

Arbeitsmarktservice  
Österreich

**An das BMASK  
Per e-mail**

[VII8@bmask.gv.at](mailto:VII8@bmask.gv.at)

**und an**

[begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at)

Auskunft:  
Dr. Ernst Haider  
Arbeitsmarktservice Österreich  
Treustraße 35  
Tel: 33178/527

Wien, 12.8.2010

**Betrifft:**

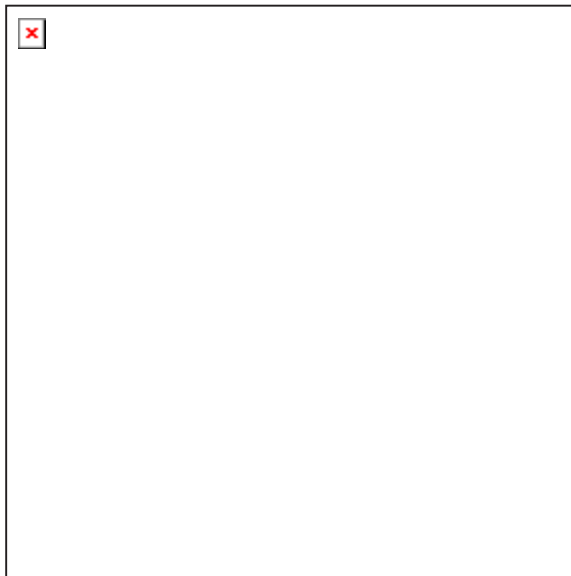
**GZ: BMASK-462.207/0017-VII/8/2010**

**Stellungnahme des Arbeitsmarktservice Österreich zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden**

Eine zentrale Neuregelung im Begutachtungsentwurf ist für die Tätigkeit des Arbeitsmarktservice die Ergänzung des Gebots zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung im § 9 (2) und des Gebots zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung im § 23 (2) um die Verpflichtung „*das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt anzugeben und gegebenenfalls auf die Möglichkeit einer Überzahlung hinzuweisen.*“

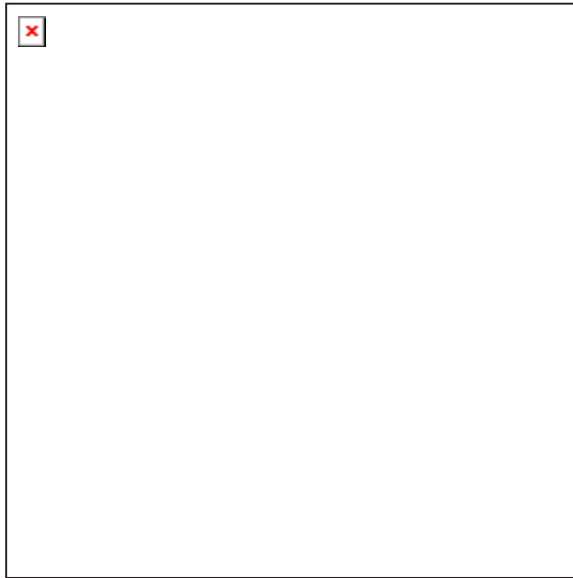
Bundesgeschäftsstelle  
A-1203 Wien, PF 64, Treustraße 35-43  
Telefon (+43 1) 33178-0, Telefax (+43 1) 33178-DW  
E-Mail [ams.oesterreich@001.ams.or.at](mailto:ams.oesterreich@001.ams.or.at)  
c:\templw.rtf  
Bankverbindung: BLZ 60000, PSK 06 000 839  
IBAN AT39 60000 00006000839, BIC OPSKATWW  
UID Nr. ATU38908009, DVR 0783307, DVR 0783293

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.



Diese Verpflichtung trifft Arbeitgeber/innen, private Arbeitsvermittler/innen und das AMS als eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts. Bei Zuwiderhandeln erfolgt in den Strafbestimmungen beim ersten Verstoß eine Verwarnung ab dem zweiten Verstoß die Verhängung einer Verwaltungsstrafe in der Höhe von € 360 durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde.

Die Materialien sprechen vom Ziel, die Einkommensunterschiede von Männern und Frauen schon beim Berufseinstieg zu bekämpfen und Frauen wie Männern Mindestinformationen über das zu erwartende Entgelt in die Hand zu geben.



Das Arbeitsmarktservice Österreich begrüßt grundsätzlich diese gesetzliche Regelung, da es in Österreich – im Gegensatz zu vielen anderen, insbesondere anglikanischen Länder – für die Betriebe unüblich ist, bei der Ausschreibung einer offenen Stelle konkrete Angaben über die Entlohnung zu machen. In der Regel wird selbst in Zeitungsinseraten auf Entlohnung nach Vereinbarung verwiesen, in einigen Fällen wird zumindest auf eine kollektivvertragliche Entlohnung hingewiesen, wobei hier in den seltensten Fällen auf die konkrete Zuordnung bzw. Einstufung eingegangen wird. Die Angabe von Bruttogehältern, wie in anderen Ländern üblich, sind in Österreich die Ausnahme.

