

Land

Kärnten

Langtitel

Gesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Geschlechtes
(Kärntner Antidiskriminierungsgesetz - K-ADG)

StF: LGB1 Nr 63/2004

Sonstige Textteile

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 4 Ausnahmebestimmungen

2. Abschnitt: Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf

- § 5 Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 6 Diskriminierungsverbot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 7 Einreihung von Verwendungen
- § 8 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 9 Belästigung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 10 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

3. Abschnitt: Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen

- § 11 Geltungsbereich
- § 12 Diskriminierungsverbot
- § 13 Belästigung

4. Abschnitt: Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

- § 14 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 15 Festsetzung des Entgelts
- § 16 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 17 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 18 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 19 Beruflicher Aufstieg von Beamten
- § 20 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 21 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 22 Sonstige Arbeitswelt
- § 23 Belästigung
- § 24 Verfahrensbestimmungen
- § 25 Beweislastumkehr
- § 26 Benachteiligungsverbot
- § 27 Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen

5. Abschnitt: Diskriminierungsverbot im Bereich des Art. 12

Abs. 1 Z 1 bis 5 B-VG

- § 28 Geltungsbereich
- § 29 Diskriminierungsverbot im Bereich des Art. 12 Abs. 1 Z 1 bis 5 B-VG

6. Abschnitt: Besondere Maßnahmen

- § 30 Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung
- § 31 Sozialer Dialog

7. Abschnitt: Organe

§ 32 Antidiskriminierungsstelle
§ 33 Aufgaben

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen
§ 34 Strafbestimmungen
§ 35 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde
§ 36 Verweise
§ 37 Schlussbestimmungen

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen
§ 1
Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) auf Grund
a) der ethnischen Zugehörigkeit,
b) der Religion oder der Weltanschauung,
c) einer Behinderung,
d) des Alters oder
e) der sexuellen Ausrichtung.

(2) Ziel dieses Gesetzes ist die Bekämpfung der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) auf Grund des Geschlechtes, soweit dies nicht vom Landes-Gleichbehandlungsgesetz (K-LGBG), LGBL Nr 56/1994, erfasst ist.

§ 2
Begriffsbestimmungen

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

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der in § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn,
a) die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles sind angemessen und erforderlich, oder
b) es handelt sich um die Durchführung geeigneter Maßnahmen iSd. § 30, um im Fall von Menschen mit einer Behinderung die sich aus den betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

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

(4) Dienstverhältnisse sind öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Dienstverhältnisse zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband, ausgenommen Dienstverhältnisse als Landarbeiter iSd. Art. 12 Abs 1 Z 6 B-VG und als Lehrer iSd. Art. 14 Abs 2 und Art. 14a Abs 3 lit b B-VG.

(5) Ausbildungsverhältnisse sind Ausbildungsverhältnisse, in welchen ein Lehrling im Sinn des § 1 Berufsausbildungsgesetz 1969 (BAG) beim Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband zur Erlernung eines Lehrberufes ausgebildet wird.

(6) Bedienstete sind

- a) Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, ausgenommen Landarbeiter iSd. Art. 12 Abs 1 Z 6 B-VG und Lehrer iSd. Art. 14 Abs 2 und Art. 14a Abs 3 lit b B-VG, sowie
- b) Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände.

(7) Bewerber sind Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben, ausgenommen Dienstverhältnisse als Landarbeiter iSd. Art. 12 Abs 1 Z 6 B-VG und als Lehrer iSd. Art. 14 Abs 2 und Art. 14a Abs 3 lit b B-VG.

(8) Vertreter des Dienstgebers ist jede Person, die auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber Bediensteten hat, wie insbesondere die Landesregierung, das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jeder Dienststellenleiter und jeder Vorgesetzte.

§ 3

Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit in diesem Gesetz Bezeichnungen in ausschließlich männlicher oder in ausschließlich weiblicher Form verwendet werden, sind beide Geschlechter gemeint.

