



Aktuelle Gesetzesänderungen kurz & bündig

Gleichbehandlungsgesetz 2011

Die letzte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz trat mit 1. März 2011 in Kraft. Die rechtlichen Neuerungen bringen vor allem für ArbeitnehmerInnen zahlreiche Verbesserungen. Erstmals wurde das Thema „Einkommenstransparenz“ gesetzlich verankert. Zentrale Maßnahmen betreffen die unternehmensinterne Erstellung von Einkommensberichten und die verpflichtende Angabe des Mindestentgelts bei Stellenausschreibungen, deren Grundlage die Sozialpartnervereinbarung zum NAP Gleichstellung war. Damit wurden auch wesentliche Punkte des nationalen Aktionsplanes (NAP) zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt umgesetzt.

Im Rahmen der GlBG-Novelle wurden die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der GleichbehandlungsanwältInnen und der GBK-Senate ausgeweitet. Zudem wurde das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommissionen hinsichtlich Vertraulichkeit geändert, was AntragstellerInnen jetzt ermöglicht, beim Verfahren anwesend zu sein.

Weitere Änderungen betreffen die Erhöhung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung, den Diskriminierungsschutz durch Assoziierung und die Ausweitung des Diskriminierungsverbots außerhalb der Arbeitswelt beim Inserieren von Wohnraum.

Die wichtigsten Neuerungen im Überblick

1. Einkommensberichte gemäß § 11a

Einkommensberichte sind alle zwei Jahre zu erstellen und dem zuständigen Zentralbetriebsrat bzw. sonst dem Betriebsausschuss bzw. Betriebsrat im 1. Quartal des Folgejahres zu übermitteln/vorzulegen. Gibt es keine Betriebsrätestrukturen, ist der Einkommensbericht im Betrieb in einem allen ArbeitnehmerInnen zugänglichen Raum aufzulegen und dies in einer Betriebskundmachung anzukündigen. Für die erste Berichtslegung wurde die Frist bis 31. Juli 2011 verlängert.

Ab dem Jahr 2011 müssen Unternehmen mit mehr als 1.000 dauernd beschäftigten ArbeitnehmerInnen einen Einkommensbericht für das Vorjahr erstellen. Bis 2014 wird die Berichtspflicht jährlich schrittweise auf kleinere Betriebe ausgeweitet – 2012 mit mehr als 500, 2013 mit mehr als 250 und 2014 für Unternehmen ab einer dauernden Mindestbeschäftigtenzahl von 150+ MitarbeiterInnen. Zwar sind keine Sanktionsmaßnahmen für ArbeitgeberInnen vorgesehen, wenn sie den Einkommensbericht nicht erstellen, doch ist der Bericht bis 3 Jahre im Nachhinein vor Gericht einklagbar, was unter Umständen eine Beugestrafe zur Folge haben kann.

- **Welche Informationen der Bericht enthalten muss**

Die unternehmensinterne Analyse der Einkommen soll mehr Transparenz schaffen, jedoch auch Datenschutz für die MitarbeiterInnen gewährleisten, weshalb die Daten in anonymisierter Form in den Bericht eingehen. Eine statistische Einheiten (z.B. Verwendungsgruppe, VG-Jahr) darf nicht weniger als drei Personen enthalten, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen

auszuschließen. Sind in einer VG z.B. nur zwei MitarbeiterInnen gereiht, darf diese „Einheit“ nicht in den Bericht eingehen, bleibt also unberücksichtigt.

Betriebe müssen angeben, wie viele Frauen und wie viele Männer in einer kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Verwendungsgruppe (VG) eingestuft sind und die Höhe des jeweiligen Durchschnittsbezugs. Gibt es in den anzuwendenden VG auch Verwendungsgruppenjahre, ist gleichermaßen vorzugehen. Heranzuziehen ist das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Überstunden, Zulagen, Sonderzahlungen, Sachleistungen und dergleichen.

Um Vergleichbarkeit herzustellen, muss eine Arbeitszeitbereinigung erfolgen (Teilzeit auf Vollzeit, unterjährige auf ganzjährige Beschäftigung hochrechnen). Dabei ist das arbeitszeitbereinigte Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen VG und VG-Jahren (sofern verfügbar) anzugeben. Gibt es kein anzuwendendes Verwendungsgruppenschema, so sind anstelle dessen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.