Auch bei der Meldung von offenen Stellen über das Arbeitsmarktservice (tagesaktuelle Auswertung des e-jobroom vom 2.8.2010) wird lediglich in 1% der Inserate eine Gehaltsangabe (in der Regel Stundenlohn) gemacht. In 3% wird auf die kollektivvertragliche Entlohnung verwiesen, 52% bezahlen „nach Vereinbarung“ und der Rest macht gar keine Gehaltsangabe.

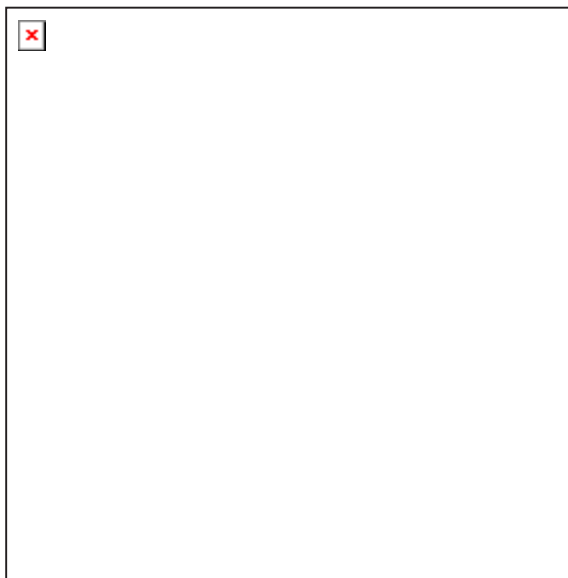
Im Hinblick auf die Gehaltstransparenz und Information von Arbeitssuchenden stellen die vorgesehen verpflichtenden Informationen über die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und eine etwaige Überzahlung in der Stellenausschreibung einen wichtigen Schritt dar, um Fairness und Überschaubarkeit zu gewährleisten.

Das Arbeitsmarktservice erlaubt sich jedoch folgende Änderungen vorzuschlagen:

**Im Hinblick auf die Strafbestimmungen des § 10 und § 24 ersucht das Arbeitsmarktservice unbeschadet des insgesamt ins Auge gefassten Geltungsbeginns per 1.1.2011 um eine Legisvakanz bis zum 1.1.2012.**

Begründet wird dies damit, dass die Neuregelung einen Mehraufwand seitens des Service für Unternehmen im Arbeitsmarktservice in der Umstellungsphase bedeutet. Insbesondere sind notwendige Adaptierungen in den AMS-internen EDV-Systemen und den AMS-Selbstbedienungstools (eJob-Room & eAMS-Konto für Unternehmen) für eine durchgängig qualitätsvolle Lösung vorzunehmen.

Eine Umsetzung der notwendigen Anpassungen in den operativen EDV-Systemen per 1.1.2011 ist in Bezug auf die bereits festgelegte EDV-Release-Terminplanung nicht mehr möglich.



Es ist davon auszugehen, dass sich diese Neuregelung aber auch auf den Einschaltgrad des AMS - zumindest in der Anfangsphase - negativ auswirken kann und damit die Gefahr besteht, den Arbeitssuchenden weniger offene Stellen über das Arbeitsmarktservice anbieten zu können.

Wahrscheinlich ist es für das Arbeitsmarktservice notwendig, eine gewisse Beratungsleistung für die Unternehmenskunden im Hinblick auf Kollektivvertragsbestimmungen auf- bzw. auszubauen und entsprechende Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen. Möglicherweise werden zahlreiche Betriebe Bedarf an einer Unterstützung zur Feststellung des kollektivvertraglichen Mindestentgeltes haben.

Es ist derzeit nicht einschätzbar, ob die vorhandenen Kollektivvertragsdatenbanken der Sozialpartnerorganisationen effizient für diese Beratungsleistung nutzbar sind. Allenfalls ist die Entwicklung einer anwenderfreundlichen (ev. Selbstbedienungs-) Datenbank im Zusammenwirken des Arbeitsmarktservice mit den Sozialpartnerorganisationen eine Möglichkeit für eine effiziente Umsetzung dieses gesetzlichen Auftrages.

In diesem Sinne sollten erst nach einer Übergangsfrist von 1 Jahr die Strafbestimmungen in den oben genannten Paragraphen in Kraft treten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Stefan Potmesil e.h.  
Vorsitzender des Verwaltungsrates