personen und nicht für die allgemeine Öffentlichkeit verfügbar sind (Extranets und Intranets) und die vor dem 23. September 2019 veröffentlicht wurden, bis diese Websites grundlegend überarbeitet werden;
8. Inhalte, die als Archive gelten und somit ausschließlich Inhalte enthalten, die weder für laufende Verwaltungsverfahren benötigt werden noch nach dem 23. September 2019 aktualisiert oder überarbeitet wurden;
9. Inhalte, bei denen die Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen nach § 47 zu einer unverhältnismäßigen Belastung der jeweiligen Rechtsträgerin führen würde. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Art der Rechtsträgerin, die geschätzten Kosten und Vorteile für die jeweilige Rechtsträgerin im Verhältnis zu den geschätzten Vorteilen für Menschen mit Behinderungen sowie die Nutzungshäufigkeit und die Nutzungsdauer der betreffenden Website oder mobilen Anwendung zu berücksichtigen;
10. Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen von Schulen, Kindergärten oder Kinderkrippen, mit Ausnahme der Inhalte, die sich auf die wesentlichen Online-Verwaltungsfunktionen beziehen.

§ 47

Anforderungen an die Barrierefreiheit

(1) Websites und mobile Anwendungen gemäß § 46 sind für die Nutzerinnen, insbesondere für Menschen mit Behinderung, barrierefrei zugänglich zu machen, indem sie wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet werden.

(2) Als barrierefrei im Sinne dieses Abschnittes gelten Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen, soweit sie den in Art. 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen angeführten Normen oder technischen Spezifikationen entsprechen. Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften über die Anforderungen an den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen zu erlassen, soweit dies zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 erforderlich ist.

§ 48

Erklärung zur Barrierefreiheit

(1) Die in § 46 Abs. 1 genannten Rechtsträgerinnen haben auf ihrer Website eine Erklärung zur Barrierefreiheit ihrer Websites und mobilen Anwendungen in einem barrierefrei zugänglichen Format zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren. Hierfür ist die nach Art. 7 der Richtlinie (EU) 2016/2102 erlassene Mustererklärung zu verwenden.

(2) Die Rechtsträgerinnen gemäß § 46 Abs. 1 haben jede Mitteilung von Nutzerinnen ihrer Website oder mobilen Anwendung zu Mängeln bei der Einhaltung der

Barrierefreiheitsanforderungen zu prüfen, erforderlichenfalls Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel zu ergreifen und der jeweiligen Nutzerin das Ergebnis dieser Prüfung sowie die getroffenen oder beabsichtigten Maßnahmen binnen zwei Monaten bekannt zu geben. Anfragen zu Inhalten von Websites und mobilen Anwendungen, die nach § 46 Abs. 4 von der Verpflichtung zur Erfüllung der Barrierefreiheitsanforderungen ausgenommen und nicht barrierefrei zugänglich sind, sind binnen zwei Monaten zu beantworten.

§ 49

Aufgaben im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit

(1) Die Gleichbehandlungsstelle hat wiederkehrend zu überwachen, inwieweit Websites und mobile Anwendungen den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach §§ 47 und 48 entsprechen und hierüber jedes dritte Jahr einen Bericht zu erstellen und diesen der Landesregierung vorzulegen. Die Überwachung und die Berichterstattung haben unter Einhaltung der nach Art. 8 Abs. 2 bis 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102 festgelegten Anforderungen zu erfolgen. Die Rechtsträgerinnen gemäß § 46 Abs. 1 haben im erforderlichen Ausmaß mitzuwirken.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann die Gleichbehandlungsstelle geeignete Personen oder geeignete Stellen mit der Überwachung und Berichterstattung beauftragen.

(3) Beschwerden betreffend die Verletzung des § 46 Abs. 4 Z 9, des § 47 und des § 48 sind von der Gleichbehandlungsstelle entgegenzunehmen und zu prüfen; im Bedarfsfall hat die Gleichbehandlungsstelle der zuständigen Rechtsträgerin sowie Personen oder Stellen im Sinne des Abs. 2 Empfehlungen zur Setzung von Maßnahmen zu erteilen.

(4) Die Gleichbehandlungsstelle hat ferner zur Erfüllung der Aufgaben im Zusammenhang mit dem barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen gemäß der Richtlinie (EU) 2016/2102 Schulungsprogramme für einschlägige Interessensvertreter und das Personal von Rechtsträgerinnen gemäß § 46 Abs. 1 sowie Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen zu koordinieren.

5. Hauptstück

Mit der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung befasste Personen und Institutionen

1. Abschnitt Einrichtungen und Aufgaben

§ 50 Einteilung

Personen und Einrichtungen, die sich mit der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung im Sinne dieses Gesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission;
2. das Referat für Frauen und Gleichstellung und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte;
3. die Gleichbehandlungsstelle und die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle;
4. die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte;
5. die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten;
6. die Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrpersonen.

§ 51

Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der Kärntner Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission (in der Folge Kommission genannt) einzurichten. Die Kommission besteht aus zwei Senaten, die für folgende Bereiche zuständig sind:

1. Senat I für die Erstellung von Gutachten betreffend Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst;
2. Senat II für die Erstellung von Gutachten betreffend Gleichbehandlung von Landeslehrpersonen.

(2) Die Kommission hat nach Maßgabe der §§ 56 und 57 Gutachten zu erstatten.

(3) Die Kommission hat das Recht, der Landesregierung Vorschläge für die Ausarbeitung eines Gleichstellungsprogrammes (§ 40) zu erstatten.

(4) Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen, die Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

§ 52

Geschäftsführung der Kommission

(1) Die in den nachfolgenden Absätzen getroffenen Regelungen über die Geschäftsführung der Kommission gelten in gleicher Weise für die Senate I und II der Kommission, soweit in bundesrechtlichen oder landesrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Vorsitzende eines Senats und im Falle ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterin hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung des Senates hat auch dann zu erfolgen, wenn dies von mehr als einem Drittel der Mitglieder verlangt wird.

(2a) Sind gleichzeitig die Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis verhindert, an einer bereits anberaumten Senatssitzung teilzunehmen, hat das an Jahren älteste anwesende Senatsmitglied, im Fall des Senats I jenes aus dem Kreis der in § 54 Abs. 2 genannten ständigen Mitglieder, für diese Sitzung die Vorsitzführung zu übernehmen.

(3) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Bildet den Gegenstand des Verfahrens eine behauptete Belästigung nach § 13, so kann die Vorsitzende anordnen, dass die Befragungen der von der Belästigung Betroffenen und der Person, gegen die sich der Antrag richtet, abgesondert erfolgen.

(4) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

(5) Ein Senat der Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend sind.

(6) Jeder Beschluss eines Senats der Kommission wird mit Stimmenmehrheit der anwesenden Kommissionsmitglieder gefasst. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Die Vorsitzende des jeweiligen Senats gibt ihre Stimme zuletzt ab. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme der Vorsitzenden den Ausschlag.

