

LEITFADEN: GEHALTSANGABEN IM STELLENINSERAT

1	Einleitung	2
2	Beispiele	2
3	Rechtliche Grundlagen	3
3.1	Betroffene Unternehmen	3
3.2	Personalmarketing-Kampagnen/Employer-Branding-Kampagnen	3
3.3	Gleichzeitige Ausschreibung mehrerer Stellen	3
3.4	Ableitung individueller Ansprüche	3
3.5	Ausnahmen	3
4	Unterschiede nach Art der Anstellung	4
4.1	Teilzeit/Geringfügigkeit	4
4.2	Leasingkräfte	4
4.3	Praktikantensuche	4
4.4	„Interessentensuche“	4
5	Angabe von Gehaltsbestandteilen	4
5.1	Variable Gehaltsbestandteile (Provisionen, Prämien, Trinkgelder, Sozialzulagen)	4
5.2	Sonstige Zulagen	4
6	Quellen für zusätzliche Informationen	4

Stand: November 2014

Die karriere.at Informationsdienstleistung GmbH übernimmt keine Gewähr für die Ausführungen und schließt jegliche Haftung ausdrücklich aus.

1 EINLEITUNG

Seit 1. März 2011 sind alle Arbeitgeber und private Arbeitsvermittler verpflichtet, in Stelleninseraten das im jeweiligen Kollektivvertrag festgelegte Grundentgelt als Mindestangabe anzuführen.

Per 1. Jänner 2012 wird eine Verletzung dieser Regelung auch tatsächlich geahndet – zuerst muss mit einer Verwarnung, im Wiederholungsfall mit einer Verwaltungsstrafe in der Höhe von bis zu 360 Euro gerechnet werden.

Dieser Leitfaden soll bei der gesetzeskonformen Gestaltung von Stelleninseraten bzw. bei der Umsetzung dieser Richtlinien unterstützen.

2 BEISPIELE

Die einfachste Form einer gesetzeskonformen Gehaltsangabe könnte so aussehen:

Beispiel 1: Für die ausgeschriebene Position gilt ein KV-Mindestgrundgehalt von monatlich 2.000 Euro brutto.

Ist das ausschreibende Unternehmen bereit, mehr als das kollektivvertragliche Grundentgelt für die jeweiligen Stellen zu bezahlen (Überzahlung), so ist auf diese Bereitschaft in der Stellenanzeige hinzuweisen. Der Zeitraum auf den sich das angegebene Entgelt bezieht, ist ebenfalls anzuführen (z.B. Monatsgehalt, Jahresgehalt). Anteilige Sonderzahlungen müssen nicht angeführt werden, es sei denn, man entscheidet sich, ein Jahresgehalt anzuführen (dieses muss das 13./14. Gehalt beinhalten). Gibt es für bestimmte Positionen spezielle Anforderungen (z.B. „ab dem 10. Verwendungsgruppenjahr“), so ist auch das kollektivvertraglich festgesetzte Mindestentgelt des entsprechenden Verwendungsgruppenjahres anzugeben.

Dafür gibt es unterschiedliche Varianten:

Beispiel 2: Für die ausgeschriebene Position gilt ein KV-Mindestgrundgehalt von monatlich 2.000 Euro brutto mit Bereitschaft zur KV-Überzahlung.

Auch die Angabe von Jahresgehältern ist möglich:

Beispiel 3: Für die ausgeschriebene Position gilt ein KV-Mindestgrundgehalt von 37.587 Euro brutto pro Jahr. Geboten wird eine marktkonforme Überzahlung abhängig von Qualifikation und Erfahrung.

Die Angabe von Gehaltsbandbreiten ist ebenfalls zulässig

(der niedrigste angegebene Betrag darf das KV-Mindestentgelt nicht unterschreiten):

Beispiel 4: Das gebotene Bruttomonatsgehalt bewegt sich je nach Qualifikation und Erfahrung zwischen 2.000 und 2.700 Euro.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Laut §9 Abs. 2, Gleichbehandlungsgesetz ist „Der/Die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/ in gemäß den §§ 2ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts [...] verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.“

ACHTUNG, NEU SEIT 1. AUGUST 2013:

„Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl. Nr. 626/1991. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.“

3.1 Betroffene Unternehmen

Betroffen sind sämtliche Unternehmen, die Stellen in oder für Österreich ausschreiben, egal ob Sammelinserat, Einzelposition, Wort- oder Raumanzeige oder Online-Inserat. Wenn beispielsweise ein deutsches Unternehmen eine Stelle in Österreich ausschreibt, ist nach dem neuen Gesetz zu handeln, selbst wenn das Stelleninserat auf einer deutschen Website geschaltet wird.