Zweck dieser Regelung ist das Einkommen der MitarbeiterInnen nach dem Geschlecht transparenter zu gestalten, um mögliche Benachteiligungen der betrieblichen Entgeltstruktur aufzuzeigen und zu beseitigen. Betroffenen soll auch ermöglicht werden, auf dieser Grundlage eine etwaige Ungleichbehandlung gerichtlich einzuklagen.

- **Verschwiegenheitspflicht - „Ausplauderverbot“**

Über die Inhalte des Einkommensberichtes sind Organe der Arbeitnehmerschaft sowie auch die ArbeitnehmerInnen selbst zur Verschwiegenheit verpflichtet. Demnach ist der Einkommensbericht wie ein „Betriebsgeheimnis“ zu werten.

Während den ArbeitgeberInnen keine Sanktionen hinsichtlich der Einkommensberichte auferlegt werden – auch wenn der Bericht binnen 3 Jahren einklagbar ist - dürfen ArbeitnehmerInnen keine Informationen darüber nach außen (z.B. Medien, Internet) dringen lassen. Bei Verletzung der Bestimmung kann der Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe veranlassen, die bis max. 360 Euro betragen kann, außer das Vergehen wird als geringfügig eingestuft. Interner Austausch bzw. Diskussion mit KollegInnen ist dagegen zulässig. Für ArbeitnehmerInnen gilt hier das Gleichbehandlungsgesetz (§ 63 Abs. 6), für BetriebsrätInnen die allgemeine Regelung zur Verschwiegenheit nach dem ArbVG (§ 115 Abs. 4).

2. Stelleninserate – interne und externe Ausschreibungen

ArbeitgeberInnen müssen bereits jetzt in Stellenausschreibungen auf das gültige Mindestentgelt (z.B. laut Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) sowie auf eine etwaige Bereitschaft zur Überzahlung hinweisen. Die Bestimmung gilt für extern und intern veröffentlichte Ausschreibungen.

Davon betroffen sind nicht nur ArbeitgeberInnen – die Verpflichtung gilt auch für private Arbeitsvermittler und mit der Vermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechtes. Dabei ist 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“. Sind z.B. fixe Zulagen für die Position vorgesehen, müssen auch diese im Stelleninserat aufgenommen werden. Jobsuchende haben somit einen Hinweis, wie viel sie für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz mindestens verdienen können.

- **Sanktionen**

Bestrafung bei Zuwiderhandlung gegen diese Regelung wird erst mit 1. Jänner 2012 eingeführt. Dabei ist bei erstmaligem Verstoß nur eine Verwarnung/Ermahnung und erst bei wiederholten Verstößen eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen. Dabei können

StellenbewerberInnen oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft Anzeige erstatten, wenn in der Ausschreibung die verpflichtenden Entgeltinformationen fehlen.

3. GAW und Senate der GBK - Recht auf Entgeltauskunft vom SV-Träger in Verdachtsfällen

GleichbehandlungsanwältInnen und die Gleichbehandlungskommission haben in Einzelfällen vermuteter Entgeltdiskriminierung beim dem zuständigen Sozialversicherungsträger ein Recht auf Einkommensauskunft. Dies betrifft Auskünfte über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage von Vergleichspersonen, sofern die Kenntnis des Einkommens unbedingt erforderlich ist, um den Verdacht auf Diskriminierung bzw. die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu beurteilen.

4. Änderung im Verfahrensrecht der GBK-Senate – Aufhebung der Vertraulichkeit

Maßgebliche Änderungen ergeben sich auch im Verfahrensrecht durch die Aufhebung der Vertraulichkeit vor den Senaten der Gleichbehandlungskommissionen. Die Sitzungen bleiben weiterhin nicht öffentlich, jedoch ist es Betroffenen nun möglich, beim Verfahren anwesend zu sein. Dies gilt für nach dem 1. März 2011 bei der GBK eingebrachte Anträge. Grundsätzlich finden Verfahren nun in Anwesenheit von AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen statt. Dadurch wird auch eine Beschleunigung der Verfahren erwartet.

