



39 FAQs ZUR GESTALTUNG DER „INSERATE/AUSSCHREIBUNGEN MIT ENTGELTANGABEN“ GEMÄß GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ AB 1.3.2011

**Eine Zusammenstellung der WKÖ
in Kontakt mit dem BMASK**

Dr. Christoph Kainz/WKÖ-BSI
Dr. Martina Rosenmayr/WKÖ-Sp
Dr. Alexandra Schöngrundner/IV

Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

1. Wie schaut das ideale Inserat aus?	4
2. Ist der Titel des Kollektivvertrages zu nennen, kann man Logos abdrucken lassen?	4
3. Erfolgen Ausschreibungen/Inserate grundsätzlich pro Arbeitsplatz?	4
4. Ist die Angabe einer konkreten Überzahlungshöhe in Euro oder in Prozent erlaubt?	4
5. Dürfen Verhandlungsbandbreiten angegeben werden, z.B. zwischen Euro xxx und yyy?	4
6. Sind Inserate mit der Angabe ArbeitnehmerInnen ab 10 Verwendungsgruppenjahren zu suchen möglich?	4
7. Können aus Stelleninseraten individuelle Ansprüche abgeleitet werden?	4
8. Ist die Nennung von Logos oder allgemeinen Kommunikationssymbolen eine Pflicht?	5
9. Wie ist bei einer „verdeckten Suche im Wege von Personalberatungsfirmen“ (Headhunter) vorzugehen?	5
10. Geht die Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Angaben der Ausschreibung oder auch auf den dahinterstehenden Arbeitsplatz	5
11. Wie gehen Leasing-Firmen bei der Personalsuche mit Entgeltangaben um?	5
12. Wie weit ist der Begriff der „Ausschreibung“ zu verstehen?	5
13. Wie ist mit den Schildern umzugehen „Wir stellen ein ...“, die sehr oft vor Firmeneingängen zu sehen sind?	5
14. Wie ist bei Auslandsbezug vorzugehen?	6
15. Wie ist mit „All-In“ vorzugehen?	6
16. Ist im Inserat die Angabe eines anerkannt transparenten internen Entgeltschemas erlaubt?	6
17. Wie ist bei einer Annonce für mehrere Stellen vorzugehen?	6
18. Wie ist bei einer sogenannten „Interessentensuche“ - „Wir suchen MitarbeiterInnen“ vorzugehen?	6

19. Wie ist bei allgemeine Werbung zu verstehen „Unser Betrieb interessiert Sie? Dann bewerben Sie sich doch!?“	6
20. Suche von Lehrlingen per Inserat	6
21. Wie ist bei Einladungen zum „Kennenlernen“ vorzugehen - heute „Get together“ genannt?.....	6
22. Wie ist bei Personen vorzugehen, die vom K ausgenommen sind (freie DN, GF, Vorstände)?.....	7
23. Welche Angaben bei „freien DienstnehmerInnen“?	7
24. Wie ist mit Zulagen umzugehen, personenbezogen und/oder Arbeitsschutztechnisch	7
25. Ist die Anmerkung „Vordienstzeiten werden angerechnet“ unbedingt notwendig?	7
26. Wie steht das Bundesvergaberecht zu den Inseraten mit Entgelt des GIBG?	7
27. Welche Angabe ist bei einem Teilzeit-Job vorzunehmen?.....	7
28. Unterliegt auch eine gesuchte „geringfügige Beschäftigung“ dem neuen Gesetz? ...	7
29. Wie ist bei der Suche nach PraktikantInnen vorzugehen?	7
30. Was ist bei den sogenannten „Chiffre-Inseraten“?	8
31. Sind variable Entgeltbestandteile, Trinkgelder anzuführen? Prämien? Sozialzulagen?	8
32. Wie wird mit Änderungen der Lohnordnungen umgegangen(z.B. KV-Erhöhungen) im Zusammenhang mit bereits geschalteten Inseraten?.....	8
33. Wie geht man mit Inseraten um, die vor dem 1.3.2011 geschaltet wurden?	8
34. Wie geht man mit neu zu schaffenden Bereichen um (z.B. bei Umstrukturierungen)?.....	8
35. Wer muss ausweisen? Alle Unternehmen und Personalvermittler?	8
36. Weitere Muster?.....	8
37. Ab welchem Datum muss Lohn in Inseraten ausgewiesen werden? Ab wann wird gestraft? Durch wen wird die Einhaltung geprüft?	9
38. Ändert die Novelle etwas daran, dass keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht eine freie Stelle auszuschreiben?	9
39. Was waren die Motive des Gesetzgebers?	9

