



Antidiskriminierungsrecht und Einkommensberichte

Dr.ⁱⁿ Karin Neuwirth

Institut für Legal Gender Studies



Frauen erreichen 60 Prozent des Männergehalts

Teilzeit als Karrierekiller: SpitzenverdienerInnen fast zur Gänze Männer - Unterschiede in Privatwirtschaft deutlich größer APA/die.standard.at 06.12.2011

Wien - Das mittlere Bruttojahreseinkommen von unselbstständig erwerbstätigen Frauen liegt in Österreich weiterhin nur bei 60 Prozent von jenem der Männer. Im **Jahr 2010 kamen Frauen auf einen Medianwert von 18.270 Euro, Männer auf 30.316 Euro** (beide zusammen: 24.516 Euro). Betrachtet man nur **ganzjährig Vollzeitbeschäftigte**, erreichten Frauen **immerhin 81 Prozent**. Spitzenverdienste von mehr als 500.000 Euro erzielten fast zur Gänze männliche Angestellte, teilte die Statistik Austria am Dienstag in einer Aussendung mit.

Arbeiterinnen bei 44 Prozent

In der Privatwirtschaft ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied deutlich größer als unter den öffentlich Bediensteten. **Arbeiterinnen** erreichten mit 10.492 Euro brutto im Jahr nur rund 44 Prozent der vergleichbaren Einkommen der Männer. **Weibliche Angestellte**, die mit rund einer Million Personen die größte Gruppe ausmachten, erzielten ein mittleres Einkommen von 20.292 Euro und somit nur 50 Prozent des Einkommens der männlichen Angestellten.

Kleinste Schere bei BeamtInnen

Bei den Vertragsbediensteten belief sich das aus den Lohnsteuerdaten errechnete mittlere Einkommen der Frauen mit 25.768 Euro auf 77 Prozent des Vergleichswerts der Männer. Der kleinste Einkommensunterschied bestand zwischen **Beamtinnen** und Beamten: Frauen bezogen mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von 46.726 Euro **rund 93 Prozent des Einkommens ihrer männlichen Kollegen**.



Frauen erreichen 60 Prozent des Männergehalts APA 06. Dezember 2011

....

Finanzielle Krux Teilzeit

Ein Teil der Einkommensdifferenz ist laut Statistik Austria auf **Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen**. Schließt man diese sowie saisonal Beschäftigte aus, so betrug das mittlere Einkommen der Frauen 30.775 Euro, Männer verdienten im Mittel 38.056 Euro. Relativ - im Vergleich zu den Männern - stieg das mittlere Jahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen dementsprechend auf 81 Prozent.

Vollzeit-Beamtinnen kriegen mehr als Kollegen

Der relative Einkommensanteil der Frauen im Vergleich zu den Männern erhöhte sich für Arbeiterinnen auf 68 Prozent, für weibliche Angestellte auf 66 Prozent und für vertragsbedienstete Frauen auf 93 Prozent. Ganzjährig vollzeitbeschäftigte Beamtinnen erzielten im Mittel mit 50.606 Euro mit 101 Prozent sogar ein geringfügig höheres Bruttojahreseinkommen als ihre männlichen Kollegen (50.304 Euro). Als Erklärung verwies die Statistik Austria darauf, dass sich hier der hohe Anteil junger männlicher Exekutivbeamter mit niedrigen Anfangsgehältern auswirke.



Frauen erreichen 60 Prozent des Männergehalts

APA 06. Dezember 2011

....

Ganz wenige Spitzenverdienerinnen

Im Jahr 2010 erreichten insgesamt 5.073 Personen ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 250.000 Euro. Unter diesen Personen waren Frauen mit lediglich 8 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Mit zunehmend höheren Einkommen sinkt der Frauenanteil noch weiter ab. Unter den 919 Personen mit einem Bruttojahreseinkommen von über 500.000 Euro befanden sich nur 47 Frauen (5 Prozent). 177 Personen erzielten 2010 ein Jahreseinkommen von mehr als einer Million Euro, unter ihnen waren nur fünf Frauen.

