

---

**495/A XXV. GP**

---

Eingebracht am 12.06.2014

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **Antrag**

**der Abgeordneten Mag. Niko Alm, Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen**

**betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes geändert wird**

Der Nationalrat wolle beschließen:

**Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes geändert wird**

Der Nationalrat hat beschlossen:

### **Inhaltsverzeichnis**

Artikel 1 Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung

Artikel 2 Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes

#### **Artikel 1**

#### **Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung**

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG), BGBl. I. Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I. Nr. 107/2013, wird wie folgt geändert:

*In § 9 entfällt Abs. 2*

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## Artikel 2

### Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I. Nr. 210/2013, wird wie folgt geändert:

*In § 7 entfällt Abs. 5*

## Begründung

Unternehmertum wird in Österreich fast schon prinzipiell mit bürokratischer Skepsis begegnet. Ideen können nicht einfach verwirklicht werden, weil an vielen Punkten der unternehmerischen Tätigkeit regulierend eingegriffen und damit die Vertragsfreiheit umgangen wird.

Seit 1. März 2011 müssen Unternehmen im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtend Angaben zum Mindestgehalt machen. Laut einer Studie der Arbeiterkammer entsprechen trotz Strafandrohung bis jetzt nur 82 % der Job-Inserate dieser Anforderung.

Die Gründe für die Ablehnung dieses Gesetzes sind klar: weder für Arbeitnehmer\_innen, noch für Arbeitgeber\_innen gab es eine Verbesserung der Situation. Arbeitnehmer\_innen fühlen sich allein aufgrund der Angabe von Mindestgehältern nicht besser informiert, während Arbeitgeber\_innen auf der anderen Seite um die Wirkung auf potenzielle Mitarbeiter\_innen fürchten. Vor allem für Firmen aus dem Ausland ist diese Regelung unverständlich.

Die Arbeiterkammer hat zum dritten Mal von Februar und März 2014 die Gehaltsangaben bei Stelleninseraten überprüft und kommt zur Ansicht, dass es keine echte Einkommenstransparenz gibt.

Das tatsächlich für eine Position bezahlte Gehalt hängt von der Qualifikation eines Bewerbers/einer Bewerberin, von relevanter Berufserfahrung, von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, den Anforderungen an die jeweilige Position und von der Art des Vertrages (VZ/TZ/All-in) ab. Diese Faktoren werden unabhängig vom Geschlecht in die Gehaltskalkulation mit einbezogen. Das entsprechende Gesetz wird daher auch in Zukunft seinen Zweck verfehlen.

Grenznah gelegene Betriebe und international tätige Unternehmen rekrutieren ihr Personal oft auch von außerhalb Österreichs. Diese Unternehmen geraten durch die Angabe der Mindestentgelte in einen Wettbewerbsnachteil auf dem internationalen Arbeitgebermarkt. Ausländische Bewerber, die sich auf den österreichischen Unternehmenshomepages informieren, können mit den Mindestgehaltsangaben wenig anfangen, weil gerade im hoch qualifizierten Segment Mindest- und Istgehälter oft weit auseinander liegen.

Die Alternative, Gehaltsbandbreiten anzugeben, ist nur eine scheinbare. Zum einen orientiert sich jede\_r Kandidat\_in naturgemäß am oberen Ende der angegebenen Bandbreite. Zum anderen lässt diese Vorgangsweise nicht zu, die im Rekrutierungsprozess gesuchte Professional-Qualifikation mangels Alternativen durch eine Junior-Variante zu ersetzen, weil ja bereits ein Professional-Gehalt in die Ausschreibung aufgenommen wurde.

Arbeitsplätze kann man nicht verordnen, sondern sie entstehen durch Initiative einzelner Menschen, die bereit sind, Risiko einzugehen und Ideen umzusetzen. Wir unterstützen Maßnahmen, die solche Initiativen fördern und Hindernisse aus dem Weg räumen. Bürokratie hemmt unternehmerische Tätigkeit.

*In formeller Hinsicht wird verlangt, eine erste Lesung innerhalb von drei Monaten durchzuführen.*

*Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales*