

## ANGABE DES MINDESTENTGELTS IM STELLENINSERAT

Ab 1. März 2011 sind in Stelleninseraten verpflichtend Angaben zum Mindestentgelt zu machen. Diese Verpflichtung trifft

- Arbeitgeber,
- private Arbeitsvermittler und
- mit der Arbeitsvermittlung betraute Personen öffentlichen Rechts.

### Begriff des Stelleninserates

Der Begriff des Stelleninserates erfasst interne (am „Schwarzen Brett“) und externe (in Zeitungen, im Internet usw.) Veröffentlichungen, in denen ein konkreter Arbeitsplatz ausgeschrieben wird.

Allgemeine Hinweise auf Schildern wie z.B. „Wir stellen ein ...“ oder Einladungen zum allgemeinen Kennenlernen („Get together“) erfüllen nicht den Begriff des Stelleninserates, sofern nicht ein konkreter Arbeitsplatz ins Auge gefasst wird.

### Mindestentgelt

Im Stelleninserat ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte Mindestentgelt anzugeben. Diese Angabe hat

- betragsmäßig,
- unter Anführung der Zeiteinheit von Stunde/Woche/Monat,
- ohne anteilige Sonderzahlungen,
- unter Einrechnung personenbezogener Zulagen, die bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt sind (z.B. bei Vorarbeitern).

zu erfolgen.

Der Arbeitgeber kann im Stelleninserat auf seine Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung hinweisen.

### Vorsicht!

Gewährt der Arbeitgeber dem Stellenwerber trotz angekündigter Bereitschaft keine kollektivvertragliche Überzahlung, besteht das Risiko, dass dieser aufgrund seines Alters, seines Geschlechtes oder eines anderen Diskriminierungstatbestandes einen Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung geltend macht.

Eine Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts besteht auch bei Ausschreibungen von Stellen für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte.

### Tipp!

Die Angabe eines „Lohnes/Gehaltes ab .... € brutto“ mit dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt reicht aus.

Nicht zwingend vorgeschrieben sind:

- die Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrages,
- die Berücksichtigung von zusätzlichen Einstufungskriterien (Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung), außer es wird ausdrücklich nach einer berufserfahrenen Person gesucht,
- die Einrechnung arbeitstechnischer Zulagen, wenn diese der Höhe nach variieren - was auch bei Trinkgeldern der Fall ist.

Bei einem Stelleninserat eines Arbeitskräfteüberlassers genügt im Falle einer allgemeinen Personalsuche die Angabe des Grundlohns. Ist bei einer qualifizierten Personalsuche die Branche, in die der Stellenbewerber überlassen werden soll, bereits bekannt, ist der „Überlasser-Lohn“ auszuweisen.

### Vorsicht!

Findet für das Unternehmen keine lohngestaltende Vorschrift, wie Kollektivvertrag, Mindestlohntarif, Satzungserklärung oder echte Betriebsvereinbarung, Anwendung, ist keine Angabe des Mindestentgelts erforderlich.

### Beispiele für Formulierungen:

„Wir suchen ... zu € ... brutto monatlich.“

„Entgelt: € ... brutto/Stunde, Überzahlung möglich.“

„Wir bieten Ihnen für die Position ein marktkonformes Bruttomonatsgehalt von € ... brutto bis € ... brutto je nach konkreter Qualifikation.“

„ ... gesucht; überkollektivvertragliche Entlohnung ab € ... brutto.“

„Verhandlungsbasis: € ... brutto Monatsgehalt mit Bereitschaft zur Überzahlung“

### Tipp!

Nimmt der Arbeitgeber einen Bewerber auf, obwohl dieser geringere Qualifikationen besitzt, als im Inserat gefordert, ist die Vereinbarung eines geringeren - vom Kollektivvertrag gedeckten - Entgeltes zulässig, wenn sich damit auch die besetzte Position bzw. zumindest deren Aufgabenbereich ändert.

### Sanktionen

Stellenwerber können keine individuellen Ansprüche aus einer Verletzung dieser Verpflichtungen ableiten. Stellenwerber oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft können aber bei der Bezirksverwaltungsbehörde eine Anzeige erstatten.

Die Bezirksverwaltungsbehörde nimmt bei erstmaliger Verletzung der Verpflichtungen eine Verwarnung vor, bei weiteren Verstößen verhängt sie eine Verwaltungsstrafe bis zu € 360. Diese Strafsanktion gilt für Verletzungen, die ab dem 1. Jänner 2012 erfolgen.

Stand: Dezember 2011

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:  
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,  
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,  
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010  
**Hinweis:** Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!