(7) Auf Verlangen von mindestens zwei Mitgliedern eines Senats der Kommission ist eine geheime Abstimmung durchzuführen. Abs. 6 findet in diesem Fall keine Anwendung. Jeder Beschluss wird mit unbedingter Mehrheit der gültigen Stimmen gefasst. Stimmzettel, aus denen der Wille eines Kommissionsmitgliedes nicht eindeutig erkennbar ist, sind ungültig.

(8) Den Sitzungen der Kommission können Fachleute mit beratender Stimme beigezogen werden, sofern dies von mindestens zwei Mitgliedern des jeweiligen Senats verlangt wird oder ein entsprechender Vorschlag der Vorsitzenden des Senats mehrheitlich beschlossen wird.

(9) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung der Landesregierung näher zu regeln.

(10) Die Geschäfte der Kommission sind vom Amt der Kärntner Landesregierung zu führen. Schriftliche Erledigungen der Kommission sind von der Vorsitzenden des jeweiligen Senats zu fertigen.

(11) Die Mitgliedschaft in der Kommission ist ein Ehrenamt; für die im Rahmen der Kommission geleistete Arbeit gebührt den Mitgliedern keine Vergütung. Mitgliedern, die nicht Bedienstete einer Gebietskörperschaft sind, gebührt jedoch eine Reisezulage und eine Fahrtkostenvergütung. Auf diese Ansprüche ist das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 sinngemäß anzuwenden.

(12) Die Kommission ist berechtigt – unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz – Informationen betreffend die Gleichbehandlung und Frauenförderung mit anderen Einrichtungen des Landes, des Bundes und der Europäischen Union sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen auszutauschen, sofern dies zur Wahrung ihrer Aufgaben zweckdienlich ist.

(13) Die Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften haben die Kommission bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und sind verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu gewähren. Die Kommission kann, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, andere Personen oder Einrichtungen sowie die Organe des Bundes um schriftliche oder mündliche Stellungnahme ersuchen.

(14) Die Kommission hat Gutachten im Sinne des § 56 Abs. 1 und des § 57, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Homepage des Landes Kärnten kostenlos zu veröffentlichen.

§ 53

Verfahren vor der Kommission

(1) Das Verfahren vor dem Senat I der Kommission richtet sich nach den Bestimmungen des Abs. 2 bis 8 und jenes vor dem Senat II nach bundesrechtlichen Vorschriften.

(2) Auf das Verfahren vor dem Senat I der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16, 18, 19 Abs. 1, 2 und 4 AVG sowie die §§ 20, 21, 22, 32, 33, 45 und 46 AVG anzuwenden.

(3) Jede Person, die im Verfahren vor der Kommission angehört wird, hat das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten zu lassen. Auf dieses Recht ist in der Ladung hinzuweisen.

(4) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin, die eine ihr zugefügte Diskriminierung nach den §§ 8 bis 13 oder eine Verletzung des Fördergebotes nach den §§ 41 oder 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 8 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 vorliegt,
2. bei Berufung auf § 13 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(5) Die betroffene Person im Sinne des § 6 Abs. 3 und 4 und die Vertreterin der Dienstgeberin sind auf ihr Verlangen vom Senat I der Kommission jeweils anzuhören.

(6) Jede Vertreterin der Dienstgeberin ist verpflichtet, dem Senat I der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(7) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist dem Senat I der Kommission die Einsicht in die für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis für die

Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist. Auf Verlangen sind dem Senat I der Kommission Aktenteile im Sinne des ersten Satzes abzulichten.

(8) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Einwilligung der betroffenen Dienstnehmerin zulässig. Jedes Mitglied des Senats I der Kommission ist zur Verschwiegenheit über personenbezogene Daten gegenüber jedermann verpflichtet, soweit sich aus § 68 Abs. 3 nichts anderes ergibt.

§ 54

Zusammensetzung der Kommission

(1) Der Senat I setzt sich aus ständigen und für den jeweiligen Anlassfall entsendeten Mitgliedern zusammen.

(2) Als ständige Mitglieder gehören dem Senat I an:

1. eine rechtskundige Vertreterin der für dienstrechtliche Angelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung, die eine mindestens zweijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts erworben hat;
2. zwei Vertreterinnen der für dieses Gesetz zuständigen Abteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung, wobei eine Vertreterin rechtskundig sein muss.

(3) Soweit durch einen Anlassfall der Bereich des Landes betroffen ist, gehören dem Senat I als weitere Mitglieder an:

1. ein Mitglied der Landespersonalvertretung;
2. zwei Vertreterinnen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

(4) Soweit durch einen Anlassfall der Bereich einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes betroffen ist, gehören dem Senat I als weitere Mitglieder an:

1. ein Mitglied der jeweiligen Gemeindepersonalvertretung;
2. zwei Vertreterinnen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten;
3. zwei Vertreterinnen der Gemeinden.

Ist in der Gemeinde keine Personalvertretung im Sinne des Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes – K-GPVG, LGBl. Nr. 40/1983, eingerichtet, so tritt an die Stelle des Mitgliedes der jeweiligen Gemeindepersonalvertretung ein weiteres Mitglied der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten.

(5) Soweit durch einen Anlassfall der Bereich der Krankenanstalten oder der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft betroffen ist, gehören dem Senat I als weitere Mitglieder an:

1. ein Mitglied des jeweiligen Betriebsrates;
2. zwei Mitglieder der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

(6) Dem Senat II gehören als Mitglieder an:

1. zwei Vertreterinnen der für dieses Gesetz zuständigen Abteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung, wobei eine Vertreterin rechtskundig sein muss;
2. eine von der Bildungsdirektion für Kärnten zu entsendende rechtskundige Vertreterin;

3. ein von der gesetzlichen Berufsvertretung der allgemeinbildenden Pflichtschulen, der berufsbildenden Pflichtschulen und der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen zu entsendende Vertreterin, je nach Fachrichtung des betroffenen Dienstverhältnisses,
4. zwei Vertreterinnen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

(7) Ist der Senat II der Kommission mit der Aufnahme in ein Dienstverhältnis oder mit einem Dienstverhältnis im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen befasst, so gehört ihm zusätzlich eine Vertreterin der für das Kärntner landwirtschaftliche Schulgesetz 1993 zuständigen Abteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung an.

§ 55

Mitgliedschaft und Bestellung der Kommission

(1) Für die Funktionsdauer von fünf Jahren sind als Mitglieder des Senats I der Kommission zu bestellen:

1. die in § 54 Abs. 2 Z 1 und 2 genannten Mitglieder von der Landesregierung;
2. das Mitglied der Landespersonalvertretung von der Zentralpersonalvertretung;
3. das Mitglied der Gemeindepersonalvertretung von der Bedienstetenversammlung;
4. die Vertreterinnen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in Kärnten;
5. die Vertreterinnen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten von der Gewerkschaft von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Kärnten;
6. die Vertreterinnen der Gemeinden von der Landesregierung auf Grund eines gemeinsamen Vorschlages des Städte- und Gemeindebundes;
7. das Mitglied des Betriebsrates der Landeskrankenanstalt oder der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft vom jeweiligen Betriebsrat.

