

---

**7872/J XXIV. GP**

---

**Eingelangt am 04.03.2011**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **ANFRAGE**

der Abgeordneten Schwentner, Freundinnen und Freunde

an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

betreffend die Zeitungsinserate zu den betrieblichen Einkommensberichten

Die letzte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz ist per 1. März 2010 in Kraft getreten. Am selben Tag finden sich in österreichischen Tageszeitungen Inserate, die Frauen auffordern Einsicht in diese Einkommensberichte zu nehmen. Laut Gesetz sind diese Berichte von den Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten jedoch erst bis Ende Juli 2011 zu legen. In diesem Inserat wird dieser Umstand mit keinem Wort erwähnt.

Wirklich bedenklich jedoch ist, dass Frauen suggeriert wird, ein Blick in den betrieblichen Einkommensbericht genüge und schon wären sie im Bilde, ob ihr Unternehmen Frauen bei den Einkommen diskriminiere oder nicht. Originalzitat: „Nützen Sie diese Chance, ein einfacher Vergleich macht Sie sicher.“ Darüber hinaus wird nicht erwähnt, dass der Inhalt dieser Einkommensberichte der Verschwiegenheitspflicht unterliegt und ein Verstoß mit einer Verwaltungsstrafe von bis zu 360 Euro geahndet werden kann.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

### **ANFRAGE:**

1. Wie begründen Sie die Aussage: „Nützen Sie diese Chance, ein einfacher Vergleich macht Sie sicher.“ Sind Sie tatsächlich der Meinung, dass ein Blick in den Einkommensbericht genügt, um verlässlich darüber Auskunft zu erhalten, ob eine innerbetriebliche Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt?
2. Weshalb enthält dieses Inserat keinen Hinweis darüber, dass die Einkommensberichte der Verschwiegenheitspflicht unterliegen?

3. Weshalb wird in diesem Inserat nicht erwähnt, dass Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten noch bis zum 31. Juli 2011 Zeit haben um ihren Einkommensbericht erstellt haben müssen?
4. Welche Handlungsmöglichkeiten und welche Pflichten hat der Betriebsrat, wenn in den Einkommensberichten eine unerklärliche Differenz zwischen dem Entgelt der weiblichen und der männlichen Beschäftigten aufscheint?
5. Welche Pflichten hat ein Unternehmen, wenn anhand der Inhalte des Einkommensberichts deutlich wird, dass es unerklärliche Diskrepanzen zwischen den Einkommen der weiblichen und der männlichen Beschäftigten gibt?
6. Wie hoch ist der Betrag, den Sie für die Erstellung dieser Inseratenkampagne ausgeben?
7. In welchen Medien wird dieses Inserat geschaltet?
8. Welche Möglichkeiten haben ArbeitnehmerInnen, die anhand der betrieblichen Einkommensberichte eine für sie unerklärliche Einkommensdifferenz zwischen dem Entgelt der weiblichen und der männlichen Beschäftigten entdecken, wenn sie keine Klage vor Gericht anstreben?
9. Welche Möglichkeiten stehen Betriebsratsmitgliedern offen, die anhand der betrieblichen Einkommensberichte für sie unerklärliche Einkommensdifferenzen zwischen dem Entgelt der weiblichen und männlichen Beschäftigten entdecken?