



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Mehr Einkommenstransparenz

Ab 1. März 2011 haben Arbeitgeber Einkommensberichte zu erstellen und bei Stellenanzeigen das Mindestentgelt anzugeben.

■ Am 20. Jänner 2011 hat der Nationalrat die umstrittene Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) beschlossen. Ein wesentliches Ziel ist die Verringerung der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern. Die neuen Regelungen sollen grundsätzlich am 1. März 2011 in Kraft treten. Den „Einkommensbericht“ müssen jedoch für 2010 nur Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitern erstellen (bis 31. Juli 2011). Für die Jahre ab 2011 werden – nach Arbeitnehmeranzahl gestaffelt – auch kleinere Unternehmen in die Pflicht genommen. Beschäftigt etwa ein Arbeitgeber mehr als 150, aber weniger als 251 Mitarbeiter, so muss er den Bericht erstmals für das Jahr 2013 er-

stellen. Bei 150 oder weniger Arbeitnehmern besteht auch in Zukunft keine Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts.

Der Einkommensbericht ist vom Arbeitgeber alle zwei Jahre auf der Grundlage einer Entgeltanalyse für das Vorjahr zu erstellen. Im Bericht ist die Anzahl der Frauen und Männer in der jeweiligen kollektivvertraglichen oder betrieblichen Verwendungsgruppe anzugeben. Diese Zahlen sind auch nach den Verwendungsgruppenjahren aufzuschlüsseln. Anzugeben ist ferner das Durchschnitts- und Medianarbeitsentgelt von Frauen und Männern im jeweiligen Kalenderjahr, wiederum aufgeschlüsselt nach Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppen-

jahren. Zu berücksichtigen sind auch Zulagen und Sachbezüge, nicht jedoch Überstundenpauschalen oder ein reiner Aufwandersatz. In diesem Zusammenhang sind die Gehälter und Löhne der Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung umzurechnen. Entsprechendes gilt für unterjährig eingetretene oder ausgeschiedene Mitarbeiter.

Sollte es in einem Unternehmen unabhängig vom Kollektivvertrag ein betriebliches Gehaltsschema geben, so ist dieses für den Einkommensbericht maßgeblich. Existiert weder das eine noch das andere, so hat der Arbeitgeber zur Erstellung des Berichts „Funktionsgruppen“ nach der „betrieblichen Tätigkeitsstruktur“ zu bilden.

Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Nach den Gesetzmaterialien ist die Anonymität bei Einheiten von zwei Arbeitnehmern nicht gewährleistet. Im Einzelfall könne dies aber auch für größere Einheiten gelten.

Geldstrafen für Verstoß gegen Verschwiegenheit

Der Einkommensbericht ist dem (Zentral-)Betriebsrat im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln. Dieser hat seinerseits den Arbeitnehmern Auskünfte über die für sie relevanten Angaben zu erteilen. Besteht kein Betriebsrat, so ist der Bericht für die Arbeitnehmer im Betrieb zu-

gänglich zu machen. Der Arbeitgeber muss darauf durch Kundmachung im Betrieb hinweisen.

Über den Inhalt des Einkommensberichts ist von den Arbeitnehmern Stillschweigen zu bewahren. Dem steht jedoch die Einholung von Rechtsauskünften bei Interessenvertretungen oder Rechtsanwälten nicht entgegen. Bei Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht droht dem Arbeitnehmer eine Geldstrafe von 360 Euro. Voraussetzung ist jedoch eine Anzeige des Arbeitgebers bei der Bezirksverwaltungsbehörde binnen sechs Monaten ab Kenntnis von Verstoß und Täter. Bei geringem Verschulden und bloß unbedeutenden Folgen kann die Verhängung einer Geldstrafe unterbleiben.

Die Novelle des GIBG bringt auch für die Stellenausschreibung eine wesentliche Neuerung. In Zukunft müssen Arbeitgeber und Arbeitsvermittler in der Annonce das kollektivvertragliche Mindestentgelt für die betreffende Stelle angeben. Zusätzliche Einstufungskriterien (etwa anzurechnende Vordienstzeiten) sind grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Falls die Bereitschaft zur Überzahlung besteht, ist darauf im Inserat hinzuweisen. Bei Verstoß droht eine Ermahnung und im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe von 360 Euro. Derartige Sanktionen sind jedoch erst ab 2012 möglich. ■

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte (www.mosati.at).