(2) Für eine Funktionsdauer von fünf Jahren sind als Mitglieder des Senats II der Kommission zu bestellen:

1. die in § 54 Abs. 6 Z 1 und Abs. 7 genannten Mitglieder von der Landesregierung;
2. das in § 54 Abs. 6 Z 2 genannte Mitglied von der Bildungsdirektion für Kärnten;
3. die in § 54 Abs. 6 Z 3 genannten Mitglieder von der gesetzlichen Berufsvertretung der allgemeinbildenden Pflichtschulen, der berufsbildenden Pflichtschulen und der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen;
4. die Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in Kärnten.

(3) Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied mit gleichen Rechten und Pflichten zu bestellen.

(4) Kommen die in Abs. 1 und 2 genannten Institutionen innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung ihrer Verpflichtung zur Bestellung von Mitgliedern oder ihren Vorschlagsrechten nicht oder nicht in vollem Umfang nach, so geht das Recht zur Bestellung auf die Landesregierung über. Die Landesregierung hat in diesem Fall bei der Bestellung auf keine Vorschläge Bedacht zu nehmen.

(5) Wiederbestellungen sind zulässig.

(6) Die Senate haben aus dem Kreis seiner Mitglieder jeweils eine Vorsitzende und deren Stellvertreterin zu wählen. Die Vorsitzende des Senat I der Kommission und deren Stellvertreterin sind aus den in § 54 Abs. 2 genannten ständigen Mitgliedern zu wählen.

§ 56

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

(1) Auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder von Amts wegen hat der Senat I der Kommission ein Gutachten zu erstellen,

1. ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach den §§ 8 bis 13, oder
2. ob eine Verletzung des Fördergebotes nach §§ 41 und 42

vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 6 Abs. 4;
2. jede Dienstnehmerin gemäß § 6 Abs. 3, die
 - a) eine ihr zugefügte Diskriminierung nach den §§ 8 bis 13 oder
 - b) eine Verletzung des Fördergebotes nach §§ 41 und 42, behauptet;
3. die Gleichbehandlungsbeauftragte der Statutarstädte für ihren jeweiligen Vertretungsbereich;
4. die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten für ihren jeweiligen Vertretungsbereich und
5. die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3, 4 oder 5 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist binnen einem Jahr ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Fördergebotes nach §§ 41 oder 42 zulässig.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die Vorsitzende des Senats I der Kommission hiervon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen:

1. bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens die betroffene Person im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2,
2. die Antragstellerin,
3. die Vertreterin der Dienstgeberin, die der Diskriminierung beschuldigt wird und
4. im Fall des § 13 Z 2 auch die einer Belästigung beschuldigten Dienstnehmerin, sofern dadurch nicht die Ermittlungen behindert werden.

(6) Der Senat I der Kommission hat sein Gutachten ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber innerhalb von sechs Monaten – soweit nicht Abs. 7 zum Tragen kommt – ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin oder bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens der betroffenen Person im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2,
2. entsprechend dem betroffenen Dienstverhältnis der Landesregierung, dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständigen Organ oder der sonst betroffenen Vertreterin der Dienstgeberin (§ 6 Abs. 5) und
3. im Fall des § 13 Z 3 auch der Vertreterin der Dienstgeberin, die der Diskriminierung beschuldigt wird, und der einer Belästigung beschuldigten Dienstnehmerin

zu erstatten.

(7) Kann die in Abs. 6 angeführte Frist auf Grund des Umfangs oder Komplexität nicht eingehalten werden, besteht die Möglichkeit, diese Frist auf bis zu ein Jahr zu erstrecken. In diesem Fall ist die Person gemäß Abs. 2 Z 1 und 2 von der Verlängerung der Frist unter Angaben von Gründen so bald wie möglich, spätestens jedoch vor Ablauf der sechsmonatigen Frist zu verständigen.

(8) entfällt (LGBl. Nr. 27/2024)

(9) Ist der Senat I der Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes oder des Fördergebotes nach §§ 41 oder 42 vorliegt, so hat er

1. den in Abs. 6 Z 2 genannten Organen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung, Gleichstellung- oder Frauenförderung zu übermitteln und
2. sie aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Diskriminierungsverbotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(10) Kommen die in Abs. 6 Z 2 genannten Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, so ist dieser Umstand dem Gemeinderat der betreffenden Gemeinde oder dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbandes zu berichten.

§ 57

Gutachten der Kommission für Landeslehrpersonen (Senat II)

(1) Der Senat II der Kommission nimmt die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission des Bundes nach § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993, wahr.

(2) Die Bestimmungen des 5. Hauptstückes gelten für den Senat II der Kommission nur, soweit dies ausdrücklich vorgesehen ist.

§ 58**Referat für Frauen und Gleichstellung**

(1) Beim Amt der Landesregierung ist ein Referat für Frauen und Gleichstellung einzurichten. Das Referat für Frauen und Gleichstellung besteht aus der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem erforderlichen Personal.

(2) Die Landesregierung hat eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen und mit der Leitung des Referats für Frauen und Gleichstellung zu beauftragen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Person. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) Bei der Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die betreffende Person die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen für die Erfüllung der Aufgaben des Referats für Frauen und Gleichstellung aufweist.

(4) Die Landesregierung hat für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in gleicher Weise und unter denselben Voraussetzungen eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehen für die Dauer ihrer Verhinderung auf ihre Stellvertreterin über.

(5) Vertreterinnen der Dienstgeberin dürfen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (ihre Stellvertreterin) in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grund nicht benachteiligen; insbesondere darf ihr aus dieser Tätigkeit bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(6) Die Landesregierung hat die zur Besorgung der Aufgaben des Referats für Frauen und Gleichstellung erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen.

(7) Die in dem Referat für Frauen und Gleichstellung tätigen Bediensteten unterstehen fachlich nur den Weisungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(8) Die Inanspruchnahme des Referats für Frauen und Gleichstellung ist kostenlos und kann auch anonym erfolgen.

(9) Die Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften haben das Referat für Frauen und Gleichstellung bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen und sind verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu gewähren. Das Referat für Frauen und Gleichstellung kann, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, andere Personen oder Einrichtungen sowie die Organe des Bundes um schriftliche oder mündliche Stellungnahme ersuchen.

§ 59

Aufgaben des Referats für Frauen und Gleichstellung

(1) Aufgaben des Referats für Frauen und Gleichstellung sind:

1. die Erstattung von Vorschlägen für das Gleichstellungsprogramm (§ 40);
2. die Erstattung von Vorschlägen bei allen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen der Landesregierung, die die gesellschaftliche Stellung der Frauen betreffen;
3. die Abgabe von Empfehlungen und die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und Analysen im Zusammenhang mit Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst;
4. die Mitwirkung am Monitoring betreffend die Umsetzung des Gleichstellungsprogramms (§ 40);
5. die Wahrnehmung der in Abs. 2 und 3 genannten Aufgaben.

