

# NEWSLETTER

## Pflichten der Arbeitgeber laut dem Gleichberechtigungsgesetz



Autor: Ivana Stefanović, Rechtsanwältin

Durch Verabschiedung des Gleichberechtigungsgesetzes („Amtsblatt der RS“, Nr. 52/2021) (nachstehend: „Gesetz“) hat die Republik Serbien fortgesetzt, die serbischen Vorschriften an die Gesetzgebung der Europäischen Union anzupassen.

Eines der grundlegenden Ziele des neuen Gesetzes ist es, die Verwirklichung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern sowie die Umsetzung der Grundsätze der gleichen Möglichkeiten und der gleichen Behandlung in Bezug auf Beschäftigung, berufliche Selbständigkeit und Berufsausübung effizienter sicherzustellen.

len. Das Gesetz regelt auch besondere Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von geschlechtsbedingter Diskriminierung sowie den Rechtsschutz der Personen, die der Diskriminierung ausgesetzt sind.

### *I. Einführung von Plan und Programm*

Arbeitgeber, die mehr als 50 Arbeitnehmer und Vertragsarbeiter beschäftigen, sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Jahrespläne oder Arbeitsprogramme besondere Maßnahmen zu bestimmen und durchzuführen, die neben den gesetzlich vorgeschriebenen Elementen auch einen Teil beinhalten, der sich auf die Verwirklichung und Förderung der Geschlechtergleichstellung bezieht.

Dieser Teil des Plans oder Programms, der sich auf die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung bezieht, hat Folgendes zum Inhalt: kurze Einschätzung über die Stellung von Frauen und Männern beim Arbeitgeber, einschließlich deren Lebensalter, die Auflistung von besonderen Maßnahmen, Gründe für die Bestimmung der besonderen Maßnahmen und damit zu erreichende Ziele, Art der Durchführung und Kontrolle sowie Bestimmungen über die Beendigung der Anwendung von besonderen Maßnahmen.

### *II. Berichterstattung über die Plan- und Programmfassung*

Arbeitgeber, deren Pläne und Programme nicht öffentlich zugänglich sind, sind verpflichtet, das für Menschenrechte zuständige Ministerium („Ministerium“) über die Plan- oder Programmfassung zu benachrichtigen, und dieser Benachrichtigung einen Auszug aus dem Plan oder Programm beizufügen, der sich auf die Verwirklichung und Förderung der Geschlechtergleichstellung bezieht, spätestens innerhalb von 15 Tagen nach deren Fassung.

### **III. Berichterstattung über die Plan- und Programmumsetzung**

Die auf die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung bezogenen Angaben zur Plan- und Programmumsetzung stellen einen Bestandteil des Jahresberichtes über die Realisierung des Jahresplanes oder -programmes dar, der laut dem Gesetz durch die zuständigen Organe des Arbeitgebers zu übernehmen ist.

Arbeitgeber, deren Jahresberichte über die Plan- oder Programmrealisierung nicht öffentlich zugänglich sind, sind verpflichtet, das Ministerium über die Annahme des Berichtes über die Realisierung des Jahresplanes oder Jahresprogrammes spätestens innerhalb von 30 Tagen nach dessen Annahme zu benachrichtigen und dieser Benachrichtigung einen Auszug aus dem Jahresplan oder -programm beizufügen, der sich auf die Verwirklichung und Förderung der Geschlechtergleichstellung bezieht, um über die Umsetzung der geplanten Aktivitäten in diesem Bereich zu informieren und diese zu überwachen.

### **IV. Verbot der Ungleichheit der Geschlechter bei Schwangerschaft, Karenz, Kinderbetreuung und besonderer Kinderbetreuung**

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, für jeden Arbeitnehmer nach der Rückkehr aus dem Mutterschutzurlaub, der Karenzzeit, der Kinderbetreuung oder besonderen Kinderbetreuung, dem Adoptionsurlaub, der Pflegeelternschaft und Vormundschaft einen gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz bereitzustellen.

Die Versetzung dieser Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsplatz oder die Entsendung zu einem anderen Arbeitgeber sind verboten, insbesondere, wenn dies für den Arbeitnehmer ungünstiger ist. Das gilt nicht, wenn die Versetzung oder Entsendung auf Anweisung der zuständigen Gesundheitsbehörde oder einer anderen zuständigen Behörde oder aufgrund organisatorischer Änderungen des Arbeitgebers, die im Einklang mit dem Gesetz stehen, erfolgt.

Das Gesetz hat nicht festgelegt, wie lange dieser Arbeitnehmerschutz gilt oder den Zeitraum bestimmt, wie lange Arbeitgeber Arbeitnehmer, die aufgrund oben genannter Gründe freigestellt waren, nicht an andere Arbeitsplätze versetzen dürfen.

### **V. Verbot des ungleichen Entgeltes bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit**

Arbeitnehmer haben das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Das Gesetz definiert gleichwertige Arbeit als jene Arbeit, welche denselben Ausbildungsgrad oder die gleiche Ausbildung sowie dieselben Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert und durch welche derselbe Beitrag mit gleicher Verantwortung erzielt wird.

### **VI. Dokumentierung**

Arbeitgeber haben geschlechtsbezogene Angaben, die in Zahlen oder Prozent angegeben werden und keine personenbezogenen Daten enthalten dürfen, zur Überwachung und Verwirklichung der Geschlechtergleichheit und zur Berichterstattung zu dokumentieren.

Diese Angaben sind im Gesetz aufgelistet und nach den Vorgaben des Ministeriums auf einem besonderen Formular zu dokumentieren, wobei hier auch jede Änderung der Angaben innerhalb von acht Arbeitstagen nach Eintritt der Änderung einzutragen ist. Arbeitgeber sind auch verpflichtet, der laut dem Gesetz für diesen Bereich verantwortlichen Aufsichtsbehörde, und auf Verlangen auch dem Ministerium, die dokumentierten Angaben entsprechend dem Personendatenschutz zur Einsicht bereitzustellen.

### **VII. Berichterstattung über die Verwirklichung der Geschlechtergleichheit**

Das Gesetz schreibt den Arbeitgebern vor, in ihren Jahresberichten über die Verwirklichung der Geschlechtergleichheit darzulegen, inwieweit die Geschlechtergleichheit verwirklicht werden konnte, einschließlich der Gründe, weshalb die vorgeschriebene gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen gegebenenfalls nicht umgesetzt oder erreicht wurde.

Der Bericht für ein Jahr muss dem Ministerium spätestens bis zum 15. Januar des Folgejahres zur Verfügung gestellt werden.

Bei einem Verstoß gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten sieht das Gesetz eine Geldbuße für Arbeitgeber zwischen 50.000 und 2.000.000 RSD vor.

Das neue Gleichberechtigungsgesetz wurde im Amtsblatt der Republik Serbien Nr. 52/2021 veröffentlicht und ist seit dem 01. Juni 2021 in Kraft.

Für alle Fragen, die das neue Gleichberechtigungsgesetz betreffen, können Sie uns unter [ivana.stefanovic@tsg.rs](mailto:ivana.stefanovic@tsg.rs) kontaktieren.