



ARBEIT & SOZIALES

39 FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR GESTALTUNG VON „STELLENAUSSCHREIBUNGEN MIT ENTGELT- ANGABEN“ 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

Jänner 2021-2022

Inhaltsverzeichnis

1. Wie schaut das ideale Inserat aus?	4
2. Ist der Titel des Kollektivvertrages zu nennen und 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?	5
8. Ist die Nennung von allgemeinen Kommunikationssymbolen eine Pflicht?	5
9. Wie ist bei einer „verdeckten Suche im Wege von Personalberatungsfirmen“ (Headhunter) vorzugehen?	5
10. Bezieht sich die Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Angaben der Ausschreibung oder auch auf den dahinterstehenden Arbeitsplatz	5
11. Wie gehen Personalleasing-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. Was ist bei der Suche von Lehrlingen per Inserat anzuführen?	6
21. Wie ist bei Einladungen zum „Kennenlernen“ (get together) vorzugehen?	6
22. Wie ist bei Personen vorzugehen, die vom Kollektivvertrag ausgenommen sind (freie Dienstnehmer, Geschäftsführer, Vorstände)?.....	7
23. Welche Angaben bei „freien DienstnehmerInnen“?	7
24. Wie ist mit Zulagen umzugehen?	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 einer Teilzeit-Beschäftigung 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 wie Trinkgelder, Prämien oder Sozialzulagen anzuführen?	8
32. Wie wird mit Änderungen der Lohnordnungen umgegangen (z.B. Kollektivvertragserhöhungen) 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. Wen trifft die Verpflichtung? Alle Unternehmen und Personalvermittler?	8
36. Weitere Muster?	8
37. Ab welchem Datum muss das Mindestentgelt in Inseraten ausgewiesen werden? Ab wann wird gestraft? Durch wen wird die Einhaltung geprüft?.....	9
38. Ändert die neue Rechtslage etwas daran, dass keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht eine freie Stelle auszuschreiben?	9
39. Was waren die Motive des Gesetzgebers?	9

39 FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR GESTALTUNG VON „STELLENAUSSCHREIBUNGEN 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 Kollektivvertragsmindestbezug 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 und kann man Logos abdrucken lassen?

Die Angabe des Kollektivvertragstitels, 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 - Ausnahme: Soll über Wunsch des Inserenten ein „Jahresbezug“ angegeben werden, dann ist eine Division durch 14 zugrunde zu legen.

3. Erfolgen Ausschreibungen/Inserate 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, da das Gesetz nur die eventuelle Bereitschaft zur Überzahlung verlangt. Formulierungen dieser Art sollen auf jeden Fall nicht so gestaltet sein, dass sie einer Auslobung im Sinn des ABGB 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 Kollektivvertragsmindestgrundentgelt ist.

6. Sind Inserate mit der Angabe „ArbeitnehmerInnen ab 10 Verwendungsgruppenjahren zu suchen“ möglich?

Ja, es muss aber dann das Kollektivvertragsmindestentgelt für exakt diese Verwendungsgruppe angegeben werden. Es genügt dann nicht die unterste Verwendungsgruppe.

7. Können aus Stelleninseraten individuelle Ansprüche abgeleitet werden?

Grundsätzlich sind Stelleninserate keine Auslobung gemäß ABGB, sondern eine Einladung zur Anbotsstellung (fixe Zusagen ausgenommen, vergleiche Punkt 4). Weist der Stellenbewerber aber nicht die angeforderten Qualifikationen auf, ist eine niedrigere Einstufung zulässig, als im Stelleninserat ursprünglich angeführt. Es empfiehlt sich in diesen Fällen ein Aktenvermerk im Personalakt (wegen sachlicher Rechtfertigung im Sinne des GIBG).

8. Ist die Nennung von 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. Bezieht sich 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 und daher in der Praxis kaum sanktionierbar sein.

