

39 Fragen und Antworten zur Gestaltung von "Stellenausschreibungen mit Entgeltangaben" gemäß Gleichbehandlungsgesetz ab 1.3.2011

Broschüre

Eine Zusammenstellung der WKÖ in Kontakt mit dem BMASK

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

Die Broschüre behandelt folgende Fragen:

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

22. Wie ist bei Personen vorzugehen, die vom Kollektivvertrag ausgenommen sind (freie Dienstnehmer, Geschäftsführer, Vorstände)?
23. Welche Angaben bei „freien DienstnehmerInnen“?
24. Wie ist mit Zulagen umzugehen?
25. Ist die Anmerkung „Vordienstzeiten werden angerechnet“ unbedingt notwendig?
26. Wie steht das Bundesvergaberecht zu den Inseraten mit Entgelt des GIBG?
27. Welche Angabe ist bei einer Teilzeit-Beschäftigung vorzunehmen?
28. Unterliegt auch eine gesuchte „geringfügige Beschäftigung“ dem neuen Gesetz?
29. Wie ist bei der Suche nach PraktikantInnen vorzugehen?
30. Was ist bei den sogenannten „Chiffre-Inseraten“?
31. Sind variable Entgeltbestandteile wie Trinkgelder, Prämien oder Sozialzulagen anzuführen?
32. Wie wird mit Änderungen der Lohnordnungen umgegangen (z.B. Kollektivvertragserhöhungen) im Zusammenhang mit bereits geschalteten Inseraten?
33. Wie geht man mit Inseraten um, die vor dem 1.3.2011 geschaltet wurden?
34. Wie geht man mit neu zu schaffenden Bereichen um (z.B. bei Umstrukturierungen)?
35. Wen trifft die Verpflichtung? Alle Unternehmen und Personalvermittler?
36. Weitere Muster?
37. Ab welchem Datum muss das Mindestentgelt in Inseraten ausgewiesen werden? Ab wann wird gestraft? Durch wen wird die Einhaltung geprüft?
38. Ändert die neue Rechtslage etwas daran, dass keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht eine freie Stelle auszuschriften?
39. Was waren die Motive des Gesetzgebers?

Stand: 01.01.2022