



FACTSHEET | MAI 2023



VERBINDLICHE ANGABEN

im Stelleninserat

Inhalt

EINLEITUNG	3
BEISPIELE	5
RECHTLICHE GRUNDLAGEN	8
Betroffene Unternehmen	8
Personalmarketing- und Employer-Branding-Kampagnen	9
Gleichzeitige Ausschreibung mehrerer Stellen	9
Ableitung individueller Ansprüche	9
Ausnahmen	9
Ausländische Arbeitgeber	10
UNTERSCHIEDE NACH ART DER ANSTELLUNG	11
Teilzeit/Geringfügigkeit	11
Leasingkräfte	11
„Interessent*innensuche“	11
Praktikant*innensuche	11
ANGABE VON GEHALTSBESTANDTEILEN	12
Variable Gehaltsbestandteile	12
Sonstige Zulagen	12
QUELLEN FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN	13

Trotz sorgfältiger Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr und eine Haftung der karriere.at GmbH ist ausgeschlossen. Bitte erkundigen Sie sich jedenfalls bei einem Experten Ihres Vertrauens über die individuellen Maßnahmen für Ihr Unternehmen.

Über
Geltungs-
bereiche,
rechtliche
Hintergründe &
Formulierungs-
beispiele

Einleitung

Gesetzliche Bestimmungen gegen Diskriminierung gibt es in Österreich viele. Der Fokus in diesem Factsheet liegt auf dem Gleichbehandlungsgesetz. Nach diesem sind alle Arbeitgeber, private Arbeitsvermittler*innen und mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts verpflichtet, Stellenausschreibungen geschlechtsneutral zu formulieren.

Die Stellenausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen – ausgenommen natürlich, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist, etwa bei einer Opernsängerin.

Seit einer Erkenntnis des österreichischen Verfassungsgerichtshofes 2018 wird diskutiert, ob die geschlechtsneutrale Formulierung nicht nur auf das männliche und weibliche Geschlecht anwendbar sein soll, sondern auch auf intergeschlechtliche Personen. Tendenziell wird diese Auffassung von Jurist*innen bejaht, es fehlt aktuell aber eine abschließende Klärung dieser Frage durch Gesetz oder Rechtsprechung. Mehr Hintergrundinformationen und Beispiele zum Gendern finden Sie in diesem Artikel: [Gendern im Stelleninserat](#).

Darüber hinaus ist in Stelleninseraten je nach Branche entweder das im jeweiligen Kollektivvertrag festgelegte Mindestentgelt oder jenes Entgelt, das als Mindestgrundlage für die Entgeltsverhandlung dienen soll, als Mindestangabe anzuführen. Auf die Bereitschaft zur Überzahlung kann hingewiesen werden.

Das alles gilt sowohl für externe Anzeigen (z. B. auf Jobportalen) als auch für interne Inserate (z. B. Schwarzes Brett, Intranet oder Infoscreen).

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

Dieser Leitfaden

soll Sie bei der gesetzeskonformen Gestaltung Ihrer Stelleninserate unterstützen.



Beispiele



Die einfachste Form einer gesetzeskonformen Gehaltsangabe könnte so aussehen:

1. Für die ausgeschriebene Position gilt der Kollektivvertrag für [Branche], das Mindestgrundgehalt liegt bei monatlich 2.000 Euro brutto.
2. Das monatliche Mindestentgelt liegt bei 2.000 Euro brutto.
3. Das monatliche Mindestentgelt beträgt 1.200 Euro brutto für 20 Wochenstunden.
4. Für die ausgeschriebene Teilzeit-Position gilt der Kollektivvertrag für [Branche], das Mindestgrundgehalt liegt auf Vollzeitbasis bei monatlich 2.000 Euro brutto.

Ist das ausschreibende Unternehmen bereit, mehr als das angeführte Grundentgelt für die jeweilige Stelle 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). Bei Teilzeitstellen wird zudem das Gehalt auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung (38,5 oder 40 Wochenstunden) angegeben oder das Teilzeit-Gehalt unter der genauen **Stundenangabe**.

Anteilige Sonderzahlungen müssen nicht angeführt werden, es sei denn, man ent-

scheidet sich dafür, 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.

