

Stellungnahme IV/2011 zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

I. Allgemeines:

Mit Beschluss des Nationalrates vom 20. Januar 2011 wurden Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes, die mit 01.03.2011 in Kraft treten, vorgenommen.

Die Ziele der gesetzlichen Änderung bestehen in der Bekämpfung von Einkommensunterschiede, die zwischen Männern und Frauen in Österreich nach wie vor bestehen. Als geeignete Maßnahme wurde die Einführung verpflichtender Einkommensberichte angesehen, da ein ausschlaggebender Faktor für die Einkommensunterschiede unter anderem eine unzureichende Information über branchen- und ortsübliche Entlohnung sei.¹ Darüber hinaus wurde auch eine Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes bei Stellenausschreibungen eingeführt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen bereits in der Stellenausschreibung darüber informiert werden, mit welchem Entgelt sie mindestens rechnen können, was eine Verbesserung ihrer Verhandlungsposition mit sich bringen soll.²

II. Die Verpflichtungen im Einzelnen:

1. Stellenausschreibungen:

Ab dem 1. März 2011 sind die Arbeitgeber bzw. betraute private Arbeitsvermittler/in gemäß §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, somit auch die Arbeitskräfteüberlasser, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts (AMS) verpflichtet, in der Announce das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz (Mindestlohntarife, Lehrlingslohntarife) oder andere Normen der kollektiven

¹ Vgl. Erläuternde Bemerkungen 938 d.B. XXIV GP.

² Vgl. Erläuternde Bemerkungen 938 d.B. XXIV GP.



Rechtsgestaltung (Satzung) geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.³

2. Einkommensberichte:

Unternehmen einer bestimmten Größe (dazu lit. d) sind durch diese Gesetzesänderungen verpflichtet alle zwei Jahren die durchschnittlichen Gehälter von Frauen und Männern in Berichte zu erfassen.

a) Gesetzlich vorgesehener Mindestinhalt der Einkommensberichten

Die Berichte sind in anonymisierter Form zu erstellen, sodass Rückschlüsse auf Einzelpersonen verhindert werden und haben Angaben über wie viele Männer und wie viele Frauen in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe⁴ eingereicht sind. Die Gliederung muss somit nach Verwendungsgruppen erfolgen, um eine leichte Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Sind die Verwendungsgruppen in Verwendungsgruppenjahre unterteilt, so soll die Anzahl der Frauen und der Männer auch in dieser Untergliederung ausgewiesen werden. Schließlich müssen die jährlichen Durchschnittsarbeitsentgelte von Frauen und Männern (einschließlich Zulagen, Remunerationen, Sachbezügen und anderen Entgeltbestandteilen; exklusive Aufwandsersätze; es gilt der Entgeltbegriff des § 49 ASVG⁵) in diesen Gruppen angegeben werden.

Um die Vergleichbarkeit herzustellen, ist hinsichtlich des Arbeitszeit- oder Beschäftigungsausmaßes eine Umrechnung notwendig: Teilzeitbeschäftigung ist auf Vollzeitbeschäftigung und unterjährige Beschäftigung ist auf ganzjährige Beschäftigung hochzurechnen. Beziehen die Vollzeitbeschäftigten

³ Siehe § 49 Abs 4 GIBG.

⁴ Es handelt sich dabei um Gruppen, die im Kollektivverträge angeführt werden, die beispielhaft den Tätigkeitsbereich des/der Arbeitnehmers/in beschreiben.

⁵ Vgl. Erläuternde Bemerkungen 938 d.B. XXIV GP.

Überstundenpauschalen, so sind diese für Umrechnung des Entgelts der Teilzeitbeschäftigten nicht zu berücksichtigen.⁶

Besteht kein kollektivvertragliches oder betriebliches Entlohnungsschema wie oben beschrieben, so sollen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur gebildet werden.⁷

b.) Vorgehensweise bei Existenz von Belegschaftsorganen (Zentralbetriebsrat, Betriebsausschüsse, Betriebsrat)