Heinisch-Hosek: Weiter Maßnahmen setzen

Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek bezeichnete die Zahlen als "alarmierend": "Sie zeigen aber auch, dass die **Maßnahmen für mehr Einkommenstransparenz** überfällig waren und goldrichtig sind." Ihr Ziel als Frauenministerin sei weiterhin die Verringerung der Lohnschere, stellte sie klar. "**Maßnahmen wie der Online-Gehaltsrechner, die Einkommensberichte für Unternehmen oder die Gehaltsangaben in Stelleninseraten** sind wichtige Schritte auf dem Weg zu mehr Lohngerechtigkeit in unserem Land."

.....



Antidiskriminierungsrecht und Einkommensberichte

- 1. Einkommensberichte – Einkommenstransparenz – Einkommensgerechtigkeit notwendige Begriffsklärungen**
- 2. Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?**
- 3. Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit**
- 4. Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede**
- 5. Schluss**



Antidiskriminierungsrecht und Einkommensberichte

- 1. Einkommensberichte – Einkommenstransparenz – Einkommensgerechtigkeit notwendige Begriffsklärungen**
- 2. Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?**
- 3. Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit**
- 4. Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede**
- 5. Schluss**



.....notwendige Begriffsklärungen

- **Einkommensberichte**

- Seit 2011 für bestimmte Arbeitgeber bestehende Pflicht, die Einkommen ihrer ArbeitnehmerInnen nach Verwendungsgruppen und Geschlecht aufzugliedern

- **Einkommenstransparenz**

- Ab 2011 bzw. 2012 bestehende Pflicht bei Stellenausschreibungen, das Mindestentgelt sowie die Bereitschaft zu einer allfälligen Überbezahlung anzugeben

- **Einkommensgerechtigkeit**

- Gleichwertige (= vergleichbare) Arbeit wird gleich entlohnt
- Diskriminierungen (= Schlechterbehandlung in vergleichbarer Situation) werden beseitigt



Antidiskriminierungsrecht und Einkommensberichte

- 1. Einkommensberichte – Einkommenstransparenz – Einkommensgerechtigkeit notwendige Begriffsklärungen**
- 2. Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?**
- 3. Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit**
- 4. Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede**
- 5. Schluss**



Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?

Verbot der Entgeltdiskriminierung = ältestes Diskriminierungsverbot

- ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951 bzw. **in Ö 1953**)
- Art 119 EWG-Vertrag (1957 bzw. **in Ö 1995**)
- EU-RL 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (1975 bzw **in Ö 1995**)
- Art 11 UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979 bzw. **in Ö 1982**)
- BG über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts (BGBl **1979/108**)
- OGH 20. 5. **1998**, 9 ObA 350/97 d



Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?

Aktuelle Rechtsgrundlagen:

- GleichbehandlungsRL 2006/54/EG (Neufassung)
- Art 157 AEUV (2009)
- **GleichbehandlungsG (GIBG) idF BGBl I 2011/7 (Novelle 2011)**
 - § 3 Z 2 – Individualanspruch
 - § 9 Abs 2 – Verpflichtung der ArbeitgeberInnen
 - § 11 – Verpflichtung der Kollektivvertragsparteien
 - § 11a – Verpflichtung der ArbeitgeberInnen



Antidiskriminierungsrecht und Einkommensberichte

- 1. Einkommensberichte – Einkommenstransparenz – Einkommensgerechtigkeit notwendige Begriffsklärungen**
- 2. Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?**
- 3. Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit**
- 4. Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede**
- 5. Schluss**



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

BG über die Gleichbehandlung

- I. Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- II. Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
(**Antidiskriminierung**)
- III. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen
- IV. Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft
- V. Schlussbestimmungen

Anwendungsbereiche

Arbeitsleben
Güter und Dienstleistungen
Versicherungen
Wohnen
Gesundheit und Soziales
Bildung

Diskriminierungsgründe

Geschlecht,
Ethnie, Rasse,
Religion, Weltanschauung,
Alter,
Sexuelle Ausrichtung

(Behinderung → **BGStG/BEinstG**)



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Individualanspruch der ArbeitnehmerInnen

§ 3 Z 2 GIBG

Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht ...

