



Ausgabe 22/2011

vom 17.6.2011

Diese Information behandelt ein Thema aus der Sparte Arbeitsrecht

Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes

Die Information wird dem Nutzer von eccontis treuhand gmbh freigeigig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit der Meldungen kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angeführten Informationen. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: eccontis treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1

eccontis treuhand gmbh
wirtschaftsprüfungs- und
steuerberatungsgesellschaft

www.eccontis.at

Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist stets ein Thema. Mit dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgte ein weiterer Schritt in Richtung Einkommensgerechtigkeit.

a) Verbot der Diskriminierung bzw der Belästigung aufgrund eines „Naheverhältnisses“ zu bestimmten Personen

- Ab **1. März 2011** können **Diskriminierungen** auch dann angefochten werden, wenn nicht der/die ArbeitnehmerIn selbst den „Diskriminierungstatbestand“ setzt (Diskriminierungstatbestände können sein Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung sein), sondern jemand, zu welchem man ein **Naheverhältnis** (zB Verwandtschaft oder enge Freundschaft) hat.
- Muss man zB öfter (bezahlte) Fehlzeiten in Anspruch nehmen, weil man als Elternteil eines behinderten Kindes tagsüber Therapiestunden in Anspruch nehmen muss, so kann man eine daraus resultierende Benachteiligung (Diskriminierung wie zB eine Arbeitgeberkündigung) anfechten.

b) Ausschreibungen und Stelleninserate – Mindestentgeltsangabe sowie eventuelle Bereitschaft zur Überzahlung

- Mit **Wirkung ab 1. März 2011** muss auf Ausschreibungen, mittels welchen ArbeitnehmerInnen gesucht werden (Stelleninserate über Zeitungen, Internet, AMS, firmenintern, Schilder vor dem Betriebsgebäude) das Nachstehende bekanntgegeben werden:
 - das für die zu besetzende Position geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt (einem Kollektivvertrag gleichgestellt sind auch Mindestlohntarife oder zur Satzung erhobene Kollektivverträge oder aber durch Gesetz geregelte Mindestentgelte) bzw
 - eine allfällig bestehende Bereitschaft zu Überzahlungen.
- Das **tatsächlich höhere Istentgelt** muss nicht bekanntgegeben werden, sondern nur eine **allfällig bestehende Bereitschaft** zu einer Überzahlung.
- Die Angabe des höheren Istentgelts wiederum erspart die **Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts**.

- Sieht die lohngestaltende Vorschrift in der jeweiligen Einstufungseinheit (Berufsgruppe, Beschäftigungsgruppe, Verwendungsgruppe) verschiedene Abstufungen vor, je nachdem, wieviele anzurechnende Jahre man aufzuweisen hat, so kommt es wohl darauf an, ob man jemanden mit entsprechendem Bildungsweg sucht, der dann zu einer besseren Einstufung führt oder/und mit „Berufserfahrung“ oder jeweils nicht. Davon ist dann zB abhängig, ob man das niedrigste Gehalt (bzw den niedrigsten Lohn) der Einheit angibt (zB von 0 bis 2 Jahre) oder aber das unter Berücksichtigung von Ausbildung bzw Vordienstjahren „niedrigste Gehalt“ (bzw den niedrigsten Lohn, zB nach 2 bis 4 Jahren).
- Ein Hinweis auf den jeweiligen Kollektivvertrag bzw die entsprechende „Einheit“ reicht nicht aus, es muss ein Geldbetrag angegeben werden, der auch kollektivvertraglich zustehende Zulagen umfassen muss, wenn diese aufgrund der geplanten Verwendung tatsächlich zustehen werden (zB Montagezulage bei der Aufnahme von MonteurlInnen in einem Betrieb, der dem ArbeiterInnen-KV für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe unterliegt).
- Die Regelung tritt mit **1. März 2011** in Kraft, ein Zuwiderhandeln gegen diese Regelung kann aber erst für Vergehen, die ab **1. Jänner 2012** begangen werden, zu Verwaltungsstrafen führen. Dabei wird allerdings beim ersten Verstoß eine behördliche Verwarnung ausgesprochen werden, danach kann eine Verwaltungsstrafe von bis zu EUR 360,00 verhängt werden.
- Diese Bestimmung wurde geschaffen, um **Diskriminierungen** (Alter, Geschlecht, Herkunft etc) schon bei der **Vertragsanbahnung** verhindern zu helfen.

c) Einkommensberichte

Warum?

Das Motiv des Gesetzgebers zur Schaffung einer Verpflichtung, über das abgelaufene Kalenderjahr einen nach Geschlechtern und Einstufungen getrennten Einkommensbericht zu erstellen, liegt in der „Bekämpfung“ der unterschiedlichen Entlohnungen von Frauen und Männern.

Wer?

Die Verpflichtung, Einkommensberichte zu erstellen, trifft anfänglich noch nicht jedes Unternehmen. Manche bleiben sogar auf Dauer davon verschont.

Durch die gewählte Größe der Betriebe ist gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind und somit den Bestimmungen des Datenschutzes im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl I 165/1999, Rechnung getragen wird.

Konzerne sind keine Betriebe. Es zählt also für die Frage der Berichtspflicht keinesfalls der Arbeitnehmerstand des gesamten Konzerns, sondern nur jeweils des einzelnen Betriebes.

Geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen zählen als ArbeitnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen hingegen nicht.

Ab wann? Wer? Für welches Jahr?