(2) Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen von Landesbehörden, die Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst unmittelbar berühren, sind – unbeschadet des § 62 Abs. 11 – dem Referat für Frauen und Gleichstellung im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

(3) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz Informationen betreffend die Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung mit anderen Einrichtungen des Landes, des Bundes oder der Europäischen Union auszutauschen, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zweckdienlich ist.

(4) Dem Referat für Frauen und Gleichstellung können durch die Landesregierung weitere Aufgaben übertragen werden, insbesondere betreffend

1. die Beratung in allen Fragen, die die gesellschaftliche Stellung der Frauen betreffen,
2. die umfassende Vertretung der Interessen der Frauen in der Öffentlichkeit,
3. die Festlegung von frauenpolitischen Schwerpunkten sowie die Umsetzung frauenpolitisch relevanter Projekte, Maßnahmen und Programme und
4. die Öffentlichkeitsarbeit in Angelegenheiten des Abs. 1 und Abs. 4.

(5) Im Falle der Übertragung weiterer Aufgaben auf das Referat für Frauen und Gleichstellung nach Abs. 4 durch die Landesregierung finden § 58 Abs. 7 und § 68 hinsichtlich der Wahrnehmung dieser Aufgaben keine Anwendung.

§ 60

Gleichbehandlungsstelle

(1) Beim Amt der Kärntner Landesregierung wird eine Gleichbehandlungsstelle eingerichtet. Die Gleichbehandlungsstelle besteht aus der Leiterin (§ 61) und dem erforderlichen Personal.

(2) Die Landesregierung hat die zur Besorgung der Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen.

(3) Die in der Gleichbehandlungsstelle tätigen Bediensteten unterstehen fachlich nur den Weisungen der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle.

(4) Die Inanspruchnahme der Gleichbehandlungsstelle ist kostenlos und kann auch anonym erfolgen.

(5) Die Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften haben die Gleichbehandlungsstelle bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und sind verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu gewähren. Die Gleichbehandlungsstelle kann, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, andere Personen oder Einrichtungen sowie die Organe des Bundes um schriftliche oder mündliche Stellungnahme ersuchen.

§ 61

Leiterin der Gleichbehandlungsstelle

(1) Die Landesregierung hat für eine Funktionsdauer von fünf Jahren eine Leiterin der Gleichbehandlungsstelle zu bestellen und mit der Leitung der Gleichbehandlungsstelle zu beauftragen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Person. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Bei der Bestellung der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die betreffende Person die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen für die Erfüllung der Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle (§ 62) aufweist.

(3) Die Landesregierung hat für die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle in gleicher Weise und unter denselben Voraussetzungen eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle gehen für die Dauer ihrer Verhinderung auf ihre Stellvertreterin über.

(4) Vertreterinnen der Dienstgeberin dürfen die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle (ihre Stellvertreterin) in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grund nicht benachteiligen; insbesondere darf ihr aus dieser Tätigkeit bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(5) Die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle ist berechtigt, unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz Informationen betreffend die Gleichbehandlung, die Gleichstellung und die Frauenförderung sowie betreffend die Arbeitnehmerfreizügigkeit und betreffend den barrierefreien Zugang von Websites und mobilen Anwendungen mit anderen Einrichtungen des Landes, des Bundes oder der Europäischen Union auszutauschen, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zweckdienlich ist.

§ 62 Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle

(1) Die Gleichbehandlungsstelle hat zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und dem Schutz vor Diskriminierung von Bewerberinnen gemäß § 6 Abs. 4 und Dienstnehmerinnen gemäß § 6 Abs. 3 sowie zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung folgende Aufgaben, sofern nicht die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee oder der Stadt Villach oder der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten besteht:

1. die Unterstützung und Beratung der von Diskriminierungen im Sinne des § 8 oder einer Belästigung nach § 13 betroffenen Personen, wobei Gegenstand dieser Beratung und Unterstützung insbesondere die Bereitstellung von Informationen über die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Rechte von von Diskriminierungen betroffenen Personen sowie die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes sein soll;
2. die Entgegennahme von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß des § 8 und des Verbots einer Belästigung nach § 13 sowie die Beantwortung dieser Anfragen, sofern eine Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle nach den Bestimmungen dieses Gesetzes vorliegt;
3. die Entgegennahme von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen im Zusammenhang mit dem Fördergebot nach den §§ 41 und 42, sofern eine Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle nach den Bestimmungen dieses Gesetzes vorliegt;
4. auf Wunsch der Betroffenen die Berichterstattung über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nach § 8, des Verbots einer Belästigung nach § 13 oder einer Verletzung des Fördergebotes nach den §§ 41 und 42 an die Gleichbehandlungskommission;
5. die Abgabe von Empfehlungen und Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 8 und des Verbots einer Belästigung nach § 13, sofern nicht die Zuständigkeit von Organen oder Dienststellen des Bundes besteht, sowie die Veröffentlichung unabhängiger Berichte zu allen die Diskriminierung aus Gründen des § 1 berührenden Fragen.

(2) Die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle ist für ihren Vertretungsbereich berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht der Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäß § 8 oder des Verbots einer Belästigung nach § 13 durch eine Beamtin mit schriftlicher Zustimmung jener Dienstnehmerin, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(3) Die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle ist ferner für ihren Vertretungsbereich berechtigt, im Falle einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäß § 8 oder des Verbots einer Belästigung nach § 13 Anträge an die Gleichbehandlungskommission zur Erstellung eines Gutachtens zu stellen.

(4) Die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle ist in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 2 Disziplinaranzeige erstattet hat, von der zuständigen Disziplinarbehörde als Zeugin zu vernehmen.

(5) Die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle und ihre Stellvertreterin sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Sind sowohl die Leiterin als auch ihre Stellvertreterin verhindert, kann die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle eine in der Gleichbehandlungsstelle tätige Bedienstete zur Teilnahme an der Sitzung der Gleichbehandlungskommission namhaft machen.

(6) Die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle ist berechtigt, Vorschläge für das Gleichstellungsprogramm (§ 40) zu erstatten.

(7) Die Gleichbehandlungsstelle hat zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und dem Schutz vor Diskriminierung gemäß § 14 sowie zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung folgende Aufgaben:

1. die Unterstützung und Beratung der von Diskriminierungen gemäß § 14 oder einer Belästigung im Sinne des § 4 betroffenen Personen, wobei Gegenstand dieser Beratung und Unterstützung insbesondere die Bereitstellung von Informationen über die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Rechte von von Diskriminierungen betroffenen Personen sowie die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes sein soll,
2. die Entgegennahme von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 14 oder einer Belästigung im Sinne des § 4 sowie die Beantwortung dieser Anfragen, sofern eine Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle nach den Bestimmungen dieses Gesetzes vorliegt;
3. die Abgabe von Empfehlungen und Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 14 oder einer Belästigung im Sinne des § 4, sofern nicht die Zuständigkeit von Organen oder Dienststellen des Bundes besteht, sowie die Veröffentlichung unabhängiger Berichte zu allen die Diskriminierung aus Gründen des § 1 berührenden Fragen.