... 2. bei der Festsetzung des Entgelts ...

iVm § 12 Abs 2 GIBG (Rechtsfolgen) sowie § 15 Abs 1 GIBG (Fristen)



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

§ 12 Abs 2 GIBG

Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 15 Abs 1 GIBG

... Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.



.....notwendige Begriffsklärungen

Unmittelbare / mittelbare Diskriminierung

§ 5 GIBG

Abs 1 Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Abs 2 Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.



.....notwendige Begriffsklärungen

„Hinweis“ auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)

„Erweiterte Begriffsbestimmungen“

§ 4a Abs 2 B-GIBG Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft oder
2. einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs 1 u 3 sowie § 5 Abs 1 u 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, eine weniger günstige Behandlung erfährt.



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Verpflichtung der ArbeitgeberInnen

§ 9 Abs 2 GIBG Angabe des Mindestentgelts

Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts 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.

iVm § 10 Abs 2 u Abs 4 GIBG Strafbestimmungen (in Kraft ab 1.1.2012)



§ 9 Abs 2 GIBG Angabe des Mindestentgelts

REPUBLIK ÖSTERREICH
Parlamentsdirektion

Die Abteilung „Parlamentskorrespondenz/Pressestelle“ in der Parlamentsdirektion ist für das Verfassen und die Herausgabe der Parlamentskorrespondenz, die Berichterstattung über parlamentarische Verhandlungen, das Verfassen und Versenden von Presseausendungen und die Wahrnehmung der Medienarbeit der Parlamentsdirektion zuständig. Dabei kommt der zielgruppengerechten Vermittlung der Aufgaben und Aktivitäten des Parlaments in demokratiepolitischer Hinsicht große Bedeutung zu. Zu den wichtigen Aktivitäten der Abteilung zählt auch die Funktion des Verbindungsdienstes zur Presse und den elektronischen Medien.

Abteilungsleiter/in Parlamentskorrespondenz / Pressestelle Parlamentsdirektion

Aufgaben	Anforderungen
<ul style="list-style-type: none">• Führung der Abteilung• Steuerung aller Aktivitäten der Abteilung, sowohl für die Parlamentskorrespondenz als auch für die Pressestelle• Führen der Fach- und Dienstaufsicht über die Mitarbeiter/innen der Abteilung• Koordination der Medienarbeit der Organisationseinheiten der Parlamentsdirektion	<ul style="list-style-type: none">• Wahrnehmung der Medienbeobachtung, Organisation und Betreuung von Pressekonferenzen der Parlamentsdirektion bzw. im Auftrag der Parlamentsdirektion• Betreuung von Medienmitarbeiter/innen für die Parlamentsdirektion

Die Parlamentsdirektion bekennt sich zum Grundsatz der Gleichbehandlung und Frauenförderung und ist bemüht, den Frauenanteil in der gegenständlichen Verwendung zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht. Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen bis 25.11.2011. Der Monatsbezug/das Monatsentgelt beträgt mindestens ca. € 2.900,- (für Beamte) bzw. € 3.600,- (für Vertragsbedienstete). Dieser Betrag erhöht sich auf Grundlage der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten sowie mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundene Entlohnungsbestandteile.

Dr. Isabella Glinzerer (+43/1/53700-2520) freut sich über Ihre Bewerbung unter <http://deloitte.recruitingservices.at>, ID-Nummer: 2454.

