

13. Januar 2011

Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Gleichbehandlungsausschuss beschlossen »

Kommentare (0)

Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Gleichbehandlungsausschuss beschlossen – wichtiger Schritt für mehr Einkommensgerechtigkeit

Mit der jetzigen Einigung werden wir einen großen Schritt machen, dass die Einkommensunterschiede kleiner werden.

“Dieses Gesetz ist ein erster großer Schritt für mehr Einkommensgerechtigkeit und gegen undurchsichtige Gehaltsmauschereien auf Kosten der Frauen” (Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek, 13. Jänner 2011)

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz (Gesetz liegt beim BMASK) wurde am 13. Jänner 2011 im Gleichbehandlungsausschuss behandelt und soll am 20. Jänner im Nationalrat beschlossen werden. Das Gesetz wird danach mit 1. März 2011 in Kraft treten.

Betriebe müssen sich verpflichtend mit den Einkommensunterschieden zwischen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigen – Frauen können leichter bei Diskriminierung Klage einbringen

- Stufenplan: ab 2011 Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen; ab 2012 Unternehmen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen, ab 2013 Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen und ab 2014 Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen.
- In den Einkommensberichten muss angegeben werden, wie viele Frauen und Männer in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe eingestuft sind sowie das arbeitszeitbereinigte Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in der jeweiligen Gruppe.
- Heranzuziehen ist das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen, Remunerationen und Ähnliches.
- Die Berichte sind alle 2 Jahre im 1. Quartal des Folgejahres zu erstellen. Für die ersten Berichte wird die Frist bis zum 31. Juli 2011 verlängert.
- Grundsätzlich hat der (Zentral-) Betriebsrat das Recht auf Information und Beratung zu diesen Berichten.
- In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Bericht in einem allen ArbeitnehmerInnen zugänglichen Raum aufzulegen.
- Die ArbeitnehmerInnen können den Einkommensbericht bis zu 3 Jahre im Nachhinein vor Gericht einklagen.
- Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Details über den Einkommensbericht nach außen (Medien, Internet) ausplaudern, kann der Arbeitgeber verlangen, dass eine Verwaltungsstrafe in der Höhe von maximal 360 Euro verhängt wird. Das ist ein großer Erfolg: im Ministerratsbeschluss war noch eine Strafe in der Höhe von 1.500 Euro festgelegt.

Darüber hinaus kann die Behörde aber auch von einer Strafe absehen und muss in jedem Fall der Arbeitnehmerin nachweisen, dass sie vorsätzlich die Informationen nach außen getragen hat.

In Stelleninseraten muss Bezahlung angegeben werden In Stelleninseraten müssen in Zukunft Kollektivvertrag und Möglichkeit der Überzahlung angegeben werden. ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen werden verpflichtet, bei Stellenausschreibungen anzugeben, wie hoch das kollektivvertragliche Mindestentgelt ist und gegebenenfalls auf die Möglichkeit der Überzahlung hinzuweisen. Wird dagegen verstoßen gibt es beim 1. Mal eine Verwarnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde und bei weiteren Verstößen Geldstrafen bis zu 360 Euro.

Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung

Bei Belästigung und sexueller Belästigung wird der Mindestschadenersatz von derzeit 720 Euro auf 1.000 Euro angehoben.

Einführung eines Gebotes der diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum

Damit werden zukünftig z.B. Formulierungen wie “Keine AusländerInnen” verhindert.

Diskriminierungsschutz bei Diskriminierung durch ein Naheverhältniss zu einer Person mit geschütztem Merkmal

Personen, die auf Grund eines Naheverhältnisses zu Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, benachteiligt werden, sind nun ebenfalls vor Diskriminierung geschützt (Diskriminierungsschutz durch Assoziierung). Das bedeutet z.B. dass man auch vor Diskriminierung geschützt ist, wenn der/die PartnerIn MigrantIn ist, da ethnische Zugehörigkeit diskriminierungsgeschützt ist.

Wermutstropfen – Die Ausweitung der Möglichkeit Diskriminierungen außerhalb des Arbeitsplatzes zu bekämpfen wird aus der Regierungsvorlage gestrichen. In Österreich hätten wir mit der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz die Chance gehabt mehr Gerechtigkeit zu schaffen. Es wäre klargestellt worden, dass Diskriminierungen auf Grund der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und des Alters beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen so nicht gewollt sind und Sanktionen nach sich ziehen.

Hier hat sich der Koalitionspartner nicht zu einem Bekenntnis gegen Diskriminierung durchringen können. Das ist schade. Jetzt wird es noch einige Zeit dauern bis wir hier weiterarbeiten können. Aber wir werden nicht locker lassen, um schließlich eine Situation zu haben, in der wir Diskriminierung, egal aus welchem Grund, gesetzlich bekämpfen können.

Quelle: <http://www.frauen.spoe.at/>