

Regierungsvorlage

**Gesetz
über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Antidiskriminierungsgesetz, LGBl.Nr. 17/2005, in der Fassung LGBl.Nr. 49/2008, Nr. 91/2012 und Nr. 46/2014, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 wird die Wortfolge „dem Ziel, folgende Diskriminierungen zu vermeiden.“ durch die Wortfolge „der Vermeidung von:“ ersetzt.

2. Im § 1 Abs. 1 lit. b entfällt das Wort „sowie“.

3. Im § 1 Abs. 1 lit. c wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und das Wort „sowie“ angefügt.

4. Dem § 1 Abs. 1 wird folgende lit. d angefügt:

„d) Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie ungerechtfertigten Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union.“

5. Im § 1 wird nach dem Abs. 3 folgender Abs. 4 eingefügt:

„(4) Dieses Gesetz gilt im Hinblick auf Abs. 1 lit. d für die in Abs. 2 genannten Angelegenheiten.“

6. Im § 1 werden die bisherigen Abs. 4 bis 6 als Abs. 5 bis 7 bezeichnet.

7. Im nunmehrigen § 1 Abs. 5 und Abs. 6 wird jeweils der Ausdruck „und 3“ durch den Ausdruck „bis 4“ ersetzt.

8. Im § 2 Abs. 1 wird das Wort „und“ durch einen Beistrich ersetzt und nach dem Wort „Belästigungen“ der Ausdruck „und Beschränkungen“ eingefügt.

9. Im § 2 Abs. 2 und 3 wird jeweils nach dem Ausdruck „§ 3 Abs. 1“ der Ausdruck „und 2 erster Satz“ eingefügt.

10. Im § 2 wird nach dem Abs. 6 folgender Abs. 7 eingefügt:

„(7) Eine Beschränkung liegt vor, wenn die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union ungerechtfertigt eingeschränkt und behindert wird.“

11. Im § 2 wird der bisherige Abs. 7 als Abs. 8 bezeichnet.

12. Im § 2 werden nach dem nunmehrigen Abs. 8 folgende Abs. 9 und 10 eingefügt:

„(9) Als Arbeitnehmer der Europäischen Union im Sinne dieses Gesetzes gelten jene Dienstnehmer und sonstigen Arbeitnehmer, die Unionsbürger sind oder nach dem Recht der Europäischen Union oder aufgrund eines Staatsvertrages in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit gleichzustellen sind und ihr Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union ausüben.

(10) Als Familienangehörige eines Arbeitnehmers der Europäischen Union gelten:

a) Personen, die in Ehe oder in eingetragener Partnerschaft mit einem Arbeitnehmer der Europäischen Union leben,

- b) Verwandte in gerader absteigender Linie des Arbeitnehmers der Europäischen Union, seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird;
- c) Verwandte in gerader aufsteigender Linie des Arbeitnehmers der Europäischen Union, seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird.“

13. Im § 2 wird der bisherige Abs. 8 als Abs. 11 bezeichnet.

14. Im § 3 Abs. 1 wird die Wortfolge „dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung (§ 2)“ durch die Wortfolge „des § 1 Abs. 2 und 3 sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen“ ersetzt.

15. Im § 3 wird nach dem Abs. 1 folgender Abs. 2 eingefügt:

„(2) Im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 4 sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen von Arbeitnehmern der Europäischen Union und deren Familienangehörigen aufgrund der Staatsangehörigkeit verboten. Weiters sind Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union verboten. Abs. 3 bleibt unberührt.“

16. Im § 3 werden die bisherigen Abs. 2 und 3 als Abs. 3 und 4 bezeichnet.

17. Im nunmehrigen § 3 Abs. 3 wird der Ausdruck „Abs. 1 erfasst“ durch den Ausdruck „Abs. 1 und 2 erfassen“ ersetzt.

18. Im § 7 Abs. 1 erster Satz wird nach der Wortfolge „Bei Verletzung des Verbotes der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung (§ 3“ der Ausdruck „Abs. 1 oder Abs. 2 erster Satz“ und vor der Wortfolge „hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens“ die Wortfolge „oder des Verbotes der Beschränkung (§ 3 Abs. 2 zweiter Satz in Verbindung mit § 2 Abs. 7)“ eingefügt.

19. Im § 7 Abs. 1 zweiter Satz wird jeweils der Ausdruck „Abs. 4“ durch den Ausdruck „Abs. 5“ ersetzt.

20. Im § 7 Abs. 2 erster Satz wird nach dem Ausdruck „§ 3“ der Ausdruck „Abs. 1“ eingefügt.

21. Im § 7 Abs. 5 wird nach der Wortfolge „die eine ihr zugefügte Diskriminierung nach § 3“ der Ausdruck „Abs. 1“ eingefügt.

22. Im § 8 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „§ 3“ der Ausdruck „Abs. 1 und 2“ eingefügt.

23. Im § 9 Abs. 3 wird nach der Wortfolge „§ 7 Abs. 5, 6 und 7 gilt sinngemäß“ ein Beistrich gesetzt und die Wortfolge „§ 7 Abs. 5 jedoch nur bei behaupteter Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 3 Abs. 1“ eingefügt.

24. Im § 9 Abs. 4 wird nach der Wortfolge „§ 7 Abs. 5 und 6 gilt sinngemäß“ ein Beistrich gesetzt und die Wortfolge „§ 7 Abs. 5 jedoch nur bei behaupteter Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 3 Abs. 1“ eingefügt.