Der Bericht ist am Ende des Erstellungszeitraums, nämlich im ersten Quartal des nachfolgenden Jahres⁸, dem Zentralbetriebsrat oder wenn dieser nicht besteht, den Betriebsausschüssen bzw. den Betriebsräten zu übermitteln. Der Anspruch auf Erstellung und Übermittlung des Berichtes kann vom Zentralbetriebsrat oder wenn dieser nicht besteht, von den Betriebsausschüssen bzw. den Betriebsräten innerhalb von 3 Jahren gerichtlich geltend gemacht werden, wobei die Frist mit dem Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnt.⁹ Den Organen der Arbeitnehmerschaft stehen ein Recht auf Information und Beratung über den Bericht zu, wobei ihnen zugleich eine Verschwiegenheitspflicht nach Außen (Medien, Internet) hinsichtlich des Inhaltes des Einkommensberichtes auferlegt wurde. Für die Belegschaftsorgane gelten in Bezug auf die Verschwiegenheitspflicht über den Einkommensbericht die Regeln des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), nämlich §§ 115 Abs. 4 und 160 ArbVG. Laut Gesetzestext **können** sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die Arbeitnehmer/innen über die für sie relevanten Informationen erteilen. Diese gesetzliche Formulierung hinterlässt den Eindruck, dass es sich dabei um eine Ermessensentscheidung handelt, gegen die ein/eine Arbeitnehmer/in nichts unternehmen kann.

c.) Vorgehensweise bei nicht vorhandenen Belegschaftsorganen

⁶ Vgl. Erläuternde Bemerkungen 938 d.B. XXIV GP.

⁷ Damit ist wohl gemeint, dass der Arbeitgeber die ausgeübten Tätigkeiten von den verschiedenen Mitarbeitern bezeichnen muss, sodass nachvollziehbar ist, ob die Ausübung derselben Tätigkeit diskriminierend entlohnt wird.

⁸ Das heißt, wenn eine Berichtspflicht für das Jahr 2014 besteht, so ist der Einkommensbericht spätestens am Ende des 1. Quartals des Jahres 2015 fertigzustellen.

⁹ Vgl. § 11a Abs 6 GIBG.



Besteht in einem Betrieb kein Belegschaftsorgan (Zentralbetriebsrat, Betriebsausschüsse, Betriebsrat) oder besteht der Betriebsrat nur für eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen, soll der Bericht im Betrieb in einem für alle oder für die nicht von einem Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufgelegt und darauf in einer Betriebskundmachung hingewiesen werden. Diese Regelung ist der für die Kundmachung von Kollektivverträgen nachgebildet (vgl. § 15 ArbVG). Den einzelnen Arbeitnehmer/innen stehen Informationsrechte zu, wobei auch sie eine Verschwiegenheitspflicht nach außen (Internet, Medien) hinsichtlich des Inhaltes des Einkommensberichtes trifft. Die Inanspruchnahme von externer Beratung (gesetzliche oder freiwillige Interessenvertretung oder andere befugte Einrichtungen wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft) durch einen/eine Arbeitnehmer/in, begründet kein Verstoß gegen das Verschwiegenheitsgebot, ebenso nicht die Einleitung eines Verfahrens über Ansprüche nach dem GIBG.¹⁰ Wie die Belegschaftsorgane hat auch jeder/jede Arbeitnehmer/in einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Erstellung und Übermittlung des Einkommensberichts (siehe 2.b.).

d) Einkommensberichtspflichtige Unternehmen

Abhängig von der Unternehmensgröße tritt die Verpflichtung zur Berichterstellung wie folgt ein¹¹:

Berichterstellungspflicht	Unternehmensbeschäftigtenanzahl
Jahr 2011	Mehr als 1000
Jahr 2012	Mehr als 500
Jahr 2013	Mehr als 250
Jahr 2014	Mehr als 150

Die Unternehmen die über 1000 Mitarbeiter/innen beschäftigen, müssen die Einkommensanalyse für das Berichtsjahr 2010 bis spätestens 31. Juli 2011 übermitteln bzw. auferlegen.¹²

¹⁰ Vgl § 11a Abs. 4 GIBG.

¹¹ Siehe § 63 Abs 6 GIBG.

¹² Vgl § 63 Abs. 6 GIBG.

III. Die Strafbestimmungen:

1. Verstöße gegen § 11a Gleichbehandlungsgesetz

Bei Verstoß gegen das Gebot der Bekanntgabe der Entlohnung bei Stellenausschreibungen sieht das Gleichbehandlungsgesetz zuerst eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vor. Die strafverwaltungsrechtlichen Folgen treten erst mit 1. Jänner 2012 in Kraft.¹³

2. Verstöße gegen § 49 Abs 4 Gleichbehandlungsgesetz

Für eine verspätete bzw. unterlassene Berichterstattung sieht das Gesetz keine Strafbestimmungen vor, dafür aber, wie bereits erwähnt, einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch der (falls vorhanden) Arbeitnehmerschaftsorgane bzw. Arbeitnehmer/innen auf Erstellung und Übermittlung des Einkommenberichtes.

