

Vorblatt

Problem:

Laut dem aktuellen Einkommensbericht des österreichischen Rechnungshofes verdienten unselbständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2007 durchschnittlich um 41% weniger als unselbständig beschäftigte Männer. Berücksichtigt man nur ganzjährig Vollbeschäftigte, beträgt der Einkommensunterschied immer noch 22%. Ökonomische Analysen zeigen, dass sich mehr als die Hälfte dieses Lohnunterschiedes nicht auf Grund unterschiedlicher beruflicher Merkmale von Frauen und Männern erklären lässt. Ein erklärender Faktor für diesen nicht zuordenbaren Rest bei Einkommensunterschieden ist unter anderem auch unzureichende Information über branchen- und ortsübliche Entlohnung.

Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert derzeit zwischen den Diskriminierungsmerkmalen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung und Religion oder Weltanschauung in den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt. Hier besteht ein Bedarf nach einer Angleichung des Schutzniveaus.

Darüber hinaus haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften erforderlich sind.

Ziele:

- Verbesserung der Einkommenstransparenz,
- Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen,
- Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Inhalt:

- Verpflichtung zur zweijährlichen Erstellung eines unternehmensbezogenen Einkommensberichtes in Unternehmen bestimmter Größe inklusive Informationsrechte,
- Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und Angabe der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen,
- Einholung von Einkommensdaten von Vergleichspersonen beim zuständigen Träger der Sozialversicherung durch die Anwaltschaft für die Gleichbehandlung und die Senate der Gleichbehandlungskommission bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall,
- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum auf alle Diskriminierungsmerkmale des Gleichbehandlungsgesetzes, verbunden mit Ausnahmebestimmungen für das Merkmal Alter,
- Zusammenfassung der Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes,
- Erweiterung der Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung wegen der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum,
- Diskriminierungsschutz auch für Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung),
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1 000 Euro,
- Einführung eines Gebotes des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum,
- einfachgesetzliche Weisungsfreistellung der Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung und der Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission inklusive Aufsichtsrecht durch den/die Bundeskanzler/in in Umsetzung des Art. 20 Abs. 2 B-VG,
- Aufhebung der Vertraulichkeit der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission,
- Harmonisierung des Behindertengleichstellungsrechts mit den geplanten Änderungen im Gleichbehandlungsgesetz:
 - Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf Personen, die in einem Naheverhältnis zu einer behinderten Person stehen und

- Erhöhung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung im Behinderteneinstellungsgesetz und im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.

Alternativen:

Der Entwurf verbessert den derzeit bestehenden Diskriminierungsschutz und greift dabei Erfahrungen aus der Praxis auf. Alternative wäre lediglich die Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage trotz festgestellter Defizite bzw. Verbesserungsmöglichkeiten.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:**Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf vor allem durch die Verbesserung der Einkommenstransparenz wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zu Gute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Diskriminierungen gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes, wie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung aller Menschen in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen. Der Abbau derartiger Diskriminierungen hat ebenfalls die oben angeführten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Die Novelle enthält zwei neue Informationsverpflichtungen für Unternehmen. Es wird durch diese ab 2014 insgesamt eine Belastung von rund 520 000 Euro pro Jahr für alle Unternehmen verursacht.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Keine.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Durch die Ausweitung des Verbots der Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen werden Ungleichbehandlungen von Konsument/inn/en verringert.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Durch die geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz und die weiteren Verbesserungen im materiellen Recht und bei den Verfahrensbestimmungen wird es zu einem Abbau der Diskriminierung von Frauen kommen.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen zum Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Die vorgesehenen Regelungen fallen überwiegend nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen oder dienen der Umsetzung des Unionsrechts.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz sieht in Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vor.

Laut dem aktuellen Einkommensbericht des Österreichischen Rechnungshofes verdienten unselbständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2007 durchschnittlich um 41% weniger als unselbständig beschäftigte Männer. Berücksichtigt man nur ganzjährig Vollbeschäftigte, beträgt der Einkommensunterschied immer noch 22%. Ökonomische Analysen zeigen, dass sich mehr als die Hälfte dieses Lohnunterschiedes nicht auf Grund unterschiedlicher sozialer und beruflicher Merkmale von Frauen und Männern erklären lässt. Die vielfältigen Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede liegen damit sowohl auf struktureller Ebene als auch im Bereich indirekter und direkter Benachteiligung. Direkte und indirekte innerbetriebliche Einkommensdiskriminierung erfolgt im Bereich der Einstiegsgehälter oft durch unterschiedliche Einstufung, unterschiedliche Anrechnung von Vordienstzeiten, im Verlauf des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Gehaltserhöhungen, Prämien, Zulagen und Überstundenabgeltungen. Das seit mehr als dreißig Jahren bestehende Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern führte zu keiner nachhaltigen Verringerung der Einkommensunterschiede. Diskriminierungen können bisher nur durch Individualverfahren bekämpft werden. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es sehr schwierig ist, die Einkommensdaten von Vergleichspersonen festzustellen. Eine erhöhte Transparenz der Gehälter im Unternehmen ist daher eine unerlässliche Voraussetzung dafür, innerbetrieblicher Einkommensdiskriminierung entgegenzuwirken und damit einen Beitrag zu Verringerung der Einkommensunterschiede zu leisten. Aus diesem Grund wurde – unter Einbeziehung der Sozialpartner und einer Reihe von Expert/inn/en - ein Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt erarbeitet, der verschiedene Handlungsfelder definiert und dazu Maßnahmen vorschlägt. Eines dieser Handlungsfelder stellt die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern da. Die Erhöhung der Einkommenstransparenz wurde als ein wichtiges Mittel zur Verringerung der Einkommensunterschiede benannt.

Eine der Maßnahmen zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede stellt die Verpflichtung von Unternehmen einer bestimmten Größe dar, alle zwei Jahre eine Einkommensanalyse zu erstellen. Der Entwurf sieht einen zeitlichen Stufenplan hinsichtlich der erfassten Unternehmen, abhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer/innen, vor. Dem zuständigen Betriebsrat oder – in betriebsratlosen Betrieben – dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in soll ein Informationsrecht zustehen. Die Erstellung und Ausfolgung der Einkommensanalyse soll einklagbar sein.