25. Im § 11 wird der bisherige Text als Abs. 1 bezeichnet und folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle hat zur Erfüllung der Aufgaben nach § 12 Abs. 1 zweiter Satz einen Monitoringausschuss einzurichten, der aus mindestens vier Mitgliedern (zwei Vertretern von Behindertenorganisationen, einem Vertreter einer Menschenrechtsorganisation und einem Vertreter aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre) und höchstens sieben Mitgliedern sowie dem Landesvolksanwalt als Leiter zu bestehen hat. Die Mitglieder werden für jeweils drei Jahre bestellt. Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung, insbesondere betreffend Zusammensetzung, Bestellung und Abberufung der Mitglieder und Ersatzmitglieder, Aufgaben, Aufwandsentschädigung einschließlich Ersatz von Reisekosten, u.dgl. sind in einer vom Landesvolksanwalt zu erlassenden Geschäftsordnung zu regeln.“

26. Im § 12 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „§ 11“ der Ausdruck „Abs. 1“ eingefügt und entfällt die Wortfolge „zu diesem Zweck kann sie auch Vertreter von Behindertenorganisationen beiziehen;“.

27. Im § 12 Abs. 2 lit. e wird nach dem Wort „Bundesbehindertenbeirat“ ein Beistrich gesetzt und die Wortfolge „Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern der Europäischen Union“ sowie nach dem Wort „auszutauschen“ die Wortfolge „und mit solchen Stellen zusammenzuarbeiten“ eingefügt.

28. Im § 13 Abs. 2 wird nach der Wortfolge „Die Rechtsträger, denen allfällige unmittelbare oder mittelbare Diskriminierungen“ der Ausdruck „oder Beschränkungen“ eingefügt.

29. Im § 14 Abs. 2 wird nach der Wortfolge „dem die behauptete unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung“ der Ausdruck „oder Beschränkung“ eingefügt.

30. Nach dem § 15 wird folgender 7. Abschnitt eingefügt:

**„7. Abschnitt
Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union**

§ 16

Informationsverpflichtung

Die Landesregierung hat Informationen zu den Freizügigkeitsrechten von Arbeitnehmern der Europäischen Union in deutscher Sprache sowie in einer weiteren Amtssprache der Organe der Europäischen Union bereitzustellen, die verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell sind. Insbesondere sind Betroffene über jene Änderungen zu informieren, die sich aufgrund des Gesetzes zur Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl.Nr. xx/2016, ergeben.“

31. Der bisherige 7. Abschnitt wird als 8. Abschnitt bezeichnet.

32. Die bisherigen §§ 16 bis 18 werden als §§ 17 bis 19 bezeichnet.

Bericht zur Regierungsvorlage

I. Allgemeines:

1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

1.1. Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU

Mit dem vorliegenden Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes werden die für die Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU erforderlichen gesetzlichen Maßnahmen im Bereich der Landesrechtsordnung getroffen.

Die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, soll die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV gewährten Rechte in der Praxis erleichtern.

Festzuhalten ist, dass sich die Rechte aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit unmittelbar aus dem Unionsrecht ergeben. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 (Freizügigkeits-Verordnung) sowie die Richtlinie 2004/38/EG (Unionsbürger-Richtlinie) sekundärrechtlich konkretisiert.

Die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet für Arbeitnehmer der Europäischen Union und ihre Familienangehörigen ein umfassendes Recht auf Mobilität zur Umsetzung des diskriminierungsfreien Zugangs zum Arbeitsmarkt eines anderen Mitgliedstaates. Sie beinhaltet ein Verbot von auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Ungleichbehandlungen in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Daneben beinhaltet sie ein Beschränkungsverbot. Davon sind solche Maßnahmen umfasst, die zwar keine Diskriminierung auf Grund der Staatsbürgerschaft darstellen, jedoch die Ausübung des Freizügigkeitsrechtes erschweren oder weniger attraktiv machen.

Die Richtlinie 2014/54/EU gilt für folgende Angelegenheiten im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit:

- den Zugang zur Beschäftigung;
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Kündigung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und – falls ein Arbeitnehmer der Europäischen Union arbeitslos geworden ist – die berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung;
- den Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen;
- die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und die Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmervertretungen;
- den Zugang zur beruflichen Bildung;
- den Zugang zu Wohnraum;
- den Zugang zur Bildung sowie Lehrlings- und Berufsausbildung für die Kinder von Arbeitnehmern der Europäischen Union;
- die Hilfe durch die Arbeitsämter.

Um in der Praxis die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährten Rechte zu erleichtern, sieht die Richtlinie im Wesentlichen vor, dass die Mitgliedstaaten

- die Durchsetzung der mit Art. 45 AEUV und mit den in Art. 1 bis 10 der Freizügigkeits-Verordnung gewährten Rechte sicherstellen (Art. 3 Abs. 1),
- Arbeitnehmer der Europäischen Union, die ihre Rechte aus Art. 45 AEUV bzw. der Freizügigkeits-Verordnung geltend machen, vor benachteiligenden Reaktionen auf eine Beschwerde oder ein Verfahren schützen (Art. 3 Abs. 6),
- Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Europäischen Union namhaft machen (Art. 4) und
- Informationen zu den Freizügigkeitsrechten von Arbeitnehmern bereitstellen, die verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell sind (Art. 6).

Vor diesem Hintergrund wird mit dem vorliegenden Entwurf der sachliche Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes auf Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie auf ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union erweitert (§ 1).

Dadurch wird unter anderem das bestehende Benachteiligungsverbot (§ 8) auf jene Fälle ausgedehnt, in denen Arbeitnehmer der Europäischen Union als Reaktion auf die Durchsetzung ihrer sich aus der Ar-

beitnehmerfreizügigkeit ergebenden Rechte benachteiligt werden. Damit wird insbesondere auch die mit der Novelle BGBI. I Nr. 44/2016 (in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU) geschaffene grundsatzgesetzliche Vorgabe des § 13a des Landarbeitsgesetzes 1984 (Benachteiligungsverbot) im Landesrecht ausgeführt.