**Gehaltsangaben
in Stelleninseraten
sind in Österreich
verpflichtend.**

Für die Bereitschaft zur Überbezahlung gibt es unterschiedliche Varianten:

1. Für die Position gilt der Kollektivvertrag für [Branche], das Mindestgrundgehalt liegt bei monatlich 2.000 Euro brutto mit Bereitschaft zur KV-Überzahlung.
2. Das monatliche Mindestentgelt liegt bei 2.000 Euro brutto. Es besteht Bereitschaft zur Überzahlung.

Auch die Angabe von Jahresgehältern ist möglich:

1. Für die ausgeschriebene Position gilt der Kollektivvertrag für [Branche], das Mindestgrundgehalt von 37.587 Euro brutto pro Jahr auf Vollzeitbasis. Geboten wird eine marktkonforme Überzahlung abhängig von Qualifikation und Erfahrung.
2. Das jährliche Mindestentgelt liegt bei 37.587 Euro brutto pro Jahr auf Vollzeitbasis. Geboten wird eine marktkonforme Überzahlung abhängig von Qualifikation und Erfahrung.

Gehaltsbandbreiten* sind ebenfalls zulässig:

1. Das gebotene Bruttomonatsgehalt bewegt sich je nach Qualifikation und Erfahrung zwischen 2.000 und 2.700 Euro.

*Falls ein KV zur Anwendung kommt, darf der niedrigste angegebene Betrag das KV-Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten.



Das Gehalt
lässt sich im Stelleninserat in
unterschiedlicher Form darstellen.

Gesetzliche Bestimmungen gibt es *vieler*.

Wir helfen Ihnen, einen
Überblick über die wichtigsten
Punkte zu bekommen.

Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 9 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) heißt es:

„Der/die Arbeitgeber/in o. private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen

Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

Laut § 9 Abs 2 GIBG ist „Der/Die Arbeitgeber/in o. 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“. 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.“



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 oder für Österreich ausschreibt, ist nach österreichischem Recht zu handeln, selbst wenn das Stelleninserat auf einer deutschen Website geschaltet wird.

Jedes Stelleninserat, das in Österreich ausgeschrieben wird, muss den Vorgaben des österreichischen Rechts entsprechen.

Personalmarketing- und Employer-Branding-Kampagnen

Diese Kampagnen sind ebenfalls betroffen, wenn damit die Besetzung konkreter Positionen bezweckt wird. Beispiele: „Nachwuchs-Regio-

nalmanager m/w/d“ (Angabe des Einstiegsgehalts „ab EUR 2.350 brutto/Monat“), „Lehrlinge m/w/d“ (Angabe der Lehrlingsentschädigung).

Gleichzeitige Ausschreibung mehrerer Stellen

Sind die ausgeschriebenen Stellen unterschiedlichen Verwendungs- und/oder Beschäftigungsgruppen zuzuordnen, müssen auch die jeweils geltenden (kollektivvertraglichen) Min-

destentgelte angeführt werden. Werden mehrere Personen gleicher Qualifikation und gleicher Verwendungsgruppe gesucht, reicht ein einmaliger Hinweis.

Ableitung individueller Ansprüche

Stelleninserate sind eine Einladung zur Angebotsstellung (ausgenommen sind fixe Zusagen). Liegen die Qualifikationen einer Bewerber*in unter den Anforderungen und ist diese*r daher beim Entgelt nicht gemäß der im Inserat zugrunde gelegten Einstufung zuzuordnen, so

ist es möglich, diese Arbeitnehmer*innen 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.

! Ausnahmen

Es liegt **keine Diskriminierung** vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt, z. B. die oben genannte Opernsängerin oder eine Fitnesstrainerin für ein Fitnessstudio exklusiv für Frauen.



Ausländische Arbeitgeber

Die Pflicht zur Angabe des Mindestentgelts entfällt, wenn sowohl Unternehmenssitz als auch Dienstort außerhalb Österreichs liegen und kein österreichisches Recht zur Anwendung kommt. Vorsicht, es könnten in diesem Fall andere nationale Verpflichtungen zur Stel-

lenanzeige zum Tragen kommen. Sucht ein Arbeitgeber, der den Firmensitz außerhalb von Österreich hat, jedoch Mitarbeiter*innen für einen österreichischen Standort, ist eine Gehaltsangabe notwendig.