Deloitte
Recruiting Services
Renngasse 1
1010 Wien

Die Parlamentsdirektion bekennt sich zum Grundsatz der Gleichbehandlung und Frauenförderung und ist bemüht, den Frauenanteil in der gegenständlichen Verwendung zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht. Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen bis 25.11.2011. Der Monatsbezug/das Monatsentgelt beträgt mindestens ca. € 2.900,- (für Beamte) bzw. € 3.600,- (für Vertragsbedienstete). Dieser Betrag erhöht sich auf Grundlage der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten sowie mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundene Entlohnungsbestandteile.



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Verpflichtung der ArbeitgeberInnen **§ 11 GIBG Entlohnungskriterien**

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Verpflichtung der ArbeitgeberInnen
§ 11a GIBG Einkommensberichte
iVm § 63 Abs 6 GIBG

Stufenweises Inkrafttreten

- AGerInnen mit ANerInnen **>1000**: 1.3.2011
Bericht über Jahr 2010 (bis 31.7.2011)
- AGerInnen mit ANerInnen **>500**: 1.1.2012
Bericht über Jahr 2011 (bis 31.3.2012)
- AGerInnen mit ANerInnen **>250**: 1.1.2013
Bericht über Jahr 2012 (bis 31.3.2013)
- AGerInnen mit ANerInnen **>150**: 1.1.2014
Bericht über Jahr 2013 (bis 31.3.2014)



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

§ 11a GIBG Einkommensberichte

- **Berichtspflicht**
 - Alle 2 Jahre
- **Durchschnitts- oder Medianentgelt**
 - **Entgelt** = inkl. Sonderzahlungen, Zulagen, Prämien, pauschalisierten Überstunden, Sachbezügen
- **Aufrechnung**
 - Teilzeit auf **Vollzeit**
 - Unterjährige auf **ganzjährige Beschäftigung**
- **Ausweis nach Gruppen**
 - **Geschlecht**
 - kollektivvertragliche oder betriebliche Verwendungs- oder Funktions**gruppen**
 - Verwendungsgruppen**jahren**



Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

§ 11a GIBG Einkommensberichte

- **Anonym**
 - Kein Rückschluss auf Einzelperson
 - Keine Angaben für Gruppen **unter 3 Personen**
- **Einsichtnahmerecht**
 - Betriebsrat oder Zentralbetriebsrat
 - Alle ArbeitnehmerInnen, wenn kein Betriebsrat eingerichtet
- **Verschwiegenheitspflicht**
 - Betriebsintern und gegenüber Öffentlichkeit
 - **Ausnahme:** Rechtsinteresse und Rechtsberatung
- **Sanktionen**
 - Verwaltungsstrafverfahren (gegen ArbeitnehmerInnen)
 - Zivilklage (gegen ArbeitgeberInnen)



Achtung Verwechslungsgefahr!

- Allgemeiner Einkommensbericht gemäß **§ 8 Abs 4 BezügebegrenzungsG**
 - Pflicht des Rechnungshofes
 - durchschnittliche Einkommen einschließlich der Sozial- und Sachleistungen
 - nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen
 - jedes zweite Jahr an Nationalrat, Bundesrat und Landtage

