



# AKTIVE MAßNAHMEN IM BETRIEB

BIANCA SCHRITTWIESER, AK WIEN

23.11.2017

# AKTIVE MAßNAHMEN IM BETRIEB

von der **Intervention** zur **Prävention**

...und zur **Gleichstellung**

# BETRIEBLICHE FRAUENFÖRDERUNG

SOWIE MAßNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON  
BETREUUNGSPFLICHTEN UND BERUF

- Rückblick: Frauen-Volksbegehren 1997
- Gesetzliche Grundlagen:  
§ 92b und § 97 Abs 1 Z 25 ArbVG (freiwillige BV)
- Beratungspflicht des Betriebsinhabers/in

# ASPEKTE DER BETRIEBLICHEN FRAUENFÖRDERUNG

- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils bei Aus- und Weiterbildung
- Maßnahmen zur Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit

# MAßNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND BETREUUNGSVERPFLICHTUNGEN

- Arbeitszeitregelungen
- Unterstützung der partnerschaftlichen Teilung
- Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung (z.B. Betriebskindergarten)

# FRAUENFÖRDERPLÄNE

## KONZEPT FÜR EINE BETRIEBSVEREINBARUNG

- Analyse der Situation im Betrieb
- Definition eines Ziels
- Maßnahmen

### Infos und Tipps:

- AK Aktuell: „Betriebsvereinbarungen – ein Instrument gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“

[http://wien.arbeiterkammer.at/service/zeitschriften/akaktuell/AK\\_Aktuell\\_Nr\\_1\\_2015.html](http://wien.arbeiterkammer.at/service/zeitschriften/akaktuell/AK_Aktuell_Nr_1_2015.html)

- Leitfaden für Frauenförderpläne (Frauenministerium):

<https://www.bmb.gv.at/frauen/ewam/frauenfoerderplaene.pdf?5l52ol>

## PARTIZIPATION AN DER BETRIEBLICHEN ENTGELTPOLITIK

- Achten auf transparente Arbeitsplatzbeschreibungen
- Achten auf Kriterien der Entgeltfindung: Einstufung, Vordienstzeitenanrechnung, Zulagen,..?
- Werden diese Kriterien auf alle Personen gleichermaßen angewandt?
- 2-jährliche Einkommensberichte für Unternehmen ab 151 MitarbeiterInnen

# BR KANN ACHTEN AUF...

## Diskriminierungsfallen

- Grundeinstufung
- „Marktwert“
- (falsche/fehlende) Vordienstzeitenanrechnung
- Vorrückungen (Karenz?)
- „individuelle“ Gehaltserhöhungen
- Kriterien bei der Leistungsentgeltverteilung





# DER EINKOMMENSBERICHT

# EINKOMMENSBERICHT

Schwerpunkt der Novelle 2011: „ **Einkommenstransparenz** “

## 3 Maßnahmen

- Einkommensberichte
- Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten (laut KV, MLT,..)
- Auskunft beim Sozialversicherungsträger (durch GBK und GAW)

# EINKOMMENSBERICHTE

**§ 11a. (1) Jede/r Arbeitgeber/in, der/die dauernd die in § 63 Abs 6 festgelegte Zahl von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, ist verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen.**

■ **Inkrafttreten:**

- 2011 für AG mit mehr als 1000 AN (Berichtsjahr 2010)
- 2012 für AG mit mehr als 500 AN (Berichtsjahr 2011)
- 2013 für AG mit mehr als 250 AN (Berichtsjahr 2012)
- 2014 für AG mit mehr als 150 AN (Berichtsjahr 2013)

- 2011 waren rund 200 Unternehmen erfasst
- Seit 2014 sind rund 41 % aller ANInnen erfasst

# VORAUSSETZUNGEN

- ArbeitnehmerInnen-Anzahl muss dauernd (während des größeren Teils des Jahres) gegeben sein
- Gezählt wird Kopfzahl (auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte werden voll gezählt)
- Freie DienstnehmerInnen ?
- LeiharbeiterInnen werden nicht im Beschäftiger-Betrieb, sondern im Leiharbeitsunternehmen erfasst.

# EINHEITLICHER BERICHT

- Es ist ein einheitlicher Bericht zu erstellen, der alle Betriebe/Arbeitsstätten sowie alle AN-Gruppen (ArbeiterInnen, Angestellte, Lehrlinge) umfasst.
- Gibt es im Betrieb mehrere Kollektivverträge, ist trotzdem ein einheitlicher Bericht zu erstellen und entsprechend der jeweiligen Verwendungsgruppen zu untergliedern.
- Bei Fehlen eines Kollektivvertrages oder betrieblichen Schemas ist ein betriebliches Funktionsgruppenschema zu bilden.