Beispiele

1. Ein Unternehmen aus Budweis sucht auf [karriere.at](#) Mitarbeiter*innen für einen Standort in Tschechien: Hier sind keine Angaben nach dem österreichischen GIBG nötig, da tschechisches Recht gilt (eventuell gibt es aber eine zu berücksichtigende tschechische Norm).
2. Ein Unternehmen aus München sucht auf [karriere.at](#) Mitarbeiter*innen für einen Standort in Graz: Angaben nach dem österreichischen GIBG sind vorgeschrieben, da das GIBG anzuwenden ist.

Liegen Unternehmenssitz und Dienstort außerhalb von Österreich, kommt

kein österreichisches Recht zur Anwendung.



Unterschiede Gehaltsangaben nach Art der Anstellung

Teilzeit/Geringfügigkeit

Im besten Fall wird für ausgeschriebene Teilzeit-Stellen der Brutto-Stundenlohn (basierend auf dem festgesetzten monatlichen Mindestgrundgehalt/-entgelt) angeführt. Eine weitere

Möglichkeit ist natürlich die oben erwähnte Angabe in Beispiel 1. Auch auf eine geringfügige Anstellung kommen die Angaben nach dem GIBG zur Anwendung.

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.

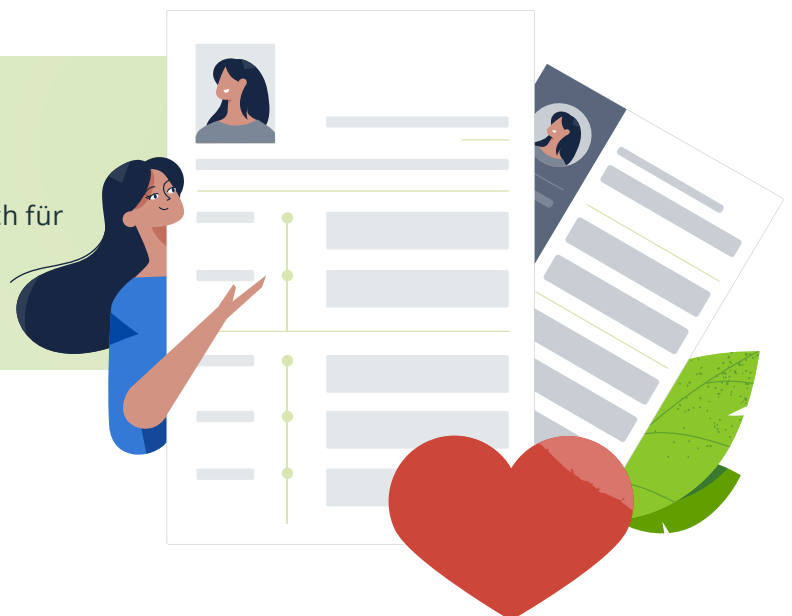
„Interessent*innensuche“

Offene Jobausschreibungen (z. B. „Suchen Mitarbeiter m/w/d“) müssen das Mindestgrundgehalt der untersten vorgesehenen KV-Gruppe oder die Position mit dem niedrigsten

Grundgehalt auf Vollzeitbasis enthalten – mit dem Hinweis „ab monatlich EUR 1.257 brutto (Beispiel)“.

! Praktikant*innensuche

Achtung: Die Gesetzeslage gilt auch für die Suche von Praktikant*innen.