Eine weitere Maßnahme bildet die Verpflichtung, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn und die Möglichkeit zur kollektivvertraglichen Überzahlung anzugeben. Der Oberste Gerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1998, 9 ObA 350/97d, festgehalten, dass es gesellschaftspolitisch offenkundig ist, dass Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als Männer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung geringwertiger eingestuft wird. Aus Längsschnittstudien über die Einkommensentwicklung von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern geht hervor, dass Einkommensdiskriminierung beim Berufseinstieg ein wesentlicher Faktor beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds ist. Einen Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende kollektivvertragliche Entgelt festzustellen. Neben der Feststellung des anzuwendenden Kollektivvertrages ist auch die Kenntnis der Einstufung des Arbeitsplatzes erforderlich. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Ergänzend sind in Anlehnung an die Regelungen betreffend die diskriminierungsfreie Stellenausschreibung auch Strafbestimmungen vorgesehen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass es im Falle einer vermuteten Diskriminierung beim Entgelt sehr schwierig ist, die Einkommensdaten von Vergleichspersonen festzustellen. Oft stehen nur Vermutungen im Raum, ohne dass diese durch konkrete Daten untermauert werden können oder der Verdacht der

Diskriminierung zerstreut werden kann. Dies ist aber für die Glaubhaftmachung der Diskriminierung von maßgeblicher Bedeutung. Aus diesem Grund soll den Anwalt/inn/en für die Gleichbehandlung und den Senaten der Gleichbehandlungskommission im Falle einer vermuteten Entgeltdiskriminierung im Einzelfall die Möglichkeit eingeräumt werden, beim zuständigen Träger der Sozialversicherung die Einkommensdaten der Vergleichspersonen einzuholen.

Mit dem vorliegenden Entwurf soll für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung der Diskriminierungsschutz auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, ausgedehnt werden. Dazu gehören insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände, die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeugen/Zeuginnen. Dadurch soll eine Anpassung an den Schutzstandard beim Diskriminierungsmerkmal Geschlecht erfolgen. Für das Merkmal Alter sollen spezifische Ausnahmebestimmungen zur Anwendung kommen.

Damit ist eine Erweiterung der Zuständigkeit des für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständigen Senates III der Gleichbehandlungskommission um diese neu hinzukommenden Agenden verbunden. Analog dazu soll der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nunmehr auch für diese Angelegenheiten zuständig sein.

Durch den vorliegenden Entwurf sollen diskriminierende Ausschreibungen von Wohnraum als ergänzende Maßnahme zur Verwirklichung des Gebotes der Gleichbehandlung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, verboten werden. Dafür sind in Anlehnung an die Regelungen betreffend die diskriminierungsfreie Stellanausschreibung ebenfalls Strafbestimmungen vorgesehen.

Personen, die auf Grund ihres Naheverhältnisses zu Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, benachteiligt werden, sollen nun ebenfalls in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen (Diskriminierung durch Assoziierung).

Zur Vereinfachung der Struktur des Gleichbehandlungsgesetzes sollen schließlich nunmehr alle Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes zusammengefasst werden. Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen soll nunmehr die Bezeichnung „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen“ tragen.

Gemäß dem geltenden § 14 Abs. 4 GBK/GAW-G sind die Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission vertraulich. Was in der Sitzung bekannt wird, darf nicht über die Sitzungsteilnehmer/innen hinaus bekannt gemacht werden. Auch die Teilnahme einer Auskunftsperson oder deren Vertreter/in an der Befragung einer anderen Auskunftsperson ist nicht zulässig; dies gilt auch für die Person, die sich diskriminiert erachtet (Antragsteller/in), und jene Person, gegen die sich der Antrag oder das Verlangen richtet (Antragsgegner/in). Zur Absicherung der Vertraulichkeit ist eine Akteneinsicht nicht zulässig. Die Auskunftspersonen können nur eine Protokollabschrift ihrer eigenen Aussage erlangen. Diese – primär zum Schutz der/des Antragstellers/Antragstellerin bzw. anderer Auskunftspersonen (z.B. Arbeitskolleg/inn/en) vor Benachteiligungen durch den/die Arbeitgeber/in – geschaffene Regelung führt zu Rechtsschutzdefiziten für den/die Antragsgegner/in, da ihm/ihr nicht das gesamte Beweismaterial offen gelegt wird. Es besteht demnach ein Spannungsverhältnis zu Art. 6 EMRK, auch wenn es sich beim Verfahren vor der GBK nicht um ein behördliches Verfahren handelt. Der Entwurf sieht daher den Entfall der Vertraulichkeit vor. Die Verfahren sollen nunmehr grundsätzlich in Anwesenheit aller Auskunftspersonen stattfinden. Auf Antrag jeder Auskunftsperson kann diese jedoch auch abgesondert vernommen werden. Bei vermuteter (sexueller) Belästigung soll die Befragung grundsätzlich getrennt, bei Zustimmung gemeinsam erfolgen. Die Verhandlungsprotokolle werden jedoch auch in diesem Fall jener Person, die sich als diskriminiert erachtet, und jener Person, gegen die sich der Antrag bzw. das Verlangen richtet, übermittelt. Es wird jedoch § 17 AVG ausdrücklich für anwendbar erklärt, der in Abs. 3 die Möglichkeit der Ausnahme von der Akteneinsicht durch Parteien aus bestimmten Gründen vorsieht.

In Umsetzung des Art. 20 Abs. 2 B-VG sollen nunmehr die Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung und der Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission durch einfachgesetzliche Regelung weisungsfrei gestellt werden. Dadurch wird auch die Schaffung eines Aufsichtsrechts durch den/die Bundeskanzler/in erforderlich.

Darüber hinaus sind im Entwurf Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften zur effektiveren Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes enthalten.

Finanzielle Auswirkungen

Dem Bund erwachsen durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Durch die neu vorgesehenen Maßnahmen zur Einkommenstransparenz bzw. durch die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes ist auf Grund der bisherigen Erfahrungen aus der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes eher mit einem geringen Anwachsen der Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor Gericht zu rechnen. Gleiches gilt für die Verwaltungsstrafverfahren.

Die Novelle enthält zwei neue Informationsverpflichtungen für Unternehmen. Es wird durch diese ab 2014 insgesamt eine Belastung von rund 520 000 Euro pro Jahr verursacht.

Die neue Informationsverpflichtung „Lohnangaben bei Stellenausschreibungen“ in § 9 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes betrifft durchschnittlich 190 000 Arbeitgeber/innen im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes.

Durch diese Informationsverpflichtung wird insgesamt eine Belastung von rund 150 000 Euro an Verwaltungslasten verursacht. Die Belastung entsteht durch das mit der Regelung verbundene Ziel einer höheren Entgelttransparenz. Durch entsprechende Angaben bereits in der Stellenausschreibung werden Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen darüber informiert, mit welchem Entgelt sie mindestens rechnen können, was ihre Verhandlungsposition verbessert.

Die neue Informationsverpflichtung „Zweijährlicher betrieblicher Einkommensbericht“ in § 11a des Gleichbehandlungsgesetzes, in Verbindung mit § 63 Abs. 6 des Gleichbehandlungsgesetzes betrifft im ersten Jahr durchschnittlich 200 Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten. Die Berichtspflicht wird in vier Etappen auf Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten ausgedehnt, sodass sie ab 2014 durchschnittlich 2 800 Unternehmen betrifft.