Ab wann	Wer	Für welches Jahr
2011	AGInnen mit dauernd mehr als 1000 ANInnen	2010
2012	AGInnen mit dauernd weniger als 1001 und mehr als 500 ANInnen	2011
2013	AGInnen mit dauernd weniger als 501 und mehr als 250 ANInnen	2012
2014	AGInnen mit dauernd weniger als 251 und mehr als 150 ANInnen	2013

Bis wann?

Der Bericht ist jeweils bis zum 31. März des Folgejahres zu erstellen. Wenn über das Jahr 2010 berichtet wird, so hat der Bericht bis zum 31. Juli 2011 erstellt zu werden.

An wen?

- Der Bericht ist vom/von der ArbeitgeberIn bzw seinen ErfüllungsgehilfInnen zu erstellen.
- Es erhält ihn grundsätzlich der „Zentralbetriebsrat“.
- Existiert kein „Zentralbetriebsrat“, so muss er den „Betriebsausschüssen“ zugespelt werden.
- Existiert kein „Betriebsausschuss“, so hat die Übermittlung an den Betriebsrat zu erfolgen.
- Existiert kein Betriebsrat, so ist dieser Bericht an einer für ArbeitnehmerInnen leicht zugänglichen Stelle aufzulegen, worauf mittels einer betrieblichen Kundmachung hingewiesen werden muss.

Auskunftsrechte

- Die Betriebsräte haben das Recht, sich hinsichtlich des Berichts betriebsintern zu beraten (gemeint wohl: mit dem/der ArbeitgeberIn bzw den VerfasserInnen des Berichts sowie auch gesetzlichen oder freiwilligen Interessensvertretungen wie AK oder ÖGB).
- Sie haben auch das Recht, den betroffenen ArbeitnehmerInnen Auskunft bezüglich sie betreffende relevante Informationen zu erteilen.

Verschwiegenheitspflichten

- Allerdings dürfen ArbeitnehmerInnen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht verstoßen (so dürfen Sie die Inhalte des Berichtes abgesehen für Zwecke der Einholung von arbeitsrechtlichen Auskünften bei AnwältInnen oder Interessensvertretungen – nicht weitergeben).
- Ein Verstoß dagegen kann neben arbeitsrechtlichen Sanktionen (Verwarnung oder Entlassung) auch eine Anzeige mit Verwaltungsstrafe nach sich ziehen, wenn der/die ArbeitgeberIn binnen sechs Wochen nach Bekanntwerden des Verstoßes Anzeige erstattet. Der Strafrahmen beträgt in diesem Fall bis zu EUR 360,00.
- Rückschlüsse auf Einzelpersonen sollen vermieden werden. Sieht eine „Einheit“ weniger als 3 Personen vor, dann sollten die Angaben dieser Einheit mit der nächsthöheren Einheit zusammengelegt werden oder aber ganz ausgelassen werden.

Welche Werte müssen berichtet werden?

Um diesen Bericht mittels eines Lohnprogrammes erstellen zu können, muss gewährleistet sein, dass die nachstehenden Parameter erfasst sind:

- **Arbeitnehmerstamm**
 - Angabe, ob männlich oder weiblich,
 - Angabe, wo im jeweiligen Lohn- und Gehaltsschema eine Einstufung erfolgt (im Falle einer Umreihung während des Jahres würde ich die letztgültige nehmen).

- **Entgeltswerte**
 - Nach **Einstufungsuntereinheiten** (zB Verwendungsgruppe 4 nach 4 Verwendungsgruppenjahren) und jeweils getrennt nach Geschlechtern, existiert im Betrieb kein Kollektivvertrag bzw keine lohngestaltende Vorschrift, so müssen innerbetriebliche „Funktionsgruppen“ gebildet werden.
 - **arbeitsrechtliches Entgelt** mit Jahreswerten
 - keine Aufwandsersätze wie Diäten oder KM-Gelder,
 - Erfassung von Sachbezügen (mit steuerlichen Werten), Überstundenentgelten und Sonderzahlungen,
 - für diese Zwecke eignet sich die Anwendung des Moduls für die Berechnung einer Abfertigungsrückstellung,
 - Hochrechnung der unterjährig Beschäftigten (sowohl der vor dem Ende des Berichtsjahres Ausgeschiedenen als auch der während des Kalenderjahres Eingetretenen),
 - Hochrechnung der Teilzeitbeschäftigten auf Vollbeschäftigungsniveau.

- **Sanktionen im Falle der Nichterstellung des Berichts**
 - Es sind dafür keine Verwaltungsstrafen vorgesehen.
 - Der Anspruch auf Erstellung und Ausfolgung des Einkommensberichtes soll gerichtlich **innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist** geltend gemacht werden können, wobei die Frist mit Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnen soll.

- **Mögliche Auswirkungen des Berichts**
 - Arbeiterbelegschaft erfährt nun mehr Details über Niveau der Entlohnung bei den Angestellten und umgekehrt (es sei denn, es existiert im Betrieb ein „gemeinsames Lohn- und Gehaltsschema“).
 - Frauen erfahren nun besser darüber, was Männer in vergleichbaren Positionen im Durchschnitt verdienen und umgekehrt.

d) Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexuellen) Belästigungen

Im Falle einer (sexuellen oder geschlechtsbezogenen oder „anderen“ – dh im Gesetz geregelten) Belästigung hat die betroffene Person, soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf **angemessenen Schadenersatz, mindestens auf EUR 1.000,00** (davor: EUR 720,00).

eccontis informiert bestellen/abmelden:

Wenn wir unsere „eccontis informiert“ noch an eine andere E-Mail-Adresse Ihres Unternehmens senden sollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)
Sollten Sie zukünftig keine „eccontis informiert“ mehr von uns erhalten wollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)