

---

**7636/AB XXIV. GP**

---

Eingelangt am 18.04.2011

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

## Anfragebeantwortung

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 7872/J der Abgeordneten Mag.<sup>a</sup> Schwentner, Freundinnen und Freunde**, wie folgt:

### Fragen 1 bis 3:

Dazu verweise ich auf die Beantwortung der Fragen 1 bis 3 durch die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst zur Anfrage Nr. 7871/J.

### Frage 4:

Gemäß § 38 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) haben die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Der Einkommensbericht ist gemäß § 11a Abs. 3 im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres an den Zentralbetriebsrat zu übermitteln. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so ist der Bericht den Betriebsausschüssen oder – soweit kein Betriebsausschuss existiert – den Betriebsräten zu übermitteln. Im Folgenden wird der Einfachheit halber durchgehend der Begriff Betriebsrat verwendet, gemeint ist damit immer das jeweils zuständige Organ der ArbeitnehmerInnenschaft.

Dem Betriebsrat kommt dazu ein Beratungsrecht zu. Fällt dem Betriebsrat eine für ihn unerklärliche Entgelt Differenz zwischen den Entgelten der Frauen und Männer auf, so kann und muss er diese Frage im Rahmen der Beratungen mit der Unternehmensseite thematisieren. Ergibt sich bei näherer Überprüfung keine plausible sachliche Begründung der Differenz, so hat er im Rahmen seines Interventionsrechts nach § 90 ArbVG die Möglichkeit, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Differenz vorzuschlagen.

Der Betriebsrat kann zu seiner Beratung auch die Gewerkschaft und/oder die Arbeiterkammer beiziehen.

**Frage 5:**

Verlangt der Betriebsrat eine Beratung über den Einkommensbericht oder über Verbesserungsvorschläge, so hat das Unternehmen diesem Verlangen Folge zu leisten.

Da bei unerklärlichen Einkommensdifferenzen davon auszugehen ist, dass gesetzwidrige Diskriminierungen von einzelnen Arbeitnehmer/inne/n dahinterstehen, ist der/die Arbeitgeber/in entsprechend den Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet, die ungleiche Entlohnung zu beseitigen. Ob im Einzelfall eine Diskriminierung vorliegt, wird sich aber in der Regel nicht aus dem Bericht erschließen lassen, sondern ist nach den Umständen des Einzelfalls und letztendlich durch das Arbeits- und Sozialgericht zu beurteilen.

**Frage 6:**

Die Auftragssumme zum Stand 4. März 2011 beträgt 49.150,28 €.

**Frage 7:**

Dazu verweise ich auf die Beantwortung der Frage 7 durch die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst zur Anfrage Nr.7871/J.

**Frage 8:**

Arbeitnehmer/inne/n steht die Möglichkeit offen, sich mit dem Betriebsrat über die Ergebnisse des Einkommensberichtes und die sich daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten zu beraten. Darüber hinaus können ArbeitnehmerInnen Rechtsauskünfte und Rechtsberatungen durch Gewerkschaft und Arbeiterkammer und sonstige Personen oder Einrichtungen, die einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen (z.B. Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Rechtsanwälte bzw. Rechtsanwältinnen), in Anspruch nehmen.

Vermutet ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin auf Grund der Analyse des Einkommensberichtes eine Entgeltdiskriminierung seiner/ihrer Person und strebt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin keine gerichtliche Geltendmachung an, so kann er/sie auch ein niederschwelliges Verfahren vor der beim Bundeskanzleramt eingerichteten Gleichbehandlungskommission einleiten.

**Frage 9:**

Beim Betriebsrat handelt es sich grundsätzlich um ein Kollegialorgan. Die Geltendmachung des Beratungs- und Interventionsrechts mit dem Unternehmen steht daher primär dem Betriebsrat als Organ und nicht den einzelnen Mitgliedern zu. Den Mitgliedern des Betriebsrats steht jedoch natürlich die Möglichkeit offen, ihnen unerklärliche Entgeltdifferenzen zwischen den Entgelten der Frauen und Männer innerhalb des Organs Betriebsrat zu thematisieren und auf die Geltendmachung des Beratungs- und Interventionsrechts zu drängen.