Bei Fällen (sexueller) Belästigung sieht das Gesetz eine Ausnahme vor, in der Regel sollen Befragungen in diesem Zusammenhang abgesondert stattfinden. Ungeachtet einer abgesondert stattfindenden Einvernahme hat der/die AntragsstellerIn Anspruch auf das Protokoll der gegnerischen Befragung. Bei den anderen Diskriminierungsgründen kann eine abgesonderte Einvernahme beantragt werden, worüber ArbeitnehmerInnen von der GBK informiert werden.

5. Weisungsfreistellung der GleichbehandlungsanwältInnen

Eine weitere Neuerung betrifft die einfachgesetzliche Weisungsfreistellung - die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der GBK-Senate inklusive Vorsitenden/m und StellvertreterIn sowie die AnwältInnen für Gleichbehandlung sollen demnach in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig agieren können.

Dem/der BundeskanzlerIn wird ein Aufsichtsrecht eingeräumt, das sich jedoch nicht auf inhaltliche Einflussnahme bezieht. Die Angelegenheiten der GAW und GBK kommen aufgrund einer EntschlieÙung – und somit auch das Aufsichtsrecht - der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst zu.

6. Erhöhter Mindestschadenersatz bei (sexueller) Belästigung

Dieser wird bei Belästigung und sexueller Belästigung von 720 auf 1.000 Euro erhöht (§ 12) und gilt sowohl im Bereich der Arbeitswelt als auch außerhalb des Arbeitsplatzes. Demnach hat die betroffene Person gegenüber BelästigerIn bzw. AG-In Anspruch auf angemessenen Ersatz zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beinträchtigung, mindestens jedoch auf 1.000 Euro Schadenersatz.

Die Anhebung des Mindestschadenersatzes erfolgte gleichermaßen bei einer Belästigung aufgrund von Behinderung in der Arbeitswelt und im Bereich des täglichen Lebens.

7. Diskriminierungsfreie Wohnungsinserate - „Leveling up“

Die Ausweitung des Diskriminierungsverbots außerhalb der Arbeitswelt regelt, dass Wohnungen nicht mehr diskriminierend inseriert werden dürfen. Formulierungen wie z.B. „nur an Inländer zu vermieten“ sind demnach verboten. Beim Verstoß gegen die Bestimmung sieht das Gesetz eine Verwaltungsstrafe vor, entsprechend dem Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Eine Ausnahme ist nur unter besonderen Voraussetzungen möglich, wenn im Rahmen einer legitimen Zielsetzung eine Rechtfertigung vorliegt, wie z.B. Wohnprojekte für bestimmte Bevölkerungsgruppen.

8. Schutz vor Diskriminierung durch Assoziierung

Auch Personen, welche in einem Naheverhältnis zu einer Person stehen, die ein geschütztes Merkmal aufweist, kommt nun ein Schutz vor Diskriminierung zu und sie dürfen wegen ihres Naheverhältnisses genauso nicht benachteiligt werden.

„Naheverhältnis“ bezieht dabei nicht nur auf familiäre Beziehungen sondern gleichermaßen auf Angehörige, LebenspartnerInnen und FreundInnen.

Das bedeutet z.B. dass eine Person auch vor Diskriminierung geschützt ist, wenn der/die PartnerIn z.B. MigrantIn oder ist, da ethnische Zugehörigkeit dem Diskriminierungsschutz unterliegt.

TIPP für ArbeitnehmerInnen: Rechtsinfo der ÖGB-Frauen „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“ – Was Sie über Ihre Rechte wissen müssen und wie Sie sich gegen Diskriminierung wehren können!

Mitglieder können die Rechtsinfo unter fraue@oegb.at bestellen oder auf der Homepage www.oegb.at/frauen in der Rubrik „Rechtsinfos“ downloaden.

TIPP für BetriebsrätInnen: VÖGB-Skriptum Arbeitsrecht: „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates - §§ 89 – 114 ArbVG“. Allgemeine Befugnisse und Mitwirkung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und deren Anwendungsbereiche als nützliche Informationen und Werkzeuge um Gleichstellung und Entgeltgerechtigkeit im Betrieb zu fördern.

Mehr Infos & Bestellung unter www.voegb.at/skripten (für Mitglieder kostenlos)

Detaillierte Informationen zu Einkommensberichten & Stellenausschreibungen sowie unterstützende Materialien und Downloads finden Sie auf der ÖGB-Frauen Homepage in der Rubrik „Einkommenstransparenz“.

Inhalt: ÖGB-Frauen, MC
Stand: März 2011