

Gesetz vom, mit dem das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBl. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird der Eintrag zu § 37 „Bezugnahme auf Richtlinien“ durch den Eintrag „Umsetzungshinweise“ ersetzt.*

2. *Der bisherige Text des § 22 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und folgender Abs. 2 wird angefügt:*

„(2) Dienstnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit nach Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2001 und Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.“

3. *In § 30 Abs. 2 Z 1 wird nach der Wortfolge „im Sinne dieses Gesetzes“ die Wortfolge „und allen der sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung, soweit diese Angelegenheiten betreffen, die in Gesetzgebung und Vollziehung Landessache sind,“ eingefügt.*

4. *In § 30 Abs. 2 Z 3 wird nach der Wortfolge „nach diesem Gesetz“ die Wortfolge „, sowie Zurverfügungstellung von entsprechenden Informationen an die Öffentlichkeit, insbesondere Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit“ eingefügt.*

5. *Dem § 30 Abs. 8 wird folgender Satz angefügt:*

„Im Anwendungsbereich der Richtlinie 2014/54/EU kann die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte mit anderen Kontaktstellen und mit bestehenden Informations- und Unterstützungsdiensten auf Unions-ebene Informationen austauschen und zusammenarbeiten.“

6. *Dem § 30 wird folgender Abs. 9 angefügt:*

„(9) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte nimmt die in Abs. 2 genannten Aufgaben auch als Kontaktstelle im Sinne der Richtlinie 2014/54/EU wahr.“

7. *Dem § 36 wird folgender Abs. 7 angefügt:*

„(7) Das Inhaltsverzeichnis und die Änderungen der §§ 22, 30 und 37 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

8. *§ 37 lautet:*

„§ 37

Umsetzungshinweise

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.07.2000 S. 22,
2. die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16,
3. die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8.“

Vorblatt

Gegenstand:

Die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmerin im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8, ist in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Ziel und Inhalt des Gesetzes:

Mit der vorliegenden Novelle soll die Richtlinie 2014/54/EU für den Bereich des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes umgesetzt werden. Nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie hat jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung der Union und ihrer Familienangehörigen zu benennen, deren Zuständigkeiten im Einzelfall im Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU geregelt sind.

Alternativen:

Die Richtlinie 2014/54/EU ist in innerstaatliches Recht umzusetzen. Alternativen bestehen lediglich hinsichtlich der Zuschreibung der Aufgabenwahrnehmung nach Artikel 4 der Richtlinie. Diesbezüglich könnte auch eine „neue“ Stelle geschaffen und mit dieser Aufgabenwahrnehmung betraut werden. Aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen und im Sinne einer Synergienutzung ist der Erweiterung des Aufgabenbereiches der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten durch vorliegende Änderungen der Vorzug zu geben.

Finanzielle Auswirkungen:

Mit den vorliegenden Änderungen (Erweiterung des Aufgabenbereiches der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten) können geringfügige Mehrkosten (Personal- und Sachkosten) im Bereich des Landes entstehen, die jedoch durch die Umsetzung zwingender Vorschriften des Unionsrechts bedingt sind.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU (CELEX-Nr. 32014L0054), soweit die Kompetenz des Landes betroffen ist und sieht ausschließlich Maßnahmen vor, zu denen das Land aufgrund zwingender Vorschriften des Unionsrechts verpflichtet ist.

Kompetenzgrundlagen:

Art. 15 und 21 B-VG.

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Die vorgeschlagenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitischen Bezug auf.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine. Insbesondere ist eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG nicht vorgesehen.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil:

Mit den vorliegenden Änderungen wird die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8, umgesetzt. Die Richtlinie 2014/54/EU ist bis spätestens 21. Mai 2016 in innerstaatliches Recht umzusetzen. Die Mitgliedstaaten werden durch die Bestimmungen der Richtlinie 2014/54/EU verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben, vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und vor jeglicher ungerechtfertigter Einschränkung oder Behinderung bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit zu schützen. In folgenden aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit abgeleiteten Rechten wird durch die Richtlinie eine Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit untersagt: Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, soziale und steuerliche Vergünstigungen, Zugang zur beruflichen Bildung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Wohnung, Bildungszugang für Kinder von WanderarbeitnehmerInnen. Jeder Mitgliedstaat muss mindestens eine Stelle für die Förderung und Unterstützung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen einrichten oder einer schon bestehenden Stelle mit entsprechendem Ressourcenausbau angliedern.