Gleichzeitig werden die erforderlichen legislativen Anpassungen vorgenommen, um dieses Diskriminierungsverbot durchgängig im Gesetz zu verankern (vgl. insbesondere die §§ 2, 3, 7, 13 und 14).

Abgesehen von der Verpflichtung, Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit zu veröffentlichen und proaktiv bereitzustellen, werden durch die Erweiterung des Anwendungsbereiches des Antidiskriminierungsgesetzes die Aufgaben der Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen (Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU) grundsätzlich auf die Antidiskriminierungsstelle übertragen (§ 1 iVm §§ 11 und 12).

Mit der Verpflichtung zur Bereitstellung und Veröffentlichung von Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit wird die Landesregierung betraut (§ 16).

1.2. Monitoringausschuss

Neben den genannten Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU, wird im Antidiskriminierungsgesetz außerdem klargestellt, dass der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle zum Zweck der Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen einen Monitoringausschuss einzurichten hat (§ 11 Abs. 2). Damit wird die bereits derzeit bestehende Praxis im Gesetz abgebildet.

2. Kompetenzen:

Soweit das Land zur Regelung einer Materie (z.B. Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten) zuständig ist, ist es auch befugt, das Verbot der Diskriminierung (einschließlich damit zusammenhängender Fragen) innerhalb dieser Materie zu regeln („materienrechtlicher Ansatz“). Soweit die Richtlinie 2014/54/EU daher Materien berührt, die der Regelungskompetenz des Landes unterliegen (insbesondere Art. 12, 15 und 21 B-VG), ist das Land auch zur Umsetzung dieser Richtlinie verpflichtet.

Die Richtlinie 2014/54/EU umfasst im Wesentlichen den Bereich der „Arbeitswelt“ (Arbeitnehmerfreizügigkeit). Zu diesem Bereich zählen unzweifelhaft auch Materien, die der Regelungskompetenz des Landes unterliegen, etwa das Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten oder – wenngleich „nur“ in der Ausführungsgesetzgebungskompetenz des Landes – das Recht der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer.

Darüber hinaus unterliegt der Zugang zur Beschäftigung auch in anderen Bereichen der Regelungskompetenz des Landes, so beispielsweise im Rahmen des Schilehrer- und Bergführerrechts, des Kindergartenwesens oder des Veranstaltungswesens. Auch für diese Bereiche gilt daher, dass die Umsetzung der in der Richtlinie 2014/54/EU vorgesehenen Bestimmungen zur einheitlichen Anwendung und Durchsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit der Regelungskompetenz des Landes unterliegen.

Weiters unterliegt die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung der Ausführungsgesetzgebungskompetenz des Landesgesetzgebers. Aus dem Bereich der Bildung fallen darüber hinaus auch der Zugang zum Kindergarten oder Angelegenheiten der Kulturförderung (insbesondere soweit es um Weiterbildung geht) in die Regelungskompetenz des Landes.

Abgesehen davon fallen Angelegenheiten betreffend die Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Arbeitnehmervertretungen in Bezug auf die Landwirtschaftskammer, den Schilehrerverband, den Bergführerverband oder die Personalvertretung der Landes- und Gemeindebediensteten, in die Regelungskompetenz des Landes.

Darüber hinaus sind auch Angelegenheiten betreffend soziale Vergünstigungen und Zugang zu Wohnraum von der Regelungskompetenz des Landes umfasst (z.B. Leistungen der Behindertenhilfe, der Familien- sowie der Frauenförderung; Wohnbauförderung).

Die Zuständigkeit zur Regelung schadenersatzrechtlicher Ansprüche ist aus Art. 15 Abs. 9 B-VG abzuleiten, demzufolge die Länder im Bereich ihrer Gesetzgebung befugt sind, die zur Regelung des Gegenstandes erforderlichen Bestimmungen auch auf dem Gebiet des Straf- und Zivilrechtes zu treffen.

3. Finanzielle Auswirkungen:

3.1. Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU

3.1.1. Betrauung der Antidiskriminierungsstelle mit Aufgaben nach Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU

Bisher wurde die Antidiskriminierungsstelle in eher bescheidenem Ausmaß in Anspruch genommen. So wurden in den letzten Jahren pro Jahr im Schnitt etwa 30 Anfragen und Beschwerden bearbeitet. Die meisten Beschwerden betrafen Diskriminierungen auf Grund einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts. Angesichts des eingeschränkten landesgesetzlichen Zuständigkeitsbereiches und mit Blick auf die bereits derzeit bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten ist davon auszugehen, dass sich die Fallzahlen durch die Übertragung der Aufgaben nach Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU nicht wesentlich verändern werden.

Der weiteren Schätzung wird ein Anstieg der Fallzahlen um etwa 15 % (also ca. 5 Fälle pro Jahr) zugrunde gelegt. Aufgrund der bisher vom Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle abgeführten Verfahren ist von einem durchschnittlichen Zeitaufwand von insgesamt 10 Stunden pro Verfahren auszugehen. Die Verfahren werden von einem Landesbediensteten der Gehaltsklasse 21/3 geführt. Auf Basis dieser Annahmen ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 4.710,00 Euro zu rechnen.