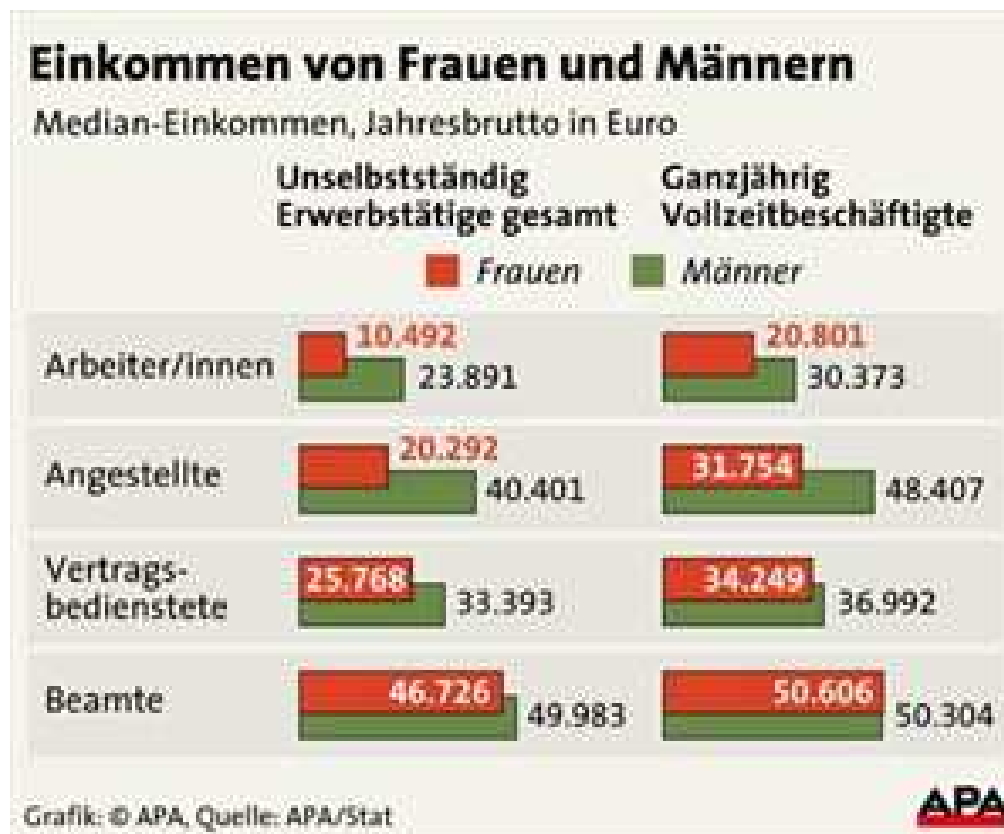


Antidiskriminierungsrecht und Einkommensberichte

- 1. Einkommensberichte – Einkommenstransparenz – Einkommensgerechtigkeit notwendige Begriffsklärungen**
- 2. Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?**
- 3. Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit**
- 4. Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede**
- 5. Schluss**

Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede

- APA 6.12.2011





http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2011/berichte/teilberichte/bund/bund_2011_08/ - Windows Internet Explorer

http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2011/berichte/teilberichte/bund/bund_2011_08/Bund_2011_08_9.pdf

uni linz rechnungshof professorinnen

Lohnunterschiede bei neu besetzten Professuren

9.1 Für die im Zeitraum 2006 bis 2009 neu berufenen Professorinnen und Professoren gemäß § 98 und § 99 Universitätsgesetz 2002 berechnete der RH gemäß den Vorgaben für die entsprechende künftige Wissensbilanz-Kennzahl ein allfälliges Lohngefälle zwischen Frauen und Männern:

Tabelle 4: Lohnunterschiede bei neuen Professuren 2006 bis 2009				
	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
	Wissensbilanz-Kennzahl „Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne“			
gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002	94	96	87	95
gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002	104	–	88	94

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

An den beiden technischen Universitäten und an der Universität Wien lagen die Frauenlöhne bei neuen Professuren zwischen 94 % und 104 % der Männerlöhne. An der Universität Linz betragen die Frauenlöhne bei neuen Professuren unter 90 % der Männerlöhne.



Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede

- Branche / Betriebsgröße / Region
- Arbeitsbewertung / Einstufungs- und Zulagenkriterien
- Voll- oder Teilzeitbeschäftigung / Zeitliche und räumliche Flexibilität
- Dienstalter (Anciennität) / Lebensalter (Seniorität)
- Selbstständige und unselbstständige Arbeit
- Ausbildung
- Geschlechtsstereotype Selbst- und Fremdbewertung von Arbeit
- Geschlechtsstereotype Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit



Zahlen: Statistik Austria 2009	Gesamt	Männer	Frauen
Bevölkerung	8.362.000	4.072.000	4.290.000
Erwerbstätig	4.221.000	2.256.000	1.965.000
Alleinerziehende mit Kindern <15	114.500	8.700	105.800
KinderbetreuungsgeldbezieherInnen	149.000	7.300	141.700
Davon: mit bestehendem Dienstverhältnis	72.400	400	72.000
Davon: Hausfrauen/männer, StudentInnen, Arbeitslosengeld- /NotstandshilfebezieherInnen		2.000	42.500
Berufsgruppenverteilung bei Kinderbetreuungsgeld beziehenden Männern: Selbständige 21,9%; Bauern 19,4%; Beamte 8,6%; Arbeiter 8,2%; Angestellte 2,3 %			



http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/einkommensbericht/Einkommensber... - Windows Internet Explorer

http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2010.pdf

Suche | Mehr >> Anmelden

109 / 316 170% Suchen

Tabelle 45: Ganzjährig Teil- und Vollzeitbeschäftigte nach Geschlecht 2009

	Anzahl	Anteil in %	Bruttojahreseinkommen (Median)	Bruttostundenverdienst (Median)
Teilzeit				
Frauen	637.400	87	15.368	12,50
Männer	98.400	13	16.378	13,60
Zusammen	735.800	100	15.442	12,60
Vollzeit				
Frauen	826.000	35	29.010	13,40
Männer	1.512.300	65	36.297	16,40
Zusammen	2.338.400	100	33.927	15,40
Teil- und Vollzeit				
Frauen	1.463.400	48	22.635	13,10
Männer	1.610.700	52	35.476	16,60
Gesamt	3.074.200	100	29.925	15,00

Quelle: Statistik Austria, 2010. Lohnsteuer-/HV-Daten und Mikrozensusdaten. Ohne Lehrlinge.

91

210 x 297 mm Fertig Unbekannte Zone



Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede Teilzeitarbeit

§ 6 AZG Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, **wenn** entweder

1. die **Grenzen** der nach den §§ 3 bis 5a zulässigen **wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten** werden oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt.

§ 10 AZG Überstundenvergütung

(1) Für Überstunden gebührt

1. ein **Zuschlag von 50%** oder
2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.



Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede Teilzeitarbeit

§ 19d. AZG Teilzeitarbeit (in Kraft mit BGBl I 2007/61, 1.1.2008)

....

(3) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur **Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit)** nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

(3a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 3 gebührt ein **Zuschlag von 25%**. § 10 Abs. 3 ist anzuwenden.

.....



Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede

Flexibilität

Sonderformen der Arbeitszeit

Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (2008)

regelmäßig in %	Männer	Frauen
Samstagarbeit	30,1	32,4
Sonntagarbeit	16,8	16,6
Abendarbeit	16,8	11,0
Nachtarbeit	9,2	5,1



Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede Anciennität

§ 15f MSchG Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) **Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.** Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

§ 7c VKG Anwendung sonstiger Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes

Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988) und für **Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15f Abs. 1 MSchG**, für den Urlaubsanspruch § 15f Abs. 2 MSchG und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung gilt während der Dauer seines Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG.



WKO

Information zum Abschluss des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs per 1.1.2012

The screenshot shows a web browser window with the following content:

Rahmenrecht:

Anrechnung des ersten Karenzurlaubes und der Hospizkarenz auf das Jubiläumsgeld im Ausmaß von 10 Monaten

Mit der neuen Regelung wird der bisherige Anwendungsbereich für die Anrechnung von Karenz ausgeweitet. Nun sind sowohl Karenzen aufgrund von Mutterschaft bzw. Väterkarenz und zusätzlich Karenz zur Sterbebegleitung von „nahen Angehörigen“, das sind:

- Ehegatte
- bei eingetragener Partnerschaft der Partner
- Lebensgefährte
- Personen, die in gerader Linie mit dem Arbeitnehmer verwandt sind d.h. Kinder, Enkelkinder, Eltern und Großeltern; Wahl- und Pflegekinder)

und zur Begleitung von schwersterkrankten Kindern des Dienstnehmers einbezogen. Unter „*schwersterkrankten Kindern*“ sind zu verstehen:

- Leibliche Kinder
- Wahl- und Pflegekinder
- leibliche Kinder des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten

Maximal zehn Monate der ersten Karenz werden künftig für die Berechnung der Anwartschaft des Jubiläumsgeldes herangezogen.