§ 4

Ausnahmebestimmungen

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

(2) §§ 5, 12 und 29 gelten nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern dem nicht Vorschriften der Europäischen Union oder Staatsverträge im Rahmen der Europäischen Union entgegenstehen, sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem der Gründe nach § 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

(4) Ungleichbehandlungen wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe nach § 1 steht, stellen keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

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

- a) objektiv und angemessen ist,
- b) durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
- c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und

erforderlich sind.

(6) Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters nach Abs 5 können insbesondere einschließen:

- a) 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,
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundene Vorteile,
- c) 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.

2. Abschnitt

Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf

§ 5

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis iSd. § 2 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höherer Funktionen,
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

§ 6

Diskriminierungsverbot in der sonstigen Arbeitswelt

(1) Aus den in § 5 genannten Gründen und auf Grund des Geschlechtes darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

- a) bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Dienstnehmer- oder Dienstgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- b) bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

(2) Abs 1 gilt nur so weit, als die Regelung der Organisation und die Regelung des Zugangs zur selbständigen Erwerbstätigkeit in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fällt.

§ 7

Einreihung von Verwendungen

Bei der Einreihung von Verwendungen in die für den Monatsbezug oder

das Monatsentgelt bedeutsamen 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 § 5 genannten Gründe führen.

§ 8

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

(1) In 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 der in § 5 genannten Gründe führen.

(2) Abs 1 gilt nicht für Planstellen oder Funktionen, für die das Vorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 5 genannten Diskriminierungsgründe steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

§ 9

Belästigung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

(1) Eine Diskriminierung nach § 5 liegt auch vor, wenn eine Person

- a) vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
- b) durch den Vertreter des Dienstgebers diskriminiert wird, indem dieser es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen,
- c) durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis belästigt wird oder
- d) durch Dritte außerhalb eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses (§ 6) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 5 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

- a) die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,
- b) die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- c) die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

§ 10

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach den §§ 5 bis 9, 12, 13 und 29 durch einen Bediensteten iSd. § 2 Abs 6 verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

3. Abschnitt

Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen

§ 11

Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten nicht für Rechtsverhältnisse einschließlich ihrer Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

- a) beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- b) bei sozialen Vergünstigungen,
- c) bei der Bildung,
- d) beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten nicht für Sachverhalte, die vom 2. oder 5. Abschnitt dieses Gesetzes oder vom Landes-Gleichbehandlungsgesetz (K-LGBG), LGBI Nr 56/1994, erfasst sind.

§ 12

Diskriminierungsverbot

Den Organen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften sowie der mit Aufgaben der Landesverwaltung Beliehenen ist im Hinblick auf Maßnahmen, insbesondere in den Angelegenheiten

- a) Gesundheit,
 - b) Soziales,
 - c) Bildung,
 - d) Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- jegliche Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechtes verboten.

§ 13

Belästigung

(1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem in § 12 genannten Grund stehen und bezwecken oder bewirken, dass

- a) die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
- b) ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird, gelten als Diskriminierung iSd. § 12.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person nach Abs 1 vor.

4. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes

§ 14

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 5 lit a nicht

begründet worden, so ist das Land, die betroffene Gemeinde oder der betroffene Gemeindeverband zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn der Bewerber

- a) bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge, oder
- b) im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers 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, gebührenden Betrages.

§ 15

Festsetzung des Entgelts

Erhält ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 5 lit b durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 5 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er gegenüber dem Land, der betroffenen Gemeinde oder dem betroffenen Gemeindeverband Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 16

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 5 lit c hat der Bedienstete Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 17

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 5 lit d hat der Bedienstete auf sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 18

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 5 lit e nicht beruflich aufgestiegen, so ist das Land, die betroffene Gemeinde oder der betroffene Gemeindeverband zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn der Bedienstete

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

Entgelt Differenz für mindestens drei Monate zwischen dem Entgelt, das der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

§ 19

Beruflicher Aufstieg von Beamten

(1) Ist ein Beamter wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 5 lit e nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist das Land, die betroffene Gemeinde oder der betroffene Gemeindeverband zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn der Beamte

- a) bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens zwölf Monate, oder
- b) im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 20

Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 5 lit f hat der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Bediensteter, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 5 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 21

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen eines der in § 5 genannten Gründe gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 5 lit g), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

§ 22

Sonstige Arbeitswelt

(1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 6 Abs 1 lit a 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 eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 6 Abs 1 lit b hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 23

Belästigung

(1) Bei einer Belästigung nach § 9 hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Im Fall einer Belästigung nach § 9 Abs 1 lit b besteht der Anspruch des Bediensteten auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auch gegenüber dem Land, der betroffenen Gemeinde oder dem betroffenen Gemeindeverband.