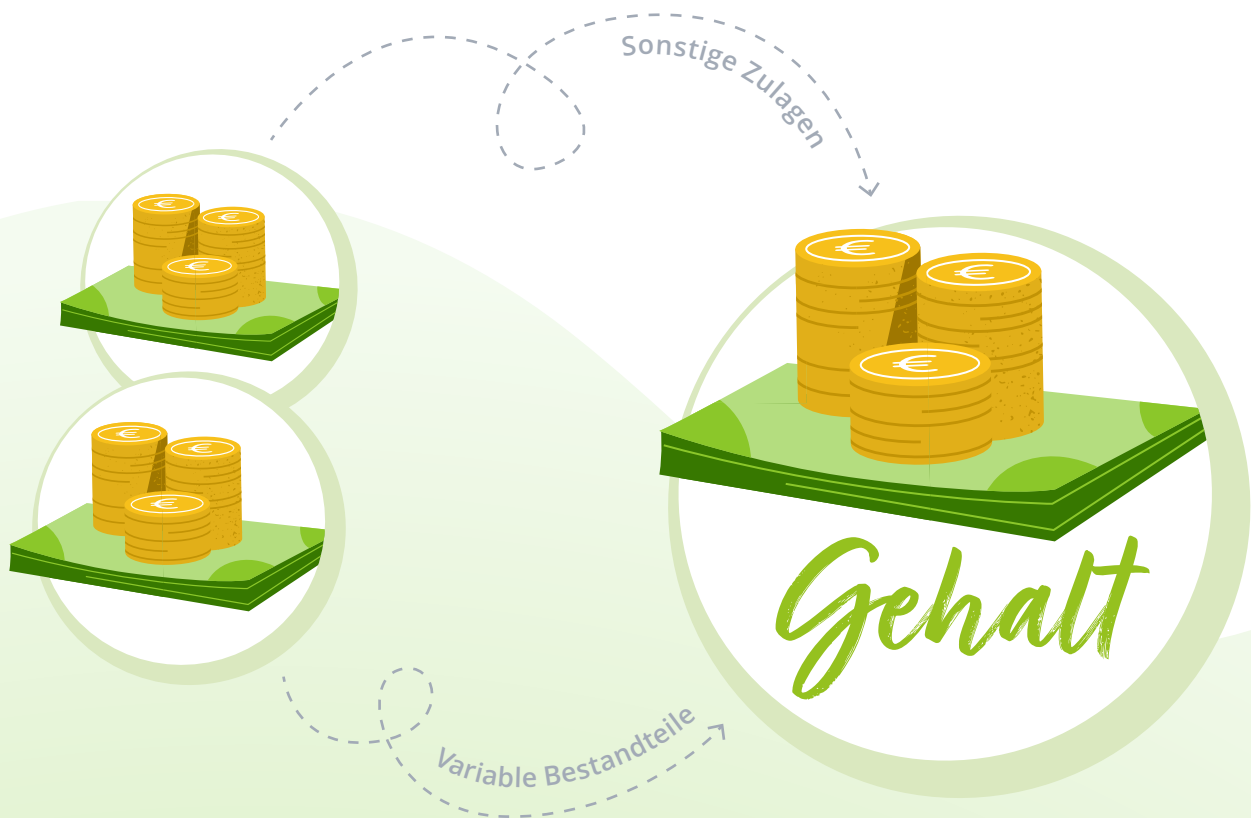
Unterschiede von Gehaltsbestandteilen

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 und dergleichen gesondert auszuweisen.

Sonstige Zulagen

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



Leseempfehlungen

KOLLEKTIVVERTRAGSDATENBANK

der Wirtschaftskammer Österreich

KOLLEKTIVVERTRAGSPORTAL

der Wirtschaftskammer Österreich

39 FAQs

zur Gestaltung der „Inserate/Ausschreibungen mit Entgeltangaben“ der Wirtschaftskammer Österreich

RECHTSINFORMATIONSSYSTEM DES BUNDES

GENDERN IM STELLENINSERAT: SO GEHT'S!

[karriere.at](https://www.karriere.at)

GENDERGERECHTE SPRACHE IN STELLENINSERATEN

[karriere.at](https://www.karriere.at)

Über [karriere.at](https://www.karriere.at)

[karriere.at](https://www.karriere.at) ist mit monatlich bis zu 4,5 Mio. Besuchen Österreichs größtes Online-Jobportal. Mit reichweitenstarken Jobinseraten, Employer Branding-Lösungen und einer Bewerber*innen-Datenbank finden Unternehmen auf [karriere.at](https://www.karriere.at) passende Kandidat*innen und können sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Jobsuchende können auf [karriere.at](https://www.karriere.at) auf über 30.000 Stellenangebote zugreifen und finden Informationen rund um die Themen Karriere und Arbeitsmarkt.

Das Unternehmen wurde 2004 in Linz gegründet und beschäftigt aktuell über 230 Mitarbeiter*innen in Linz und Wien.

karriere.at GmbH

Donaupromenade 1, 4020 Linz | +43 (0) 732 90 82 00-0

Jakov-Lind-Straße 2, 1020 Wien | +43 (0) 1 917 2410-0

www.karriere.at | redaktion@karriere.at