Anrechnung von Karenzen ab 1.1.2012 auf die Berufsjahre im Ausmaß von 10 Monaten

Neu eingeführt wird mit Stichtag 1. Jänner 2012 die Anrechnung von zehn Monaten als Berufsjahre bei Karenz aus Anlass der Geburt des ersten Kindes. Die Regelung gilt für jene Karenzen, die mit 1.1.2012 oder danach beginnen. Für den Fall, dass sowohl zeitgleich Karenz als auch (geringfügige) Beschäftigung vereinbart wurden, zählt für die Anrechnung als Berufsjahre dieser Zeitraum nur einmal.



Antidiskriminierungsrecht und Einkommensberichte

- 1. Einkommensberichte – Einkommenstransparenz – Einkommensgerechtigkeit notwendige Begriffsklärungen**
- 2. Alles ein alter Hut oder ... 2011 alles neu?**
- 3. Gesetzliche Grundlagen der Einkommensgleichheit**
- 4. Strukturelle Ursachen der Einkommensunterschiede**
- 5. Schluss**



Schluss

OGH 20. 5. 1998, 9 ObA 350/97 d

Aus dem festgestellten Sachverhalt:

Die beklagte Partei suchte im Februar 1994 mittels Inserates einen Apple-Anwender bzw eine Apple-Anwenderin für Inseraten- bzw Umbrucharbeiten.

Die **Klägerin** [Q: Einschlägige Berufsausbildung] äußerte dabei den Wunsch, **Schilling 10.000 netto** pro Monat zu verdienen. Der gleichzeitig eingestellte **Kollege** [Q: Technisches Studium] verlangte monatlich **Schilling 20.000 brutto**. Zu diesen Konditionen wurden beide auch angestellt.

Im Ergebnis verrichteten die Klägerin und ihr männlicher Arbeitskollege annähernd **gleichwertige Tätigkeiten**, wobei die Klägerin vorerst eine Einarbeitungsphase von zwei bis zweieinhalb Monate benötigte.



Schluss

OGH 20. 5. 1998, 9 ObA 350/97 d

Rechtliche Beurteilung des Gerichts:

Bei Prüfung der weiteren **Frage, inwieweit diese Diskriminierung überdies auch als geschlechtsspezifisch für bescheinigt zu gelten hat**, darf das gesellschaftliche Umfeld nicht außer acht gelassen werden. Es ist offenkundig, daß Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als männliche Arbeitnehmer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung als weniger schwierig und damit geringerwertig eingestuft wird.

...ist daher zu prüfen, ob die beklagte Partei die Vermutung einer Diskriminierung dadurch widerlegen konnte, daß die Differenzierung bei Abwägung aller Umstände sachlich gerechtfertigt war und sohin eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes Motiv für die unterschiedliche Bezahlung ausschlaggebend war.



Schluss

OGH 20. 5. 1998, 9 ObA 350/97 d

Rechtliche Beurteilung des Gerichts:

„Daß die Klägerin beim Einstellungsgespräch niedrigere Gehaltsvorstellungen äußerte als ihr die gleichen oder annähernd gleichwertigen Tätigkeiten verrichtende männliche Kollege, stellt kein die unterschiedliche Bezahlung rechtfertigendes Motiv dar. **Da es primär und in der Regel der Arbeitgeber ist, der die Leistungen seiner Arbeitnehmer beurteilen kann und die Höhe der jeweiligen Entlohnungen kennt, wäre die beklagte Partei verpflichtet gewesen, die ungleiche Entlohnung nach einer Einarbeitungszeit von zwei bis zweieinhalb Monaten zu beseitigen.**“



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!