Durch diese Informationsverpflichtung wird ab 2014 eine Belastung von rund 370 000 Euro an Verwaltungslasten - in den vorangehenden Jahren 2011 bis 2013 entsprechend weniger, da weniger Unternehmen betroffen sind - verursacht. Die Belastung entsteht durch das mit der Regelung verbundene Ziel einer höheren Entgelttransparenz. Die geschlechtsspezifische Analyse der Entgeltstruktur eines Unternehmens soll einerseits dem Unternehmen selbst, aber auch dem (Zentral-)Betriebsrat oder den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit bieten, strukturelle Diskriminierungen zu erkennen und gegebenenfalls dagegen vorzugehen. Die bisherige Erfahrung mit dem seit 1979 in der österreichischen Rechtsordnung verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zeigt, dass fehlendes Wissen über die Entgeltsituation in einem Unternehmen eine wesentliche Ursache für die mangelnde Durchsetzung dieses Grundsatzes ist.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 6 („Zivilrechtswesen“) und Z 11 („Arbeitsrecht“) sowie Artikel 12 Abs. 1 Z 6 („Arbeiterrecht, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter handelt“).

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Anpassung des Inhaltsverzeichnisses ist wegen der Zusammenfassung aller Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich.

Zu Z 2, 3, 4, 10, 11, 16, 18, 19 und 20 (§ 5 Abs. 4, § 6 Abs. 4, § 7 Abs. 4, § 19 Abs. 4, § 21 Abs. 4, § 32 Abs. 4, § 44 Abs. 4, § 46 Abs. 4 und § 47 Abs. 4):

Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache Coleman (EuGH 17.7.2008, Rs C-303/06) festgehalten, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die

Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das er/sie im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung). Der Europäische Gerichtshof stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierende Merkmale. Dieser Schluss ergibt sich auch aus der englischen Textierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG den Wortlaut „on grounds of“ verwenden.

In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (z.B. Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartner/innen und Freund/inn/en, aber auch z.B. das Verhältnis zwischen Lehrer/in und Schüler/in. Bei Arbeitskolleg/inn/en ist nicht von Vorneherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung.

Eine Diskriminierung liegt daher auch dann vor, wenn eine Person zwar Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erhalten würde, der Person, zu der ein persönliches Naheverhältnis besteht, dies jedoch auf Grund eines im Gleichbehandlungsgesetz angeführten Merkmals verweigert wird (z.B. Verweigerung des Zuganges zu einem Lokal auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit), sodass auch die Person, die das Merkmal selbst nicht aufweist, an der Inanspruchnahme der Dienstleistung gehindert ist. Wenn z. B. eine Schüler/innengruppe mit einem/einer Lehrer/in eine Aufführung besucht und einem Kind der Zugang wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit verweigert wird, so sind sowohl der/die Lehrer/in, der/die ja zur Aufsicht über alle Schüler/innen verpflichtet ist, als auch die Mitschüler/innen gehindert, die Aufführung zu besuchen und damit diskriminiert. Wegen der familiären oder sozialen Pflichten kann eben die Person die Leistung, die der zu ihr in einem Naheverhältnis stehenden Person verweigert wird, ebenfalls nicht in Anspruch nehmen. Aus der Notwendigkeit der Erfüllung dieser Pflichten leitet sich die Diskriminierung ab.

Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist z. B. eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

Zu Z 5, 6, 7, 12, 13, 14, 19, 21, 22 und 24 (§ 9, § 10, § 23, § 24, § 49 Abs. 3 und 4 und § 58):

Stellenausschreibungen sollen nunmehr Informationen über den kollektivvertraglichen Mindestlohn enthalten. Das heißt jene Entlohnung, die für den konkreten Arbeitsplatz auf Grund der innerbetrieblichen Bewertung nach Maßgabe der für das Unternehmen geltenden lohngestaltenden Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührt. Darüber hinaus soll der Text der Stellenausschreibung auch die Angabe einer allfälligen Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung enthalten. Diese Angaben sind zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung bereits bekannt. Dasselbe gilt auch für Zulagen, von denen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt ist, dass sie jedenfalls anfallen werden. Damit soll verhindert werden, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes in Nachhinein in diskriminierender Weise geändert wird.

Bei der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind zusätzliche Einstufungskriterien wie z.B. Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Im Einzelfall ist es dem/der Arbeitgeber/in daher freigestellt, bei der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass diese Umstände

nicht in die Berechnung des angegebenen Mindestlohns eingeflossen sind. Wird in der Stellenausschreibung jedoch Berufserfahrung gefordert, ist sie bei der Angabe des Mindestlohns zu berücksichtigen. Gibt das Unternehmen von Vorneherein einen über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegenden Lohn als für diesen Arbeitsplatz gebührend an, so stellt dies keine Verletzung der in §§ 9, 23 und 49 geregelten Pflichten bei der Gestaltung der Stellenausschreibung dar.

Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit diese über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt und die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die vorgesehenen Angaben in der Stellenausschreibung sollen als Orientierung für den/die Bewerber/in und als Verhandlungsbasis dienen. Die Regelung richtet sich an Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittler/innen.

Bei Verstoß gegen diese Anforderungen ist – in Anlehnung an die Verwaltungsstrafbestimmungen beim Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung – beim ersten Verstoß eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen. Da es sich bei der gegenständlichen Bestimmung um eine neu geschaffene Regelung handelt, soll hier eine Bewusstseinsbildung der Betroffenen erfolgen. Erst im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

Die Strafbarkeit tritt erst mit 1. Jänner 2012 in Kraft (vergleiche § 63 Abs. 5).

Zu Z 8 und 26 (§ 11a, § 63 Abs. 6):

Der Entwurf sieht in Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes als Maßnahme zur Erhöhung der Einkommenstransparenz die Verpflichtung für Unternehmen einer bestimmten Größe vor, alle zwei Jahre unternehmensbezogene Einkommensanalysen zu erstellen. Zur Einführung dieser Verpflichtung wurde ein Stufenplan hinsichtlich der erfassten Unternehmen entwickelt, der auf die Anzahl der Arbeitnehmer/innen abstellt. So sind ab 2011 Unternehmen mit mehr als 1 000 Arbeitnehmer/inne/n verpflichtet, einen Einkommensbericht für 2010 zu erstellen. Ab 2012 trifft diese Verpflichtung Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmer/inne/n für das Berichtsjahr 2011, ab 2013 Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmer/inne/n für das Berichtsjahr 2012 und ab 2014 Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmer/inne/n für das Berichtsjahr 2013 und die Folgejahre. Damit werden 2011 rund 200 Unternehmen bzw. 15 % der Arbeitnehmer/innen erfasst, diese Zahlen steigen dann in den folgenden Jahren an, bis 2014 rund 2.800 Unternehmen erfasst werden, die immerhin rund 41 % der Arbeitnehmer/innen in Österreich beschäftigen. Durch die gewählte Größe der Betriebe ist gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind und somit den Bestimmungen des Datenschutzes im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, Rechnung getragen wird.

