Klagsverband zur Durchsetzung der
Rechte von Diskriminierungsopfern
Ziegelofengasse 33/2, 1050 Wien

klagsverband.at
info@klagsverband.at
+43-1-961 05 85

ZVR 492362796
IBAN: AT341200050786669801
BIC: BKAUATWW

Amt der Kärntner Landesregierung
Arnulfplatz 1
A-9021 Klagenfurt/Wörthersee
Per Mail an: verfassung@ktn.gv.at

Wien, am 06.11.2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022, das Kärntner Landarbeits-organisationsgesetz und das Kärntner Landarbeiterkammergesetz 1979 geändert werden (K-LGlBG 2022)

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern dankt für die Möglichkeit, zum Entwurf Stellung nehmen zu können. Der Klagsverband setzt sich umfassend für Gleichstellung und Antidiskriminierung betreffend aller sieben gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale ein und bietet rechtliche Beratung und Unterstützung im Bereich sämtlicher österreichischer Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze an.

Anzumerken ist, dass eine abschließende Stellungnahme zu Gesetzesänderungen in Umsetzung von vier EU-Richtlinien von solcher Komplexität in einer kurzen Stellungnahmefrist von vier Wochen leider nicht möglich ist. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit möchte der Klagsverband daher insbesondere zu Aspekten der Rechtsdurchsetzung Stellung nehmen und ersucht, diese im Sinne einer effektiven Durchsetzung der normierten Diskriminierungsverbote zu berücksichtigen.

Der Klagsverband möchte darauf hinweisen, dass auch die **RL 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen bis 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt hätte werden müssen**. Der Klagsverband bedauert sehr, dass die für einen effektiven Diskriminierungsschutz in Bezug auf Entgelt zentralen Bestimmungen im vorliegenden Entwurf nicht umgesetzt wurden und regt dringend an, Bestimmungen zur Entgelttransparenz im Entwurf zu ergänzen.

Positive Aspekte des Entwurfs

Die Verlängerung der Verjährungsfristen bei Kündigungsanfechtungen und bei Belästigungen, die Festlegung des Beginns der Verjährungsfrist bei Belästigungen ab Kenntnis von Belästigung und Belästiger*in (§ 32 Abs 2 Z 2 und 4) sowie die Erhöhung des Mindestschadenersatzes (§ 30) für Diskriminierungsbetroffene von € 1.000 auf € 1.500 sind ausdrücklich zu begrüßen. Positiv ist zudem die Verlängerung der Antragsfrist an die Gleichbehandlungskommission (GBK) bei Belästigungen gem. § 56 Abs. 4.

Der Klagsverband begrüßt ebenfalls die Ausweitung der Informations-, Unterstützungs- und Beratungsleistungen für Diskriminierungsbetroffene, die Verpflichtung zur Einbindung der Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten der Statutarstädte und Landeskrankenhäuser (im Folgenden: Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten) bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben sowie Programmen und Richtlinien, die den Tätigkeitsbereich der genannten Stellen berühren.

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Gewaltschutzinformation

Sehr positiv zu werten sind auch die in § 42a des Entwurfs verankerten verpflichtenden Schulungen für Dienstvorgesetzte im Landes- und Gemeindedienst, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erkannt, verhindert und bekämpft werden kann. Ebenso zu begrüßen ist die Übertragung der Aufgabe an die Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten, über Schulungsangebote und Auswirkungen von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu informieren.

Der Klagsverband empfiehlt, die genannten **Schulungen und die Informationsarbeit möglichst geschlechterinklusiv zu gestalten** und trans, inter* und nicht-binäre Personen ausdrücklich in deren Inhalten bzw. bei allfälligen Vorgaben für zu treffende Maßnahmen zu inkludieren. Diese Personen sind u. a. aufgrund ihres oft von konventionellen bzw. binären Vorstellungen abweichenden Erscheinungsbildes vermehrt Zielgruppe von gewalttätigen Übergriffen, wie sowohl die Erwägungsgründe der RL 2024/1385 (vgl. ErwGr 71 und 74) als auch eine aktuelle Studie der Fundamental Rights Agency zeigen.[1] Auch die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) arbeitet mit einem weiten Geschlechterbegriff und schließt z. B. trans Frauen und inter* Personen – gerade beim Gewaltschutz – explizit ein.[2]

Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen

Die Ergänzung in § 45 Abs 1 des Entwurfs, dass das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände auf eine Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen hinzuwirken haben, wird ausdrücklich begrüßt. Es wird jedoch dringend angeregt**, die allgemeine Ausnahme bei unverhältnismäßiger Belastung des Rechtsträgers** im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention, die Verhältnismäßigkeitsprüfungen nur bei spezifischen angemessenen Vorkehrungen kennt (vgl. Art. 2 und Art. 27 UN-BRK), **zu streichen** oder diese zumindest im Sinne der Rechtsklarheit in Anlehnung an § 6 Abs. 2 BGStG zu konkretisieren. Weiters wird angeregt, konkrete Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderungen im Gesetz zu verankern (wie etwa in § 38 Tiroler Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz).

Schadenersatzanspruch bei Belästigung

Die Formulierungen in § 27 Abs 1 K-LGlBG 2022 bzw. § 28 Abs 3 des Entwurfs, dass die von einer Belästigung betroffene Person Schadenersatz gegenüber dem*der Belästiger*in geltend machen kann, sofern in Folge einer Belästigung diskriminiert wurde, sind unklar. Eine Belästigung ist per se immer auch als Diskriminierung gem. § 4 K-LGlBG 2022 zu werten. Einen Schadenersatzanspruch

[1] FRA 2024, LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges, S 71. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
[2] Siehe u. a. CEDAW, General Recommendation No. 35, Abs 12.

von einer in Folge einer Belästigung erfolgten Diskriminierung abhängig zu machen, widerspricht der Systematik des Gesetzes und einem effektiven Schutz vor Diskriminierungen. Es wird angeregt, diese Voraussetzung in den genannten Bestimmungen zu streichen. Sollte damit ohnehin ein Schadenersatzanspruch für die Belästigung gemeint sein, wie es auch die entsprechenden EU-Gleichbehandlungsrichtlinien vorschreiben, wird angeregt, diese sprachliche Unklarheit zu beheben.

Umsetzung der Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen („Standards-RL“) 2024/1499 und 2024/1500

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen laut den EB die Richtlinien 2024/1500 und 2024/1499 über Standards für Gleichbehandlungsstellen („Standards-RL“) umgesetzt werden. Mit den Standards-RL werden Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen, die ihre Wirksamkeit verbessern und ihre Unabhängigkeit gewährleisten sollen, festgelegt.

Bevor auf einzelne Aspekte näher eingegangen wird, ist vorauszuschicken, dass die umfassende und effektive Umsetzung der Standards-RL nur mit einer **ausreichenden Ressourcenausstattung** der Gleichbehandlungsstellen, deren **Unabhängigkeit** in der Personalbesetzung sowie deren umfassender **Weisungsfreiheit** gewährleistet werden kann.

Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten

Die ausdrückliche Verankerung der entsprechenden Ausstattung mit Ressourcen sowie der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle (§ 60 Abs 2 und 3), der Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte (§ 63 Abs 5, 10 und 11) und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landeskrankenanstalten (§ 65 Abs 6, 11 und 12) (im Folgenden: Gleichbehandlungsstelle und -beauftragte) wird begrüßt. Um diese effektiv zu gestalten, empfiehlt der Klagsverband, jeweils eine **umfassende Unabhängigkeit** der Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten **in der Personalbesetzung** zu normieren, anstatt diesen nur ein Anhörungsrecht zu gewähren (§ 60 Abs 3, § 63 Abs 11, § 65 Abs 12).

