

Entwurf

Gesetz vom, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. xx/2011, des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 7/2011, und des Behinderteneinstellungsgesetzes BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 7/2011, beschlossen:

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 127:*

„§ 127 Pflichten der oder des Lehrberechtigten“

2. *Im § 14a Abs. 2 entfällt die Wortfolge* „, die insgesamt länger als einen Monat dauern,“.

3. *Die Überschrift zu § 127 lautet:*

„§ 127

Pflichten der oder des Lehrberechtigten“

4. *Dem § 127 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:*

„Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 6) erstmals zur Lehrabschlussprüfung antritt, hat die oder der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.“

5. *Dem § 127 wird folgender Abs. 9 angefügt:*

„(9) Die oder der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der Z 3 auch den Lehrling selbst zu verständigen

1. von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;
2. ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft der oder des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.“

6. *Im § 133 Abs. 8 wird nach dem Begriff* „Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991“ *die Wortfolge* „sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz“ *eingefügt.*

7. *Dem § 232j wird folgender Abs. 5 angefügt:*

„(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.“

8. *Dem § 232l wird folgender Abs. 4 angefügt:*

„(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.“

9. Dem § 232m wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.“

10. Im § 232o Abs. 3 wird das Zitat „§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

11. Dem § 232o wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber sowie private Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts sind verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.“

12. § 232q Abs. 8 letzter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 Euro Schadenersatz.“

13. Im § 235 Abs. 5 wird das Zitat „§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

14. § 290 Abs. 1 lautet:

„(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
9. Zivilprozessordnung -ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
12. Spaltungsgesetz - SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2011,

16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2009,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2009,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 92/2010,
19. Investmentfondsgesetz - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 52/2010
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2010,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 4/2010,
26. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz - EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
27. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 88/2009,
28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2009,
29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2009,
30. Biozid-Produkte-Gesetz - BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2004,
31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2006,
32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2010,
33. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,
37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
40. Unternehmensgesetzbuch, dRGBl. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 13/2010,
42. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
43. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2010,

44. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
45. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
46. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
47. Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
48. Normengesetz 1971, BGBl. Nr. 240, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 136/2001,
49. Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2011,
50. Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011.“

15. Dem § 292 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Der Eintrag im Inhaltsverzeichnis zu §127, § 14a Abs. 2, die Überschrift zu § 127, § 127 Abs. 7 letzter Satz und Abs. 9, § 133 Abs. 8, § 232j Abs. 5, § 232l Abs. 4, § 232m Abs. 3, § 232o Abs. 3 und 4, § 232q Abs. 8 letzter Satz, § 235 Abs. 5 und § 290 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xxx/20xx treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

Für die Landesregierung:

Vorblatt

Probleme und Ziel:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes sind im Landarbeitsgesetz 1984 enthalten. Das Ausführungsgesetz des Landes dazu ist die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977.

Die vorliegende Gesetzesnovelle ist erforderlich, da der Bund mit den Bundesgesetzen BGBl. I Nr. 24/2011 und BGBl. I Nr. xx/2011 Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 erlassen hat und diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben in der Burgenländischen Landarbeitsordnung auszuführen sind.

Weiters werden mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf die mit BGBl. I Nr. 7/2011 erlassenen Grundsatzbestimmungen zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes umgesetzt.

Alternative:

Keine

Kosten:

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf sind keine Mehrkosten für das Land zu erwarten.

EU-Konformität:

Der Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

Erläuterungen

Allgemeines:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

In der vorliegenden Novelle zur Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 werden die zuletzt ergangenen Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 - LAG (Grundsatzgesetz), BGBl. I Nr. 24/2011 und BGBl. I Nr. xx/2011 sowie die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz und Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 7/2011, ausgeführt.

Inhalt:

Mit **BGBl. I Nr. 24/2011** wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz kundgemacht, mit welchem u.a. das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wurden.

Dadurch wurden auch für den Fall, dass es sich beim Entsender von Arbeitskräften um einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb ohne Sitz in Österreich handelt, der nicht Mitglied einer kollektivvertragfähigen Körperschaft ist, handelt, für den Bereich des Landarbeitsrechts Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping sowie eine Kontrolle von arbeitsrechtlichen Vorschriften durch die Organe der Abgabenbehörden des Bundes sowie der Sozialversicherungsträger mit Verfassungsbestimmung festgelegt.

Weiters wurde die grundsatzgesetzliche Regelung des § 14a Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 angepasst.

Mit **BGBl. I Nr. 7/2011** wurde in Umsetzung des zur Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) ergangenen Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 17. Juli 2008 (C-303/06) u.a. eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes kundgemacht.