Die Berichte haben anzugeben, wie viele Männer und wie viele Frauen in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe eingereicht sind. Bestehen betriebliche Verwendungsgruppen, so soll diese Gliederung herangezogen werden. Sind die Verwendungsgruppen in Verwendungsgruppenjahren unterteilt, so soll die Anzahl der Frauen und der Männer auch in dieser Untergliederung ausgewiesen werden. Weiters sollen die arbeitszeitbereinigten jährlichen Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelte von Frauen und Männern in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn vorhanden – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn vorhanden – Verwendungsgruppenjahren in den Einkommensbericht aufgenommen werden. Heranzuziehen ist nicht das Grundgehalt oder der Grundlohn, sondern das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen, Remunerationen, Sachbezügen (mit dem steuerlich relevanten Wert) und anderen Entgeltbestandteilen. Nicht zu berücksichtigen sind Aufwandsersätze. Besteht kein kollektivvertragliches oder betriebliches Entlohnungsschema wie oben beschrieben, so sollen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur gebildet werden. Um die Vergleichbarkeit herzustellen, ist hinsichtlich des Arbeitszeit- oder Beschäftigungsausmaßes eine Umrechnung notwendig: Teilzeitbeschäftigung ist auf Vollzeitbeschäftigung und unterjährige Beschäftigung ist auf ganzjährige Beschäftigung hochzurechnen. Beziehen die Vollzeitbeschäftigten Überstundenpauschalen, so sind diese für Umrechnung des Entgelts der Teilzeitbeschäftigten nicht zu berücksichtigen.

Zur Gewährleistung des Datenschutzes soll der Bericht in anonymisierter Form erstellt werden; der Bericht ist so zu gestalten, dass er keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulässt. Gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen und methodischen Richtlinien der Bundesanstalt Statistik Österreich betreffend die statistische Geheimhaltung in Publikationen und bei Weitergabe von Daten, die von einem Ausschluss der Rückführbarkeit auf Einzelfälle ab drei Elementen pro statistischer Einheit ausgeht, soll eine Einheit (z. B. Verwendungsgruppenjahr) dann nicht in den Bericht aufgenommen werden, wenn in dieser Einheit weniger als drei Arbeitnehmer/innen eingereicht sind. Der Ansatz der Bundesanstalt, Statistiken nur dann

zu veröffentlichen, wenn in einer statistischen Klasse mehr als drei Elemente enthalten sind, ist eine anerkannte Praxis. Der Verfassungsgerichtshof (VfGH 30.11.1989, G245/89) hat hierzu jedoch festgehalten, dass diese Praxis im Wortlaut des § 2 Abs. 4 des Bundesstatistikgesetzes 1965 keine Grundlage findet. Er führte aus, dass nicht ausgeschlossen werden könne, dass auch Statistiken, in welchen mehr als drei Elemente in einer Einheit enthalten sind, unter Umständen Rückschlüsse auf die Betroffenen ermöglichen können. Die betreffende Praxis ist daher lediglich als Richtlinie heranzuziehen, im Einzelfall aber auf ihre Tauglichkeit, ein schutzwürdiges Geheimhaltungsinteresse zu wahren, zu prüfen. Im konkreten bedeutet dies, dass wenn in einem Verwendungsgruppenjahr oder in einer Verwendungsgruppe die nach Geschlechtern getrennte Darstellung Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen würde, die Darstellung nicht nach Geschlechtern getrennt zu erfolgen hat. Lässt aber auch diese wegen der geringen Zahl der Betroffenen keine anonymisierte Darstellung zu, so sind jene Einheiten (Verwendungsgruppenjahr, Verwendungsgruppe, etc.), in denen eine anonymisierte Darstellung möglich ist, in den Bericht aufzunehmen. Jene Einheiten, bei denen das nicht möglich ist, sind bei der jeweils übergeordneten Einheit mit zu berücksichtigen. Enthält z.B. eine Verwendungsgruppe fünf Abstufungen nach Verwendungsgruppenjahren und ist in einer dieser Abstufungen die anonymisierte Darstellung nicht möglich, so sind die verbleibenden vier Abstufungen im Bericht darzustellen und alle fünf Abstufungen bei der Angabe des Durchschnitts- oder Medianentgelts in der Verwendungsgruppe zu berücksichtigen.

Sind in einem Unternehmen mehrere Kollektivverträge anzuwenden, so sind nicht mehrere Berichte zu erstellen, sondern es ist ein Bericht zu erstellen, der entsprechend zu untergliedern ist.

Dem Zentralbetriebsrat soll im ersten Quartal des Jahres, das auf das Berichtsjahr folgt, ein Recht auf Information und Beratung über den Bericht zustehen. Dieser hat seinerseits für die Information der Betriebsräte bzw. Betriebsausschüsse zu sorgen. Besteht im Unternehmen kein Zentralbetriebsrat, ist der Betriebsausschuss das zuständige Organ. Ist in einem Betrieb kein Betriebsausschuss errichtet, so ist der Betriebsrat das zuständige Organ. In Unternehmen mit mehreren Betrieben sind alle in den Betrieben bestehenden Betriebsausschüsse bzw. Betriebsräte zu informieren.

Für die Organe der Arbeitnehmerschaft gelten in Bezug auf die Verschwiegenheitspflicht über den Einkommensbericht die Regeln des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), das sind §§ 115 Abs. 4 und damit auch 160 ArbVG. Der Einkommensbericht ist insofern vergleichbar mit anderen Informationen, die den Organen der Arbeitnehmerschaft nach den Bestimmungen des ArbVG zu geben sind, wie z. B. Informationen über die wirtschaftliche Lage oder geplante Betriebsänderungen oder die Übermittlung des Jahresabschlusses.

Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft oder besteht ein Betriebsrat nur für eine Gruppe von Arbeitnehmer/inne/n, soll der Bericht im Betrieb in einem für alle oder für die nicht von einem Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer/inne/n zugänglichen Raum aufgelegt und darauf in einer Betriebskundmachung hingewiesen werden. Diese Regelung ist der für die Kundmachung von Kollektivverträgen nachgebildet (vgl. § 15 ArbVG). Aus der Einsichtnahme in den Bericht darf den Arbeitnehmer/innen kein Nachteil erwachsen, dies wird durch die Verweisung auf § 13 normiert.