(3) Die betroffene Person hat zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung nach Abs 1 und 2 Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 400 Euro.

§ 24

Verfahrensbestimmungen

(1) Ansprüche von Bewerbern nach § 14 und von vertraglich Bediensteten nach §§ 15 bis 18, 20, 21, 23 und 26 sind bei Gericht geltend zu machen.

(2) Ansprüche von Beamten nach §§ 16, 17, 19, 20, 21, 23 Abs 2 und 26 sind bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.

(3) Ansprüche von Bewerbern nach § 14 und von vertraglich Bediensteten nach §§ 18, 23 und 26 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach §§ 14 und 18 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung des vertraglich Bediensteten nach § 21 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 15 bis 17 und 22 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(4) Ansprüche von Beamten nach §§ 19, 23 und 26 gegenüber dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamten gegenüber dem Belästiger nach § 23 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 19 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(5) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung eines provisorischen Beamten nach § 21 ist binnen 14 Tagen bei der für ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

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

§ 25

Beweislastumkehr

Wer vor Gericht eine ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 5,6 oder 9 behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Die beklagte Partei hat zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen ist.

§ 26

Benachteiligungsverbot

(1) Bedienstete dürfen durch Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nach §§ 5 bis 9 in keiner Weise benachteiligt werden. Auch Bedienstete, die als Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde eines Bediensteten unterstützen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden.

(2) Sofern Zuwiderhandlungen gegen das Benachteiligungsverbot nach Abs 1 nicht bereits eine Diskriminierung iSd. §§ 5 und 9 darstellen, hat der Bedienstete Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gegenüber dem Land, der betroffenen Gemeinde oder dem betroffenen Gemeindeverband.

§ 27

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes in sonstigen Bereichen

(1) Das Land, die Gemeinde oder der Gemeindeverband haben im Fall einer von seinen (ihren) Organen zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach §§ 12 und 13 der benachteiligten Person den Vermögensschaden zu ersetzen und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten. Die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Fonds, Anstalten und Körperschaften haben im Fall einer von ihren Organen zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach §§ 12 und 13 im Bereich des eigenen Wirkungsbereiches oder der Privatwirtschaftsverwaltung der benachteiligten Person den Vermögensschaden zu ersetzen und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten. Die benachteiligte Person hat im Fall einer Belästigung nach § 13 zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 400 Euro.

(2) Wer vor Gericht eine ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 12 oder 13 behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Die beklagte Partei hat zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen ist (Beweislastumkehr).

(3) Der Einzelne darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nach § 12 oder § 13 in keiner Weise benachteiligt werden.

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

5. Abschnitt
Diskriminierungsverbot im Bereich des
Art. 12 Abs 1 Z 1 bis 5 B-VG

§ 28
Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

- a) beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 - b) bei sozialen Vergünstigungen,
 - c) bei der Bildung,
 - d) beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- sofern dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes und die Ausführungsgesetzgebungskompetenz der Länder nach Art. 12 Abs 1 Z 1 bis 5 B-VG fällt.

(2) Für den Bereich des Abs 1 gelten ausschließlich die Bestimmungen dieses Abschnittes sowie die Vorschriften, auf die in diesem Abschnitt verwiesen wird, sowie der 1., 7. und 8. Abschnitt und § 10.

§ 29
Diskriminierungsverbot im Bereich des
Art. 12 Abs 1 Z 1 bis 5 B-VG

(1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechtes darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

- a) beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- b) bei sozialen Vergünstigungen,
- c) bei der Bildung,
- d) beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) § 13 gilt sinngemäß.

