

Nr 31 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(2. Session der 15. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom , mit dem die Salzburger Landarbeitsordnung 1995 geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Die Salzburger Landarbeitsordnung 1995, LGBl Nr 7/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 14/2013, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach der den § 5 betreffenden Zeile wird eingefügt:

"§ 5a Überlassung von Dienstnehmern; Begriffsbestimmungen"

1.1. Nach der den § 42 betreffenden Zeile wird eingefügt:

"§ 42a Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber bei Entsendung"

1.2. Nach der den § 50r betreffenden Zeile wird eingefügt:

"Überlassung von Dienstnehmern"

§ 51	Allgemeines
§ 51a	Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung
§ 51b	Ansprüche der Dienstnehmer
§ 51c	Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung
§ 51d	Informationspflicht
§ 51e	Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote
§ 51f	Meldepflichten
§ 51g	Untersagung
§ 51h	Zuständigkeit und Verfahren
§ 51i	Überwachung und Auskunftspflicht

§ 51j Amtshilfe"

1.3. Die den bisherigen § 51 betreffende Zeile lautet:

"§ 51k Kollektivvertrag"

1.4. Nach der den § 66a betreffenden Zeile wird eingefügt:

"§ 66b Überlassung von Dienstnehmern"

2. Im § 4 Abs 1 wird die Verweisung auf die "§§ 63 bis 66 (Betriebsvereinbarung)" durch die Verweisung auf die "§§ 63 bis 66a (Betriebsvereinbarung), § 66b (Überlassung von Dienstnehmern)," ersetzt.

3. Nach § 5 wird eingefügt:

"Überlassung von Dienstnehmern; Begriffsbestimmungen

§ 5a

(1) Eine Überlassung im Sinn dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

(3) Beschäftiger ist, wer überlassene Dienstnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

(4) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Dienstnehmern vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(5) Eine Überlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Dienstnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken;
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten;
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen; oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem EWR oder aus Drittstaaten überlassene Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmern aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln."

4. Im § 37a Abs 5 entfällt im Einleitungssatz die Wortfolge "nur bis zum Ablauf von zehn Jahren ab dem im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt und".

5. Im § 42 Abs 2 entfällt die Wortfolge "für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder".

6. Nach § 42 wird eingefügt:

"Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber bei Entsendung

§ 42a

(1) Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung in das Land Salzburg entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf:

1. bezahlten Urlaub nach § 78, wenn das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält der Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach § 78 höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

(2) Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung in das Land Salzburg entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung neben den Ansprüchen nach Abs 1 zwingend Anspruch auf Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch den Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmern Beauftragten."

7. Nach dem § 50r wird folgender Unterabschnitt samt Überschrift eingefügt:

"Überlassung von Dienstnehmern

Allgemeines

§ 51

- (1) Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.
- (2) Die Überlassung von Dienstnehmern in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.
- (3) Ansprüche, die dem überlassenen Dienstnehmer nach diesem Unterabschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.
- (4) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmer dienen, sind verboten.

Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung

§ 51a

- (1) Die Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland in das Land Salzburg ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs 2 erteilt wurde.
- (2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland in das Land Salzburg kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn
 1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
 2. diese Dienstnehmer ausschließlich im Weg der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
 3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmer bewirkt.
- (3) Die Bewilligung nach Abs 2 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger
 1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmern verstoßen hat;
 2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat; oder
 3. Verpflichtungen eines Dienstgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Dienstnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(4) Die Bewilligung nach Abs 2 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmern und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(5) Die Bewilligung nach Abs 2 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

(6) Die Abs 1 bis 5 sind auf Überlassungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz nicht anzuwenden.