Die grundlegenden Bestimmungen der Artikel 3 (Rechtsschutz) und 5 (Sozialer Dialog) der Richtlinie 2014/54/EU sind im Burgenländischen Antidiskriminierungsrecht bereits umgesetzt. Mit den vorliegenden Änderungen soll Artikel 4 der Richtlinie 2014/54/EU umgesetzt werden, wonach jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihrer Familienangehörigen zu benennen hat, deren Zuständigkeiten im Einzelnen in Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie geregelt sind. Eine weitere ergänzende inhaltliche Anpassung (explizite Verankerung des Benachteiligungsverbots) ist im Hinblick auf Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU erforderlich.

Aus Gründen der Nutzung bestehender Synergien und verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten soll hierfür nicht eine neue Stelle geschaffen, sondern der Aufgabenbereich der Stelle „der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten“ erweitert werden. Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat sich gemäß § 30 Abs. 1 und 2 Burgenländisches Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBI. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 79/2013, bereits bisher mit allen Fragen der Gleichbehandlung hinsichtlich ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung im Bereich des Landes Burgenland gemäß den Bestimmungen des Bgld. ADG (Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst und in sonstigen Bereichen) zu befassen.

Der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten wird es durch die vorliegende Ergänzung explizit zur Aufgabe gemacht, sich auch mit Fragen der Gleichstellung von freizügigkeitsberechtigten Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen im Rahmen der Europäischen Union zu befassen. Eine Einschränkung auf eine Länderzuständigkeit in Gesetzgebung und Vollziehung ist - im Hinblick auf den umfassenden Geltungsbereich der Richtlinie (Artikel 2 lit. a bis h) - erforderlich. Eine Länderzuständigkeit ist hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (Landes- und Gemeindedienst), der sozialen Vergünstigungen (insbesondere Sozialhilfe, Mindestsicherung,), Zugehörigkeit und Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmervertretungen (Personalvertretungen) und Zugang zu Wohnraum (Wohnbauförderung) gegeben.

Der neue Aufgabenbereich umfasst insbesondere auch die Durchführung einschlägiger Erhebungen und die Erstellung entsprechender Analysen sowie Öffentlichkeitsarbeit.

II. Besonderer Teil:

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die veraltete Überschrift des § 37 „Bezugnahme auf Richtlinien“ wird durch die Überschrift „Umsetzungshinweise“ ersetzt. Diesbezüglich ist eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu Z 2 (§ 22):

Hierdurch erfolgt eine ergänzende inhaltliche Anpassung (explizite Verankerung des Benachteiligungsverbots) zur Umsetzung von Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU.

Zu Z 3 (§ 30 Abs. 2 Z 1):

Der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten wird es damit explizit zur Aufgabe gemacht, sich mit Fragen der Gleichstellung von freizügigkeitsberechtigten Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen im Rahmen der Europäischen Union zu befassen.

Zu Z 4 (§ 30 Abs. 2 Z 3):

Durch die vorliegende Änderung wird eine zur Umsetzung von Artikel 4 Abs. 2 lit. e vorgesehene Erweiterung des Aufgabenbereichs (Durchführung einschlägiger Erhebungen und die Erstellung entsprechender Analysen sowie Öffentlichkeitsarbeit) normiert.

Zu Z 5 (§ 30 Abs. 8):

Mit dieser Bestimmung wird Artikel 4 Abs. 2 lit. b und Abs. 4 der Richtlinie 2014/54/EU umgesetzt.

Zu Z 6 (§ 30 Abs. 9):

Durch diese Bestimmung erfolgt eine Klarstellung hinsichtlich der der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten neu zugewiesenen Aufgaben als Kontaktstelle im Sinne der Richtlinie 2014/54/EU.

Zu Z 7 (§ 36 Abs. 7):

Inkrafttretens-Bestimmung.

Zu Z 8 (§ 37):

Die Bestimmung mit den Umsetzungshinweisen wird ergänzt und kodifiziert.