# INHALT DES EINKOMMENSBERICHTS

- die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer pro Verwendungsgruppe
- die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppen
- Das Durchschnitts- oder Medianeinkommen von Frauen und Männern im Kalenderjahr in den Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppen
- Ob Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelte, bleibt dem AG überlassen.

Bei Festlegung auf einen Wert ist dieser in Folgeberichten beizubehalten, da sonst die Vergleichbarkeit fehlt!

- Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

= mindestens 3 Elemente pro statistischer Einheit

# EINKOMMENSBEGRIFF

- Heranzuziehen ist nicht nur das Grundgehalt oder Grundlohn, sondern das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen, Remunerationen, Überstunden(pauschalen), Sachbezügen (mit dem steuerlich relevanten Wert) und anderen Entgeltbestandteilen.

Nicht zu berücksichtigen sind Aufwandersätze.

Laut Judikatur EuGH ist jeder Entgeltbestandteil für sich selbst geschützt, ein niedriger Grundlohn kann nicht durch eine Zulage „wettgemacht“ werden.

# ARBEITSZEITBEREINIGTER EINKOMMENSBEGRIFF

Um die Einkommen vergleichen zu können, ist hinsichtlich des Arbeitszeit- oder Beschäftigungsausmaßes eine Umrechnung notwendig:

- Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeit hochzurechnen
- Das Arbeitsentgelt von unterjährig Beschäftigten ist auf die volle Jahresbeschäftigung hochzurechnen
- Das Arbeitsentgelt von unterjährig Teilzeitbeschäftigten ist zuerst auf Vollzeit und dann auf die Jahresbeschäftigung hochzurechnen



## INFORMATIONENRECHTE *BETRIEBE MIT BETRIEBSRAT*

*„Der Bericht ist dem ZBR oder – wenn kein ZBR besteht – den Betriebsräten/Betriebsausschüssen im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln.“* Die Organe der Arbeitnehmerschaft können im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die Arbeitnehmer/innen über die für sie relevanten Informationen erteilen.

Der/die Betriebsrat/Betriebsrätin darf den EB in der Betriebsversammlung generell diskutieren...

Nicht zulässig: Kopien aushändigen, Internet, Intranet!

# BETRIEBE OHNE BETRIEBSRAT

- Besteht in einem Betrieb kein Organ der AN-schaft, ist der Bericht im Betrieb in einem allen AN-Innen zugänglichen Raum aufzulegen.
- § 13 gilt sinngemäß (Benachteiligungsverbot).

# VERSCHWIEGENHEIT /BETRIEBSRÄTINNEN

- Hinsichtlich des BR: §§ 115 Abs 4 iVm § 160 ArbVG! Die Mitglieder und Ersatzmitglieder sind über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- Verwaltungsstrafe bis zu € 2.180,-- gem. § 160 ArbVG
- Unter Umständen Entlassungsgrund! (zB. Bericht wird Medien zugespielt)
- AG kann jedoch von sich aus EB veröffentlichen

# VERSCHWIEGENHEIT ARBEITNEHMERINNEN

Über den Inhalt des Einkommensbericht ist der/die ANIn zur Verschwiegenheit **nach außen** verpflichtet (Verwaltungsstrafe bis € 360,-- auf Antrag des AG innerhalb von 6 Wochen ab Kenntnis von Verstoß und Person des Täters/der Täterin).

## **Jedoch:**

Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessensvertretungen oder Einrichtungen, die ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet sind (zB GAW) natürlich zulässig!

## **Achtung:**

Kritik am eigenen Unternehmen **in der Öffentlichkeit** kann einen Entlassungsgrund darstellen!

## WAS KANN BRIN BZW. ANIN TUN, WENN DER AG KEINEN BERICHT LEGT?

- Der Anspruch kann gerichtlich geltend gemacht werden.
- Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist (§ 1486 ABGB)!

# WELCHE RECHTE HATTEN UND HABEN BRINNEN DARÜBER HINAUS?

§ 89 ArbVG: „Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die AN-Innen des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen.

- Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der AN-Innen und die zur Berechnung der Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren.
- Dies gilt auch für andere die AN-Innen betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist.“
- Jedoch: Nicht berechtigt, diese anderen ANInnen mitzuteilen und zu veröffentlichen.

# TOOLBOX EINKOMMENSBERICHTE

- Toolbox: Erstellung, Analyse, Kommunikation, Handlungsfelder: <http://www.fairer-lohn.gv.at/toolbox>
- Argumentarium
- testimonials



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**