Abgesehen davon ist für den Austausch und die Zusammenarbeit mit Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern der Europäischen Union (insbesondere auch für die Zusammenarbeit mit bzw. die Nutzung von Unterstützungsdiensten auf europäischer Ebene wie beispielsweise das Portal „Ihr Europa“, SOLVIT, EURES oder das Netz „Enterprise Europe Network“) ein zusätzlicher Zeitaufwand von etwa 10 Stunden pro Jahr anzusetzen. Daraus ergibt sich ein weiterer zusätzlicher Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 942,00 Euro pro Jahr.

Insgesamt ist daher pro Jahr aufgrund der neuen Aufgaben mit einem zusätzlichen Aufwand in Höhe von ca. 5.652,00 Euro zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 21/3)	Gesamtaufwand (für 60 h)
Personalaufwand	69,81	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	24,43	
Summe	94,24	
Summe gerundet	94,20	5.652,-- Euro

Dem Land, den Gemeinden oder den Gemeindeverbänden sowie sonstigen Personen des privaten oder öffentlichen Rechts können gewisse Kosten entstehen, indem sie die gebotenen Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit oder zur Vermeidung ungerechtfertigter Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit treffen. Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass schon derzeit keine diskriminierenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren zur Anwendung gelangen und – falls doch – dass im Regelfall einfache Maßnahmen genügen, um solche Diskriminierungen zu vermeiden.

Dem Bund können Mehrkosten allenfalls dadurch entstehen, dass benachteiligte Personen gerichtliche Schadenersatzverfahren wegen behaupteter Diskriminierungen anstrengen. Zum einen ist zu erwarten, dass unzulässige Diskriminierungen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht stattfinden und es daher keinen Grund zu solchen Verfahren geben wird. Zum anderen wären Mehrkosten dieser Art jedenfalls als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen.

Sollten wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes zu Recht Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden, entstünden den betroffenen Stellen (Land, Gemeinden, Gemeindeverbände, sonstige betroffene Personen) auch dadurch Kosten, weil sie den Schadenersatz zu leisten hätten. Es ist jedoch – wie bereits ausgeführt – zu erwarten, dass es zu keinen Verletzungen des Diskriminierungsverbotes kommt. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass die Schadenersatzregelungen im Antidiskriminierungsrecht bisher – wenn überhaupt – nur äußerst selten zum Tragen gekommen sind.

3.1.2. Informationsverpflichtung der Landesregierung

Für die Veröffentlichung und die erforderliche laufende Wartung jener Informationen, die die Landesregierung nach § 16 bereitzustellen hat, wird ein jährlicher Zeitaufwand von etwa 20 Stunden angesetzt. Diese Aufgabe wird von einem Landesbediensteten der Gehaltsklasse 21/3 besorgt. Auf Basis dieser Annahmen ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 1.884,00 Euro zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 21/3)	Gesamtaufwand (für 20 h)
Personalaufwand	69,81	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	24,43	
Summe	94,24	
Summe gerundet	94,20	1.884,00 Euro

3.2. Monitoringausschuss

Nachdem es sich lediglich um eine legistische Klarstellung handelt und der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle zum Zweck der Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bereits einen Monitoringausschuss eingerichtet hat, ergeben sich aus der Änderung keine unmittelbaren Kostenfolgen.

4. EU-Recht:

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen.

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen.

Soweit im vorliegenden Entwurf auf die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, verwiesen wird, ist diese im Falle ihrer Änderung nach Ablauf der Umsetzungsfrist in ihrer jeweils aktuellen Fassung anzuwenden.

5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:

Das Gesetzesvorhaben hat keine spezifischen Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z. 1 bis 7 (§ 1):

Zu § 1 Abs. 1:

In Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU wird im Abs. 1 klargestellt, dass es künftig auch Ziel des Antidiskriminierungsgesetzes ist, Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union zu vermeiden (Abs. 1 lit. d).

Die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährten Rechte ergeben sich im Einzelnen aus Art. 45 AEUV und den Art. 1 bis 10 der Freizügigkeits-Verordnung.

Zu § 1 Abs. 4:

Der neue Abs. 4 legt den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes in Bezug auf Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie in Bezug auf ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne des § 1 Abs. 1 lit. d fest und setzt damit Art. 2 der Richtlinie 2014/54/EU um.

Nachdem sich die in Art. 2 Abs. 1 genannten Angelegenheiten in den in § 1 Abs. 2 genannten Angelegenheiten wiederfinden, kann auf diese verwiesen werden.

Demnach gilt das Diskriminierungsverbot nach § 1 Abs. 1 lit. d – grob gesprochen – für den Bereich der „Arbeitswelt“ (§ 1 Abs. 2 lit. a bis d) und darüber hinaus für „Angelegenheiten des Sozialschutzes, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste“ (§ 1 Abs. 1 lit. e), für Angelegenheiten

betreffend den „Zugang zu sozialen Vergünstigungen“ (§ 1 Abs. 2 lit. f), den „Zugang zu Bildung“ (§ 1 Abs. 2 lit. g) sowie den „Zugang zu Wohnraum“ (§ 1 Abs. 2 lit. h) soweit diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

Obwohl „Angelegenheiten des Sozialschutzes, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste“ in Art. 2 der Richtlinie 2014/54/EU nicht explizit genannt werden, sind diese dennoch zu berücksichtigen: Nach der Rechtsprechung des EuGH (insbesondere zur Freizügigkeits-Verordnung) ist der in Art. 2 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 2014/54/EU genannte „Zugang zu sozialen Vergünstigungen“ weit zu verstehen und fallen darunter auch solche Angelegenheiten, die nach der bisherigen Systematik des Antidiskriminierungsgesetzes unter dem Aspekt „Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste“ erfasst werden (dies betrifft insbesondere Leistungen aus der Mindestsicherung betreffend Arbeitnehmer und Familienangehörige nach § 2 Abs. 9 und 10). Vor diesem Hintergrund ist der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbotes nach § 1 Abs. 1 lit. d auch auf die in § 1 Abs. 2 lit. e genannten Angelegenheiten zu erstrecken.