Für den/die einzelne/n Arbeitnehmer/in wird die sich bereits aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergebende Verschwiegenheitspflicht in Abs. 4 präzisiert. Die Inanspruchnahme von externer Beratung durch die gesetzliche oder freiwillige Interessenvertretung oder andere befugte Einrichtungen wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist kein Verstoß gegen das Verschwiegenheitsgebot, ebenso nicht die Einleitung eines Verfahrens über Ansprüche nach dem GIBG. Verstöße einzelner Arbeitnehmer/innen gegen die Verschwiegenheitspflicht sollen nicht nur arbeitsrechtlich sanktionierbar sein, sondern außerdem auf Antrag des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 500 Euro bestraft werden. Klargestellt wird in diesem Zusammenhang, dass bei geringem Verschulden und geringen Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflichtung die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Verwaltungsstrafe absehen kann. In diesem Fall besteht außerdem entsprechend den in § 21 VStG normierten Voraussetzungen die Möglichkeit der Ermahnung.

Der Anspruch auf Erstellung und Ausfolgung des Einkommensberichtes soll gerichtlich innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist geltend gemacht werden können, wobei die Frist mit Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnen soll.

Zu Z 9, 15 und 23 (§ 12 Abs. 11, § 26 Abs. 11 und § 51 Abs. 8):

Im Falle der Belästigung und sexuellen Belästigung soll die Höhe des Mindestschadenersatzes von derzeit 720 Euro auf 1 000 Euro hinaufgesetzt werden.

Zu Z 16 und 17 (III. Teil):

Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert derzeit im Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt zwischen den Diskriminierungsgründen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung. Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sind Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung verboten; auf Grund des Geschlechts sind Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Der sachliche Anwendungsbereich der übrigen Diskriminierungsgründe erstreckt sich derzeit nur auf den Bereich der Arbeitswelt. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass auch außerhalb der Arbeitswelt Bedarf nach Schutz für die Diskriminierungsmerkmale Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung besteht. Besonders beim Zugang zu Wohnraum ist im Zusammenhang mit der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung Handlungsbedarf gegeben. Auf europäischer Ebene steht derzeit ein Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt in Beratung. Für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung soll der Diskriminierungsschutz auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, ausgedehnt werden. Hinsichtlich der Ausdehnung des Schutzes für diese Merkmale auch auf die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung soll hingegen die Diskussion auf europäischer Ebene abgewartet werden. Auch erscheint auf Grundlage der in Österreich gemachten praktischen Erfahrungen eine Regelung vor Allem beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geboten, da dieser Bereich in den Anfragen und Beschwerden nahezu ausschließlich angesprochen wird und insoweit ein Regelungsbedarf vorliegt.

Die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes soll zum Anlass genommen werden, alle Regelungen betreffend die Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes zusammenzufassen. Damit soll die bisherige als kompliziert empfundene Systematik des Gleichbehandlungsgesetzes vereinfacht und die mehrfache Anführung gleicher Bestimmungen vermieden werden. Die Bestimmungen des bisherigen IIIa. Teiles sollen in den III. Teil integriert werden. Darüber hinaus soll er um die neu hinzugekommenen Diskriminierungsmerkmale ergänzt werden. Dazu zählt insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände, die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeugen/Zeuginnen.

In § 30 ist eine getrennte Definition des Geltungsbereiches für die ethnische Zugehörigkeit einerseits und die übrigen Diskriminierungsmerkmale andererseits auf Grund des schon bisher geltenden unterschiedlichen Umfangs des Geltungsbereiches erforderlich. Darüber hinaus ist die Normierung der in Abs. 3 angeführten Ausnahmereiche für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit wegen der Textierung der Antirassismusrichtlinie, die derartige Ausnahmemöglichkeiten nicht vorsieht, unzulässig.

§ 33 regelt die Ausnahmebestimmungen. Sind die hier genannten Kriterien erfüllt, soll keine unmittelbare Diskriminierung vorliegen. Mangels entsprechender Ausnahmemöglichkeit in der Antirassismusrichtlinie gilt diese Bestimmung nicht für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage. Der bisherige IIIa. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes hat in § 40d für das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht eine der nunmehr vorgeschlagenen Ausnahmeregelung vergleichbare Regelung vorgesehen. Diese ist nunmehr in § 33 berücksichtigt; die Bestimmung enthält weiters Ausnahmebestimmungen für das Merkmal des Alters. Auf Grund der Besonderheiten dieses Merkmals sind die in den Entwurf aufgenommenen Ausnahmeregelungen gerechtfertigt. Auch die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG sieht für den Bereich der Arbeitswelt die Möglichkeit vor, für das Merkmal des Alters besondere Ausnahmebestimmungen vorzusehen. Dies erfolgte im Gleichbehandlungsgesetz in § 20. Die im Entwurf vorgesehene Ausnahmeregelung orientiert sich an der Formulierung des § 20 Abs. 3. Erfasst sein sollen davon z.B. Sport- und Kulturveranstaltungen, deren Besuch erst ab dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze erlaubt ist. Bei der Bildung der Altersgruppen soll eine Durchschnittsbetrachtung zulässig sein. Auch im Zusammenhang mit der Preisgestaltung ist ein Abstellen auf ein Höchst- oder Mindestalter möglich. So sollen z.B. günstigere Tarife oder Eintrittspreise für Schüler/innen, Student/inn/en oder Pensionist/inn/en gerechtfertigt sein, da diese Gruppen im Durchschnitt eine schlechtere Einkommenssituation als die Personen im Erwerbsalter aufweisen, was Ermäßigungen sachlich rechtfertigt.

Neu aufgenommen wurde das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum (§ 36). Erfasst sollen damit Immobilieninserate werden. Der diskriminierungsfreie Zugang zu Wohnraum selbst ist durch die Regelungen des §§ 31ff gesichert. Die Einführung eines Verbotes von diskriminierenden

Inseraten ist durch das Unionsrecht nicht geboten. Ein Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens im Vorfeld des Gebotes der Gleichbehandlung beim Zugang zu Wohnraum ist jedoch erforderlich, da Diskriminierungen bereits bei der Formulierung der Inserate beginnen. Hier finden sich manchmal Formulierungen wie „keine Ausländer/innen“ oder Ähnliches. Dies soll durch die im Entwurf vorgesehene Regelung verhindert werden. Das Schutzniveau soll damit erhöht werden. Die Regelung sieht eine Ausnahmeregelung vor, wonach eine Diskriminierung dann nicht vorliegt, wenn die Anforderung an das betreffende Merkmal durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Diese Regelung ist an die Ausnahmeregelung des § 20 Abs. 3 angelehnt. Damit soll die Gestaltung von Wohnprojekten für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe (z.B. Frauen), die auf die Bedürfnisse dieser Gruppe besonders Rücksicht nimmt, weiterhin möglich sein. Einen Unterfall dieser Ausnahmeregelung stellt jene Konstellation dar, in der durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes Nahe- oder Vertrauensverhältnis begründet wird. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn Wohnraum im gleichen Haus, das auch die Vermieter/innen oder deren Angehörigen bewohnen, vermietet werden soll. Hier ist der Eingriff in die Persönlichkeitssphäre so stark, dass das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum nicht zur Anwendung kommen soll. So soll z.B. eine Frau, die ein Zimmer in ihrer Wohnung vermieten möchte, die Möglichkeit haben, sich in ihrem Inserat nur an Frauen zu richten.

