



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  ÖSTERREICH

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu den Einkommensberichten gemäß § 11a Gleichbehandlungsgesetz

Unternehmen müssen ihre **Entgeltstruktur** nach der 9. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz **transparent machen**. Gemäß § 11a GIBG haben ArbeitgeberInnen nun **alle zwei Jahre Einkommensberichte** zu legen.

Ab 2011 sind alle **Unternehmen zu Einkommensberichten verpflichtet**, die mehr als 1000 MitarbeiterInnen haben, ab 2012 alle mit mehr als 500 MitarbeiterInnen, ab 2013 alle mit mehr als 250 MitarbeiterInnen und ab 2014 alle, die mehr als 150 MitarbeiterInnen beschäftigen.

Einkommensberichte sind grundsätzlich **im ersten Quartal** des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu legen. Für den **ersten Einkommensbericht** gilt eine Frist bis 31. Juli 2011.

Der **Einkommensbericht** muss die Anzahl der **Frauen und Männer** in den kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen **Verwendungsgruppen** und die Anzahl der Frauen und Männer in den **Verwendungsgruppenjahren** enthalten.

Das **Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt** von Frauen und Männern in diesen Gruppen muss **arbeitszeitbereinigt** bekanntgegeben werden, das Entgelt von Teilzeitbeschäftigten ist daher auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen.

Es ist das **Gesamtarbeitsentgelt** anzugeben, also das gesamte laufende Entgelt, Grundlöhne und –gehälter und alle sonstigen Vergütungen, die ArbeitnehmerInnen



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

aufgrund des Dienstverhältnisses erhalten (Überstunden- und Mehrarbeitspauschalen oder –zuschläge, Zulagen, Sachbezüge, Prämien, Boni, Versicherungen und ähnliches).

Der Einkommensbericht muss **in anonymisierter Form** erstellt werden, er darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Die Anonymität ist dann sichergestellt, wenn eine Gruppe aus mindestens drei Personen gebildet wird.

Der Einkommensbericht ist grundsätzlich der **Belegschaftsvertretung** (Betriebsrat) **zu übermitteln**, die dann im Rahmen ihrer Tätigkeit den ArbeitnehmerInnen über die für sie relevanten **Informationen** Auskunft gibt. In **Unternehmen ohne Betriebsrat** ist der Bericht **allen ArbeitnehmerInnen** in einem für sie zugänglichen Raum zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen.

Es besteht ein **Rechtsanspruch** auf Erstellung und Übermittlung des Einkommensberichts, der innerhalb von drei Jahren gerichtlich geltend gemacht werden kann.

Sowohl der Betriebsrat (gemäß Arbeitsverfassungsgesetz) als auch die ArbeitnehmerInnen (gemäß Gleichbehandlungsgesetz) sind außerhalb des Unternehmens zur **Verschwiegenheit** über den Inhalt des Berichts **verpflichtet** (Geschäfts- und Betriebsgeheimnis).

Die Einholung von Rechtseinkünften oder **Rechtsberatung** durch **Interessenvertretungen** und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen (wie die **Gleichbehandlungs-anwaltschaft**) und die Einleitung eines **Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen** nach dem Gleichbehandlungsgesetz oder eines Verfahrens vor der **Gleichbehandlungskommission** stellen keine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht dar.