Lediglich der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass von § 1 Abs. 2 lit. c (Zugang zu unselbständiger Erwerbstätigkeit) selbstverständlich auch Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Kündigung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) sowie Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung mitumfasst sind.

Zu § 1 Abs. 5 bis 7:

Aufgrund des neu eingefügten Abs. 4 sind die nachfolgenden Absätze neu zu bezeichnen und die Verweise entsprechend anzupassen.

Durch die Anpassung des Verweises im nunmehrigen Abs. 5 wird klargestellt, dass sich auch das neue Diskriminierungsverbot nicht bloß an die (im Bereich der Hoheits- bzw. Privatwirtschaftsverwaltung des Landes tätigen) Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände richtet, sondern auch für die Tätigkeit sonstiger natürlicher und juristischer Personen des privaten oder öffentlichen Rechts beachtlich ist, sofern diese der Regelungskompetenz des Landes unterliegen. Auch im nunmehrigen Abs. 6 wird der neu eingefügt Abs. 4 berücksichtigt.

Zu Z. 8 bis 13 (§ 2):

Zu § 2 Abs. 1:

Aus rechtstechnischen Gründen wird im Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes der Begriff der Diskriminierung erweitert und umfasst künftig auch das aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit abzuleitende Beschränkungsverbot.

Mit der vorgeschlagenen Ergänzung im Abs. 1 wird daher klargestellt, dass unter dem Überbegriff der Diskriminierung im Sinne des Antidiskriminierungsgesetzes nicht nur unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen (Abs. 2, 3 und 6) sowie Belästigungen (Abs. 4, 5 und 6) zu verstehen sind, sondern auch Beschränkungen im Sinne des neuen Abs. 7.

Zu § 2 Abs. 2 und 3:

Durch die Anpassung der Verweise in den Abs. 2 und 3 wird bei der unmittelbaren Diskriminierung sowie bei der mittelbaren Diskriminierung der neu hinzugekommene Diskriminierungsgrund des § 3 Abs. 2 erster Satz (Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit) berücksichtigt.

Der Verweis beschränkt sich jedoch auf § 3 Abs. 2 erster Satz, zumal im Zusammenhang mit dem Verbot der Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach § 3 Abs. 2 zweiter Satz eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von vornherein nicht in Betracht kommt (vgl. dazu auch die Anmerkungen zu Abs. 7).

Zu § 2 Abs. 7:

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit beinhaltet neben dem Verbot von auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Ungleichbehandlungen in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen nach der Rechtsprechung des EuGH auch ein Beschränkungsverbot.

So hat der EuGH beispielsweise in der Rechtssache *Graf* festgestellt, dass Art. 48 EG-Vertrag (nunmehr Art. 45 AEUV) nicht nur jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sondern auch nationale Regelungen verbietet, die, auch wenn sie unabhängig von der Staatsan-

gehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer anwendbar sind, deren Freizügigkeit beeinträchtigen (EuGH Rs. C-190/98, *Graf*, Slg. 2000, I-493, Rdnr. 18).

Das Beschränkungsverbot umfasst demnach solche Maßnahmen, die zwar keine (unmittelbaren oder mittelbaren) Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit darstellen, jedoch die Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit erschweren oder weniger attraktiv machen. Allerdings sind solche Maßnahmen nicht von vornherein unzulässig, sondern nur dann, wenn es sich um Einschränkungen oder Behinderungen handelt, die nicht gerechtfertigt werden können. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit einschränkende oder behindernde Maßnahmen sind einer Rechtfertigung zugänglich, wenn sie aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit geboten bzw. wenn damit zwingende Gründe des Allgemeininteresses (z.B. Verbraucherschutz, Schutz des Arbeitsmarktes, Umweltschutz usw.) verfolgt werden und die Maßnahme verhältnismäßig (also zur Zielerreichung geeignet und erforderlich) ist.

Zu § 2 Abs. 9:

In Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU wird künftig an mehreren Stellen des Antidiskriminierungsgesetzes an den Begriff „Arbeitnehmer der Europäischen Union“ angeknüpft. Es erscheint daher geboten, diesen Begriff im Gesetz klarzustellen.

Als Arbeitnehmer ist nach ständiger Rechtsprechung des EuGH jeder anzusehen, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht nach der Rechtsprechung darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (vgl. *Forsthoff* in *Grabitz/Hilf/Nettesheim (Hrsg.)*, Das Recht der Europäischen Union, Art. 45 AEUV Rz. 68). Insofern sind jedenfalls auch Dienstnehmer im Sinne des Abs. 8 als Arbeitnehmer anzusehen.

Art. 45 AEUV berechtigt primär nur Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union sind. Drittstaatsangehörige können sich grundsätzlich nicht auf Art. 45 AEUV berufen, es sei denn, sie kämen auf Grund ihrer Stellung als Familienangehörige in den Genuss der Freizügigkeit (*Windisch-Graetz* in *Mayer/Stöger (Hrsg.)*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art. 45 AEUV Rz. 28). Auch nach dem Wortlaut des Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU gilt diese ausschließlich für Unionsbürger (die das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit ausüben) sowie für deren Familienangehörige.