(8) Die Gleichbehandlungsstelle hat zur Verwirklichung des Diskriminierungsverbotes im Sinne des § 16 sowie zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen der Union und ihrer Familienangehörigen folgende Aufgaben wahrzunehmen:

1. die Leistung unabhängiger rechtlicher oder sonstiger Unterstützung an Arbeitnehmerinnen der Union und ihre Familienangehörigen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 16, wobei Gegenstand dieser Unterstützung insbesondere die Bereitstellung von Informationen über die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Rechte von von Diskriminierungen betroffenen Personen sowie die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes im Sinne des § 16 sein soll;
2. die Funktion als Kontaktstelle für vergleichbare Kontaktstellen der Länder, des Bundes und anderer Mitgliedstaaten sowie die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit diesen;

3. die Durchführung unabhängiger Untersuchungen und Analysen über ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen des Rechts auf Freizügigkeit oder des Verbotes der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen oder das Recht, derartige Untersuchungen und Analysen in Auftrag zu geben, soweit eine Zuständigkeit des Landes in Gesetzgebung besteht;
4. die Sicherstellung der Veröffentlichung von unabhängigen Berichten sowie die Abgabe von Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit Einschränkungen und Behinderungen des Rechts auf Freizügigkeit oder des Verbotes der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen, soweit eine Zuständigkeit des Landes zur Gesetzgebung besteht;
4. die Zusammenarbeit mit anderen vergleichbaren Kontaktstellen im Sinne der Z 2 sowie mit Informations- und Unterstützungsdiensten auf Ebene der Europäischen Union im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit;
5. unbeschadet des § 17, die Veröffentlichung von Informationen zu dem Recht auf Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und gemäß Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011.

(9) Die Bestimmungen des Abs. 1 Z 1, Abs. 7 Z 1 und des Abs. 8 Z 1 lassen bundesrechtliche Bestimmungen über die Möglichkeit der Partei eines gerichtlichen Verfahrens, Verfahrenshilfe zu beantragen, unberührt.

(10) Die Gleichbehandlungsstelle hat ferner im Zusammenhang mit dem barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen Beschwerden betreffend die Verletzung des § 46 Abs. 4 Z 9, des § 47 und des § 48 entgegenzunehmen und zu prüfen (§ 49 Abs. 3). Sie hat darüber hinaus die ihr gemäß § 47 übertragenen Aufgaben im Zusammenhang mit dem barrierefreien Zugang von Websites und mobilen Anwendungen wahrzunehmen.

(11) Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen von Landesbehörden, die den Vertretungsbereich der Gleichbehandlungsstelle unmittelbar berühren, sind – unbeschadet des § 59 Abs. 2 – der Gleichbehandlungsstelle im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

§ 63

Gleichbehandlungsbeauftragte der Statutarstädte

(1) Die Stadtsenate der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach haben zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und dem Schutz vor Diskriminierung von Bewerberinnen gemäß § 6 Abs. 4 und Dienstnehmerinnen gemäß § 6 Abs. 3, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu den Gemeinden Klagenfurt oder Villach stehen oder sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu den Gemeinden Klagenfurt oder Villach bewerben, jeweils eine Gleichbehandlungsbeauftragte für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf jeweils der Zustimmung der zu bestellenden Person. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Die Stadtsenate der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach haben für den Verhinderungsfall der Gleichbehandlungsbeauftragten jeweils eine

Stellvertreterin zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten gehen für die Dauer ihrer Verhinderung auf ihre Stellvertreterin über.

(3) Im Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach ist die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle ausgeschlossen.

(4) Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Zeit unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge zu gewähren.

(5) Die Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und die Stadt Villach haben der Gleichbehandlungsbeauftragten jeweils die zur Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen.

(6) Vertreterinnen der Dienstgeberin im Sinne des § 6 Abs. 5 dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten (ihre Stellvertreterinnen) in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grund nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(7) Jede Vertreterin der Dienstgeberin im Sinne des § 6 Abs. 5 ist verpflichtet den Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 64

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und Villach haben sich mit allen die Gleichbehandlung sowie die Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und Villach haben:

1. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung, der Gleichstellung und der Frauenförderung im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Gleichbehandlungskommission weiterzuleiten, wenn deren Zuständigkeit gegeben ist;
2. der Gleichbehandlungskommission über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung zu berichten, sofern dies von einer Dienstnehmerin verlangt wird;
3. Personen, die von Diskriminierungen im Sinne des § 8 oder von Belästigungen im Sinne des § 13 betroffen sind, zu unterstützen und zu beraten, wobei Gegenstand dieser Beratung und Unterstützung insbesondere die Bereitstellung von Informationen über die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Rechte von von Diskriminierungen betroffenen Personen sowie die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes sein soll;

4. Empfehlungen abzugeben und unabhängige Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 8 und dem Verbot der Belästigung gemäß § 13 durchzuführen, sofern nicht die Zuständigkeit von Organen oder Dienststellen des Bundes besteht, sowie unabhängige Berichte zu allen die Diskriminierung aus Gründen des § 1 berührenden Fragen zu veröffentlichen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und Villach sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht der Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäß § 8 oder des Verbots der Belästigung gemäß § 13 durch eine Beamtin mit schriftlicher Zustimmung jener Dienstnehmerin, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und Villach sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 3 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der zuständigen Disziplinarbehörde als Zeuginnen zu vernehmen.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und Villach und ihre Stellvertreterinnen sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Sind sowohl die Gleichbehandlungsbeauftragten als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, können die Gleichbehandlungsbeauftragten jeweils eine fachkundige Bedienstete zur Teilnahme an der Sitzung der Gleichbehandlungskommission namhaft machen.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und Villach sind berechtigt, unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz Informationen betreffend die Gleichbehandlung sowie die Frauenförderung mit anderen Einrichtungen des Landes, des Bundes und der Europäischen Union auszutauschen, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zweckdienlich ist.

§ 65

Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten

(1) Die Landesregierung hat zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und dem Schutz vor Diskriminierung von Bewerberinnen gemäß § 6 Abs. 4 und Dienstnehmerinnen gemäß § 6 Abs. 3 in den Landeskrankenanstalten eine Gleichbehandlungsbeauftragte für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Person. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Bei der Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die betreffende Person die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen für die Erfüllung der Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten (§ 66) aufweist.

(3) Die Landesregierung hat für die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten in gleicher Weise und unter denselben Voraussetzungen eine

Stellvertreterin zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten gehen für die Dauer ihrer Verhinderung auf ihre Stellvertreterin über.

(4) Im Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten ist die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle ausgeschlossen.

(5) Der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten ist die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Zeit unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge zu gewähren.

(6) Die Landesregierung hat der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten jeweils die zur Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen.

