

Begutachtungsentwurf

betreffend das Landesgesetz, mit dem das Oö. Antidiskriminierungsgesetz geändert wird (Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2017)

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Mit den Änderungen in der vorliegenden Novelle wird 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, S 8 - soweit die Kompetenz des Landes betroffen ist - umgesetzt. Eine Teilumsetzung erfolgt auch in der Oö. Landarbeitsordnung 1989.

Die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und in der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 vom 5. April 2011 verbindlich für jeden Mitgliedstaat festgelegt. Die Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 soll die einheitliche Anwendung und Durchsetzung dieser Rechte in der Praxis erleichtern.

Sie enthält nachstehende Verpflichtungen, die auch das Landesrecht betreffen und noch umzusetzen sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union, die ihre Rechte aus dem AEUV bzw. der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 geltend machen, vor Benachteiligungen oder Repressalien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zu schützen,
- eine oder mehrere Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit zu beauftragen und

- Informationen im Zusammenhang mit den Freizügigkeitsrechten zugänglich zu machen und zu verbreiten.

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf soll daher das Benachteiligungsverbot für Landes- und Gemeindebedienstete umgesetzt werden.

Weiters sollen die organisationsrechtlichen Belange der Richtlinie 2014/54/EU umgesetzt werden: Die gemäß § 14 Oö. Antidiskriminierungsgesetz vorgesehene Antidiskriminierungsstelle soll grundsätzlich mit den Aufgaben der Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen gemäß Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU betraut werden, abgesehen von der Informationsverpflichtung nach Abs. 2 lit. e der Richtlinie.

Der Landesregierung soll die Verpflichtung zur Veröffentlichung einschlägiger Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit gemäß Art. 4 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 2014/54/EU sowie zur Bereitstellung von Informationen nach Art. 6 der Richtlinie übertragen werden.

Weiters soll durch die Novelle eine Stellvertretung für die Leiterin bzw. den Leiter der Antidiskriminierungsstelle normiert und Verwaltungsvereinfachungen bei der Stellenbesetzung und der Berichtspflicht ermöglicht werden.

II. Kompetenzgrundlagen

Die Kompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Art. 12, 14, 14a, Art. 15 Abs. 1 und Art. 21 B-VG.

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Durch diese Gesetzesnovelle wird eine Erweiterung der Aufgabenbereiche der Antidiskriminierungsstelle und der Landesregierung bewirkt, weshalb allenfalls geringfügige Mehrkosten (voraussichtlich aber kein stellenmäßiger Mehraufwand) im Bereich des Landes entstehen können, die allerdings durch die Umsetzung zwingender Vorschriften des Unionsrechts bedingt sind. Mangels Vorhersehbarkeit der zusätzlichen tatsächlichen Inanspruchnahme der Antidiskriminierungsstelle sowie des Mehraufwands der Landesregierung hinsichtlich der Informationsverpflichtung im Bereich der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit, können die Kosten jedoch derzeit nicht abgeschätzt werden.

Durch die Verwaltungsvereinfachungen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung und der Berichtspflicht werden leichte Einsparungen erzielt.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen bringen keinerlei finanzielle Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Diese Novelle dient der Umsetzung der 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, S 8.

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

Dieses Landesgesetz ist intentional auf die Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern, Bewerberinnen und Bewerber und ihrer Familienangehöriger ausgelegt und hat daher auf diese Gruppen besondere - positiv zu wertende - Auswirkungen.

VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist im vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Der Gesetzentwurf hat keine Landes- oder Gemeindeabgabe im Sinn des § 9 Abs. 1 F-VG 1948 zum Gegenstand. Es besteht auch aus sonstigen Gründen keine Verpflichtung, diesen Gesetzesbeschluss vor seiner Kundmachung dem Bundeskanzleramt bekannt zu geben.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 und 3 (§ 14 Abs. 2 und 8):

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es erforderlich ist, eine Stellvertretung für die Leiterin bzw. den Leiter der Antidiskriminierungsstelle für den Fall der Verhinderung vorzusehen, damit der Oö. Monitoringausschuss ungehindert seine Aufgaben erfüllen kann.

Weiters sollen Möglichkeiten für eine Verwaltungsvereinfachung genützt werden und das Verfahren für die Stellenbesetzung entschlackt und die Mindestfrist für die Vorlage des Tätigkeitsberichts an die Landesregierung gestrichen werden. Diese kann selbstverständlich den Tätigkeitsbericht dem Landtag zur Kenntnis vorlegen, insbesondere wenn sich daraus interessante Schlussfolgerungen für den Landtag wie zB Anregungen für Gesetzesänderungen ableiten lassen; aus Gründen der Deregulierung soll aber eine generelle Vorlagepflicht entfallen.

Zu Art. I Z 2 (§ 14 Abs. 5b):

Durch den neu eingefügten § 14 Abs. 5b soll Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU, abgesehen von der Informationsverpflichtung nach Abs. 2 lit. e, im Oö. Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt werden.

Nach Art. 4 der Richtlinie hat jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union und ihrer Familienangehörigen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit zu beauftragen, deren Zuständigkeiten im Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie geregelt sind.