Auswahlverfahren und Funktionsdauer der Leitungen

Die Einführung transparenter Auswahlverfahren hinsichtlich der Leitungen der Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten ist positiv hervorzuheben (§ 61 Abs 4, § 63 Abs 3, § 65 Abs 3). In diesem Zusammenhang wird jedoch wie auch von der Gleichbehandlungsstelle des Landes Kärnten angeregt, die **Funktionsdauer der Leitungen** der Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten in den §§ 61 Abs 1, 63 Abs 1 und 65 Abs 1 **von fünf auf sieben Jahre auszuweiten**, wie es etwa im Burgenländischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz vorgesehen ist (§ 53 Abs 4), um die Kontinuität und Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen und -beauftragten zu fördern.

Wirksame Umsetzung von Kompetenzen der Gleichbehandlungsstellen

Positiv hervorzuheben ist, dass gemäß § 51 Abs 5 des Entwurfs die Gleichbehandlungsstelle die Gleichbehandlungskommission (GBK) mit der Durchführung von Untersuchungen (Erstellung von Gutachten) beauftragen kann. In diesem Zusammenhang wird eine Konkretisierung der Bestimmung angeregt, sodass für die **Gleichbehandlungsstelle auch die Möglichkeit besteht, ohne Zustimmung der betroffenen Person einen Antrag an die GBK zur Überprüfung zu stellen**, um

insbesondere strukturelle Benachteiligungen aufzeigen zu können. Weiters regt der Klagsverband an, diese Befugnis auch für die Gleichbehandlungsbeauftragten zu verankern.

Wirksame Sanktionen bei der Umsetzung von Empfehlungen und Auskünften

Der Klagsverband begrüßt ebenfalls, dass die GBK gem. § 56 Abs 10 des Entwurfs Rückmeldungen zu ihren Empfehlungen verlangen kann. Um eine effektive Umsetzung zu gewährleisten, empfiehlt der Klagsverband, **die Einhaltung der verankerten Frist durch wirksame Konsequenzen, z. B. durch Verwaltungsstrafen, wie dies auch in Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen anderer Bundesländer vorgesehen ist, sicherzustellen** und diese in § 56 Abs 10 zu ergänzen. Ebenso wird angeregt, die Rückmeldefristen zu Empfehlungen und Auskunftsbegehren der Gleichbehandlungsstelle und -beauftragten mit wirksamen Konsequenzen zu belegen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Umsetzungsvorschläge und Auskunftsbegehren auf Kosten der betroffenen Personen ins Leere gehen.

Institutionelle Unabhängigkeit der Gleichbehandlungskommission

Sowohl die Gleichbehandlungsstelle als auch die GBK sind aktuell in der Fachabteilung – Abt. 4 Kunst, Kultur und Gesellschaft, Unterabteilung Frauen und Gleichbehandlung – eingegliedert. Es wird angeregt, die **institutionelle Unabhängigkeit dieser Stellen und besonders der GBK zu stärken**, um das Vertrauen Diskriminierungsbetroffener wie Verfahrensbeteiligter auch in deren inhaltliche Unabhängigkeit zu gewährleisten und mögliche Interessenskonflikte zu vermeiden. In diesem Zusammenhang verweist der Klagsverband auf die Stellungnahme der Gelichbehandlungsstelle des Landes Kärnten.

Schlichtungsverfahren und Vereinheitlichung der Rechtsschutzmöglichkeiten

Sehr positiv zu bewerten ist auch die Einrichtung eines Schlichtungsverfahrens für alle Diskriminierungsbetroffenen in § 67b des Entwurfs.

Im Sinne einer Vereinheitlichung, einer effektiven Umsetzung der RLen und eines effektiven Rechtszugangs wird darüber hinaus jedoch dringend angeregt, **für alle Diskriminierungsbetroffenen** iSd des Entwurfs, daher auch für Betroffene der Diskriminierungsverbote des § 14, **den Zugang zu einer prüfendenden Stelle wie der Gleichbehandlungskommission zu schaffen**. Auch das würde einer weiteren Stärkung des Vertrauens in die Institutionen des Diskriminierungsschutzes dienen.