(7) Vertreterinnen der Dienstgeberin im Sinne des § 6 Abs. 5 dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten (ihre Stellvertreterin) in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grund nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihr bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(8) Jede Vertreterin der Dienstgeberin im Sinne des § 6 Abs. 5 ist verpflichtet, der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Landeskrankenanstalten die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 66

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten hat sich mit allen die Gleichbehandlung sowie die Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten hat:

1. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung, der Gleichstellung und der Frauenförderung im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Gleichbehandlungskommission weiterzuleiten, wenn deren Zuständigkeit gegeben ist;
2. der Gleichbehandlungskommission über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung zu berichten, sofern dies von einer Dienstnehmerin verlangt wird;
3. Personen, die von Diskriminierungen im Sinne des § 8 oder einer Belästigung gemäß § 13 betroffen sind, zu unterstützen und zu beraten, wobei Gegenstand dieser Beratung und Unterstützung insbesondere die Bereitstellung von Informationen über die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Rechte von von Diskriminierungen betroffenen Personen sowie die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes sein soll;

4. Empfehlungen abzugeben und unabhängige Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot gemäß § 8 oder dem Belästigungsverbot gemäß § 13 durchzuführen, sofern nicht die Zuständigkeit von Organen oder Dienststellen des Bundes besteht, sowie unabhängiger Berichte zu allen die Diskriminierung aus Gründen des § 1 berührenden Fragen zu veröffentlichen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht der Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäß § 8 oder des Verbots der Belästigung gemäß § 13 durch eine Beamtin mit schriftlicher Zustimmung jener Dienstnehmerin, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten ist in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 3 Disziplinaranzeige erstattet hat, von der zuständigen Disziplinarbehörde als Zeugin zu vernehmen.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten und ihre Stellvertreterin sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Sind sowohl die Gleichbehandlungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin verhindert, kann die Gleichbehandlungsbeauftragte eine fachkundige Bedienstete zur Teilnahme an der Sitzung der Gleichbehandlungskommission namhaft machen.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten ist berechtigt, unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz Informationen betreffend die Gleichbehandlung sowie die Frauenförderung mit anderen Einrichtungen des Landes, des Bundes und der Europäischen Union auszutauschen, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zweckdienlich ist.

§ 67

Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrpersonen

(1) Das Verbot von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen von Landeslehrpersonen wird durch bundesrechtliche Vorschriften, insbesondere § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie § 7r Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, geregelt.

(2) Die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle hat die nach § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie nach § 7r Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehenen Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, soweit sie nicht in die Zuständigkeit der Kommission gemäß § 57 dieses Gesetzes fallen, zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung wahrzunehmen.

2. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen

§ 68

Weisungsfreiheit und Aufsicht

(1) In Ausübung ihrer Funktion sind

1. die Mitglieder der Kommission,
2. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
3. die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle,
4. die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte und
5. die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten

an keine Weisungen gebunden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß auch für die Ersatzmitglieder der Kommission, die Stellvertreterin der Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten, der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle, der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten sowie die Stellvertreterinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte, sofern die jeweilige Beauftragte bzw. die Leiterin verhindert ist.

(3) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung (Aufgabenbereich) der Kommission, des Referats für Frauen und Gleichstellung, der Gleichbehandlungsstelle und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten zu unterrichten. Die Kommission, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle und die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten sind jeweils verpflichtet, die von der Landesregierung im Einzelfall verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen.

(4) Der Gemeinderat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach sind jeweils berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung (Aufgabenbereich) der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach zu unterrichten. Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte sind verpflichtet, in ihrem jeweiligen Vertretungsbereich die vom Gemeinderat im Einzelfall verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen.

§ 69

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Stellvertreterin), die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle (Stellvertreterin), die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte (Stellvertreterinnen) und die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten (Stellvertreterin) sind – soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist – jeweils zur Verschwiegenheit über alle ihnen ausschließlich aus ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im überwiegenden schutzwürdigen Interesse der von der Diskriminierung

betroffenen Person oder im überwiegenden sonstigen Interesse des Schutzes vor Diskriminierungen geboten ist.

(2) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung der Mitgliedschaft oder der Funktion weiter.

§ 70

Ruhen und Enden der Funktion

(1) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) zur Kommission, die Funktion als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Stellvertreterin), die Funktion als Leiterin der Gleichbehandlungsstelle (Stellvertreterin), die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte der Statutarstädte (Stellvertreterin) oder die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten (Stellvertreterin) ruhen:

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss;
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten,
 - d) der Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder des Zivildienstes.

(2) Die Funktionen nach Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst,
4. durch schriftlichen Verzicht,
5. durch Wegfall der Funktion, die Voraussetzung für die Bestellung war.

(3) Das für die Bestellung zuständige Organ hat Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Stellvertreterin), die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle (Stellvertreterin), die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte (Stellvertreterinnen) sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten (Stellvertreterin) ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

(4) Die Mitglieder der Kommission, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Stellvertreterin), die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle (Stellvertreterin), die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte (Stellvertreterinnen) sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten bleiben auch nach Ablauf ihrer Funktionsperiode so lange im Amt, bis die neuen Mitglieder oder Organe bestellt werden. Scheidet ein Mitglied aus der Kommission vorzeitig aus dem Amt, so ist für den Rest der Funktionsdauer ein neues Mitglied zu bestellen.

§ 71 Fortbildung

(1) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Landesregierung den in § 54 Abs. 2, 6 Z 1 und Abs. 7 genannten Mitgliedern der Kommission, den Bediensteten der Geschäftsstelle der Kommission, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Stellvertreterin), den Bediensteten des Referats für Frauen und Gleichstellung, der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle (Stellvertreterin), den Bediensteten der Gleichbehandlungsstelle und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten (Stellvertreterin) die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, insbesondere auf den Gebieten:

1. Gleichbehandlung aus Gründen des Geschlechts, Gleichstellungs- und Frauenförderung;
2. Gleichbehandlung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung;
3. Dienstrecht und Personalwesen;
4. Arbeits- und Sozialrecht;
5. Reden und Verhandeln.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für das nach den dienstrechtlichen Vorschriften zuständige Organ der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach im Hinblick auf Fortbildungsveranstaltungen der Statutarstädte in ihrem jeweiligen Vertretungsbereich.

§ 72 Tätigkeitsberichte

(1) Die Kommission, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle haben der Landesregierung bei Bedarf, zumindest jedoch alle zwei Jahre, über ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung, den Abbau von Unterrepräsentationen von Männern und Frauen und Frauenförderung im Landesbereich nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten.

(2) Die Landesregierung hat diese Berichte binnen drei Monaten dem Landtag vorzulegen. Dem Bericht der Kommission ist eine Aufstellung der im Berichtszeitraum getroffenen Maßnahmen im Sinne des § 56 Abs. 9 dieses Gesetzes sowie im Sinne des § 23a Abs. 8 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes anzuschließen. Jene Fälle, in denen den Vorschlägen der Kommission nicht entsprochen wurde, sind zu begründen. Die Berichte im Sinne des Abs. 1 dürfen ausschließlich anonymisierte und statistische Daten enthalten.

