

AK Wien Vollversammlung 7: Transparenz bei Einkommensbericht und Stellenausschreibungen muss verbessert werden

Utl.: Die Unklarheiten im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz müssen beseitigt werden, damit die Gesetze für alle ArbeitnehmerInnen gleichermaßen gelten =

Wien (OTS) - Für welche Arbeitsverhältnisse das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz genau gilt, ist in den diversen Ausgliederungsgesetzen bislang unterschiedlich geregelt. Für eine Reihe von Betrieben wie zum Beispiel die Universitäten und die AGES (Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit) war zwar explizit festgeschrieben, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf alle ArbeitnehmerInnen anzuwenden ist. Wegen der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse - BeamtInnen, ehemalige Vertragsbedienstete, Angestellte nach Kollektivverträgen - ergeben sich aber bei der Anwendung bei den Einkommensberichten und bei Stellenausschreibungen Schwierigkeiten.

Die AK Wien Vollversammlung fordert die gesetzgebenden Stellen dazu auf, die rechtliche Unsicherheit in der Interpretation bei der Erstellung des Einkommensberichtes im Gesetz zu beseitigen. Außerdem soll die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen die Einstufung und der Möglichkeit der Überzahlung bei Stellenausschreibungen nicht nur für jene Betriebe gelten, auf die das Gleichbehandlung-Gesetz der Privatwirtschaft anzuwenden ist, sondern auf alle ArbeitgeberInnen unabhängig von der Rechtsform. Beides lag sicher nicht in der Intention des Gesetzes. Schließlich ging es darum, mit Einkommensberichten und Stellenausschreibungen auch in der Privatwirtschaft für Transparenz bei der Entlohnung zu sorgen, an der sich alle ArbeitnehmerInnen orientieren können.

Die AK Wien Vollversammlung hat beschlossen, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz deshalb folgendermaßen abgeändert werden soll: Der Einkommensbericht ist auf alle ArbeitnehmerInnen anzuwenden ist - ausgenommen BeamtInnen, weil der bereits in einem anderen Gesetz geregelt ist. Die Unternehmensleitung soll den Bericht erstellen und diesen dem Betriebsrat und den Gleichbehandlungsbeauftragten oder dem Arbeitskreis für Gleichbehandlung übermitteln. Diese sollten eine Beratung darüber verlangen und im Rahmen ihrer Tätigkeit den ArbeitnehmerInnen

Auskunft erteilen. Der Anspruch auf Erstellung und Übermittlung des Einkommensberichts soll gerichtlich einklagbar werden. Darüber hinaus sind Unterjährig- und Teilzeitbeschäftigte ebenfalls zu erfassen und die Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Verwendungsgruppen anzugeben. Bei Stellenausschreibungen ist ein zusätzlicher Paragraph zu erstellen, der zumindest beinhaltet: "Der Arbeitgeber 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."

Rückfragehinweis:

AK Wien Kommunikation
Martina Madner
Tel.: +43-1 501 65-2151
mailto:martina.madner@akwien.at
<http://wien.arbeiterkammer.at>

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/26/aom>

*** OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT ***

OTS0230 2011-10-25/15:07

251507 Okt 11

Link zur Aussendung:

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20111025_OTS0230