3.2 Personalmarketing-Kampagnen/Employer-Branding-Kampagnen

Diese Kampagnen sind ebenfalls von der neuen Gesetzeslage betroffen, wenn damit die Besetzung konkreter Positionen bezweckt wird. Beispiele: „Nachwuchs-Regionalmanager“ (Angabe des Einstiegsgehalts „ab EUR 2.350 brutto/Monat“), „Lehrlinge“ (Angabe der Lehrlingsentschädigung).

3.3 Gleichzeitige Ausschreibung mehrerer Stellen

Sind die ausgeschriebenen Stellen unterschiedlichen Verwendungs- und/oder Beschäftigungsgruppen zuzuordnen, müssen auch die jeweils geltenden kollektivvertraglichen Mindestentgelte angeführt werden. Werden mehrere Personen gleicher Qualifikation und gleicher Verwendungsgruppe gesucht, reicht ein einmaliger Hinweis.

3.4 Ableitung individueller Ansprüche

Stelleninserate sind keine Auslobung gemäß ABGB, sondern eine Einladung zur Anbotsstellung (ausgenommen fixe Zusagen). Liegen die Qualifikationen eines Bewerbers unter den Anforderungen und ist dieser daher beim Entgelt nicht gemäß der im Inserat zugrunde gelegten Einstufung zuzuordnen, so ist es möglich, diesen Arbeitnehmer für ein Entgelt aufzunehmen, das unter dem in der Ausschreibung genannten liegt. In diesem Fall empfiehlt sich ein Aktenvermerk im Personalakt, der zur sachlichen Rechtfertigung im Sinne des GIBG dient.

3.5 Ausnahmen

Nicht betroffen von den Bestimmungen sind Positionen, auf die kein Kollektivvertrag anzuwenden ist, wie Geschäftsführer und Vorstände, sofern für diese Positionen keine andere Bestimmung (Betriebsvereinbarung, Satzung und dergleichen) gültig ist. Dasselbe gilt für freie Dienstnehmer.

4 UNTERSCHIEDE NACH ART DER ANSTELLUNG

4.1 Teilzeit/Geringfügigkeit

Im besten Fall wird für ausgeschriebene Teilzeit-Stellen der Stundenlohn (basierend auf dem im KV festgesetzten Monatslohn) angeführt. Eine weitere Möglichkeit ist natürlich die oben erwähnte Angabe in Beispiel 1. Auch eine geringfügige Anstellung ist von der neuen Gesetzeslage betroffen.

4.2 Leasingkräfte

Es ist der Grundlohn nach dem Überlasser-Kollektivvertrag anzugeben. Ausnahme: Geht aus dem Stelleninserat die konkrete Position bzw. Branche hervor, so ist das Entgelt gemäß des Kollektivvertrags des übernehmenden Unternehmens anzuführen.

4.3 Praktikantensuche

Ob die neue Gesetzeslage auch für die Suche von Praktikanten zum Tragen kommt, ist vom jeweiligen Kollektivvertrag abhängig.

4.4 „Interessentensuche“

Offene Jobausschreibungen (z.B. „suchen Mitarbeiter“) müssen das Grundentgelt der untersten vorgesehenen KV-Gruppe enthalten – mit dem Hinweis „ab monatlich EUR 1.257 brutto (Beispiel)“.

5 ANGABE VON GEHALTSBESTANDTEILEN

5.1 Variable Gehaltsbestandteile (Provisionen, Prämien, Trinkgelder, Sozialzulagen)

Variable Gehaltsbestandteile müssen nicht angegeben werden. Werden Positionen mit sehr niedrigem Grundgehalt ausgeschrieben, empfiehlt es sich im Sinne der Personalsuche, Prämien u. dgl. miteinzurechnen.

5.2 Sonstige Zulagen

Es müssen nur jene Zulagen angegeben werden, die durch die Art der ausgeschriebenen Position feststehen: z.B. Zulagen für Vorarbeiter, Kranführer etc. Individuelle Zulagen, die vom einzelnen Arbeitnehmer abhängen, sind nicht anzugeben.

6 QUELLEN FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

- **Kollektivvertragsdatenbank der Wirtschaftskammer Österreich**
<http://bit.ly/uZweGo>
- **Kollektivvertragsportal des österreichischen Gewerkschaftsbundes**
<http://bit.ly/vaa8Pm>
- **39 FAQs zur Gestaltung der „Inserate/Ausschreibungen mit Entgeltangaben“ der Wirtschaftskammer Österreich**
<http://bit.ly/sl8RUR>
- **Artikel im karriere.blog – Mindestlohn im Stelleninserat**
<http://bit.ly/oKsGCp>
- **Artikel im karriere.blog - 96% der Unternehmen machen Angaben zum Mindestlohn**
<http://bit.ly/1eWA7Wr>