



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  ÖSTERREICH

Stelleninserate dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechend gestalten

Gesetzeskonforme Entgeltangabe

Stelleninserate sind diskriminierungsfrei zu gestalten. Das gilt für ArbeitgeberInnen ebenso wie für private und öffentliche ArbeitsvermittlerInnen. Öffentliche und innerbetrieblich öffentlich gemachte Stellenausschreibungen dürfen keine Anmerkungen in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung enthalten, es sei denn, diese Merkmale sind wesentliche und entscheidende Voraussetzungen für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit. Dadurch soll erreicht werden, dass jede Person auf Grund ihrer Fähigkeiten, Qualifikation und Berufserfahrung eine faire Chance zur Bewerbung erhält.

Seit der 9. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. I Nr. 7/2011) müssen Unternehmen darüber hinaus eine Entgeltangabe machen. Stelleninserate müssen Informationen über das zu erwartende kollektivvertragliche, gesetzliche oder durch sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte Mindestentgelt sowie über die allfällige Bereitschaft zur Überzahlung enthalten.

Eine wichtige Änderung durch die 10. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. I Nr. 107/2013) betrifft die Erweiterung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten auf Unternehmen, die keinem Kollektivvertrag oder einer anderen lohngestaltenden Norm unterliegen.

Gerade in Bereichen, in denen keine lohngestaltenden Regelungen existieren, ist es nämlich für Arbeitssuchende besonders schwierig, Informationen zum ortsüblichen



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Entgelt zu erlangen. Entgeltangaben sind notwendig, um für BewerberInnen einen Anhaltspunkt zur Verfügung zu stellen.

Daher sind ArbeitgeberInnen, private ArbeitsvermittlerInnen gemäß §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, und die mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen öffentlichen Rechts (Arbeitsmarktservice) nun verpflichtet, auch in Fällen, in denen keine lohngestaltende Vorschrift wie Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Anwendung gelangen, im Stelleninserat Informationen zum branchenüblichen Mindestentgelt anzugeben. Dabei ist jenes Entgelt anzuführen, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll (§ 9 Abs 2 GIBG, § 23 Abs 2 GIBG).

Diese Maßnahme soll zur Verbesserung der Einkommenstransparenz, zu einer nachvollziehbaren Lohn- und Gehaltsfindung und zur Verringerung der bestehenden Entlohnungsnachteile von Frauen gegenüber Männern am Arbeitsmarkt beitragen.

Nicht erfasst von der Neuregelung sind ArbeitnehmerInnen mit freiem Dienstvertrag sowie Beschäftigte in Leitungspositionen, also leitende Angestellte, GeschäftsführerInnen und Vorstandsmitglieder. Vorstandsmitglieder sind keine Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und daher vom Kollektivvertrag ausgenommen. GeschäftsführerInnen können allerdings einem Kollektivvertrag unterliegen, wenn sie Beschäftigte im Sinne des privatrechtlichen ArbeitnehmerInnenbegriffs sind.

Rechtsfolgen bei fehlender Entgeltangabe

Wenn eine Stellenausschreibung keine Information über das zu erwartende Mindestentgelt enthält, sieht das Gleichbehandlungsgesetz als Sanktion eine Verwaltungsstrafe bis zu € 360.- vor.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen sind beim ersten Verstoß gegen die gesetzlichen Anforderungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei einem weiteren Verstoß mit einer Geldstrafe bis zu € 360.- zu bestrafen (§ 10 Abs 2 GIBG, § 10 Abs 3 Z 2 GIBG, § 24 Abs 2 GIBG, § 24 Abs 3 Z 2 GIBG).

Anzeigeberechtigt sind betroffene StellenwerberInnen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Entgeltangaben dienen der Orientierung und als Verhandlungsbasis für BewerberInnen. Fehlt in einem Stelleninserat die Angabe des zu erwartenden Mindestentgelts, ist das Gleichbehandlungsgebot auch dann verletzt, wenn die Ausschreibung geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei im Hinblick auf Merkmale wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung oder sexuelle Orientierung formuliert ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt, in Stellenausschreibungen das mindestens zu erwartende Entgelt entsprechend dem für die konkrete Arbeitsstelle relevanten Kollektivvertrag oder einem betrieblichen Entlohnungsschema beziehungsweise dem branchenüblichen Entgelt anzugeben. Das Entgelt kann pro Stunde, Woche, Monat oder Jahr angegeben sein, dies muss aber klar erkennbar sein.

Für Teilzeitbeschäftigte und für geringfügig Beschäftigte ist das entsprechende Mindestentgelt zu nennen. Bei Lehrlingen ist die Höhe der Lehrlingsentschädigung anzuführen.

Zulagen sind anzugeben, wenn im Zeitpunkt der Ausschreibung klar ist, dass sie anfallen werden.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Die Hinweispflicht auf eine Überzahlungsbereitschaft bezieht sich nur auf die Tatsache, nicht auf die Höhe der Überzahlung.

Die Entgeltangabe kann auch in Form einer Bandbreite für die Verhandlung angeführt werden. Dabei muss der niedrigere Betrag jedenfalls dem kollektivvertraglichen oder branchenüblichen Mindestentgelt entsprechen.

Weitere Informationen finden Sie in der Kurzinformation „Gesetzeskonforme Stellenausschreibungen“ auf www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert vertraulich und kostenfrei zu allen Fragen betreffend Gleichbehandlung und Diskriminierung.