Der Verstoß gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum soll – wie das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung – mit einer Verwaltungsstrafe geahndet werden (§ 37). Bei einem erstmaligen Verstoß ist eine Verwarnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen. Diese Bestimmung soll vor allem der Bewusstseinsbildung dienen, da es sich um eine neu eingeführte Bestimmung handelt. Im Wiederholungsfall soll von der Bezirksverwaltungsbehörde eine Geldstrafe in Höhe von bis zu 360 Euro verhängt werden. Antragsberechtigt ist der/die Interessent/in und der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen.

Der 2. Abschnitt des III. Teils sieht im Rahmen der Grundsatzgesetzgebung des Bundes Grundsätze für die Ausführungsgesetzgebung der Länder vor und entspricht der bisherigen Regelung (vgl. die bisherigen §§ 38 bis 40). Da im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, Kompetenzen zur Ausführungsgesetzgebung der Länder nicht ersichtlich sind, beschränken sich die Grundsätze – wie bisher – auf das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit, da bei diesem Merkmal der Geltungsbereich über diesen Bereich hinausgeht. Bei der in § 40c vorgesehenen Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle handelt es sich um einen Auftrag an die Länder im Rahmen der Grundsatzgesetzgebung, für die in ihre Kompetenz fallenden Angelegenheiten eine unabhängige Stelle zu schaffen, wie in Art. 13 der Antirassismusrichtlinie festgelegt. Die Regelung entspricht weitgehend dem bisherigen § 40. Anstelle des Verweises auf Art. 13 der Antirassismusrichtlinie sollen die Aufgaben der unabhängigen Stelle zur besseren Verständlichkeit nunmehr ausdrücklich definiert werden.

Zu Z 26 (§ 63 Abs. 5):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Die Verpflichtung der Landesgesetzgeber zur Erlassung der Ausführungsgesetze binnen eines halben Jahres entspricht Art. 15 Abs. 6 B-VG und damit dem Bedürfnis nach möglichst zeitnaher Verwirklichung der Grundsatzbestimmungen.

Zu Z 27 (§ 64):

Durch die auf Grund einer Novelle zum Bundesministerengesetz bedingte Verschiebung der Kompetenz „Arbeitsrecht“, der das Gleichbehandlungsgesetz zuzuordnen ist, vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit zum/zur Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist in der Vollzugsklausel eine entsprechende Anpassung erforderlich.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft):

Zu Z 1, 2, 9 und 15 (§ 1 Abs. 2 Z 3, § 3 Abs. 2 Z 3, Überschrift zu § 6 und § 13 Abs. 1):

Auf Grund der Zusammenfassung der Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes ist eine Reihe von redaktionellen und sprachlichen Anpassungen im GBK/GAW-Gesetz notwendig. Darüber hinaus sollen Änderungen bei den Zuständigkeiten vorgenommen werden. Die Zuständigkeit des für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständigen Senates III der

Gleichbehandlungskommission soll um die neu hinzukommenden Agenden (Levelling up) erweitert werden. Analog dazu soll der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nunmehr auch für diese Angelegenheiten zuständig sein. Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen soll nunmehr die Bezeichnung „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen“ tragen.

Zu Z 3, 5, 7, 10, 11 und 12 (§ 3 Abs. 5a, § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 10 Abs. 1a und § 10 Abs. 1c):

Mit 1. Jänner 2008 trat ein Bundesverfassungsgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz geändert und ein Erstes Bundesverfassungsrechtsbereinigungsgesetz erlassen wird, in Kraft. In Art. 20 Abs. 2 B-VG wurde eine Ermächtigung aufgenommen, wonach bestimmte Kategorien von Organen durch einfaches Gesetz weisungsfrei gestellt werden können. Umfasst sind unter anderem Organe zur sachverständigen Prüfung. Darüber hinaus können Organe einfachgesetzlich weisungsfrei gestellt werden, wenn dies nach Maßgabe des Rechts der Europäischen Union geboten ist. Der neue dritte Satz des Art. 20 Abs. 2 B-VG verpflichtet den Gesetzgeber zudem, im Fall einer Weisungsfreistellung ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen. Die Gleichbehandlungskommission ist zweifelsfrei ein Organ, das im Rahmen der Erstellung von Gutachten und der Durchführung von Einzelfallprüfungen sachverständige Prüfungen vornimmt. Die Anwaltschaft für die Gleichbehandlung ist als eine gemäß den einschlägigen unionsrechtlichen Richtlinien eingerichtete Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung anzusehen, deren Unabhängigkeit bei der Aufgabenerfüllung gewährleistet sein muss. Zwar stellt die aktuelle Rechtslage klar, dass die Anwalt/inn/e/n für die Gleichbehandlung in Ausübung der ihnen zugewiesenen Aufgaben selbständig und unabhängig sind, eine ausdrückliche Weisungsfreistellung ist bisher jedoch nicht erfolgt. Die früher in Verfassungsrang stehende Verankerung der Unabhängigkeit und Selbständigkeit des/der Vorsitzenden der Senate der Gleichbehandlungskommission und des/der Stellvertreters/Stellvertreterin wurde im Rahmen des oben angesprochenen Bundesverfassungsgesetzes durch eine einfachgesetzliche Regelung ersetzt. Hinsichtlich der übrigen Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Senate der Gleichbehandlungskommission stellt sich zwar die Frage, ob eine gutachterliche Tätigkeit überhaupt einer Weisung zugänglich ist, eine ausdrückliche Festschreibung einer Weisungsfreiheit besteht jedoch bisher noch nicht. Diesem Umstand soll im gegenständlichen Entwurf Rechnung getragen werden. Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Senate der Gleichbehandlungskommission inklusive des/der jeweiligen Vorsitzenden sowie der/die Stellvertreter/in, weiters die Anwalt/inn/e/n für die Gleichbehandlung sollen nunmehr in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig sein.

Der/die Bundeskanzler/in soll in Ausübung seines/ihrer Aufsichtsrechts berechtigt sein, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Dieses Auskunftsrecht soll jedoch keine inhaltliche Einflussnahme, sondern Angelegenheiten der Administration beinhalten. Auf Grund der Entschließung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 479/2008, kommen die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft und damit auch die Ausübung des Aufsichtsrechts der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Öffentlichen Dienst zu.

Darüber hinaus sollen nun Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission aus gesundheitlichen Gründen, die ihnen die Erfüllung der Aufgaben unmöglich machen, oder bei grober Verletzung oder dauernder Vernachlässigung ihrer Pflichten von ihrer Funktion abberufen werden können. Hinsichtlich der Anwalt/inn/e/n für die Gleichbehandlung bestehen bereits einschlägige Abberufungsregelungen.