(3) Die Kommission, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle veranlassen – nach der Kenntnismache durch den Landtag – die in geeigneter Weise vorzunehmende Veröffentlichung ihres Tätigkeitsberichtes nach Abs. 1.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte haben für ihren Vertretungsbereich jeweils dem Stadtsenat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee

bzw. dem Stadtsenat der Stadt Villach bei Bedarf, zumindest jedoch alle zwei Jahre, über ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung, den Abbau von Unterrepräsentationen von Männern und Frauen und der Frauenförderung in ihrem jeweiligen Vertretungsbereich nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten. Der Stadtsenat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee hat dem Gemeinderat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadtsenat der Stadt Villach dem Gemeinderat der Stadt Villach den Bericht binnen drei Monaten vorzulegen.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte veranlassen jeweils – nach Kenntnisnahme durch den jeweiligen Gemeinderat – die in geeigneter Weise vorzunehmende Veröffentlichung ihres Tätigkeitsberichtes nach Abs. 4.

(6) Die Bestimmungen des Abs. 1, Abs. 2 erster Satz sowie des Abs. 3 gelten sinngemäß auch für die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten mit der Maßgabe, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten neben der Landesregierung zusätzlich auch dem nach der Organisation der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft – KABEG zuständigen Organ den entsprechenden Bericht zu übermitteln hat.

§ 73

Sozialer Dialog

(1) Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

1. hat das Land den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,
2. haben die Gemeinden und Gemeindeverbände den Dialog mit ihren Bediensteten zu fördern,
3. hat das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und Gemeindeverbänden, den zuständigen Organen der Dienstnehmervertretung, den zuständigen Organen gemäß dem 5. Hauptstück dieses Gesetzes sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

(2) Das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände haben ferner den Dialog mit den zuständigen Organen der Dienstnehmervertretung und den Organen gemäß dem 5. Hauptstück dieses Gesetzes sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen hinsichtlich der Bekämpfung von ungerechtfertigten Einschränkungen und Behinderungen des Rechts auf Freizügigkeit und des Diskriminierungsverbotes von Arbeitnehmerinnen der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 bis 6 zu fördern.

6. Hauptstück

Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 74

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

(1) Die in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinden und der Gemeindeverbände sind, sofern in Abs. 2 und 3 nicht anderes bestimmt wird, im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

(2) Die Vollziehung des § 63 Abs. 4 bis 7, des § 64, des § 68 Abs. 1 Z 4 und Abs. 2, des § 69, des § 71 sowie des § 72 Abs. 4 und 5 durch die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte ist im übertragenen Wirkungsbereich zu besorgen.

(3) Die Vollziehung des § 73 Abs. 2 ist von den Gemeinden und Gemeindeverbänden im übertragenen Wirkungsbereich zu besorgen.

§ 75

Verweise

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

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

1. das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch – ABGB, JGS Nr. 948/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023;
2. das Berufsausbildungsgesetz – BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 62/2023;
3. das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2020;
4. das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2023;
5. die Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2023;
6. das Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 185/2022.

(3) Soweit in diesem Gesetz auf die Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, S 8, verwiesen wird, ist dies als Verweisung auf die Fassung ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, S 8, zu verstehen.

(4) Soweit in diesem Gesetz auf die 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 vom 2. Dezember 2016, S 1, verwiesen wird, ist dies als Verweisung auf die Fassung ABl. Nr. L 327 vom 2. Dezember 2016, S 1, zu verstehen.

§ 76

Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Die gemäß den Bestimmungen des 5. Hauptstückes mit der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen sind für ihren jeweiligen Vertretungsbereich befugt die dienstrechtlichen, organisationsbezogenen, ausbildungsbezogenen und besoldungsrechtlichen personenbezogenen Daten sowie Daten über Diskriminierungsgründe gemäß § 1 Abs. 1 Z 1, die mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis von Dienstnehmerinnen gemäß § 6 Abs. 3 und Bewerberinnen gemäß § 6 Abs. 4 in einem unmittelbarem Zusammenhang stehen, im Falle einer an sie gerichteten Beschwerde zu verarbeiten (weiter zu verarbeiten), sofern diese Daten für die Erfüllung der ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

(2) Für die Verarbeitung (Weiterverarbeitung) personenbezogener Daten von Dienstnehmerinnen gemäß § 6 Abs. 3 und Bewerberinnen gemäß § 6 Abs. 4 durch die Landesregierung gilt § 305 des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Landesregierung auch zur Verarbeitung (Weiterverarbeitung) von personenbezogenen Daten über Diskriminierungsgründe gemäß § 1 Abs. 1 Z 1 ermächtigt ist.

(3) Die Gleichbehandlungsstelle, die Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte und die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten sind ferner berechtigt im Zusammenhang mit behaupteten Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach § 14 Abs. 1 und nach § 16 Abs. 1 folgende personenbezogene Daten zu verarbeiten, sofern diese Daten für aufgrund einer an sie gerichteten Beschwerde die Erfüllung der ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind:

1. Name;
2. Staatsbürgerschaft;
3. Daten über Diskriminierungsgründe gemäß § 1 Abs. 1 Z 1;
4. Erreichbarkeitsdaten.

§ 77

Umsetzungshinweise

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. 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;
2. 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;
3. 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;
4. 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;
 5. 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;
 6. 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;
 7. 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;
 8. 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;
 9. 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 vom 2. Dezember 2016, S 1;
 10. 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;
 11. Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates, ABl. Nr. L 382 vom 28. Oktober 2021, S 1.

§ 78

In- und Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit in § 79 nicht anderes bestimmt wird, mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

(2) Soweit möglich, sind die erforderlichen organisatorischen und personellen Maßnahmen, sofern in § 79 nicht anderes bestimmt wird, bereits nach Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Gesetzes zu treffen.

(3) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten außer Kraft:

1. das Gesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts (Kärntner Antidiskriminierungsgesetz – K-ADG), LGBI. Nr. 63/2004, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020;

2. das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landes- und Gemeindedienst (Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz – K-LGBG), LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020.

(4) Die §§ 46 bis 49 treten mit 23. September 2018 in Kraft und sind anzuwenden auf:

1. Websites, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht veröffentlicht wurden, ab dem 23. September 2019;
2. alle anderen Websites ab dem 23. September 2020 und
3. mobile Anwendungen ab dem 23. Juni 2021.

§ 79

Übergangsbestimmungen

(1) Die nach den §§ 19 bis 20 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, eingerichtete Gleichbehandlungskommission hat, soweit sich aus den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anderes ergibt, die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes wahrzunehmen. Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bei der nach den Bestimmungen des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, eingerichteten Gleichbehandlungskommission anhängige Beschwerden sind von der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen, sofern in Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmt wird.

(2) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend den §§ 54 und 55 zu bestellen. Die nach den §§ 19a und 20 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, und des § 33b des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts (Kärntner Antidiskriminierungsgesetz – K-ADG), LGBI. Nr. 63/2004, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, bestellten Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, bleiben bis zur Bestellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nach den §§ 54 und 55 dieses Gesetzes im Amt.

(3) Mit der Neubestellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nach den §§ 54 und 55 dieses Gesetzes hat der Senat I der Gleichbehandlungskommission alle bei dem nach §§ 19 und 20 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, eingerichteten Senats II der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen.

