

**Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzesgeändert werden**

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Laufendes Finanzjahr: 2013  
Inkrafttreten/ 2013  
Wirksamwerden:

### **Vorblatt**

#### **Ziele**

- Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie
- Verbesserung und Klarstellung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes
- Verkürzung der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

#### **Inhalt**

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Klarstellung beim Schutzniveau bei selbständiger Erwerbstätigkeit
- Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten
- Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission

#### **Wesentliche Auswirkungen**

Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind ehrenamtlich tätig. Sitzungsgelder oder sonstige Aufwandsentschädigungen werden nicht geleistet. Durch die Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission ergeben sich daher in dieser Hinsicht keine Einsparungen für den Bund.

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

#### **Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Der Entwurf sieht einerseits Maßnahmen vor, zu denen der Bund auf Grund zwingender Vorschriften des Unionsrechtes verpflichtet ist. Jene Regelungen, die nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechtes fallen, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen.

#### **Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine

## Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

### **Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzesgeändert werden**

#### Problemanalyse

##### Problemdefinition

Der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst derzeit ausdrücklich nur den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. In Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, ABl. Nr. L 180 vom 15.07.2010 S. 1 ist eine Klarstellung hinsichtlich des Geltungsbereiches auf die Erweiterung der selbständigen Erwerbstätigkeit notwendig.

Darüber hinaus haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften erforderlich sind.

##### Nullszenario und allfällige Alternativen

Der Entwurf verbessert den derzeit bestehenden Diskriminierungsschutz und greift dabei Erfahrungen aus der Praxis auf. Alternative wäre lediglich die Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage trotz festgestellter Defizite bzw. Verbesserungsmöglichkeiten.

#### Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2019

Es sollen Daten darüber gesammelt werden, wie viele Personen bei der Gleichbehandlungskommission Ansprüche aufgrund behaupteter Verletzung des Verbotes der Diskriminierung bei Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit geltend machen

Es sollen Daten darüber gesammelt werden, wie viele Stellenausschreibungen gesetzeskonform formuliert sind.

Beschwerden und Anfragen über den Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes sind zu sammeln.

#### Ziele

##### **Ziel 1: Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Im Hinblick auf das Erfordernis der Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie ist der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes derzeit unklar formuliert.	Der Geltungsbereich ist richtlinienkonform textiert. Unklarheiten hinsichtlich des Schutzzumfanges sind beseitigt.

##### **Ziel 2: Verbesserung und Klarstellung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit gehen jährlich ca. 50 Beschwerden und Anfragen über den Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ein.	Es gehen jährlich ca. 30 Beschwerden und Anfragen über den Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ein.

### **Ziel 3: Verkürzung der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit dauern die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission teilweise 18 Monate und länger.	Die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission dauern maximal ein Jahr.

## **Maßnahmen**

### **Maßnahme 1: Klarstellung beim Schutzniveau bei selbständiger Erwerbstätigkeit**

Beschreibung der Maßnahme:

Der Entwurf soll in Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, hinsichtlich des Geltungsbereiches klarstellen, dass nunmehr neben dem Zugang alle von der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfassten Bereiche (etwa die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit) umfasst sind.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Durch die Unklarheit der Formulierung des Geltungsbereiches im Lichte des Erfordernisses der Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie werden Personen von der Geltendmachung ihrer Ansprüche abgehalten. Derzeit erfolgt in der Praxis keine Geltendmachung der Ansprüche.	2 Personen jährlich machen Ansprüche vor der Gleichbehandlungskommission wegen behaupteter Verletzung des Verbotes der Diskriminierung bei Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit geltend.

### **Maßnahme 2: Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten**

Beschreibung der Maßnahme:

In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerber/innen besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen von Arbeitnehmer/innen in Wirtschaftsbranchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind nur jene Bereiche zur Angabe des	Nunmehr sind auch Arbeitgeber/innen von

Mindestentgeltes in Stelleninseraten verpflichtet, für die kollektivvertragliche, gesetzlich oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung existieren. Nach einer Erhebung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind derzeit knapp 60% der Stelleninserate gesetzeskonform formuliert.	Arbeitnehmer/innen in Wirtschaftsbranchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht, erfasst. 70% der Stelleninserate enthalten Angaben zum Mindestentgelt.
---	--

### **Maßnahme 3: Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission**

Beschreibung der Maßnahme:

Die Senate der Gleichbehandlungskommission sollen durch Reduktion der Vertreter/innen der Sozialpartner und der Ministerien verkleinert werden

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit bestehen der Senat I der Gleichbehandlungskommission aus 11, der Senat II der Gleichbehandlungskommission aus 10 und Senat III der Gleichbehandlungskommission aus 12 Mitgliedern. Der/die Vorsitzende ist hier nicht mitberücksichtigt.	Die Senate der Gleichbehandlungskommission bestehen aus jeweils 6 Mitgliedern.

## **Abschätzung der Auswirkungen**

### **Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen**

#### **Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen.

Erläuterung:

Durch den vorliegenden Entwurf wird die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen ausgedehnt, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht. Die daraus entstehenden Verwaltungskosten liegen unter der Wesentlichkeitsgrenze.

### **Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern**

#### **Auswirkungen auf die allgemeine oder berufliche Bildung, die Erwerbstätigkeit und/oder das Einkommen von Frauen und Männern**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die allgemeine oder berufliche Bildung, die Erwerbstätigkeit und/oder das Einkommen von Frauen und Männern.

Erläuterung

Durch die geplanten Verbesserungen im materiellen Recht und bei den Verfahrensbestimmungen wird es zu einem Abbau der Diskriminierung von Frauen kommen.

Die Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten auf jene Wirtschaftsbranchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht, ermöglicht es z.B. Bewerber/innen in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu erhalten. Dadurch wird die Entgeltgleichheit ua zwischen Frauen und Männern gefördert. Da die Abdeckungsquote

in Österreich bei ca. bei 94% liegt, verbleibt nur eine geringe Restgröße für Stelleninsetrate außerhalb des Bereiches der kollektiven Rechtsgestaltung über. Die Anzahl der dadurch betroffenen Arbeitnehmer/innen liegt deshalb unter der Wesentlichkeitsgrenze.

## **Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen**

### **Angebotsseitige Auswirkungen und Auswirkungen auf gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen angebotsseitigen Auswirkungen und Auswirkungen auf gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen.

#### **Erläuterung**

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugutekommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

## **Soziale Auswirkungen**

### **Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

#### **Erläuterung**

Nunmehr sind auch Arbeitgeber/innen von Arbeitnehmer/innen in Wirtschaftsbranchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht, erfasst. Die kollektivvertragliche Abdeckungsquote in Österreich liegt auf Basis einer Unternehmenserhebung im Rahmen der Revision des Tariflohnindex ca. bei 94%. Dadurch bleibt nur eine geringe Restgröße für Stelleninsetrate außerhalb des Bereiches der kollektiven Rechtsgestaltung über. Die Anzahl der dadurch betroffenen Arbeitnehmer/innen liegt deshalb unter der Wesentlichkeitsgrenze.