11. Wie gehen Personalleasing-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 ist bereits der „Überlasser-Lohn“ anzuführen. 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 und keine Stellenausschreibungen oder Inserate. Im Personalbüro müssen aber dann die Unterlagen für eine komplette Auskunft bereit liegen.

14. Wie ist bei Auslandsbezug vorzugehen?

Liegt der Arbeitsplatz im österreichischen Bundesgebiet, 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?

Ja, wenn das interne Entgeltschema höher ist als die zugehörige Kollektivvertragstabelle (das ist normalerweise auch der Fall).

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

Beziehen sich die Annoncen auf unterschiedliche Verwendungs- oder Beschäftigungsgruppen, sind die zugehörigen Kollektivvertragsmindestentgelte anzugeben. Gehören aber alle Stellen in eine Verwendungs- bzw. Beschäftigungsgruppe, genügt ein einmaliger Hinweis.

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

Hier genügt die vorgesehene unterste Kollektivvertragsgruppe 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. Sondern eine Werbemaßnahme.

20. Was ist bei der Suche von Lehrlingen per Inserat anzuführen?

Hier ist die Lehrlingsentschädigung anzugeben.

21. Wie ist bei Einladungen zum „Kennenlernen“ (get together) vorzugehen?

Solche Einladungen sind Werbung. Stehen dahinter aber konkret erkennbare Arbeitsplätze, dann muss auch in diesem Fall das Mindestentgelt angeführt werden.

22. Wie ist bei Personen vorzugehen, die vom Kollektivvertrag ausgenommen sind (freie Dienstnehmer, Geschäftsführer, Vorstände)?

Hier ist keine Entgeltangabe notwendig. Wenn für das Unternehmen keine lohngestaltende Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Mindestlohntarif, Satzungserklärung oder echte Betriebsvereinbarung [= Betriebsvereinbarung, die auf kollektivvertraglicher Ermächtigung beruht]) gilt oder der betreffende Stellenbewerber vom persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrags ausgenommen ist, dann besteht keine Pflicht zur Lohnangabe im Stelleninserat.

23. Welche Angaben bei „freien DienstnehmerInnen“?

Hier ist keine Entgeltangabe notwendig.

24. Wie ist mit Zulagen umzugehen?

Personenbezogene Zulagen sind in das anzugebende Entgelt einzurechnen, z.B. Vorarbeiter, Kranführer oder Stapelführer.

Arbeitstechnische Zulagen wie z.B. Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen sind nicht anzugeben, solange im Zeitpunkt der Ausschreibung nicht klar ist, ob sie anfallen werden oder nicht.

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

Nein, außer der Kollektivvertrag sieht diese Verpflichtung vor.

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

Das Bundesvergabegesetz sieht derzeit noch keine Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts vor.

27. Welche Angabe ist bei einer Teilzeit-Beschäftigung 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, geringfügig Beschäftigte sind 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“?

Die Pflicht zur Angabe des Mindestentgelts besteht auch bei „Chiffre-Inseraten“. Es stellt sich aber das Problem der Verfolgbarkeit bei gesetzwidrigen Ausschreibungen: Hier wird wahrscheinlich erst durch Judikatur die Lösung gefunden werden können.

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

Nein.

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

Entscheidend ist die Richtigkeit zum Zeitpunkt der Schaltung des Stelleninserats.

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

Für sie gilt die Pflicht zur Angabe des Mindestentgelts noch nicht. Das gilt auch, wenn das Inserat 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. Wen trifft die Verpflichtung? Alle Unternehmen und Personalvermittler?

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

36. Weitere Muster?

Die folgenden Beispiele setzen voraus, dass der Mindestbetrag beim oder über dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt liegt:

- „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 das Mindestentgelt 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. Jänner 2012 erfolgt beim ersten Verstoß eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde. Im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu € 360,- vorgesehen. Antragsberechtigt sind der Stellenwerber und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Strafe ist eine Verwaltungsstrafe und wird von der Bezirksverwaltungsbehörde verhängt.

- 38. Ändert die neue Rechtslage 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.