39 FAQs ZUR GESTALTUNG DER „INSERTATE/AUSSCHREIBUNGEN MIT ENTGELTANGABEN“ GEMÄß GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ AB 1.3.2011

1. Wie schaut das ideale Inserat aus?

„Wir suchen MetallfacharbeiterIn zu Euro 1.792,38 monatlich“ (Beispiel aus der Metallindustrie, Betrag entspricht KV-Mindestbezug der Beschäftigungsgruppe D). Im idealen Inserat muss auch auf die Bereitschaft zur Überzahlung hingewiesen werden, wenn eine solche besteht. Daher etwaige Ergänzung: "Eine Überzahlung ist möglich."

2. Ist der Titel des Kollektivvertrages zu nennen, kann man Logos abdrucken lassen?

Die Angabe des KV-Titels, einer Abkürzung oder eines Logos ist ein PLUS. Es genügt der Lohn der entsprechenden Gruppe mit Erkennbarkeit der Zeiteinheit von Stunde oder Woche oder Monat; keine anteiligen Sonderzahlungen - mit einer Ausnahme: Soll über Wunsch des Inserenten ein „Jahresbezug“ angegeben werden, dann ist eine Division durch 14 zugrunde zu legen.

3. Erfolgen Ausschreibungen/Insertate grundsätzlich pro Arbeitsplatz?

Ja, außer mehrere Personen derselben Qualifikation werden gesucht.

4. Ist die Angabe einer konkreten Überzahlungshöhe in Euro oder in Prozent erlaubt?

Im Sinne des allgemeinen Günstigkeitsprinzips sind diese Angaben erlaubt, sie sind jedenfalls ein PLUS, das Gesetz verlangt nur die eventuelle Bereitschaft zur Überzahlung (Formulierungen dieser Art sollen nur nicht so gestaltet sein, dass sie einer Auslobung im Sinn des AGBG entsprechen, z.B. „wir bieten jedenfalls“).

5. Dürfen Verhandlungsbandsbreiten angegeben werden, z.B. zwischen Euro xxx und yyy?

Das ist möglich, solange der niedrigere Betrag jedenfalls KV-Mindestgrundentgelt ist.

6. Sind Inserate mit der Angabe ArbeitnehmerInnen ab 10 Verwendungsjahren zu suchen möglich?

Ist möglich, es muss aber dann das KV-Mindestentgelt für exakt diese Gruppe angegeben werden, es genügt dann nicht die unterste Gruppe.

7. Können aus Stelleninseraten individuelle Ansprüche abgeleitet werden?

Grundsätzlich sind Stelleninserate keine Auslobung gemäß AGBG, sondern eine Einladung zur Anbotsstellung (fixe Zusagen ausgenommen, vergleiche Punkt 4).

Bringt der Bewerber unter den Anforderungen liegende Qualifikationen mit und entspricht daher nicht der dem Entgelt im Inserat zugrunde gelegten Einstufung, so ist ein unter dem in der Ausschreibung genanntes Entgelt zulässig, wenn sich der Arbeitgeber dennoch entschließt ihn aufzunehmen. Es empfiehlt sich in diesen Fällen ein Aktenvermerk im Personalakt (wegen sachlicher Rechtfertigung im Sinne des GIBG).

8. Ist die Nennung von Logos oder allgemeinen Kommunikationssymbolen eine Pflicht?

Das ist immer ein PLUS, es genügt die schlichte Entgeltangabe in Euro.

9. Wie ist bei einer „verdeckten Suche im Wege von Personalberatungsfirmen“ (Headhunter) vorzugehen?

Auch hier genügt die schlichte Angabe eines kollektivvertraglichen Entgelts.

10. Geht die Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Angaben der Ausschreibung oder auch auf den dahinterstehenden Arbeitsplatz?

Die Sanktionen beziehen sich nur auf das Vorhandensein der gesetzlichen Mindestangabe beim Inserat/bei der Ausschreibung. Eine Angabe von mehr ist möglich.

