

**BUNDESKANZLERAMT**  **ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIN  
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

GZ • BKA-F147.100/0021-II/3/2010

ABTEILUNGSMAIL • II3@BKA.GV.AT

BEARBEITERIN • FRAU MAG. KARINA BRUGGER-KOMETER

PERS. E-MAIL • KARINA.BRUGGER-KOMETER@BKA.GV.AT

TELEFON • +43 1 53115-7531

An das  
Präsidium des Nationalrats

begutachtungsverfahren@parlament.gv.  
at

**Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden, Begutachtungsverfahren, Stellungnahme der Sektion II des BKA**

Die für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung zuständige Sektion II des Bundeskanzleramtes begrüßt den Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz und zum Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, der in einigen zentralen Punkten einen wesentlichen Fortschritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt darstellt, und nimmt dazu Stellung wie folgt:

Aus frauenpolitischer Sicht wird die durch den Entwurf in § 11 a vorgeschlagene Einführung von Einkommensberichten sehr begrüßt. Wir regen zu diesem Thema noch folgende Klarstellungen bzw. Änderungen an:

Zu §11a Abs. 1 Z 3 sollte unseres Erachtens Arbeitgeber/innen die Möglichkeit offen gelassen werden, anstelle der dort derzeit vorgesehenen Angabe von arbeitszeitbereinigten Durchschnitts- oder Medianeinkommen von Frauen und Männern nach KV-Gruppen diese Daten im Einkommensbericht auch nach Funktionsgruppen und vergleichbaren Tätigkeiten ausgewiesen angeben zu können. Um diesbezügliche legislative Klarstellung wird daher ersucht.

Zu § 11a Abs. 4 wird zu dessen Präzisierung die Streichung des Wortes „unbedingt“ in der Wortfolge „wenn dies für die Verfolgung einer Diskriminierung unbedingt erforderlich

- 2 -

ist“, vorgeschlagen, um Rechtsstreitigkeiten dahingehend, ob eine „*unbedingte Erforderlichkeit*“ vorliegt, zu vermeiden.

Das in § 11a Abs. 5 vorgesehene Strafausmaß bei einem Verstoß gegen die in Abs. 4 geregelte Verschwiegenheitspflicht von „bis zu € 2180“ ist - gerade im Hinblick auf diese Strafdrohung auch für einzelne Arbeitnehmer/innen – als unverhältnismäßig zu qualifizieren, auch deshalb, weil die Nichtvorlage des Einkommensberichtes mit keiner Strafdrohung für Arbeitgeber/innen sanktioniert ist.

Aus frauenpolitischer Sicht ist zu den die Einkommensberichte betreffenden Regelungen insgesamt zu bemerken, dass eine Einbeziehung von Betrieben ab 50 Mitarbeiter/innen in die gesetzliche Berichtspflicht sowie eine generelle Veröffentlichung der Einkommensberichte im Betrieb für alle Arbeitnehmer/innen gegenüber den im Entwurf vorgeschlagenen Regelungen zu favorisieren wäre.

Abschließend darf auf ein redaktionelles Versehen in § 16 des Entwurfes zum GBK/GAW-Gesetz bei der Regelung der Beweislast hingewiesen werden (§ 38 Abs. 3 statt derzeit § 35 Abs. 3).

24. August 2010  
Für die Bundesministerin:  
HOFFMANN

**Elektronisch gefertigt**