

Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951

Direkte Anfrage, 2016

Österreich (Ratifikation: 1953)

Der Ausschuss nimmt die Bemerkungen der Bundesarbeitskammer, welche dem Bericht der Regierung beigelegt waren, zur Kenntnis.

Artikel 2 des Übereinkommens. Lohntransparenz. Im Hinblick auf die Umsetzung der Verpflichtung nach § 9 des Gleichbehandlungsgesetzes, wonach in Stellenausschreibungen das Mindestentgelt anzugeben ist, nimmt der Ausschuss die Angabe der Regierung in ihrem Bericht zur Kenntnis, wonach nach der am 1. August 2013 in Kraft getretenen Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes im Falle von Arbeitsverträgen in Wirtschaftszweigen, in denen kein Mindestentgelt durch Kollektivvertrag, Satzung oder sonstige kollektivvertragliche Regelungen festgelegt ist, Sanktionen verhängt werden können. Der Ausschuss stellt ferner fest, dass die Landesregierungen Oberösterreich, Steiermark, Tirol, Burgenland und Niederösterreich ihre Gesetze gleichermaßen geändert haben, um der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stellenausschreibungen nachzukommen. Der Ausschuss stellt ferner fest, dass laut BAK im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern vom Bundesministerium für Bildung und Frauen eine Auswertung der Umsetzung hinsichtlich der Verpflichtung zur Einkommensberichterstattung und des Mindestentgelts in Stellenausschreibungen durchgeführt wurde. Betreffend die Umsetzung der Verpflichtung für Unternehmen nach § 11 Gleichbehandlungsgesetz zur Herausgabe von Berichten über das durchschnittliche jährliche Einkommen der arbeitenden Frauen und Männer weist die Regierung darauf hin, dass seit 2014 die Verpflichtung zur Herausgabe von Einkommensberichten auf alle Unternehmen mit zumindest 150 Mitarbeitern ausgedehnt wurde. Die Regierung weist jedoch darauf hin, dass es diesbezüglich nicht möglich ist, statistische Informationen bereit zu stellen, da Unternehmen, die Einkommensberichte erbringen müssen, nur eine bedingte Verpflichtung zur Veröffentlichung haben. **Der Ausschuss ersucht die Regierung, Informationen, einschließlich der Ergebnisse der vom Bundesministerium durchgeführten Evaluierung, über die Umsetzung der Verpflichtung nach § 9 Gleichbehandlungsgesetz zur Verfügung zu stellen, um in den Stellenausschreibungen das Mindestentgelt zu spezifizieren, einschließlich der statistischen Daten über das Ausmaß der Einhaltung dieser gesetzlichen Voraussetzung. Er ersucht weiters um Informationen betreffend Sanktionen, die im Falle von Verstößen verhängt wurden, und alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die entdeckten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede und die damit verbundenen Auswirkungen zu bewältigen.**

Artikel 2 und 3. Objektive Arbeitsplatzbewertung im öffentlichen Sektor. In seinen früheren Bemerkungen ersuchte der Ausschuss die Regierung, darüber zu informieren, wie sichergestellt wird, dass die für die Bewertung der Arbeitsplätze angewandten Kriterien frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen sind, insbesondere in Positionen, in denen Frauen überwiegen. Der Ausschuss nimmt die Angabe der Regierung zur Kenntnis, wonach die Bewertung der Arbeitsplätze im öffentlichen Bundesdienst geschlechtsneutral ist, da die zugrunde gelegten Kriterien wie Wissen, Denkfähigkeit und Verantwortungsfreiheit frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen sind. **Der Ausschuss ersucht die Regierung um Auskunft über durchgeführte Bewertungen von Arbeitsplätzen und deren Ergebnisse. Unter Hinweis auf das niedrigere durchschnittliche Einkommen von Frauen im öffentlichen Dienst aufgrund des Unterschieds in den Arbeitszeiten, Qualifikationen und Funktionen, ersucht der Ausschuss die Regierung, alle Maßnahmen zu ergreifen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor zu verringern.**

Artikel 2 (2)(c) und 4. Mindestentgelt und Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. **Der Ausschuss hält fest, dass die Regierung keine Informationen über die Auswirkungen der Festsetzung eines Mindestentgelts in einer Reihe von branchenspezifischen Vereinbarungen auf das Entgelt von Frauen und Männern und die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede übermittelt und ersucht erneut um diesbezügliche Auskunft.**

Artikel 4. Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. In seinen früheren Bemerkungen ersuchte der Ausschuss die Regierung, Informationen über die von der Regierung gemeinsam mit den Sozialpartnern verabschiedeten Pilotprojekte betreffend die Abschaffung von Geschlechter-Stereotypen bei Tätigkeitsbewertungen und der Beseitigung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungsbestimmungen in Kollektivverträgen, zu übermitteln. Er ersuchte die Regierung weiters, ihn über alle Maßnahmen, die gesetzt wurden, um den Grundsatz des Übereinkommens mittels Kollektivverhandlungen zu fördern und über die Auswirkungen des von den Sozialpartnern verabschiedeten Handbuchs über Gender Mainstreaming bei Kollektivverhandlungen zu informieren. Der Ausschuss stellt fest, dass sich die Regierung auf Beispiele von Kollektivverträgen in verschiedenen Branchen bezieht, sowie auf private Bildungseinrichtungen und Sozialdienste, die eine bessere Urlaubsregelung vorsehen. Dennoch stellt der Ausschuss fest, dass diese Vereinbarungen nach den Bemerkungen der BAK oft nur ab einem bestimmten Zeitpunkt gültig sind und/oder die Freistellung nur für einen bestimmten Zeitraum berücksichtigt wird, was zu einer unmittelbaren Diskriminierung von Frauen führen kann, da der Elternurlaub noch überwiegend von Frauen beansprucht wird. Die BAK weist ferner darauf hin, dass die Regierung die Umsetzung der gemeinsamen Initiative mit den Sozialpartnern fortsetzt, um alle Kollektivverträge auf verdeckte Diskriminierung zu prüfen. **Der Ausschuss ersucht die Regierung, weiterhin über die Maß-**

nahmen zu informieren, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen getroffen wurden, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit zu verwirklichen. Der Ausschuss ersucht die Regierung ferner, über die Ergebnisse der gemeinsamen Initiative mit den Sozialpartnern zu informieren, um alle Kollektivverträge auf verdeckte Diskriminierung und ihre Auswirkungen auf das Gender Mainstreaming in Kollektivverhandlungen zu prüfen.

Durchsetzung. In Bezug auf die gerichtlichen Entscheidungen und die Tätigkeiten der Arbeitsinspektorate über den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit stellt der Ausschuss fest, dass die Regierung darauf hinweist, dass zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2014 30 Beschwerden bei der Gleichbezahlungskommission eingegangen sind, von denen sieben behandelt wurden. Es wurde festgestellt, dass Diskriminierung in drei dieser Fälle vorgelegen ist. Die Regierung weist auch darauf hin, dass einige Fälle an den Obersten Gerichtshof und an das Oberlandesgericht Wien gerichtet worden sind, keine Beschwerden in Oberösterreich eingegangen sind, und eine Beschwerde vor der Kommission für gleiches Entgelt in Niederösterreich vorgelegt wurde in Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Der Ausschuss entnimmt den Angaben der Regierung, dass die Arbeitsinspektorate nicht für die Überwachung der Einhaltung der Gehalts- und Lohnzahlung verantwortlich sind. ***Der Ausschuss ersucht die Regierung, weiterhin Informationen über alle relevanten Fälle über gleiches Entgelt von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit zu erbringen, über die von der Gleichbehandlungskommission und den Gerichten abgesprachen wird, einschließlich Informationen über die Ergebnisse der anhängigen Fälle beim Obersten Gerichtshof und der Oberlandesgerichte.***