Ansprüche der Dienstnehmer

§ 51b

(1) Der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Ist der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann er nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer auch die im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf den Urlaub beziehen.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Der Beschäftiger hat dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb, insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel, unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Dienstnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(6) Soweit nicht im Überlasserbetrieb und im Beschäftigerbetrieb derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann der Kollektivvertrag für Überlassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen, Ausnahmen von Abs 1 vorsehen, wenn die Überlassung des Dienstnehmers in den Beschäftigerbetrieb eine Woche nicht überschreitet und der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird.

Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 51c

(1) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland in das Land Salzburg überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 78, wenn das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach § 78 höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland in das Land Salzburg überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf:

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
3. Kündigungsentschädigung,

soweit diese Ansprüche günstiger sind als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Ansprüche nach § 51b bleiben unberührt.

Informationspflicht

§ 51d

Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 51b Abs 6 fällt, hat der Überlasser den Dienstnehmer über den im Beschäftigetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie über den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 51e

(1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmer im Sinn der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmer des Beschäftigers gelten.

(2) Abs 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Dienstnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.

(3) Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinn des § 134i Abs 7 bis 7b angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Der Überlasser hat gegen den Beschäftigten Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs 3 oder 4 resultierenden Aufwendungen.

Meldepflichten

§ 51f

(1) Der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmern der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland in das Land Salzburg hat der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme im Land Salzburg der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

(3) Die Meldung gemäß Abs 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift des Beschäftigten,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmer,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftigten,
5. Höhe des jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmer.

(4) Die Meldungen haben elektronisch zu erfolgen, wenn dies technisch möglich ist.

Untersagung

§ 51g

(1) Die Überlassung von Dienstnehmern ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu untersagen, wenn der Überlasser seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinn des § 44.

Zuständigkeit und Verfahren

§ 51h

(1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland in das Land Salzburg gemäß § 51a Abs 2 ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern entscheidet die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer sowie im Fall der Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern überdies der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Überwachung und Auskunftspflicht

§ 51i

(1) Die Bezirksverwaltungsbehörde sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasser und die Beschäftigten von Dienstnehmern haben den im Abs 1 genannten Behörden auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die dafür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

(3) Die Überlasser und die Beschäftigten haben den im Abs 1 genannten Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Dienstnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

Amtshilfe

§ 51j

(1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Bezirksverwaltungsbehörde und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmern zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, dass sie den in Abs 1 genannten Behörden übermitteln:

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes des Beschäftigten."

8. Der bisherige § 51 erhält die Bezeichnung "§ 51k".

9. Im § 65 Abs 2 lautet der letzte Satz: "§ 51k Abs 4 ist sinngemäß anzuwenden."

10. Nach der Überschrift des 4. Abschnitts wird eingefügt:

"Überlassung von Dienstnehmern

§ 66b

(1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten gilt der Beschäftigte als Dienstgeber im Sinn der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(2) Der Überlasser hat den Beschäftigten auf alle Umstände hinzuweisen, die für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes, maßgeblich sind.

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer die im Beschäftigertbetrieb für vergleichbare Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigertbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf die Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers obliegen die Fürsorgepflichten des Dienstgebers auch dem Beschäftiger.

(5) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger trotz Aufforderung die Dienstnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält."

11. Im § 80 Abs 5 lautet der zweite letzte Satz: "Diese Frist verlängert sich bei der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 119 Abs 1 und 8, 124 und 128 um den Zeitraum der Karenz."

12. Im § 92 Abs 4 wird die Verweisung "im Sinn des § 93" durch die Verweisung "im Sinn des § 5a" ersetzt.

13. § 93 lautet:

"Überlassung

§ 93

(1) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung von Dienstnehmern sowie vor jeder Änderung der Überlassung

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren;
2. die Überlasser über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren;
3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(2) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung der Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt worden sind und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigter sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt worden sind und

keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Pflichten nach Abs 1 bis 3 können entfallen, wenn die vorgesehene Tätigkeit die gleiche ist wie die im Überlasserbetrieb ausgeübte Tätigkeit, keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind und die Dauer der Überlassung eine Woche nicht überschreitet."

14. § 104a Abs 4 entfällt.