Weiters erkennen verschiedene internationale Abkommen zwischen der Europäischen Union und bestimmten Drittstaaten deren Staatsangehörigen Freizügigkeitsrechte in verschiedener Reichweite zu (*Windisch-Graetz* in *Mayer/Stöger (Hrsg.)*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art. 45 AEUV Rz. 28). So kommt beispielsweise aufgrund des Art. 28 des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) den Staatsangehörigen von Island, Liechtenstein und Norwegen eine dem Art. 45 AEUV wortgleich nachgebildete Freizügigkeit zu (*Windisch-Graetz* in *Mayer/Stöger (Hrsg.)*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art. 45 AEUV Rz. 33). Auch das Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit (Schweizer Freizügigkeitsabkommen) enthält Regelungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 7). Ziel des Schweizer Freizügigkeitsabkommens ist es, die Freizügigkeit Schweizer Staatsbürger und jener der Unionsbürger auf der Grundlage der in der Union geltenden Bestimmungen zu verwirklichen (vgl. *Windisch-Graetz* in *Mayer/Stöger (Hrsg.)*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art. 45 AEUV Rz. 52).

Vor diesem Hintergrund erscheint es geboten, neben Unionsbürgern auch Personen zu berücksichtigen, die nach dem Recht der Europäischen Union (z.B. nach dem EWR-Abkommen) oder aufgrund eines Staatsvertrages (z.B. aufgrund des Freizügigkeitsabkommens mit der Schweiz) in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit mit Unionsbürgern gleichzustellen sind.

Zu § 2 Abs. 10:

Hinsichtlich der begünstigten Familienangehörigen ist anzumerken, dass es nicht darauf ankommt, dass sie Staatsangehörige eines Mitgliedstaates sind (vgl. *Windisch-Graetz* in *Mayer/Stöger (Hrsg.)*, Kommentar zu EUV und AEUV, Art. 45 AEUV Rz. 22ff). Nach dem ersten Erwägungsgrund der Richtlinie 2014/54/EU soll der Begriff „Familienangehöriger“ die gleiche Bedeutung haben wie der in Art. 2 Z. 2 der Unionsbürgerrichtlinie definierte Begriff. Mit der vorgeschlagenen Regelung wird dieser Anforderung Rechnung getragen.

Zu Z. 14 bis 17 (§ 3):

Zu § 3 Abs. 1:

Aufgrund des neu eingefügten Abs. 2 ist es aus rechtstechnischen Gründen erforderlich, den Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 1 neu zu fassen. Dadurch ergeben sich jedoch keine inhaltlichen Änderungen. Gleichzeitig wird – ebenfalls im Hinblick auf den neuen Abs. 2 – klargestellt, dass sowohl unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen als auch Belästigungen aus den in Abs. 1 genannten Gründen verboten sind. Auch durch diese Anpassung ergeben sich gegenüber der bisherigen Rechtslage keine inhaltlichen Änderungen.

Zu § 3 Abs. 2:

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit (und daraus ableitbare Rechte) unmittelbar aus dem Unionsrecht ergibt. Sie wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die Freizügigkeits-Verordnung sowie die Unionsbürgerrichtlinie sekundärrechtlich konkretisiert.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet den Arbeitnehmern der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen ein umfassendes Recht auf Mobilität zur Umsetzung des diskriminierungsfreien Zugangs zum Arbeitsmarkt eines anderen Mitgliedstaates. Sie beinhaltet ein Verbot von auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Ungleichbehandlungen in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen. Daneben beinhaltet sie ein Beschränkungsverbot: Davon sind solche Maßnahmen umfasst, die zwar keine Diskriminierung auf Grund der Staatsbürgerschaft darstellen, jedoch die Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit erschweren oder weniger attraktiv machen. Werden etwa Reisekosten nur im Inland erstattet, kann dieses finanzielle Hindernis von der Aufnahme einer Tätigkeit im Ausland abschrecken (vgl. EuGH Rs. C-109/04, *Kranemann*, Slg 2005, I-2421).

Der neue Abs. 2 knüpft an die europarechtlich gewährleistete Arbeitnehmerfreizügigkeit und das daraus abzuleitende Diskriminierungs- und Beschränkungsverbot an. Aufgrund des erweiterten Diskriminierungsbegriffes (§ 2 Abs. 1) wird dabei im Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes das Beschränkungsverbot wie eine Diskriminierung behandelt.

Festzuhalten ist, dass durch das Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit Landeskompetenzen nur in sehr eingeschränktem Umfang berührt werden. So finden sich beispielsweise landesgesetzliche Regelungen betreffend die Entlohnung nur im Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten (vgl. zum Anwendungsbereich auch die Anmerkungen zu § 1 Abs. 4).

Zu § 3 Abs. 3 und 4:

Aufgrund des neu eingefügten Abs. 2 sind die nachfolgenden Absätze neu zu bezeichnen. Im nunmehrigen Abs. 3 wird der bestehende Verweis erweitert. Durch die Ergänzung des Verweises auf den neuen Abs. 2 wird klargestellt, dass nicht nur wie bisher das Diskriminierungsverbot aus Gründen des Abs. 1 sondern auch das neu eingefügte Diskriminierungsverbot nach Abs. 2 dann nicht greift, wenn in anderen Landesgesetzen ausdrücklich bestimmte Tätigkeiten, Funktionen oder Leistungen österreichischen Staatsbürgern vorbehalten sind und dies europarechtlich zulässig ist.

Ein derartiger „Staatsbürgerschaftsvorbehalt“ ist landesgesetzlich etwa beim Zugang zu einem Dienstverhältnis zum Land Vorarlberg oder einer Vorarlberger Gemeinde oder einem Gemeindeverband vorgesehen. Nach § 8 Abs. 6 des Landesbedienstetengesetzes 2000 (LBedG 2000) sind grundsätzlich jene Stellen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit mit dem Land voraussetzen, die nur von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erwartet werden kann, ausschließlich Landesbediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen. Solche Stellen sind insbesondere jene, die die unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben und die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates beinhalten. Ähnliches sieht auch § 4 Abs. 5 des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 (GAG 2005) vor.