Zu Z 4 (§ 3 Abs. 8 Z 5):

Die Bestellung zum/zur Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung für einen bestimmten Teil des Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt ad personam. Zur Stärkung der Position des/der Anwaltes/Anwältin wurde ein Ruhen der Position bei Inanspruchnahme einer Karenz eingeführt. Durch die Bestellung ad personam ist eine Heranziehung als Anwalt/Anwältin für einen anderen Teil des Gleichbehandlungsgesetzes nach Rückkehr aus der Karenz nicht möglich. Zur Vermeidung der Konkurrenz von Ansprüchen zwischen dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung und seiner/ihrer Karenzvertretungen soll nunmehr – in Anlehnung an dienstrechtliche Bestimmungen - die Funktion nach einer 36monatigen Karenz enden. Das Dienstverhältnis bleibt selbstverständlich aufrecht.

Zu Z 6, 8 und 13 (§ 4 Abs. 2a, § 5 Abs. 2a und § 10 Abs. 2a):

Die Anwält/inn/en für die Gleichbehandlung und die Senate der Gleichbehandlungskommission haben in Fällen vermuteter Entgeltdiskriminierung ein Auskunftsrecht gegenüber dem zuständigen Träger der Sozialversicherung in Bezug auf Einkommensdaten von Vergleichspersonen. Dazu haben sie die für die Aushebung der Informationen notwendigen Daten der Vergleichsperson zu übermitteln. Auf Grund des Lohnsummenverfahrens können keine aktuellen Daten erhoben werden; diese werden ca. ein Jahr alt sein. Für Arbeitsverhältnisse, die nicht dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, unterliegen, können nur Daten über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage, die mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt ist, erhoben werden. Einkommensdaten unterliegen dem Schutzbereich des Grundrechts auf Datenschutz gemäß § 1 Abs. 1 des Datenschutzgesetzes; ihre Verwendung erfordert daher gemäß § 1 Abs. 2 DSGVO 2000 eine gesetzliche Grundlage, der dadurch vorgesehene Eingriff muss in einem den Geheimhaltungsanspruch überwiegenden berechtigten Interesse liegen und aus den in Art. 8 Abs. 2 EMRK genannten Gründen notwendig sein. Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis VfSlg. 17.065/2003 die Ermittlung von Einkommensdaten durch den Rechnungshof für Zwecke der allgemeinen Gebarungsprüfung als mit § 1 DSGVO 2000 und Art. 8 EMRK für vereinbar erachtet, nicht jedoch eine Angabe von Bezügen einzelner, im Tätigkeitsbericht des Rechnungshofes an den Nationalrat namentlich genannter Personen, sodass eine Anonymisierung solcher personenbezogener Daten geboten sein könne. Allgemein führte der Verfassungsgerichtshof dabei aus, Art. 8 EMRK verbiete dem Rechnungshof ebenso wie jeder anderen öffentlichen Behörde Informationen weiterzuleiten, wenn dadurch in den Schutzbereich dieses Grundrechts eingegriffen und das Grundrecht verletzt wird, wobei Mitteilungen an ihrerseits zur Verschwiegenheit verpflichtete Staatsorgane detaillierter sein können und müssen als Informationen, die an die Allgemeinheit gelangen können. Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass die in Aussicht genommene Befugnis der Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung und der Senate der Gleichbehandlungskommission als behördenähnliche Einrichtungen zur Ermittlung von Einkommensdaten von Vergleichspersonen bei einem Verdacht der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes grundsätzlich einem berechtigten Interesse dient, das die Geheimhaltungsinteressen der betroffenen Vergleichspersonen überwiegt; allerdings soll durch entsprechende Verschwiegenheits- und Veröffentlichungsregelungen sichergestellt werden, dass diese Daten nicht in personenbezogener Form veröffentlicht werden. Eine Übermittlung der ermittelten Einkommensdaten von Vergleichspersonen an die von einer allfälligen Diskriminierung betroffene Person soll in anonymisierter Form vorgenommen werden. Die Kenntnis dieser Daten ist für die Verfolgung rechtlich geschützter Interessen notwendig. Die anonymisierten Daten sollen die Grundlage für die Einleitung eines Gerichtsverfahrens durch die sich diskriminiert erachtende Person bilden.

Zu Z 16, 17 und 18 (§ 14 Abs. 4 und 4a sowie § 16):

Die Sitzungen der Senate sollen nunmehr in Anwesenheit des/der Antragstellers/Antragstellerin und des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin sowie gegebenenfalls deren Vertreter/innen (Parteienöffentlichkeit) erfolgen. Die Protokolle der gesamten Sitzung werden auf Verlangen dem/der Antragsteller/in und dem/der Antragsgegner/in übermittelt. Auf Antrag einer Auskunftsperson kann diese selbst jedoch abgesondert befragt werden. Dies gilt auch für die Befragung des/der Antragstellers/Antragstellerin oder des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin. Dies soll dem Schutz der Persönlichkeitssphäre dienen, wenn die betroffene Person eine Konfrontation mit anderen Auskunftspersonen nicht wünscht. Das Protokoll der Aussagen wird jedoch dem/der Antragsteller/in und dem/der Antragsgegner/in übermittelt. Die am Verfahren Beteiligten sind über dieses Recht zur abgesonderten Befragung zu informieren. Beim/bei der Antragsteller/in soll diese Information im Zuge der Übermittlung der Stellungnahme des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin erfolgen. Der/die Antragsgegner/in soll im Zuge der Übermittlung des Antrages oder des Verlangens informiert werden. Den sonstigen Auskunftspersonen soll diese Information im Zuge der Ladung zugänglich gemacht werden. Durch diese Regelung soll den Rechtsschutzbedürfnissen aller am Verfahren Beteiligten Rechnung getragen werden.

Der gegenteilige Grundsatz gilt bei Verfahren vermuteter (sexueller) Belästigung und ist dem Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgebildet. Bei diesen Verfahren ist regelmäßig davon auszugehen, dass eine Konfrontation von zu befragenden Personen diesen nicht zumutbar bzw. dem Verfahren abträglich ist.

Der Schutz vor Benachteiligungen als Reaktion auf das Verfahren vor der GBK für die sich als diskriminiert erachtenden Personen bzw. für weitere Auskunftspersonen (z.B. Arbeitskolleg/inn/en) ist bereits durch die Verankerung des Benachteiligungsverbotes gewährleistet.

Durch die Neuerung ist auch eine Beschleunigung der Verfahren zu erwarten, da durch die Möglichkeit von Rückfragen bei Auskunftspersonen, die durch die Aussage einer anderen Auskunftsperson erforderlich erscheinen, Unklarheiten sofort beseitigt werden können. Darüber hinaus können Befragungen zur Erfassung eines Gesamtbildes der Situation kürzer gefasst werden.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass durch die in § 16 angeordnete Anwendung des § 17 AVG die darin enthaltene Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen Aktenteile von der Akteneinsicht durch die Parteien auszunehmen, auch im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eröffnet wird. Überdies wird in § 16 der mangelnde Behördencharakter der Gleichbehandlungskommission klargestellt.