15. § 134b Abs 6 lautet:

"(6) Eine Diskriminierung liegt auch vor:

1. bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung;
2. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer anderen Person wegen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung dieser anderen Person diskriminiert wird."

16. § 134d Abs 3 lautet:

"(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor:

1. bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person;
2. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer anderen Person wegen des Geschlechts dieser anderen Person sexuell belästigt wird."

17. § 134e Abs 3 lautet:

"(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor:

1. bei Anweisung einer Person zur Belästigung;
2. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer anderen Person wegen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung dieser anderen Person belästigt wird."

18. Im § 134g werden folgende Änderungen vorgenommen:

18.1. Im Abs 3 wird die Wortfolge "gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes" durch die Wortfolge "gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes" ersetzt.

18.2. Nach Abs 3 wird angefügt:

"(4) Der Dienstgeber oder private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person des öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf eine allfällig bestehende Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen."

19. Im § 134i Abs 8 wird der Betrag "720 Euro" durch den Betrag "1.000 Euro" ersetzt.

20. Im § 134j entfallen die Absatzbezeichnung "(1)" sowie die Abs 2 und 3.

21. Im § 225 Abs 1 wird nach der Z 1a eingefügt:

"1b. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;"

22. Im § 227 wird angefügt:

"(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen betreffend den zeitlichen Arbeitseinsatz der überlassenen Dienstnehmer und betreffend die Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen worden sind. Die §§ 216 bis 219b sind sinngemäß anzuwenden."

23. Im § 254 Abs 3 wird der Klammerausdruck " (§ 51)" durch den Klammerausdruck " (§ 51k)" ersetzt.

24. Im § 313 werden folgende Änderungen vorgenommen:

24.1. Im Abs 2 wird die Wortfolge "gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes" durch die Wortfolge "gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes" ersetzt.

24.2. Nach Abs 2 wird eingefügt:

"(2a) Wenn die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind zu ahnden:

1. Übertretungen der §§ 51 Abs 2 bis 4, 51a sowie 51g mit Geldstrafe von 1.000 € bis zu 5.000 €, im Wiederholungsfall von 2.000 € bis zu 10.000 €;
2. Übertretungen des § 51f Abs 2 mit Geldstrafe von 500 € bis zu 5.000 €, im Wiederholungsfall von 1.000 € bis zu 10.000 €;

3. Übertretungen der §§ 51d, 51f Abs 1 sowie 51i Abs 2 und 3 mit Geldstrafe bis zu 1.000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2.000 €.

Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2b) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs 2a als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der in das Land Salzburg überlassenen Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle."

25. § 314 Abs 1 lautet:

"(1) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften gelten als solche auf die zitierte Stammfassung bzw die Fassung, die sie durch Änderungen bis zu dem nachfolgend zitierten Rechtsakt, diesen einschließend, erhalten haben:

1. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl I Nr 102; Gesetz BGBl I Nr 35/2012;
2. Aktiengesetz (AktG), BGBl Nr 98/1965; Kundmachung BGBl Nr 35/2012;
3. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811; Gesetz BGBl I Nr 50/2013;
4. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl I Nr 142/2004; Gesetz BGBl I Nr 35/2012;
5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955; Gesetz BGBl I Nr 67/2013;
6. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921; Gesetz BGBl I Nr 58/2010;
7. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr 450/1994; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
8. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl Nr 609; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
9. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl Nr 31/1969; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
10. Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl 313/1994; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
11. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 693; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
12. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG), BGBl Nr 104/1985; Gesetz BGBl I Nr 50/2013;
13. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/1974; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
14. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl I Nr 169; Gesetz BGBl I Nr 80/2012;
15. Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl Nr 218/1975; Gesetz BGBl I Nr 72/2013;
16. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl Nr 559/1978; Gesetz BGBl I Nr 3/2013;
17. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970; Gesetz BGBl I Nr 72/2013;
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002; Gesetz BGBl I Nr 67/2013;
19. Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl Nr 282/1990; Gesetz BGBl I Nr 67/2013;
20. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl I Nr 105/2000; Gesetz BGBl I Nr 114/2012;
21. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl Nr 304/1996; Gesetz BGBl I Nr 53/2011;
22. Chemikaliengesetz 1996 (ChemG 1996), BGBl I Nr 53/1997; Gesetz BGBl I Nr 50/2012;
23. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400; Gesetz BGBl I Nr 53/2013;

24. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G), BGBl I Nr 49/2002; Gesetz BGBl I Nr 65/2003;
25. Exekutionsordnung (EO), RGBI Nr 79/1896; Gesetz BGBl I Nr 33/2013;
26. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl Nr 153; Gesetz BGBl I Nr 191/1999;
27. Gebührenanspruchsgesetz (GebAG), BGBl Nr 136, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 111/2010;
28. Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG), RGBI Nr 58/1906; Gesetz BGBl I Nr 53/2011;
29. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl Nr 194; Gesetz BGBl I Nr 85/2012;
30. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl Nr 560/1978; Gesetz BGBl I Nr 3/2013;
31. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962; Gesetz BGBl I Nr 100/2002;
32. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961; Gesetz BGBl I Nr 74/2009;
33. Investmentfondsgesetz (InvFG 1993), BGBl Nr 532/1993; Gesetz BGBl I Nr 77/2011;
34. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001; Gesetz BGBl I Nr 139/2011;
35. Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), BGBl Nr 287; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
36. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG), BGBl Nr 298/1990; Gesetz BGBl I Nr 133/2011;
37. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 (MuKiPassV), BGBl II Nr 470/2001;
38. Nationalrats-Wahlordnung 1992 (NRWO), BGBl Nr 471; Gesetz BGBl I Nr 66/2013;
39. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947; Gesetz BGBl I Nr 71/2013;
40. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990; Gesetz BGBl I Nr 70/2013;
41. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl I Nr 10;
42. SCE-Gesetz (SCEG), BGBl I 104/2006;
43. Schulorganisationsgesetz, BGBl Nr 242/1962; Gesetz BGBl I Nr 79/2012;
44. Schulunterrichtsgesetz (SchUG), BGBl Nr 472/1986; Gesetz BGBl I Nr 73/2012;
45. Unternehmensgesetzbuch (UGB), dRGBI S 219/1897; Gesetz BGBl I Nr 50/2013;
46. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146; Gesetz BGBl I Nr 63/2012;
47. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679, Gesetz BGBl I Nr 87/2012;
48. Zivilprozessordnung (ZPO), RGBI Nr 113/1895, Kundmachung BGBl I Nr 26/2013;
49. Zivilrechts-Mediation-Gesetz (ZivMediatG), BGBl I Nr 29/2003."

26. Im § 315 wird angefügt:

"35. Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl Nr L 327 vom 5. Dezember 2008)."

27. Nach § 322 wird angefügt:

"§ 323

Die §§ 4 Abs 1, 5a, 37a Abs 5, 42 Abs 2, 42a, 51 bis 51k, 65 Abs 2, 66b, 80 Abs 5, 92 Abs 4, 93, 104a, 134b Abs 6, 134d Abs 3, 134e Abs 3, 134g Abs 3 und 4, 134i Abs 8, 134j, 225 Abs 1, 227 Abs 5, 254 Abs 3, 313 Abs 2, 2a und 2b, 314 Abs 1 sowie 315 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/2013 treten mit Beginn des auf dessen Kundmachung folgenden Monats in Kraft."

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Durch die vorgeschlagene Novelle zur Salzburger Landarbeitsordnung 1995 werden die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen ausgeführt, die in den im BGBl I unter der Nr 7/2011, 19/2012, 98/2012 und 4/2013 kundgemachten Gesetzen enthalten sind.