Zu Z. 18 bis 21 (§ 7):

Zu § 7 Abs. 1:

Nachdem sich die Rechte aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit unmittelbar aus Art. 45 AEUV und der Freizügigkeits-Verordnung ergeben, sind zur Beurteilung der Frage, wann eine Diskriminierung von Arbeitnehmern der Europäischen Union und deren Familienangehörigen aufgrund der Staatsangehörigkeit oder eine ungerechtfertigte Einschränkung und Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit vorliegt, insbesondere die genannten europarechtlichen Grundlagen maßgebend.

Zu § 7 Abs. 2:

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird klargestellt, dass Belästigungen nur im Zusammenhang mit den in § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen möglich sind, nicht jedoch im Zusammenhang mit jenen nach § 3 Abs. 2.

Zu § 7 Abs. 5:

Im Abs. 5 wird klargestellt, dass die Beweismaßerleichterung nur für Personen gilt, die eine Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 behaupten (Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat). Sie gilt nicht bei behaupteten Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (§ 3 Abs. 2 erster Satz) und auch nicht im Falle ungerechtfertigter Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit (§ 3 Abs. 2 zweiter Satz).

Im Unterschied zu den Vorgaben in Art. 8 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 10 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 4 der Richtlinie 97/80/EG enthält die Richtlinie 2014/54/EU bezüglich Beweislastumkehr keine entsprechende Vorgaben.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass mit der bestehenden Regelung des § 7 Abs. 6, wonach eine Beteiligung von verschiedenen Interessenvertretungen am (gerichtlichen) Verfahren im Rahmen des Instruments der Nebenintervention möglich ist, den Vorgaben des Art. 3 Abs. 2 bis 4 der Richtlinie 2014/54/EU bereits entsprochen wird.

Zu Z. 22 (§ 8):

Durch die Erweiterung des Anwendungsbereiches des Antidiskriminierungsgesetzes auf Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie auf ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union in Verbindung mit dem bestehenden Benachteiligungsverbot (§ 8) wird den Vorgaben des Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU entsprochen. Demnach nehmen die Mitgliedstaaten in ihre nationale Rechtsordnung die Maßnahmen auf, die erforderlich sind, um Arbeitnehmer der Europäischen Union vor Benachteiligungen oder Repressalien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung der in Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU genannten Rechte zu schützen.

Gleichzeitig wird damit auch die mit der Novelle BGBl. I Nr. 44/2016 (in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU) im Bereich des Land- und Forstarbeitsrechts geschaffene grundsatzgesetzliche Vorgabe des § 13a des Landarbeitsgesetzes 1984 (Benachteiligungsverbot) in der Landesrechtsordnung ausgeführt.

Zu Z. 23 und 24 (§ 9):

Durch die Anpassung der Verweise in den Abs. 3 und 4 wird sichergestellt, dass die Regelung über die Beweislastumkehr (§ 7 Abs. 5) nur in jenen Fällen (sinngemäß) Anwendung findet, in denen eine Verletzung des Verbots der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat (§ 3 Abs. 1) behauptet wird.

In den Fällen einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 3 Abs. 2 wird – mangels einer entsprechenden Verpflichtung in der Richtlinie 2014/54/EU – keine Beweislastumkehr vorgesehen (vgl. dazu insbesondere auch die Anmerkungen zu § 7 Abs. 5).

Zu Z. 25 (§ 11):

Zu § 11 Abs. 1:

Der bisherige Regelungsinhalt des § 11 wird als Abs. 1 bezeichnet.

Zu § 11 Abs. 2:

Die Antidiskriminierungsstelle ist bereits nach der geltenden Rechtslage zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) zuständig (§ 12 Abs. 1 zweiter Satz).

Zur Besorgung dieser Aufgaben soll sich der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle eines Monitoringausschusses bedienen, der aus mindestens vier und höchstens sieben Mitgliedern sowie dem

Landesvolksanwalt (als Leiter des Ausschusses) besteht. Neben den explizit im Gesetz genannten Vertretern von Behindertenorganisationen und Menschenrechtsorganisationen kommen als Mitglieder beispielsweise auch Selbstvertreter und Selbstvertreterinnen (also Menschen mit Behinderung, die keiner Behindertenorganisation angehören) in Betracht.

Die näheren Regelungen über die Geschäftsführung sind in einer vom Landesvolksanwalt zu erlassenden Geschäftsordnung zu regeln. Diese kann neben Regelungen über die Einberufung von Sitzungen, den Sitzungsablauf und die Beschlussfassung auch nähere Bestimmungen betreffend Zusammensetzung, Bestellung und Abberufung der Mitglieder und Ersatzmitglieder, Aufgaben, Aufwandsentschädigung, Ersatz der Reisekosten u. dgl. enthalten. Die in der Geschäftsordnung festzulegende Aufwandsentschädigung sowie das Ausmaß der zu ersetzenden Reisekosten stellen einen Sachaufwand dar, der im Vorschlag des Landesvolksanwaltes zu berücksichtigen ist. Nachdem der Landesvolksanwalt keine Verwaltungsbehörde ist, wird die Geschäftsordnung nicht als Verordnung, sondern als Rechtsakt sui generis zu qualifizieren sein.

Der Landesvolksanwalt hat im Rahmen seiner gesetzlichen Berichtspflichten an den Landtag bzw. an die Landesregierung auch über die Tätigkeit als Antidiskriminierungsstelle unter Zuhilfenahme des Monitoringausschusses zu berichten (§ 13 Abs. 4).