Auf Grund des thematischen Zusammenhangs und verwaltungsökonomischer Gesichtspunkte soll die Antidiskriminierungsstelle grundsätzlich mit den Aufgaben nach Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU betraut werden, abgesehen von der Informationsverpflichtung nach Abs. 2 lit. e. Die Veröffentlichung einschlägiger Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit gemäß Art. 4 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 2014/54/EU sowie das Bereitstellen von Informationen nach Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU soll gemäß § 15a der Landesregierung übertragen werden.

Die Antidiskriminierungsstelle hat sich gemäß § 14 Abs. 5 Oö. Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. Nr. 50/2005, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 90/2013, bereits bisher mit der Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aus den Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts im Bereich des Landes Oberösterreich gemäß den Bestimmungen des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes zu befassen.

Die Antidiskriminierungsstelle ist durch die vorliegende Novelle auch als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von freizügigkeitsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen gemäß Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU anzusehen.

Der neue Aufgabenbereich umfasst insbesondere auch die Durchführung von einschlägigen Erhebungen und Analysen, wobei auch eine Zusammenarbeit mit den übrigen Kontaktstellen in Österreich anzustreben ist.

Zu Art. I Z 4 (§ 15a):

Zu Abs. 1:

Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU verpflichtet die Mitgliedstaaten ein Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit Beschwerden oder Verfahren zur Durchsetzung des Rechts auf Arbeitnehmerfreizügigkeit in die Rechtsordnung aufzunehmen. Im Abs. 1 erfolgt dies in Bezug auf den im Landesrecht relevanten Bereich der Landes- und Gemeindebediensteten bzw. der Bewerberinnen und Bewerber für den Landes- oder Gemeindedienst. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Bewerberinnen und Bewerber) in der Land- und Forstwirtschaft erfolgt die Umsetzung in der Oö. Landarbeitsordnung 1989.

Zu Abs. 2:

Die Landesregierung hat auf Grundlage des neuen § 15a Abs. 2 für den Zugang zu und die Verbreitung der erforderlichen Informationen gemäß Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU zu sorgen. Diese Informationen sollen in Umsetzung von Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell sein, sowie nicht nur in deutscher Sprache, sondern zumindest in einer weiteren Amtssprache der Organe der Union zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen dieser Informationsverpflichtung hat die Landesregierung im Sinn des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU insbesondere auch darüber zu informieren, welche landesgesetzlichen Vorschriften in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU erlassen worden sind.

Darüber hinaus wird mit der neuen Regelung auch die Aufgabe nach Art. 4 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 2014/54/EU, wonach einschlägige Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit auf nationaler Ebene zu veröffentlichen sind, auf die Landesregierung übertragen. Insofern ist die Landesregierung in diesem Umfang auch als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen im Sinn des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU anzusehen.

Der Informationsverpflichtung kann beispielsweise durch die Veröffentlichung entsprechender Beiträge im Internet, etwa auf der Homepage des Landes, entsprochen werden. Bei der Bereitstellung der Informationen zur Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit ist auch eine Zusammenarbeit mit den übrigen Kontaktstellen in Österreich anzustreben.

Wer als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer der Europäischen Union gilt, ergibt sich aus der Definition im § 14 Abs. 5b.

Zu Art. II (Inkrafttreten):

Art. II enthält die Inkrafttretens-Bestimmung.

**Landesgesetz,
mit dem das Oö. Antidiskriminierungsgesetz geändert wird
(Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2017)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Oö. Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. Nr. 50/2005, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 90/2013, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Landesregierung hat aus dem Kreis der Landesbediensteten die Leiterin bzw. den Leiter und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter für die Dauer von sechs Jahren zu bestellen; eine Wiederbestellung ist zulässig. Bei der Bestellung ist insbesondere darauf zu achten, dass die Person die notwendigen Kenntnisse für eine effektive Erfüllung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle aufweist.“

2. Nach § 14 Abs. 5a wird folgender Abs. 5b eingefügt:

„(5b) Die Antidiskriminierungsstelle hat weiters im Anwendungsbereich des § 2 die Aufgaben zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen im Sinn des Art. 4 Abs. 2 lit. a bis d der Richtlinie 2014/54/EU, ABl. Nr. L 128 vom 16. April 2014, S 8, wahrzunehmen. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Europäischen Union gelten dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Bewerberinnen und Bewerber, die Unionsbürgerinnen oder Unionsbürger sind oder nach dem Recht der Europäischen Union oder auf Grund eines Staatsvertrags in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit gleichzustellen sind und ihr Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union ausüben.“

3. § 14 Abs. 8 lautet:

„(8) Die Antidiskriminierungsstelle hat bei Bedarf einen Tätigkeitsbericht zu erstellen und der Landesregierung vorzulegen.“

4. § 15a lautet:

„§ 15a

Weitere Maßnahmen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit

(1) Bedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (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 gemäß dieser Bestimmungen gewährten Rechte oder

wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber.

(2) Die Landesregierung hat im Anwendungsbereich des § 2 für Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinn des Art. 4 Abs. 2 lit. e und des Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU, ABl. Nr. L 128 vom 16. April 2014, S 8, zu sorgen.“

Artikel II

Dieses Landesgesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.