

Mindestlohn in Stelleninseraten: Pflichtangabe als Chance für Unternehmen

18. Mai 2011 | 13:57 | | (SN). |

[Teilen](#)

[Teilen](#)

Um für mehr Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Entlohnung zu sorgen, müssen Arbeitgeber künftig bei ihren Stelleninseraten den Mindestlohn angeben. Ab 2012 gibt es bei Nichtbeachtung Verwaltungsstrafen. HR-Experte Herbert Gölzner bezweifelt, dass durch diese Regelung der gewünschte Effekt entsteht, erkennt aber für Unternehmen eine Chance darin – sich als Arbeitgeber bei qualifizierten Kräften zu profilieren.

Seit 1. März müssen alle Arbeitgeber und privaten Arbeitsvermittler in Stelleninseraten kollektivvertragliche Mindestlöhne (Monatslohn oder -gehalt, Stundenlohn) angeben. Die Stelleninserate müssen Angaben über die kollektivvertraglichen Mindestlöhne inklusive kollektivvertraglicher Zulagen und den Hinweis auf die Bereitschaft zur Überzahlung enthalten. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber vor Schaltung eines Stelleninserates die Entlohnung für den konkreten Arbeitsplatz festlegen muss. Maßgeblich dafür ist die innerbetriebliche Bewertung sowie der für das Unternehmen anzuwendende Kollektivvertrag oder eine andere lohngestaltende Vorschrift wie der Mindestlohntarif. Wird etwa eine Person gesucht, die über Berufserfahrung verfügen muss, ist das bei der Angabe des Mindestlohnes oder -gehaltes bereits zu berücksichtigen.

Grund: Gleichbehandlung

Begründet wird diese Neuerung von Seiten des Gesetzgebers (in einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes) mit einer durch Studien belegten Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Entlohnung beim Berufseinstieg. Ein wesentlicher Faktor dafür wird in der fehlenden Information über das ortsübliche Entgelt vermutet. Zudem soll die Gleichbehandlung von Mann und Frau gefördert werden, indem die Entgeltangabe im Sinne einer „nachvollziehbaren Gehaltsfindung“ verpflichtend vorgeschrieben wird. „Die Grundintention des Gesetzgebers ist ehrenwert, aber das Ziel wird durch diese Maßnahme aus meiner Sicht nicht wirklich erreicht“, sagt Herbert Gölzner, Professor für Human Resource Management an der Fachhochschule Salzburg. „Gerade im Bereich qualifizierter Arbeitskräfte bzw. bei Führungspositionen spielt der Kollektivlohn wenig Rolle. Dort liegen die Lohnunterschiede in der möglichen Überzahlung. Es wäre also im Sinne des neuen Gesetzes praktikabler, Einhaltung von Mindestlöhnen stärker zu überwachen.“ Gegen die Neuregelung ist Gölzner dennoch nicht, er könne ihr etwas Gutes abgewinnen: „Die Pflichtangabe kann für ein Unternehmen eine Chance sein, sich zu profilieren.“

Laut Gölzner können Unternehmen im Umgang mit der gesetzlichen Regelung zwei Wege einschlagen: Einen passiven oder einen aktiven. „Der passive Weg führt über einen formelhaften Umgang mit der Angabe, also ein Standardsatz ohne weitere Bedeutung. Der aktive Weg führt über den Versuch, sich durch ein weiteres Merkmal im Stelleninserat abzuheben, was generell schwer ist. Hier bietet sich aber eine Möglichkeit: Transparenz zu zeigen, indem ein gutes Gehalt präsentiert wird.“ Zum Beispiel könne wie im angloamerikanischen Raum eine Gehaltsbandbreite angegeben werden, oder auch ein eigener „Mindestlohn“ für die betreffende Tätigkeit im Unternehmen. „Das bedarf natürlich der Vorarbeit, dass es ein faires, gut strukturiertes Gehaltsschema im Unternehmen gibt.“

360 Euro Strafe möglich

Arbeitgeber müssen also künftig zumindest vorab wissen, welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, ob es sich um einen Arbeiter oder um einen Angestellten handelt und die jeweilige Lohn/Gehaltstafel für das Bundesland kennen, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden soll. Außerdem muss festgelegt werden, ob Berufserfahrung notwendig ist. Die Orientierung erfolgt dann an der niedrigsten Einstufung für die entsprechende Beschäftigung. Stellenausschreibungen für Personen, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, wie Geschäftsführer oder freie Dienstnehmer, müssen diese Angaben nicht enthalten. Bei Stellenausschreibungen für geringfügig beschäftigte Dienstnehmer und Praktikanten sind die Angaben aber vorgesehen, wenn der

Kollektivvertrag Regelungen zu Praktikanten enthält. Verstöße gegen die Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind 2011 noch nicht strafbar. Ab 1. Jänner 2012 ist bei erstmaligem Verstoß eine Verwarnung, bei wiederholten Verstößen eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 € vorgesehen.

Wie werden die Unternehmen in der Praxis auf die neue Regelung reagieren? HR-Experte Herbert Gölzner glaubt, vorerst wenig bis gar nicht. Zumal derzeit noch nicht gestraft wird und die Strafen auch danach relativ moderat seien. „Es gibt hier aber auch ein Kulturproblem: In Österreich ist diese Art der Kommunikation von Gehältern bislang unüblich. Dementsprechend ärgern sich viele im ersten Schritt über diese Pflichtangabe.“ Gölzner ist zwar überzeugt, dass deshalb die Mehrheit der Unternehmen auf Sicht bei Standardfloskeln bleiben wird, aber auch immer mehr Betriebe die Chancen erkennen und die Möglichkeit zur Profilierung aktiv nutzen werden. Dass bei der Mehrheit, die klassisch das Mindestgehalt angeben werden, ein Negativeffekt eintritt und sich weniger qualifizierte Leute bewerben, glaubt Gölzner nicht: „Durch die erwähnte Überzahlungsmöglichkeit ist ja der Hinweis auf besseres Gehalt gegeben. Und den Mindestlohn kann im Prinzip auch jetzt schon jeder im Kollektivvertrag nachschlagen – nur tun es viele nicht.“

Tipp: Fragen- und Antwortenkatalog zur richtigen Gestaltung der „Inserate/Stellenausschreibungen mit KV-Mindestentgeltangaben“ nach dem Gleichbehandlungsgesetz: <http://portal.wko.at?600793>

Weitere Artikel:

- o [Arbeitsmarktöffnung seit 1. Mai: Großes Interesse, aber kein Ansturm](#)
- o [Dem „Candidate 2.0“ auf der Spur: Bewerbungspraxis und Recruiting 2011](#)
- o [Mittagsschlaf am Arbeitsplatz als Marktnische: Müde Mitarbeiter kosten Wirtschaft Unsummen](#)
- o [„Good News“ vom Arbeitsmarkt](#)

© SN/SW