Mitwirkung in Gerichtsverfahren und Einräumung von Klagerechten

Das in § 39 Abs 1 und 3 des Entwurfs für die Leiterin der Gleichbehandlungsstelle sowie die Gleichbehandlungsbeauftragten in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich verankerte Nebeninterventionsrecht auf Verlangen oder mit Zustimmung der betroffenen Person sowie das Recht zur Teilnahme und Übermittlung von Stellungnahmen im Gerichts- oder dienstbehördlichen Verfahren ist sehr zu begrüßen.

Die Erfahrung des Klagsverbands in der Durchsetzung von Rechten von Diskriminierungsbetroffenen zeigt jedoch, dass Diskriminierungsbetroffene mit großen Hürden konfrontiert sind, gegen erlebte Diskriminierungen individuell vorzugehen. Dies insbesondere aufgrund des damit verbundenen hohen Prozesskostenrisikos, weil die Rechtslage noch nicht ausreichend geklärt ist oder die mit einem Gerichtsverfahren verbundene Belastung zu groß ist.

Hinter vielen Diskriminierungserfahrungen stehen zudem strukturelle Fragen. Eine Unterstützung und Nebenintervention durch Gleichbehandlungsstellen und -beauftragte ist zwar eine Möglichkeit, antidiskriminierungsrechtliche Expertise in ein Gerichtsverfahren einzubringen, sie kann jedoch insbesondere die Problematik des Prozesskostenrisikos sowie die mangelnde Möglichkeit, strukturelle Fragen bei der individuellen Rechtsdurchsetzung zu beleuchten, nicht lösen.

Aufgrund der genannten Hürden bei der individuellen Rechtsdurchsetzung empfiehlt der Klagsverband in erster Linie eine Verbandsklagemöglichkeit für die genannten Institutionen, beispielsweise angelehnt an jene im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (§ 13 BGStG). Zumindest wird daher angeregt, § 39 des Entwurfs dahingehend abzuändern, dass auch eine Klagemöglichkeit der Gleichbehandlungsstellen und -beauftragten sowie Interessenvertretungen und Vereinigungen mit berechtigtem Interesse an der Einhaltung von Diskriminierungsverboten in ihrem eigenen Namen möglich ist. Damit wäre Art. 10 Abs. 3 lit. c der Standards-RL umgesetzt.

Die Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen von Diskriminierungsbetroffenen für eine bereits erfolgte Diskriminierung führt leider oft nicht zu einer nachhaltigen Beseitigung der Diskriminierung bzw. einem Abbau von strukturellen Diskriminierungen. Dass sich Betroffene dadurch potentiell immer wieder einer persönlichen Beeinträchtigung aussetzen müssen, ist zudem nicht zumutbar. Um die gesetzlich verankerten Diskriminierungsverbote effektiv durchsetzen zu können, bedarf es dringend einer zusätzlichen Klagemöglichkeit auf Feststellung, Unterlassung und Beseitigung der Diskriminierung sowie Abhilfe gegen eine Diskriminierung. Der Klagsverband regt daher an, diese weiteren Ansprüche im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz gem. 15 Abs. 9 B-VG jeweils bei den im Entwurf verankerten Rechtsfolgen zu ergänzen (§§ 18 ff).

Neue Zuständigkeit für Landarbeiter*innen

Der Klagsverband gibt hier dringend zu bedenken, dass zu befürchten ist, dass die geplante Erweiterung des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungsstelle ohne entsprechende personelle Vorkehrungen zu einer Beeinträchtigung der bisherigen Aufgabenerfüllung sowie einer verlängerten Verfahrensdauer führt. Dies würde dem Ziel eines effektiven und niederschwelligen Rechtsschutzes und den Vorgaben der umzusetzenden Richtlinien widersprechen. Auf die Stellungnahme der Gleichbehandlungsstelle des Landes Kärnten wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

Der Klagsverband hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zur künftigen effektiveren Durchsetzung der Diskriminierungsverbote und der Geschlechtergleichstellung zu leisten und ersucht höflich um Berücksichtigung unserer Anregungen.

Mag.[a] Theresa Hammer

Fachliche Geschäftsführung

Klagsverband