Zu Z. 26 und 27 (§ 12):

Mit der Antidiskriminierungsstelle besteht bereits eine Stelle zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung, wengleich beschränkt auf Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts.

Insofern besorgt die Antidiskriminierungsstelle bereits derzeit (wenn auch in Bezug auf andere Diskriminierungen) Aufgaben, die weitgehend analog zu den in Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU genannten Aufgaben ausgestaltet sind. Zur Vermeidung zusätzlicher Verwaltungsstrukturen und Doppelgleisigkeiten soll daher die Antidiskriminierungsstelle mit den Aufgaben der Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU betraut werden. Festzuhalten ist jedoch, dass im Gesetz nicht verankert ist, dass die Antidiskriminierungsstelle auch einschlägige Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu veröffentlichen (Art. 4 Abs. 2 lit. e leg. cit.) und Informationen nach Art. 6 der Richtlinie 2014/54/EU bereitzustellen hat (diese Aufgaben sind nach § 16 der Landesregierung übertragen).

Durch die vorgesehene Erweiterung des Anwendungsbereiches des Antidiskriminierungsgesetzes (vgl. § 1 Abs. 1 und 4) wird die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle auf Diskriminierungen von Arbeitnehmern der Europäischen Union und deren Familienangehörigen aufgrund der Staatsangehörigkeit sowie auf ungerechtfertigte Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit ausgedehnt, sofern Angelegenheiten betroffen sind, die in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

Zu § 12 Abs. 1:

Aufgrund der Änderungen im § 11 ist der Verweis im ersten Satz anzupassen.

Die Beziehung von Vertretern von Behindertenorganisationen wird im § 11 Abs. 2 neu geregelt (vgl. dazu näher die Anmerkungen zu § 11 Abs. 2).

Zu § 12 Abs. 2:

Die bisherigen Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle, die im Wesentlichen auf die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien zurückgehen, entsprechen ihrer Art nach weitgehend den Aufgaben der Stelle nach Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU. Ausgehend vom Aufgabenkatalog des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU ist daher lediglich die folgende Klarstellung erforderlich:

Die bestehende Aufgabe nach Abs. 2 lit. e betreffend den Informationsaustausch mit anderen Antidiskriminierungsstellen wird entsprechend dem Art. 4 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 2014/54/EU dahingehend erweitert, dass Informationen auch mit Stellen im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU in anderen Mitgliedstaaten auszutauschen sind. Dies bedeutet auch, dass bestehende Unterstützungsdienste auf europäischer Ebene – wie das Portal „Ihr Europa“, SOLVIT, EURES oder das Netz „Enterprise Europe Network“ – genutzt und mit diesen zusammengearbeitet werden kann (vgl. Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2014/54/EU).

Zu Z. 28 (§ 13 Abs. 2):

Mit der vorgeschlagenen Ergänzung wird die Verpflichtung des betroffenen Rechtsträgers zur Gewährung von Akteneinsicht und zur Auskunftserteilung auch in jenen Fällen vorgesehen, in denen die Antidiskriminierungsstelle eine mögliche ungerechtfertigte Einschränkung oder Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu untersuchen hat.

Zu Z. 29 (§ 14 Abs. 2):

Mit der vorgeschlagenen Ergänzung wird die Befugnis der Antidiskriminierungsstelle erweitert. Sie kann künftig auch im Falle einer vermuteten ungerechtfertigten Einschränkung oder Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit den Rechtsträger, dem eine solche zuzurechnen wäre, zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern.

Zu Z. 30 (7. Abschnitt):

Die in der Richtlinie 2014/54/EU vorgesehenen Informationsverpflichtungen sollen in einem neuen 7. Abschnitt umgesetzt werden.

Zu § 16:

Auf Grundlage des neuen § 16 hat die Landesregierung Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit bereitzustellen. Diese Informationen sollen verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell sein sowie nicht nur in deutscher Sprache sondern zumindest in einer weiteren Amtssprache der Europäischen Union zur Verfügung gestellt werden. Der Verpflichtung kann beispielsweise dadurch entsprochen werden, indem entsprechende Beiträge im Internet (etwa auf der Homepage des Landes) veröffentlicht oder aber einschlägige Informationen im Rahmen individueller Beratungsgespräche zur Verfügung gestellt werden (vgl. Erwägungsgrund Nr. 23 der Richtlinie 2014/54/EU). Damit wird Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU umgesetzt.

Im Rahmen der neu geschaffenen Informationsverpflichtung hat die Landesregierung insbesondere auch darüber zu informieren, welche landesgesetzlichen Vorschriften (also die vorliegenden Vorschriften) in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU erlassen worden sind. Dies entspricht der in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU enthaltenen Verpflichtung. Eine solche Information könnte ebenfalls auf der Homepage des Landes erfolgen.

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

In diesem Umfang sollen von der Landesregierung daher auch bestehende Informations- und Unterstützungsdienste auf europäischer Ebene – wie das Portal „Ihr Europa“, SOLVIT, EURES oder das Netz „Enterprise Europe Network“ – genutzt und mit diesen zusammengearbeitet werden können (vgl. Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2014/54/EU).

Zu Z. 31 und 32 (8. Abschnitt):

Nachdem ein neuer 7. Abschnitt eingefügt wird, ist der bisherige 7. Abschnitt als 8. Abschnitt zu bezeichnen. Gleichzeitig sind auch die Paragraphenbezeichnungen dieses Abschnittes anzupassen. Dadurch ergeben sich jedoch keine inhaltlichen Änderungen.