3. Verstöße gegen der Verschwiegenheitspflicht

Für die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht über den Inhalt des Einkommensberichtes seitens eines/einer Arbeitnehmers/in nach außen (Medien, Internet) droht, neben den arbeitsrechtlichen Sanktionen, eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro, wenn der Arbeitgeber/in binnen 6 Wochen ab Kenntnis von dem Verstoß und der Person des/der Täters/Täterin bei der zuständige Bezirksverwaltungsbehörde eine Strafantrag stellt.¹⁴ Klargestellt wird in diesem Zusammenhang, dass bei geringem Verschulden und geringen Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Verwaltungsstrafe absehen kann. In diesem Fall besteht außerdem entsprechend der in § 21 VStG normierten Voraussetzungen die Möglichkeit der Ermahnung.

IV. Fazit:

1. Stellenausschreibungen

¹³ Vgl § 63 Abs. 5 GIBG.

¹⁴ Vgl § 11a Abs. 5 GIBG.



Grundsätzlich treffen alle Arbeitgeber künftig zusätzliche Pflichten in Bezug auf die Stellenausschreibungen. Eine Bestrafung der Arbeitgeber bei Nichtbeachtung der Lohnangabepflicht ist erst ab 01.01.2012 möglich.

Aufgrund des Gesetzeswortlautes ist anzunehmen, dass eine solche Verpflichtung an die Existenz einer kollektivvertraglichen Regelung eng gebunden ist, sodass für solche Fälle, wo keine kollektivvertragliche Entlohnungsregelung besteht, die Verpflichtung zur Lohnangabe entfällt. Fraglich ist aber in diesem Zusammenhang, ob auch der OGH das Fehlen von kollektivvertraglichen bzw. gesetzlich geregelten Mindestentgelten als eine Befreiung der Lohnangabeverpflichtung bei Stellenausschreibungen ansehen wird.

Offen ist was Arbeitskräfteüberlasser bei Stellenausschreibungen als Mindestlohn anzugeben haben, weil für die Arbeitskräfteüberlasser ein eigener Kollektivvertrag anwendbar ist und bei einer Überlassung des/der Arbeitnehmers/in ein anderer Kollektivvertrag anzuwenden ist. Welchen kollektivvertraglichen Mindestlohn sind sie verpflichtet anzugeben? Aus den erläuternden Bemerkungen zum Gesetz sind keine Klarstellungen für die Arbeitskräfteüberlasser zu entnehmen. Da in der Praxis in der Regel solche Arbeitsplätze ausgeschrieben werden, die bereits aufgrund eines Auftrages eines Beschäftigers zu vergeben sind, ist leicht zu ermitteln welcher Kollektivvertrag anwendbar ist, sodass der Mindestlohn des Kollektivvertrages des Beschäftigers bekannt gegeben werden kann. Da aber es auch vorkommen kann, dass die Arbeitskraft in überlassungsfreie Zeiten im Überlasserbetrieb selbst arbeiten muss oder sich auf Abruf für eine weitere Vermittlung bereit halten muss, empfehlen wir auch den Mindestlohn nach dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung anzugeben und darauf hinzuweisen, dass während der Einsatzzeit ein anderer Mindestlohn gilt.

2. Einkommensberichtsverpflichtung

Erreichen die Unternehmen die Mitarbeiteranzahl, die eine Einkommensanalyseverpflichtung auslöst, dann müssen sie weitgehende Bericht- und Informationspflichten hinsichtlich der Entlohnung der Frauen und Männer nachkommen.



Derzeit arbeitet das Bundesministerium für Frauen und Öffentlicher Dienst in Einbezug der Sozialpartner einen Praxisleitfaden für Unternehmen aus, um mögliche Fragen bei der Erstellung eines Einkommensberichts zu klären. Zudem wird auf Initiative des Ministeriums ein Seminar zur gesetzlichen Einführung der Einkommensberichte angeboten (Weitere Informationen zum Seminar: http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/dokumente/doc_3112.pdf).¹⁵

¹⁵ <http://www.iv-net.at/b2413m120>