

Personalsuche, aber rechtlich richtig!

Nicht nur Personalsuche ist schwierig, auch die korrekte Formulierung der Stellenausschreibung. Im zweiten Teil der Serie erklärt die erfahrene HR-Expertin Anna Kraft alles rund um die rechtlich richtigen Gehaltsangaben.



Seit 1. März 2011 sind Arbeitgeber und Arbeitsvermittler dazu verpflichtet, das Mindestentgelt in Stelleninseraten anzugeben. © Pixabay

Das lesen Sie in diesem Artikel

- **Mindestentgelt im Stelleninserat**
- **Was ist ein Stelleninserat?**
- **Das sagt das Gesetz**
- **Variante eins**
- **Variante zwei**
- **Variante drei**

- **Variante vier**
- **Jobsuche auf www.fleischundco.at**

Mindestentgelt im Stelleninserat

Im letzten Artikel (Fleisch & Co 4/23) haben wir uns mit dem Thema **Personaleinstellen**, aber rechtlich richtig, beschäftigt. Im Besonderen mit dem Bereich Gleichbehandlungsgesetz und den damit verbundenen Diskriminierungsverboten. Im zweiten Teil der Serie widmen wir uns dem Thema Mindestentgelt in Stelleninseraten.

Was ist ein Stelleninserat?

Der Begriff Stelleninserat umfasst alle externen sowie internen öffentlichen Ausschreibungen, in denen ein konkreter Arbeitsplatz ausgeschrieben wird. Achtung: „Wir stellen ein ...“ auf Anschlagtafeln, Schildern etc. erfüllen nicht (!) den Begriff des Stelleninserates auch „Kennenlern-Termine/ Get together“ zählen nicht dazu, sofern es sich nicht um einen konkreten Arbeitsplatz handelt.

Das sagt das Gesetz

Seit 1. März 2011 sind Arbeitgeber und Arbeitsvermittler dazu verpflichtet, das Mindestentgelt in Stelleninseraten anzugeben. Diese Angabe kann das Jahresgehalt, den Monatslohn oder den Stundenlohn nennen. Die Verpflichtung trifft Arbeitgeber, private Arbeitsvermittler sowie Personen des öffentlichen Rechts, die mit der Arbeitsvermittlung betraut sind. Wie gibt man nun das Gehalt gesetzeskonform in Stelleninseraten an? Wir haben vier kleine Praxisbeispiele zum besseren Verständnis für Sie vorbereitet:

Variante eins

„Das monatliche Mindestentgelt liegt auf Vollzeitbasis bei 1.878,60€ brutto.“

Die einfachste Form der Gehaltsangabe umfasst die Angabe des monatlichen Mindestentgelt, selbstverständlich auf Basis des jeweiligen

Kollektivvertrages. Sollte kein Kollektivvertrag vorhanden sein, so ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz „jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll“.

Variante zwei

„Wir bieten ein jährliches Mindestentgelt von 37.587 Euro brutto pro Jahr.“ Anstelle des monatlichen Entgelts, kann natürlich auch das Jahresgehalt (inclusive 13. und 14. Gehalt) angegeben werden. Unsere Empfehlung: Da diese Variante relativ wenig Information beinhaltet, empfiehlt es sich, zusätzlich die Angabe des Kollektivvertrages oder der Wochenstunden, für die das Gehalt anzugeben. Handelt es sich um eine Position, die ein bestimmtes Mindest-Verwendungsgruppenjahr erfordert, muss das Mindestgehalt für diese Stufe laut Kollektivvertrag angegeben werden.

Variante drei

„Für die ausgeschriebene Position gilt der Kollektivvertrag für Branche ‚xxx‘, das Mindestgrundgehalt liegt bei monatlich 2000 Euro brutto mit Bereitschaft zur KV-Uberzahlung.“

Bei diesem Beispiel wird veranschaulicht, wie der jeweilige Kollektivvertrag in die Angabe des Gehalts gut integriert werden kann. Unsere Empfehlung: Auch ohne Angabe des Kollektivvertrages sollte die Bereitschaft zur Überzahlung angegeben werden. Beispiel: „marktkonforme Überzahlung“, ist eine übliche Formulierung.

Variante vier

„Wir bieten ein Bruttomonatslohn je nach Qualifikation und Erfahrung zwischen 2000 und 2700 Euro auf Vollzeitbasis.“ Wie sie wahrscheinlich alle aus eigener Erfahrung wissen, ist die am meisten gestellte Frage bei Bewerbungsgesprächen, die nach dem Gehalt beziehungsweise Lohn. Mit den oben angeführten Praxisbeispielen haben Sie die Möglichkeit, bereits im Stelleninserat den Verhandlungsspielraum einzugrenzen. Dies

spart einerseits Zeit und ermöglicht, sich den fachlichen Themen im Vorstellungsgespräch besser zu widmen, andererseits gibt es auch Sicherheit für Bewerber:innen und Arbeitgeber:innen.

Jobsuche auf www.fleischundco.at

In unserem nächsten Artikel beschäftigen wir uns mit dem umfassenden Thema „Vorstellungsgespräch“.

Übrigens: Auf Fleisch & Co gibt es eine umfassende Jobboerse – hier werden alle Ausschreibungen rund um die Fleischerbranche gelistet und es gibt auch die Möglichkeit (für wenig Geld) selbst zu inserieren.

Besuchen Sie uns auf: [fleischundco.at](http://www.fleischundco.at)