

**FAQ Liste für die Angabe von
Gehaltsinformationen in Stellenausschreibungen
Stand: August 2013**

Seit 1. 3. 2011 sind alle Arbeitgeber (unabhängig von der Betriebsgröße) sowie private Arbeitsvermittler verpflichtet, in ihren Stelleninseraten - als Mindestangabe - **das kollektivvertragliche Grundentgelt anzuführen und (wenn eine solche besteht) auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen.**

Der neue § 9 Abs. 2 im Gleichbehandlungsgesetz lautet nun wie folgt:

„Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist 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. 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.“

1. Seit wann gilt die neue Bestimmung?

Antwort: Seit 1. 3. 2011. Mit August 2013 wurde die Änderung bezüglich KV-freier Wirtschaftsbereiche eingefügt.

Verwaltungsstrafen können seit 1. 1. 2012 verhängt werden.

2. Was gilt als Personalanzeige im Sinne des Gesetzes?

Antwort: Jede Anzeige, die auf die Besetzung einer konkreten Stelle abzielt. Erfasst sind sowohl Raumanzeigen als auch Wortanzeigen – ganz egal, ob diese in Print, im Internet oder am „Schwarzen Brett“ erscheinen.

3. Sind allgemeine Marketing-Kampagnen im Personalbereich (sog. Employer-Branding-Kampagnen) auch erfasst?

Antwort: Ja, wenn es um konkrete Positionen geht und eine Bewerbungsmöglichkeit vorhanden ist. Wenn z. B. ein Unternehmen eine „Lehrlings-Suche“ startet, dann ist die Lehrlingsentschädigung anzugeben. Sucht ein Unternehmen etwa „Nachwuchsführungskräfte“, dann muss das Einstiegsgehalt nach dem Muster „ab EUR XXX“ angegeben werden.

Allgemeine Imageinserate oder Einladungen zum allgemeinen Kennenlernen („Werden Sie Teil unseres Teams“) erfüllen nicht den Begriff des Stelleninserates. Entscheidend ist die Bewerbungsmöglichkeit für einen konkreten Arbeitsplatz.

4. Für welche Arbeitgeber und Positionen gilt dieses Gesetz?

Antwort: Die Bestimmungen gelten nur für Arbeitsplätze mit Österreichbezug. Sucht jedoch ein Unternehmen mit Sitz in Österreich eine neue MitarbeiterIn für eine Niederlassung im Ausland (z.B. für eine zeitlich befristete Entsendung dorthin) und wird der Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen mit Sitz in Österreich geschlossen und nicht mit der Niederlassung im Ausland, so kommt österreichisches Arbeitsrecht zur Anwendung. Das Inserat hat daher Lohnangaben zu enthalten.

Umgekehrt entfällt die Angabepflicht, wenn kein Österreichbezug besteht, auch wenn das Inserat in Österreich geschaltet wird. Beispiel: Unternehmen mit Sitz in Deutschland sucht für die deutsche Niederlassung (Arbeitsvertrag wird dort abgeschlossen) in einem österreichischen Medium. Hier besteht keine Pflicht zur Gehaltsangabe.

5. Was ist mit Mitarbeitern in Wirtschaftsbereichen, in denen es keinen Kollektivvertrag (in weiterer Folge KV genannt) gibt?

Antwort: Hier hat es mit 1. 8. 2013 eine Änderung gegeben. Nunmehr sind auch bei Positionen, die nicht vom KV oder einer sonstigen lohngestaltenden Vorschrift wie Gesetz, Mindestlohntarif, Satzungserklärung oder echte Betriebsvereinbarung (= Betriebsvereinbarung, die auf kollektivvertraglicher Ermächtigung beruht)

erfasst sind, entsprechende Angaben zu machen. In diesem Fall ist das Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Vertragsverhandlungen dienen soll.

Konkret bedeutet dies nun: es gibt im Bereich der Unternehmen KEINE Ausnahmen mehr. Auch dort, wo es tatsächlich keinen KV gibt – etwa Freizeit- und Glückspielbereich – ist nun eine Angabe zu machen. Vorstände und Geschäftsführer sind weiterhin ausgenommen, daher entfällt hier die Informationspflicht.

6. Welche Angaben sind bei freien Dienstnehmern oder Werkvertragsnehmern erforderlich?

Antwort: Hier sind keine Angaben notwendig.