1.1. Die im BGBl I unter der Nr 7/2011 kundgemachten Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes verfolgen ua folgende Ziele:

- Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Bezahlung der Dienstnehmer durch die Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes in Stelleninseraten;
- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch auf Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer anderen Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung);
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1. 000 Euro.

Im Einzelnen wird auf die §§ 134b, 134d, 134e, 134g, 134i und 134j und auf die Erläuterungen dazu verwiesen.

1.2. Das Gesetz BGBl Nr I 19/2012 dient der Umsetzung des Urteils des EuGH vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08: Karenzzeiten müssen uneingeschränkt den Verjährungstermin des Urlaubsanspruches hinausschieben. Die diesbezügliche grundsatzgesetzliche Vorgabe wird im § 80 Abs 5 ausgeführt.

1.3. Kernstück des Gesetzes BGBl I Nr 98/2012 ist die Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ("Leiharbeitsrichtlinie") und die damit verbundene Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Arbeitskräften des Beschäftigterbetriebes, Diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben werden in den §§ 5a, 42 Abs 2, 42a, 51 bis 51j, 66b, 93, 225 Abs 1, 227 Abs 5, 254 Abs 3 sowie 313 Abs 2a und 2b ausgeführt.

1.4. Ziel der im Artikel 6 des im BGBl I unter der Nr 4/2013 kundgemachten Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 ist, eine Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf die betrieblichen Mitarbeitervorsorgekassen auch über den 1. Juli 2013 hinaus zu ermöglichen. Die diesbezüglichen grundsatzgesetzlichen Vorgaben werden im § 37a Abs 5 ausgeführt.

1.5. Darüber hinaus wird die Novellierung zum Anlass für eine Anpassung der §§ 314 Abs 1 und 315 an die aktuellen Rechtsentwicklungen auf gemeinschafts- und bundesrechtlicher Ebene genommen.

2. Verfassungsrechtliche Grundlage:

Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG ("Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt").

3. Übereinstimmung mit dem EU-Recht:

Mit dem Gesetzesvorhaben wird die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ("Leiharbeitsrichtlinie") umgesetzt.

4. Kosten:

Auf Grund des Gesetzesvorhabens sind keine nennenswerten Mehrkosten für die Gebietskörperschaften zu erwarten.

5. Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens:

Im Begutachtungsverfahren ist das Vorhaben keinen Einwänden begegnet. Die Anregungen der Landarbeiterkammer für Salzburg und der Kammer für Land- und Forstwirtschaft für Salzburg sind in den §§ 66b, 104a Abs 4, 134b, 134d, 134e, 134g und 134i und 134j aufgegriffen.

6. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 2 (§ 4 Abs 1):

Durch die Aufnahme der §§ 66a und 66b in die Aufzählung des § 4 Abs 1 wird klargestellt, dass diese beiden Bestimmungen auch auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind.

Zu Z 3 (§ 5a):

Die Abs 1 bis 3 entsprechen den bisher im § 93 Abs 1 enthaltenen Begriffsbestimmungen. Die Abs 4 bis 6 dienen der Präzisierung. Diese Begriffsbestimmungen sind sowohl für die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern (vgl dazu die §§ 51 bis 51j, die auf land- und forstwirtschaftliche Angestellte nicht anzuwenden sind) als auch für die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten (vgl dazu die § 66a und 93) von zentraler Bedeutung, weshalb sie systematisch in den ersten Abschnitt des Gesetzes aufgenommen werden.

Zu Z 4 (§ 37a Abs 5):

Gemäß § 37a Abs 1 sind die im § 37 enthaltenen Bestimmungen über die Abfertigung nur auf solche Dienstverhältnisse weiter anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Juli 2003 liegt. Der (noch) geltende § 37a Abs 5 ermöglicht die Übertragung einer Altabfertigungsanwartschaft, also der bisher erworbenen Ansprüche auf eine Abfertigung gemäß § 37, nur bis zum 30. Juni 2013. Diese zeitliche Beschränkung der Übertragungsmöglichkeit von Altabfertigungsanwartschaften auf eine betriebliche Vorsorgekasse entfällt, so dass künftig unter den sonst im § 37a Abs 5 festgelegten Voraussetzungen eine Altabfertigungsanwartschaft zeitlich unbeschränkt auf eine betriebliche Vorsorgekasse übertragen werden kann.