Zu Z 20 und 21 (§ 22 und § 24):

Durch die auf Grund einer Novelle zum Bundesministeriengesetz bedingte Verschiebung der Kompetenz „Arbeitsrecht“, der das Gleichbehandlungsgesetz zuzuordnen ist, vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit zum/zur Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist in der Vollzugsklausel und in der Regelung betreffend die Berichtslegungspflicht an den Nationalrat eine entsprechende Anpassung erforderlich.

Zu Artikel 3 (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 7b Abs. 5):

Bereits bisher gab es im Behinderteneinstellungsgesetz einen Diskriminierungsschutz für nahe Angehörige und Lebenspartner/innen. Nunmehr soll dieser Schutz auf Personen ausgeweitet werden, die in einem Naheverhältnis zu einem Menschen mit Behinderung stehen und wegen dessen Behinderung diskriminiert werden. Die in § 7b Abs. 5 BEinstG (Fassung BGBl. I Nr. 82/2005) angeführten Personen fallen jedenfalls unter den Begriff „Naheverhältnis“. Darüber hinaus sind nunmehr auch andere Personen, die durch allgemein verständliche soziale oder moralische Beistandspflichten in einem Naheverhältnis zu einer Person mit Behinderung stehen, umfasst. Persönliche Assistent/inn/en am Arbeitsplatz können zwar in einem Naheverhältnis zum Menschen mit Behinderung stehen, mangels einer rechtlichen Beziehung zum Arbeitgeber des Menschen mit Behinderung ist aber eine Diskriminierung des/der Assistenten/Assistentin durch den Arbeitgeber des Menschen mit Behinderung nicht möglich.

Dies stellt einerseits eine Harmonisierung mit entsprechenden Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes dar und entspricht andererseits auch Forderungen von Behindertenverbänden, die auf in der Praxis immer wieder kehrende Probleme in diesem Bereich hingewiesen haben.

Zu Z 2 (§ 7i Abs. 1):

Die Regelung über Mindestschadenersatz bei Belästigung soll mit der im Gleichbehandlungsgesetz zeitgleich eingeführten entsprechenden Regelung harmonisiert werden.

Zu Artikel 4 (Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes):

Zu Z 1 und 2 (§ 4):

Bereits bisher gab es im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz einen Diskriminierungsschutz für nahe Angehörige und Lebenspartner/innen. Nunmehr soll dieser Schutz auf Personen ausgeweitet werden, die in einem Naheverhältnis zu einem Menschen mit Behinderung stehen und wegen dessen Behinderung diskriminiert werden. Die in der Stammfassung des § 4 Abs. 2 bis 4 BGStG (BGBl. I Nr. 82/2005) angeführten Personen fallen jedenfalls unter den Begriff „Naheverhältnis“. Darüber hinaus sind nunmehr auch Personen wie Lehrer/innen, persönliche Assistent/inn/en oder andere Personen, die durch allgemein verständliche soziale oder moralische Beistandspflichten in einem Naheverhältnis zu einer Person mit Behinderung stehen, umfasst.

Dies stellt einerseits eine Harmonisierung mit entsprechenden Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes dar und entspricht andererseits auch Forderungen von Behindertenverbänden, die auf in der Praxis immer wieder kehrende Probleme in diesem Bereich hingewiesen haben.

Zu Z 3 (§ 9 Abs. 2):

Die Regelung über Mindestschadenersatz bei Belästigung soll mit der im Gleichbehandlungsgesetz zeitgleich eingeführten entsprechenden Regelung harmonisiert werden.

Anlage 1: Darstellung der Verwaltungskosten für Unternehmen

Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das BGK/GAW-G geändert werden					
Art der Änderung	Novelle				
Ressort	BMASK	Berechnungsdatum	15. Oktober 2010	Anzahl geänderter/neuer Informationsverpflichtungen	2
BELASTUNG GESAMT (gerundet)				520 000	

IVP 1 - LOHNANGABEN BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN	
Art	neue IVP
Kurzbeschreibung	Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, bei der Ausschreibung von freien Stellen anzugeben, wie hoch das für die Stelle geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt ist; weiters ist anzugeben, ob eine Überzahlung möglich ist
Ursprung:	NAT
Fundstelle	§ 9 Abs. 2 GIBG
BELASTUNG (gerundet auf 10.000er)	
150 000	

IVP 2 - BETRIEBLICHER EINKOMMENSBERICHT	
Art	neue IVP
Kurzbeschreibung	Arbeitgeber/innen ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl haben alle zwei Jahre einen Bericht über Frauen- und Männerentgelte zu erstellen
A	NAT
Fundstelle	§ 11a GIBG, § 63 Abs. 6 GIBG
BELASTUNG (gerundet auf 10.000er)	
370 000	

BERECHNUNG LAUT SKM-METHODE FÜR INFORMATIONSVERPFLICHTUNG 1	
Arbeitgeber/innen im Geltungsbereich des GIBG und mit KV	
Unternehmenszahl	190 000
Frequenz pro Jahr	0,250
Quellenangabe	BMASK

Verwaltungstätigkeit 1	Beschaffung von Informationen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	
Minuten	3
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00

Verwaltungstätigkeit 2	Lohnangabe bei Erstellen der Ausschreibung einfügen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	
Minuten	2
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00

Gesamtkosten pro Unternehmen pro Jahr	0 80
Verwaltungskosten	152 000 00
Sowieso-Kosten (%)	0
VERWALTUNGSLASTEN	152 000 00

BERECHNUNG LAUT SKM-METHODE FÜR INFORMATIONSVERPFLICHTUNG 2	
Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmer/innen	
Unternehmenszahl	2 800
Frequenz pro Jahr	0,500
Quellenangabe	BMASK

Verwaltungstätigkeit 1	Beschaffung von Informationen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	1
Minuten	30
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00
Verwaltungstätigkeit 2	Berechnung von Ergebnisdaten (Analyse, Untersuchungen, Bewertungen)
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	3
Minuten	
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00
Verwaltungstätigkeit 3	Bericht samt Erläuterungen erstellen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	2
Minuten	
Gehaltsgruppe	Techniker/innen und gleichrangige nichttechnische Berufe
Stundensatz	45 00
Verwaltungstätigkeit 4	Übermittlung von Nachrichten an BR oder Veröffentlichung im Betrieb
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	
Minuten	20
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00
Gesamtkosten pro Unternehmen pro Jahr	132 00
Verwaltungskosten	369 600 00
Sowieso-Kosten (%)	0
VERWALTUNGSLASTEN	369 600 00