Bei Nichtangabe führt dies zur Strafe, die Falschangabe auch. Die Falschangabe wird aber im Einzelfall schwer zu erkennen sein, daher in der Praxis kaum sanktionierbar.

11. Wie gehen Leasing-Firmen bei der Personalsuche mit der Entgeltangabe um?

Hier ist zu differenzieren: Bei der sogenannten allgemeinen und einfachen Suche genügt die Angabe des Grundlohns. Ist die Suche qualifiziert, d.h. das Inserat lässt erkennen, in welche Branche überlassen wird, dann Angabe bereits des „Überlasser-Lohns“. Begründung: Der Aufbau des Kollektivvertrags der Überlasser-Branche.

12. Wie weit ist der Begriff der „Ausschreibung“ zu verstehen?

Im weitesten Sinne ist jede Art von interner und externer Publikmachung erfasst (Zeitungen, Internet, Schwarzes Brett...).

13. Wie ist mit den Schildern umzugehen „Wir stellen ein ...“, die sehr oft vor Firmeneingängen zu sehen sind?

Das sind nur allgemeine Hinweise, im Personalbüro müssen aber dann die Unterlagen für eine komplette Auskunft bereit liegen.

14. Wie ist bei Auslandsbezug vorzugehen?

Das Ziel muss ein Arbeitsplatz im österreichischen Bundesgebiet sein, dann gilt wegen des Territorialitätsprinzips das Gleichbehandlungsgesetz Neu.

15. Wie ist mit „All-In“ vorzugehen?

„All-In“ ist ein Plus und keine Mindestangabe. Auch hier ist aber das All-in - Gehalt in einer konkret zu beziffernden Höhe anzugeben.

16. Ist im Inserat die Angabe eines anerkannt transparenten internen Entgeltschemas erlaubt?

Ist das interne Entgeltschema höher (was normalerweise der Fall sein wird) als die zugehörige KV-Tabelle, dann ja.

17. Wie ist bei einer Annonce für mehrere Stellen vorzugehen?

Beziehen sich die Annoncen auf unterschiedliche Verwendungsgruppen oder Beschäftigungsgruppen, sind die zugehörigen KV-Mindestentgelte anzugeben, gehören alle Stellen in eine Verwendungsgruppe, genügt ein einmaliger Hinweis.

18. Wie ist bei einer sogenannten „Interessensuche“ - „Wir suchen MitarbeiterInnen“ vorzugehen?

Hier reicht die vorgesehene unterste KV-Gruppe mit dem Hinweis „ab Euro xxx“.

19. Wie ist allgemeine Werbung zu verstehen - „Unser Betrieb interessiert Sie? Dann bewerben Sie sich doch!?“

Das ist kein Inserat oder eine Ausschreibung im Sinne des Gesetzes; diese Werbemaßnahme ist OK.

20. Suche von Lehrlingen per Inserat

Hier kommen die Angaben der „Lehrlingsentschädigung“ zum Tragen.

21. Wie ist bei Einladungen zum „Kennenlernen“ vorzugehen - heute „Get together“ genannt?

So etwas ist eine Werbung ohne Pflicht von Angaben; stehen dahinter aber erkennbar konkrete Arbeitsplätze, dann auch hier „ab“-Angaben.

22. **Wie ist bei Personen vorzugehen, die vom KV ausgenommen sind (freie DN, GF, Vorstände)?**

Keine Entgeltangabe notwendig. Wenn für das Unternehmen keine lohngestaltende Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Mindestlohtarif, Satzungserklärung oder echte Betriebsvereinbarung [= Betriebsvereinbarung, die auf kollektivvertraglicher Ermächtigung beruht]) gilt, dann besteht keine Pflicht zur Lohnangabe im Stelleninserat.

23. **Welche Angaben bei „freien DienstnehmerInnen“?**

Keine Angaben nötig.

24. **Wie ist mit Zulagen umzugehen, personenbezogen und/oder Arbeitsschutztechnisch?**

Zulagen, die „personenbezogen“ sind, sind in das anzugebende Entgelt einzurechnen, z.B. Vorarbeiter, Kranführer oder Stapelführer.

Arbeitstechnische Zulagen („SEG“) sind nicht anzugeben, solange davon ausgegangen werden kann, dass im Zeitpunkt der Ausschreibung nicht klar ist, ob sie anfallen werden oder nicht.