Zu Z 5 (§ 42 Abs 2):

Da die grenzüberschreitende Arbeitsüberlassung nunmehr im Unterabschnitt "Überlassung von Dienstnehmern" umfassend geregelt wird, kann eine diesbezügliche Erwähnung im § 42 Abs 2 entfallen. (vgl § 14a Abs 2 LAG 1984.)

Zu Z 6 (§§ 42a):

§ 42a regelt Ansprüche entsendeter Dienstnehmer gegen ausländische Dienstgeber ohne bzw mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz. (vgl die §§ 14c und 14d LAG 1984.)

Zu Z 7 (§§ 51 bis 51j):

In diesem neuen Unterabschnitt werden die Grundsatzbestimmungen des Abschnittes 2c "Überlassung von Dienstnehmern" (§§ 40 bis 40k) des Landarbeitsgesetzes 1984 ausgeführt. Dieser Abschnitt enthält jene Regelungen zur Arbeitskräfteüberlassung, die arbeitsvertragsrechtlichen Charakter haben bzw damit in Zusammenhang stehen und daher für die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht gelten (siehe dazu auch die Erläuterungen zu § 5a). Auf die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Angestellten sind das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) anzuwenden.

§ 51 enthält allgemeine Regelungen, die den §§ 2 Abs 2, 9 Abs 2 sowie 8 Abs 3 und 4 AÜG entsprechen.

Zu § 51a: Die Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland (ausgenommen EU, EWR und Schweiz) in das Land Salzburg bedarf einer Bewilligung (Abs 1 und 6). In den Fällen der bewilligungsfreien Überlassung innerhalb der EU, EWR und aus der Schweiz ist jedoch die Meldepflicht des § 51f Abs 2 zu beachten.

§ 51b, welcher dem § 10 Abs 1 bis 4 und 6 AÜG entspricht, regelt die Ansprüche der Dienstnehmer im Rahmen der Überlassung. Abs 6 ermöglicht eine Ausnahme durch Kollektivvertrag vom Lohnschutz für besonders kurze Überlassungen. Wird der angeführte Zeitraum überschritten, gilt der Lohnschutz ab dem ersten Tag. Durch die Formulierung "für Überlassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen" wird klargestellt, dass die Regelung im Kollektivvertrag des Überlassers zu treffen ist.

§ 51c setzt die Gleichbehandlung von überlassenen Dienstnehmern mit der Stammbesellschaft für die aus dem Ausland in das Land Salzburg überlassenen Dienstnehmer hinsichtlich Urlaub (Abs 1), Entgeltfortzahlung (Abs 2 Z 1) sowie Kündigungsschutz und -entschädigung (Abs 2 Z 2 und 3) um.

§ 51d: Da in der Land- und Forstwirtschaft auch bei Überlassung zwischen Betrieben mit gleicher Erwerbstätigkeit nicht sichergestellt ist, dass derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, wird eine Informationspflicht vorgesehen.

§ 51e entspricht § 6a AÜG, der mit dem Gesetz BGBl I Nr 98/2012 in das AÜG aufgenommen worden ist. Er soll gewährleisten, dass auch für die überlassenen Dienstnehmer trotz des Dreiecksverhältnisses zwischen überlassenenem Dienstnehmer, Überlasser und Beschäftiger die Rechte auf Gleichbehandlung gewahrt bleiben, die überlassenen Dienstnehmer also den gleichen Diskriminierungsschutz wie die Stammdienstnehmer genießen.