(3) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes des Abs 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei einer Belästigung nach Abs 2 hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

(5) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd. Abs 1 oder 2 beruft, hat sie diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf Abs 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend

war oder ein Rechtfertigungsgrund iSd. § 2 Abs 2 lit a vorliegt. Bei Berufung auf Abs 2 obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(6) Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes darf der Einzelne nicht benachteiligt werden. Abs 5 gilt sinngemäß.

6. Abschnitt Besondere Maßnahmen

§ 30

Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Land, Gemeinden und Gemeindeverbände haben 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. Dabei sind insbesondere der mit diesen Maßnahmen verbundene Aufwand sowie Größe und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Gebietskörperschaft zu berücksichtigen. Besteht die Möglichkeit, für die entsprechenden Maßnahmen Förderungen aus öffentlichen Mitteln in Anspruch zu nehmen oder bereitzustellen, ist dies bei der Beurteilung der Zumutbarkeit in Betracht zu ziehen.

§ 31 Sozialer Dialog

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes haben

- a) das Land den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,
- b) Gemeinden und Gemeindeverbände den Dialog mit ihren Bediensteten zu fördern,
- c) das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und Gemeindeverbänden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

7. Abschnitt Organe

§ 32 Antidiskriminierungsstelle

(1) Bei der für das Zivilrecht zuständigen Abteilung des Amtes der **Kärntner** Landesregierung ist eine Antidiskriminierungsstelle einzurichten.

(2) Die Landesregierung hat einen Landesbediensteten auf die Dauer von fünf Jahren als Leiter zu bestellen. Eine Wiederbestellung ist möglich.

(3) Die Funktion endet

- a) mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
- b) durch Verzicht.

(4) Der Leiter ist von der Landesregierung vorzeitig abuberufen, wenn er

- a) aus gesundheitlichen Gründen sein Amt nicht mehr ausüben kann,
- b) die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd

vernachlässigt hat.

(5) Der Leiter ist in Ausübung seines Amtes unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(6) Der Leiter ist gemäß Art. 20 Abs 3 B-VG zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(7) Das Land hat der Antidiskriminierungsstelle die für das ordentliche Funktionieren erforderlichen Personal- und Sachmittel auf Vorschlag des Leiters zur Verfügung zu stellen.

(8) Die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Bediensteten unterstehen fachlich nur den Weisungen des Leiters.

(9) Dem Leiter ist die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendige freie Zeit unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge zu gewähren.

(10) Vertreter des Dienstgebers iSd. § 2 Abs 8 dürfen den Leiter in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht beschränken und ihn aus diesem Grund nicht benachteiligen.

(11) Die Organe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände haben der Antidiskriminierungsstelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 33 Aufgaben

Die Antidiskriminierungsstelle hat zur Verwirklichung des Diskriminierungsverbotes iSd. §§ 5, 6, 12 und 29 folgende Aufgaben:

- a) Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Beratung über die aufgrund des vorliegenden Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes;
- b) Abgabe von Empfehlungen und Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot.

8. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 34 Strafbestimmungen

Personen, die den Bestimmungen der §§ 5, 6, 12, 26, 27 Abs 3 und 29 Abs 1, 2 und 6 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs 1 Z 3 EGVG, BGBl I Nr 50/1991, idF BGBl I Nr 137/2001, erfüllt oder eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallende strafbare Handlung darstellt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1090 Euro zu bestrafen. Eine Ersatzfreiheitsstrafe für den Fall der Uneinbringlichkeit der verhängten Geldstrafe ist nicht festzusetzen.

§ 35 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Die in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinde sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

§ 36 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 nachstehend angeführten Fassung anzuwenden: Zivilprozessordnung (ZPO), RGrBl Nr 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 114/2003.

§ 37

Schlussbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Die Landesregierung hat bis zum Ablauf von drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes eine Antidiskriminierungsstelle iSd. § 32 einzurichten und einen Leiter zu bestellen.

(3) Durch dieses Gesetz werden umgesetzt:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl Nr L 180 vom 19. Juli 2000, S 22)
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl Nr L 303 vom 2. Dezember 2000, S 16).