Im Einzelnen enthält die Novelle für den Bereich des Landarbeitsrechts folgenden wesentlichen Inhalt:

- die Verpflichtung von Dienstgeberinnen und Dienstgebern, weiters von privaten Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern sowie von mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen öffentlichen Rechts zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und zur Angabe der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung in Stelleninseraten,
- die Schaffung eines Diskriminierungsschutzes auch für Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung) und
- die Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1000 Euro.

Mit **BGBl. I Nr. xx/2011** wird eine Verständigungspflicht der oder des Lehrberechtigten gegenüber den Eltern des Lehrlings bzw. gegenüber dem Lehrling selbst von wichtigen Vorkommnissen festgelegt.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1 und 3 (Inhaltsverzeichnis und § 127):

Es erfolgt eine geschlechtergerechte Formulierung der Überschrift zu § 127 sowohl im Inhaltsverzeichnis als auch im Gesetzestext.

Zu Z 2 (§ 14a Abs. 2):

Die Änderung entspricht den grundsatzgesetzlichen Vorgaben.

Zu Z 4 (§ 127 Abs. 7 letzter Satz):

Die Bestimmung entspricht dem § 9 Abs. 7 letzter Satz des Berufsausbildungsgesetzes und schreibt vor, dass die oder der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen hat, wenn dieser während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht erstmals zur Lehrabschlussprüfung antritt.

Zu Z 5 (§ 127 Abs. 9):

Es wird eine Verständigungspflicht der oder des Lehrberechtigten gegenüber den Eltern des Lehrlings bzw. gegenüber dem Lehrling selbst von wichtigen Vorkommnissen festgelegt.

Zu Z 6 (§ 133 Abs. 8):

Der besondere Kündigungsschutz gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz war bisher nicht enthalten und soll eingefügt werden.

Zu Z 7, 8 und 9 (§ 232j Abs. 5, § 232l Abs. 4, § 232m Abs. 3):

Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache Coleman (EuGH 17.7.2008, Rs C-303/06) festgehalten, 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 der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das sie oder er im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung). Der Europäische Gerichtshof stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierende Merkmale. Dieser Schluss ergibt sich auch aus der englischen Textierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG den Wortlaut „on grounds of“ verwenden. In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis 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 (zB Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner und Freundin oder Freund. Bei Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen ist nicht im Vorhinein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung. Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist zB eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

Zu Z 10, 11 und 13 (§ 232o Abs. 4):

Der Oberste Gerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1998, 9 ObA 350/97d, festgehalten, dass es 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 hervor, dass Einkommensdiskriminierung beim Berufseinstieg ein wesentlicher Faktor beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschiedes ist. 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. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Aus diesem Grund sollen nunmehr in der Stellenausschreibung Informationen über den kollektivvertraglichen Mindestlohn enthalten sein. Das heißt jene Entlohnung, die für den konkreten Arbeitsplatz auf Grund der innerbetrieblichen Bewertung nach Maßgabe der für das Unternehmen geltenden lohngestaltenden Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührt. Darüber hinaus soll der Text der Stellenausschreibung auch die Angabe einer allfälligen Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung enthalten. Diese Angaben sind zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung bereits bekannt. Dasselbe gilt auch für Zulagen, von denen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt ist, dass sie jedenfalls anfallen werden. Damit soll verhindert werden, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes im Nachhinein in diskriminierender Weise geändert wird. Bei der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind zusätzliche Einstufungskriterien, wie zB Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Im Einzelfall ist es der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber daher freigestellt, bei der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass diese Umstände nicht in die Berechnung des angegebenen Mindestlohnes

eingeflossen sind. Wird in der Stellenausschreibung jedoch Berufserfahrung gefordert, ist sie bei der Angabe des Mindestlohnes zu berücksichtigen. Gibt das Unternehmen im Vorhinein einen über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegenden Lohn als für diesen Arbeitsplatz gebührend an, so stellt dies keine Verletzung der in § 232o geregelten Pflichten bei der Gestaltung der Stellenausschreibung dar. Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind - soweit die Entlohnung über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt und die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt - auf Grund sachlicher Kriterien wie zB einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die vorgesehenen Angaben in der Stellenausschreibung sollen als Orientierung für die Bewerberin oder den Bewerber und als Verhandlungsbasis dienen. Die Regelung richtet sich an Dienstgeberinnen und Dienstgeber und an Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler.

Zu Z 12 (§ 232q Abs. 8 letzter Satz):

Im Falle der Belästigung und sexuellen Belästigung soll die Höhe des Mindestschadenersatzes von derzeit 720 Euro auf 1 000 Euro hinaufgesetzt werden.

Zu Z 14 (§ 290 Abs. 1):

Es erfolgt eine Aktualisierung der Verweisungen auf die jeweiligen Bundesgesetze.

Zu Z 15 (§ 292 Abs. 6):

Regelt das Inkrafttreten der gegenständlichen Verordnung.