Eine Diskriminierung durch den Beschäftiger, die zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses oder einer gleich zu haltenden Nichtverlängerung eines auf Verlängerung angelegten befristeten Dienstverhältnis des überlassenen Dienstnehmers führt, wird dem Überlasser zugerechnet.

Zu § 51f: Kurzfristige Überlassungen sind von der Meldepflicht zur Vermeidung einer übermäßigen Bürokratie ausgenommen (Abs 1). Bewilligungsfreie Überlassungen von Dienstnehmer vom Ausland in das Land Salzburg (§ 51a Abs 6) sind nach Abs 2 meldepflichtig.

Die §§ 51g bis 51j entsprechen den §§ 18 bis 21 AÜG.

Zu Z 8 (§ 51k):

Die Änderung der Nummerierung ist auf Grund der Aufnahme des Unterabschnittes "Überlassung von Dienstnehmern" in das Gesetz notwendig.

Zu Z 9 (§ 65 Abs 2):

Siehe die Erläuterung zur Z 7.

Zu Z 10 (§ 66b):

In dieser Bestimmung werden jene Regelungen zusammengefasst, die im Zusammenhang mit einer Überlassung von Dienstnehmern sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft für den gesamten Bereich des Dienstnehmerschutzes (Arbeitszeit-, Verwendungsschutz und technischer Dienstnehmerschutz) gelten. Abs 1 stimmt im Wesentlichen mit dem bisherigen § 93 Abs 2 überein.

Zu Z 11 (§ 80 Abs 5):

Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub (Karenz) von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub (Karenz) Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt des Kindes erworben haben. Der EuGH betont den Zweck der einschlägigen Unionsbestimmungen zum Elternurlaub, der darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die die Bediensteten erworben haben oder dabei sind zu erwerben und über die sie zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügen, verloren gehen oder verkürzt werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bediensteten im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub.

Derzeit wird der Verjährungstermin für den Erholungsurlaub um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den eine Karenz gemäß den §§ 119 Abs 1, 2 und 8, 124 und 128 das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt. Die Ausführungen des EuGH im vorgenannten Urteil bedingen eine Anpassung des § 80 Abs 5, weshalb nunmehr Zeiten einer Karenz uneingeschränkt den Verjährungstermin hinausschieben sollen.

Zu Z 12 (§ 92):

Da der Begriff der Überlassung nunmehr im § 5a definiert wird, ist die Verweisung anzupassen.

Zu Z 13 (§ 93):

Da die bisherigen Bestimmungen des § 93 Abs 1 und 2 sich nunmehr im § 5a Abs 1 bis 3 und § 66b Abs 1 wiederfinden, entfallen die Abs 1 und 2. Die neuen Abs 1 und 2 beziehen sich nun auch auf jede Änderung der Überlassung von Dienstnehmern.

Eine Ausnahme von der Informationspflicht des Dienstgebers wird für kurzfristige Überlassungen (max 1 Woche) getroffen, wenn der betroffene Dienstnehmer schon bisher im Überlasserbetrieb gleich tätig war. Voraussetzung ist jedoch, dass keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind. Dies wäre bereits der Fall, wenn im Überlasserbetrieb und im Beschäftigterbetrieb Maschinen verschiedenen Hersteller mit unterschiedlichen Bedienungsanleitungen verwendet werden.

Zu Z 14 (§ 104a Abs 4):

Durch den Entfall des Abs 4 wird der Entfall des § 93 Abs 5 LAG 1984 durch das im BGBl I unter der Nr 40/2000 kundgemachte Gesetz nachvollzogen.