7. Wie ist das Mindestentgelt laut KV oder sonstigen gehaltsrechtlichen Bestimmungen genau anzugeben?

Antwort: Es genügt der Lohn (als Zahl in Euro) der entsprechenden Gruppe mit Erkennbarkeit der Zeiteinheit von Stunde, Woche, Monat oder Jahr. Anteilige Sonderzahlungen sind nicht anzuführen, außer bei der Angabe des Jahresgehaltes (dieses muss inklusive 13./14. Gehalt sein). Anforderungen an die Position müssen entsprechend berücksichtigt werden. Wird etwa jemand „ab 10 Verwendungsgruppenjahren“ gesucht, dann muss das KV-Mindestentgelt für genau diese Gruppe angegeben werden.

8. Wie ist konkret mit Zulagen umzugehen? Welche Zulagen sind anzugeben?

Antwort: Anzugeben sind nur jene Zulagen, die von vorneherein durch die Art der Position feststehen, also z. B. Zulagen für Kranführer, Vorarbeiter etc.

Nicht anzugeben sind individuelle Zulagen, die vom konkreten Arbeitnehmer abhängen.

9. Müssen variable Gehaltsbestandteile (z. B. Provisionen bei Vertriebsmitarbeitern/-innen, Prämien, Trinkgelder, Sozialzulagen) eingerechnet werden?

Antwort: Diese müssen nicht eingerechnet werden. Bei Positionen mit sehr niedrigem Grundgehalt empfiehlt sich jedoch eine Angabe inklusive variabler Gehaltsbestandteile.

10. Welche Angabe ist bei einem Teilzeit-Job vorzunehmen?

Antwort: Idealerweise der Stundenlohn (ggf. vom Monatslohn heruntergebrochen) oder eine „ab EUR XXX“-Angabe.

11. Was muss bei Leiharbeitern (Personal-Leasing) angegeben werden?

Antwort: Grundsätzlich ist der Grundlohn nach dem Überlasser-KV anzugeben. Nur wenn aus der Anzeige die konkrete Position/Branche bereits erkennbar ist, dann ist das Entgelt nach dem KV des übernehmenden Unternehmens anzugeben.

12. Wie ist bei einer Anzeige für mehrere Stellen vorzugehen?

Antwort: Bezieht sich das Inserat auf unterschiedliche Verwendungsgruppen oder Beschäftigungsgruppen, sind die zugehörigen KV-Mindestentgelte anzugeben.

Gehören alle Stellen in eine Verwendungsgruppe, genügt ein einmaliger Hinweis.

13. Wie ist bei einer sogenannten Interessentensuche – „Wir suchen MitarbeiterInnen“ – vorzugehen?

Antwort: Hier reicht die vorgesehene unterste KV-Gruppe mit dem Hinweis „ab EUR XXX“.

14. Muss in der Anzeige immer der Bezug zum Mindestentgelt laut KV erfolgen?

Antwort: Nein. Das Gesetz erlaubt grundsätzlich 2 Möglichkeiten:

- Die Angabe des Mindestentgelts laut KV mit Angabe zur Überzahlung soweit diese erfolgt;
- Oder
- Die Angabe eines darüber hinausgehenden Entgelts pro Zeiteinheit (etwa Monat, Jahr). Soweit dieses über dem KV liegt, steht es dem Unternehmen völlig frei, welche Summe angeführt wird.

15. Welche Variante soll gewählt werden?

Antwort: Das kann nur gemeinsam mit dem Arbeitgeber entschieden werden. Relevante Faktoren können sein:

- Branchenüblichkeit
- Unternehmenskultur
- Wirkung innerhalb des Unternehmens
- Gewünschte Marketingwirkung für die Position
- Hierarchiestufe der Position

Grundsätzlich wird im Falle einer Überzahlung des Kollektivvertrages 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.“

Siehe zu Details auch unsere Kundeninformation mit weiteren Klausелеmpfehlungen.

16. Wie ist vorzugehen, wenn es zu einer Kollektivvertragserhöhung kommt, nachdem das Inserat veröffentlicht wurde, das Bewerbungsverfahren aber noch läuft?

Antwort: Maßgebend ist die Richtigkeit zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung.

17. Welche rechtlichen Konsequenzen hat ein Verstoß?

Antwort: Ab 1. 1. 2012 erfolgt beim ersten Verstoß eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde. Erst im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 EUR vorgesehen. Antragsberechtigt sind der Stellenwerber und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Kontaktinformation für Fragen:

Iventa Personalanzeigen GmbH

Telefon: +43/1/523 49 44-0

E-Mail: anzeigen@iventa.at

www.iventa.at