(4) Das nach § 23a des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, eingerichtete Referat für Frauen und Gleichbehandlungsfragen hat, soweit sich aus den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anderes ergibt, die Aufgaben des Referats für Frauen und Gleichstellung entsprechend den §§ 58 und 59 dieses Gesetzes wahrzunehmen.

(5) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes (§ 78 Abs. 1) im Amt befindliche und gemäß § 23a Abs. 7 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, bestellte Leiterin des Referats für Frauen und Gleichbehandlungsfragen hat bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode mit ihrer schriftlichen Zustimmung die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 59 dieses Gesetzes wahrzunehmen. Sie gilt bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode als gemäß § 58 Abs. 2 dieses Gesetzes als von der Landesregierung bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Nach Ablauf der Funktionsperiode ist von der Landesregierung unverzüglich eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entsprechend § 58 dieses Gesetzes zu bestellen. Erfolgt keine schriftliche Zustimmung der Leiterin des Referats für Frauen und Gleichbehandlungsfragen oder endete deren Funktionsperiode bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes, hat die Landesregierung binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entsprechend § 58 dieses Gesetzes zu bestellen. Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes im Amt befindliche Stellvertreterin der Leiterin des Referats für Frauen und Gleichbehandlungsfragen gemäß § 23a Abs. 7 in Verbindung mit § 24 Abs. 4 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, gelten der erste bis vierte Satz sinngemäß.

(6) Die nach den §§ 32 und 33 des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes – K-ADG, LGBI. Nr. 63/2004, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, eingerichtete Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Kärntner Landesregierung hat, soweit sich aus den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anderes ergibt, die Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle entsprechend den §§ 60 und 62 dieses Gesetzes wahrzunehmen.

(7) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes (§ 78 Abs. 1) im Amt befindliche und gemäß § 32 Abs. 2 des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes – K-ADG, LGBI. Nr. 63/2004, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, bestellte Leiterin der Antidiskriminierungsstelle hat bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode mit ihrer schriftlichen Zustimmung die Aufgaben der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle gemäß § 61 dieses Gesetzes wahrzunehmen. Sie gilt bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode als gemäß § 61 Abs. 1 dieses Gesetzes als von der Landesregierung bestellte Leiterin der Gleichbehandlungsstelle. Nach Ablauf der Funktionsperiode ist von der Landesregierung unverzüglich eine Leiterin der Gleichbehandlungsstelle entsprechend § 61 dieses Gesetzes zu bestellen. Erfolgt keine schriftliche Zustimmung der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle oder endete deren Funktionsperiode bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes, hat die Landesregierung binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend § 61 eine Leiterin der Gleichbehandlungsstelle zu bestellen. Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes im Amt befindliche Stellvertreterin der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle gemäß § 32 Abs. 2 in Verbindung mit § 32 Abs. 5b des Kärntner Antidiskriminierungsgesetzes – K-ADG, LGBI. Nr. 63/2004, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, gelten der erste bis vierte Satz sinngemäß.

(8) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes (§ 78 Abs. 1) im Amt befindlichen und gemäß § 24 Abs. 2 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach haben mit ihrer schriftlichen Zustimmung jeweils bis zum Ablauf ihrer

Funktionsperiode die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte gemäß § 64 dieses Gesetzes wahrzunehmen. Sie gelten jeweils bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode als gemäß § 63 Abs. 1 dieses Gesetzes als von dem Stadtsenat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee bzw. der Stadt Villach bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte. Nach Ablauf der Funktionsperiode ist vom Stadtsenat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee bzw. der Stadt Villach unverzüglich jeweils eine Gleichbehandlungsbeauftragte entsprechend § 63 dieses Gesetzes zu bestellen. Erfolgt keine schriftliche Zustimmung der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee bzw. der Stadt Villach oder endete deren Funktionsperiode bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes, hat der Stadtsenat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee bzw. der Stadt Villach jeweils binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Gleichbehandlungsbeauftragte entsprechend § 63 dieses Gesetzes zu bestellen. Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes jeweils im Amt befindliche Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee und der Stadt Villach gemäß § 24 Abs. 2 in Verbindung mit § 24 Abs. 4 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, gelten der erste bis vierte Satz sinngemäß.

(9) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes (§ 78 Abs. 1) im Amt befindliche und gemäß § 24 Abs. 1 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten hat mit ihrer schriftlichen Zustimmung bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten gemäß § 66 dieses Gesetzes wahrzunehmen. Sie gilt bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode als gemäß § 65 Abs. 1 dieses Gesetzes von der Landesregierung bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten. Nach Ablauf der Funktionsperiode ist von der Landesregierung unverzüglich eine Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten entsprechend § 65 dieses Gesetzes zu bestellen. Erfolgt keine schriftliche Zustimmung der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten oder endete deren Funktionsperiode bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes, hat die Landesregierung binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend § 65 dieses Gesetzes eine Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeskrankenanstalten zu bestellen. Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes (§ 78 Abs. 1) im Amt befindliche Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten gemäß § 24 Abs. 1 in Verbindung mit § 24 Abs. 4 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, gelten der erste bis vierte Satz sinngemäß.

(10) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (§ 78 Abs. 1) enden die Funktionen der Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die nach den Bestimmungen des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, bestellt wurden.

(11) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (§ 78 Abs. 1) enden die Funktionen der Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrer, die nach § 25c des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 29/2020, bestellt wurden. Die gemäß § 25c des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBI. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des

Gesetzes LGBl. Nr. 29/2020, bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrer haben der Gleichbehandlungsstelle über die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängigen Geschäftsfälle in Kenntnis zu setzen.

(12) Der erste Bericht der Gleichbehandlungsstelle gemäß § 49 Abs. 1, inwieweit Websites und mobile Anwendungen den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach den §§ 47 und 48 entsprechen, ist bis spätestens 1. Oktober 2021 zu erstellen.

(13) Der erste Tätigkeitsbericht der Kommission, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Leiterin der Gleichbehandlungsstelle, der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten gemäß § 72 ist bis spätestens zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erstellen.

(14) § 12 Abs. 2 dieses Gesetzes findet keine Anwendung, wenn für die betreffende Planstelle oder Funktion im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits eine Ausschreibung erfolgt ist. In diesem Fall gilt § 6 Abs. 2 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBl. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 29/2020.

(15) § 41 dieses Gesetzes findet keine Anwendung für die Aufnahme in ein Dienstverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband, wenn im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits eine Ausschreibung erfolgt ist. In diesem Fall gilt § 26 des Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – K-LGBG, LGBl. Nr. 56/1994, zuletzt in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 29/2020.

Auszug aus dem LGBI. Nr. 27/2024

Artikel II
Inkrafttretensbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit in Abs. 2 nicht anderes bestimmt ist, an dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Art. I Z 3 (§ 16 Abs. 3 Z 4 K-LGIBG 2022), Art. I Z 4 (§ 16 Abs. 3 Z 6 K-LGIBG 2022) und Art. I Z 5 (§ 16 Abs. 3 Z 10 K-LGIBG 2022) treten am 18. November 2023 in Kraft.