Zu Z 15 bis 17 und Z 20 (§§ 134b Abs 6, 134d Abs 3, 134e Abs 3 und 134j):

Diese Bestimmungen führen die in den §§ 44 Abs 4, 46 Abs 4 und 47 Abs 4 des Gleichbehandlungsgesetzes sowie die im § 7b Abs 5 des Behinderteneinstellungsgesetzes enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen aus.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 17. Juli 2008 in der Rechtssache Coleman (Rs C-303/06) ausgesprochen, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung des Dienstnehmers wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das er im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung). Die §§ 134b Abs 6, 134d Abs 3, 134e Abs 3 und 134j sind daher an dieses Erkenntnis des Europäischen Gerichtshofs anzupassen, wobei in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgebots nicht nur jene Personen einbezogen werden, die in einem Naheverhältnis zu einer Person mit Behinderung stehen, sondern alle Personen in einem Naheverhältnis zu einer Person mit einem (diskriminierenden) Merkmal im Sinn des § 134a Abs 1 und 2.

Der Begriff des "Naheverhältnisses" geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen, etwa der Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten, sondern

auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartner und Freunde. Bei Arbeitskollegen kann dagegen nicht von Vorneherein von einem persönlichen Naheverhältnis ausgegangen werden. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Bloße Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung.

Die im bisherigen Abs 2 und 3 des § 134j angeführten Personen stehen jedenfalls in einem Naheverhältnis zu einem Dienstnehmer mit Behinderung. Die §§ 134b Abs 6, 134d Abs 3, 134e Abs 3 und 134j erfassen einen persönliche Assistenten einer behinderten Person an deren Arbeitsplatz nur insoweit, als der Assistent selbst in einer rechtlichen Beziehung zum Dienstgeber des Menschen mit Behinderung steht, also Dienstnehmer ist.

Zu Z 18 (§ 134g):

Dienstgeber, private Arbeitsvermittler und die mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen des öffentlichen Rechts sind verpflichtet, in Stelleninseraten den geltenden Mindestlohn und auf eine allfällige Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen. Diese Verpflichtung trägt dem Erkenntnis des Obersten Gerichtshof vom 20. Mai 1998 9 ObA 350/97d) Rechnung, demzufolge es nach Auffassung der Gerichtshofes gesellschaftspolitisch offenkundig ist, dass Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als Männer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung geringwertiger eingestuft wird. Aus Längsschnittstudien über die Einkommensentwicklung von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern geht weiter hervor, dass Frauen bereits beim Berufseinstieg beim Einkommen diskriminiert werden. Einen Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende kollektivvertragliche Entgelt festzustellen. Neben der Feststellung des anzuwendenden Kollektivvertrages ist auch die Kenntnis der Einstufung des Arbeitsplatzes erforderlich. Die im Abs 4 enthaltene Verpflichtung geht daher davon aus, dass eine nachvollziehbare Gehaltsfindung die Gleichbehandlung fördern oder im Fall einer vermuteten Diskriminierung beim Entgelt deren Feststellung erleichtern kann.

Ergänzend sind in Anlehnung an die Regelungen betreffend die diskriminierungsfreie Stellenausschreibung auch Strafbestimmungen vorgesehen.

Zu Z 19 (§ 134i Abs 8):

In den Fällen der §§ 134d und 134e gebührt dem Dienstnehmer ein Schadenersatz von mindestens 1.000 Euro (anstatt wie bisher 720 Euro).

Zu Z 21 (§ 225 Abs 1):

Die Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind, können auch in Betriebsvereinbarungen – entsprechend § 97 Abs 1 Z 1a ArbVG – geregelt werden.

Zu Z 22 (§ 227):

Vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern ist der Betriebsrat zu informieren.

Zu Z 23 (§ 254 Abs 3):

Da der bisherige § 51 als § 51k bezeichnet wird, ist die Anpassung notwendig.

Zu Z 24 (§ 313):

Dabei handelt es sich um die Strafbestimmungen zum neu eingeführten Unterabschnitt "Überlassung von Dienstnehmern".

Zu Z 25 und 26 (§§ 314 Abs 1 und 15):

Die Verweisungen auf die genannten bundesrechtlichen Vorschriften (Gesetz, Verordnung) sowie die Liste der durch das Gesetz umgesetzten gemeinschaftsrechtlichen Rechtsakte werden aktualisiert.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.

