

XXIV. GP.-NR

13830 /AB

25. April 2013

zu 14211 /J

Frau (5-fach)
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

**bmask**BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ**RUDOLF HUNDSTORFER**
BundesministerStubenring 1, 1010 Wien
Tel.: +43 1 711 00 - 0
Fax: +43 1 711 00 - 2156
rudolf.hundstorfer@bmask.gv.at
www.bmask.gv.at
DVR: 001 7001**GZ: BMASK-460.002/0017-VII/B/8/2013**

Wien, 22. APR. 2013

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 14211/J** betreffend **Einkommensnachteile von Frauen in Österreich** wie folgt:

Frage 1:

Das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft novelliert wurden, ist am 1. März 2011 in Kraft getreten. Die Novelle sieht in Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zur Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ua. Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vor.

Die erste Maßnahme zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede stellt die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten ab einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmer/inne/n dar. Die Verpflichtung bestand für das Jahr 2010 für Arbeitgeber/innen, die dauernd mehr als 1.000 Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Der Bericht war bis spätestens 31. Juli 2011 dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln oder – in betriebsratslosen Betrieben – für alle Arbeitnehmer/innen aufzulegen. Das Gesetz sieht einen Stufenplan hinsichtlich der von der Berichtspflicht erfassten Unternehmen vor, wobei im Endausbau Unternehmen, die dauernd mehr als 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, erfasst werden. Die Unternehmen müssen alle zwei Jahre eine solche Entgeltanalyse erstellen. Der Einkommensbericht ist zur Gewährleistung des Datenschutzes in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

Die zweite Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz bildet die gesetzliche Verpflichtung zur Angabe des Mindestlohnes in Stelleninseraten. Demnach ist in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben. Zudem besteht die Verpflichtung, auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Entspricht ein Inserat diesen Kriterien nicht, sieht das Gesetz Sanktionen vor: beim erstmaligen Verstoß erfolgt eine Ermahnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde, im Wiederholungsfall ist eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

Als dritte Maßnahme räumt das Gesetz der Anwaltschaft für Gleichbehandlung und den Senaten der Gleichbehandlungskommission bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall ein Auskunftsrecht gegenüber dem zuständigen Träger der Sozialversicherung in Bezug auf Einkommensdaten von Vergleichspersonen ein.

Fragen 2 und 3:

Die österreichische Kollektivvertragspolitik liegt im autonomen Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen der Arbeitgeber/innen und der Arbeitnehmer/innen. Es fällt daher auch in den Verantwortungsbereich der Sozialpartner, dafür zu sorgen, dass die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen und Betriebe einer Branche berücksichtigt wird und zugleich die Beschäftigten den ihnen gebührenden Anteil am Produktivitätszuwachs erhalten, womit insgesamt dem sozialpolitischen Ziel der Existenzsicherung und Wohlstandsvermehrung für alle Rechnung getragen werden kann.

Eine Einmischung in die Kollektivvertragspolitik steht mir als Minister nicht zu.

Ich möchte jedoch darauf hinweisen, dass Kollektivverträge nur für reguläre Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden können, da der Geltungsbereich der gesetzlichen Rahmenbedingungen (Arbeitsverfassungsgesetz) Beschäftigungsverhältnisse außerhalb eines Arbeitsvertrags (z.B. freie Dienstnehmer/innen) nicht umfasst.

Es ist hier auch zu beachten, dass echte atypische Beschäftigungsverhältnisse oft anders strukturiert sind als reguläre Arbeitsverhältnisse. Oft wird aber die Vereinbarung eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses dazu missbraucht, ein reguläres Arbeitsverhältnis zu verschleiern. In diesem Fall können die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – allenfalls gerichtlich – geltend gemacht werden.

Mit freundlichen Grüßen

