

AUGE-UG Antrag zur 156. Vollversammlung der AK-Wien am 25. Oktober 2011: Änderungen Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)

Dieser Antrag wurde ein gemeinsamer Antrag mit allen Fraktionen in der Arbeiterkammer und dementsprechend einstimmig angenommen.

[Bericht über die Erledigung im Ausschuss](#) (funktioniert nur wenn Sie vorher auf Read More klicken)

In den diversen Ausgliederungsgesetzen ist die Zuständigkeit des B-GlBG/GlBG unterschiedlich geregelt.

So ist für eine Reihe von Betrieben (zu denen auch die Universitäten und die AGES- Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit gehören) explizit festgeschrieben, dass das B-GlBG auf alle ArbeitnehmerInnen des jeweiligen Betriebes anzuwenden ist. Aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse (BeamtenInnen, ehemalige Vertragsbedienstete, Angestellte nach KV) ergeben sich bei der Anwendung in den folgenden Bereichen Schwierigkeiten.

Einkommensbericht

Um der rechtlichen Unsicherheit in der Interpretation der Erstellung des Einkommensberichtes im B-GlBG §6a Absatz 4 entgegenzuwirken, die sicher nicht in der Intention des Gesetzgebers lag, soll das B-GlBG dahin geändert werden, dass §6a(4) auf alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes – ausgenommen BeamtenInnen – anzuwenden ist. Anmerkung: der Einkommensbericht

für BeamtInnen ist in §6a(1)-§6a(3) geregelt.

Stellenausschreibung

Die Verpflichtung der Angabe der Einstufung und der Möglichkeit der Überzahlung bei Stellenausschreibungen gilt nur für jene Betriebe, auf die das Gleichbehandlung (GlBG, Privatwirtschaft) anzuwenden ist. Auch dies ist wohl kaum im Sinn des Gesetzgebers.

Daher fordert die AK-Wien die gesetzgebenden Stellen auf, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wie folgt zu ändern:

Einkommensbericht:

- Der §6a (4) des B-GlBG ist dahingehend zu erweitern, dass der an dieser Stelle definierte Einkommensbericht auf alle ArbeitnehmerInnen anzuwenden ist – ausgenommen BeamtInnen.
- Die Unternehmungsleitung hat den Bericht zu erstellen und übermittelt diesen dem Betriebsrat und den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw dem Arbeitskreis für Gleichbehandlung. Diese können eine Beratung darüber verlangen und im Rahmen ihrer Tätigkeit den ArbeitnehmerInnen Auskunft erteilen. Der Anspruch auf Erstellung und Übermittlung ist gerichtlich einklagbar.
- Die Unterjährig und Teilzeitbeschäftigten sind ebenfalls zu erfassen.
- Die Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen ist anzugeben.

Stellenausschreibung

- Ein zusätzlicher Paragraph in Analogie zu GlBG §9(2) (inklusive aller notwendigen Erweiterungen in Bezug auf andere Paragraphen) ist zu erstellen, der zumindest beinhaltet: "Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche

besteht.“