25. **Ist die Anmerkung „Vordienstzeiten werden angerechnet“ unbedingt notwendig?**

Dazu gibt es 2 Schienen. Der AMS-Bereich wird diesen Satz wegen der Zumutbarkeit von Jobzuweisungen anführen, normal in der Wirtschaft selbst ist es nicht nötig (dass ein KV eingehalten wird, gilt als Grundsatzannahme).

26. **Wie steht das Bundesvergaberecht zu den Inseraten mit Entgelt des GIBG?**

Jede öffentliche Auftragsvergabe kann noch mehr Details verlangen, keine gegenseitige Bindungswirkung der Gesetze.

27. **Welche Angabe ist bei einem Teilzeit-Job vorzunehmen?**

Am Besten der Stundenlohn (ggf. vom Monatslohn herunter gebrochen) oder eine „Ab“-Angabe.

28. **Unterliegt auch eine gesuchte „geringfügige Beschäftigung“ dem neuen Gesetz?**

Ja, Geringfügigkeit ist nicht ausgenommen.

29. **Wie ist bei der Suche nach PraktikantInnen vorzugehen?**

Das hängt von der Branche und dem jeweiligen Kollektivvertrag ab.

30. Was ist bei den sogenannten „Chiffre-Inseraten“?

Angabepflicht ist hier gleich geregelt; Problem der Verfolgbarkeit bei gesetzwidrigen Ausschreibungen: Hier wird wahrscheinlich erst durch Judikatur die Lösung gefunden werden können.

31. Sind variable Entgeltbestandteile, Trinkgelder anzuführen? Prämien? Sozialzulagen?

Nein.

32. Wie wird mit Änderungen der Lohnordnungen umgegangen (z.B. KV-Erhöhungen) im Zusammenhang mit bereits geschalteten Inseraten?

Die Richtigkeit zum Zeitpunkt der Schaltung ist entscheidend.

33. Wie geht man mit Inseraten um, die vor dem 1.3.2011 geschaltet wurden?

Für sie gilt die neue Ausschreibungs-Regelung noch nicht, auch wenn über den 1.3.2011 hinweg das Inserat geschaltet bleibt.

34. Wie geht man mit neu zu schaffenden Bereichen um (z.B. bei Umstrukturierungen)?

Man muss sich überlegen, welche Qualifikation zumindest gesucht wird.

35. Wer muss ausweisen? Alle Unternehmen und Personalvermittler?

Die Verpflichtung trifft sowohl Arbeitgeber als auch Personalvermittler. Ausnahmen sind nicht vorgesehen.

36. Weitere Muster?

Jeweils vorausgesetzt der Mindestbetrag liegt beim oder über dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt:

- „Verhandlungsbasis: Euro 1.500 brutto Monatsgehalt mit Bereitschaft zur Überzahlung“
- „Wir bieten Ihnen für die Position ein marktkonformes Bruttomonatsgehalt von Euro 2.500 - Euro 3.000 je nach konkreter Qualifikation“
- „Entgelt: XX Euro/Stunde, Überzahlung möglich.“

37. **Ab welchem Datum muss Lohn in Inseraten ausgewiesen werden? Ab wann wird gestraft? Durch wen wird die Einhaltung geprüft?**

Die Verpflichtung zur Angabe im Stelleninserat tritt mit **1. März 2011** in Kraft. Die Sanktionierung eines Verstoßes gegen diese Verpflichtung erfolgt jedoch erst mit **1. Jänner 2012**.

Ab 1.1.2012 erfolgt beim ersten Verstoß eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde. Im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen. Antragsberechtigt sind der Stellenwerber und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Strafe ist eine Verwaltungsstrafe und wird von der Bezirksverwaltungsbehörde verhängt.

38. **Ändert die Novelle etwas daran, dass keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht eine freie Stelle auszuschreiben?**

Nein. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet eine Stelle auszuschreiben.

39. **Was waren die Motive des Gesetzgebers?**

Die Angabe soll als Orientierung für den Bewerber und als Verhandlungsbasis dienen. Während Männer Großteils vor einer Bewerbung Informationen über das zu erwartende Gehalt einholen gilt das für Frauen nur minoritär. Diese fehlende Information soll durch die Angabe ausgeglichen werden.