

Vorschläge für die Gestaltung von Gehaltsinfos in Stellenausschreibungen Stand: November 2011

Information für Kunden

Ausgangslage

Die entsprechende Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 9 Abs. 2 GIBG) ist mit 1.3.2011 in Kraft getreten. Ab diesem Zeitpunkt müssen Stellenausschreibungen Informationen über das zu erwartende Entgelt enthalten. Das bedeutet, dass ein **konkreter Betrag in Euro** angeführt werden muss, der bloße Verweis etwa auf einen Kollektivvertrag genügt nicht.

Die Strafbestimmung, wonach nicht-gesetzeskonforme Inserate eine Verwaltungsstrafe bis 360 Euro nach sich ziehen können, **tritt mit 1.1.2012 in Kraft.**

Hinzu kommt, dass gemäß § 14 GIBG die **Vergabe von Förderungen** des Bundes an die Einhaltung auch der Gehaltsinfos geknüpft ist, d.h. dass im Einzelfall bei Verstoß Förderungen nicht gewährt werden können.

Anwendungsbereich

Den Vorgaben des GIBG betreffend KV-Mindestentgeltangaben in Stellenausschreibungen unterliegen Unternehmen, für deren Entgeltgestaltung **Kollektivverträge, Gesetze oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung** (etwa Satzung oder Betriebsvereinbarung) gelten.

Für Unternehmen und/oder Körperschaften, die keinem Kollektivvertrag zugehören oder für die keine lohngestaltende Vorschrift gilt, besteht keine Pflicht zur Entgeltangabe.

Bund, Länder und Gemeinden sind von dieser Vorschrift nicht betroffen (keine Anwendung des GIBG).

Auch für Personen, die vom KV ausgenommen sind, ist keine Entgeltangabe notwendig. Das bedeutet, dass bei Stellenausschreibungen für **Werkvertragsnehmer, freie Dienstnehmer oder Geschäftsführer/Vorstände keine Angaben** über das KV-Mindestentgelt gemacht werden müssen.

Für die Gestaltung der Stelleninserate gibt es mehrere Varianten. Grundsätzlich wird Variante 1 empfohlen:

Variante 1 (Iventa Empfehlung)

Im Falle einer Überzahlung des Kollektivvertrages wird die Angabe eines marktkonformen Jahresbruttogehaltes (all-in) mit einer „Ab-Klausel“ empfohlen.

- **Klausel in deutscher Sprache:** „Jahresbruttogehalt: ab EUR [konkreter Betrag] (all-in) abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung.“
- **Klausel in englischer Sprache:** „Annual gross salary: EUR [concrete amount] (all-in) according to skills and experience.“

Diese Angaben können durch einen Hinweis auf unternehmensspezifische Benefits und/oder die Marktkonformität („Wir bieten ein marktkonformes Jahresbruttogehalt...“) ergänzt werden.

Durch die empfohlene Klausel sollen zwei Ziele erreicht werden: rechtskonforme Umsetzung *und* eine möglichst attraktive Ausweisung des Gehalts.

Variante 2:

Sollte **kein All-in Angebot** gewollt sein, so kann die Klausel wie folgt aussehen:

- Klausel in deutscher Sprache: „Jahresbruttogehalt: ab EUR [konkreter Betrag] (exkl. Zulagen und Überstunden) abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung.“
- Klausel in englischer Sprache: „Annual gross salary: EUR [concrete amount] (excl. extra pay and overtime) according to skills and experience.“

Variante 3 (nur Angabe des KV-Mindestentgelts):

Sollte die **Angabe des KV-Mindestentgelts** gewünscht sein, dann empfiehlt sich der konkrete Hinweis auf das Mindestentgelt nach Kollektivvertrag und die Bereitschaft auf Überzahlung. In der Regel wird hier das Monatsentgelt angegeben.

- Klausel in deutscher Sprache: „Monatsbruttogehalt: ab EUR [konkreter Betrag] (lt. Kollektivvertrag), Überzahlung abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung möglich.“
- Klausel in englischer Sprache: „Monthly gross salary: EUR [concrete amount] (acc. to collective bargaining agreement), additional payment according to skills and experience possible.“

Kontaktinformation für Fragen:

Iventa Personalanzeigen GmbH

Telefon +43/1/523 49 44-0

E-Mail anzeigen@iventa.at

www.iventa.at