

CORONAVIRUS

INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



Handel - Vorarlberg

Angaben zu Mindestentgelt im Stelleninserat

Information der Sparte Handel für mehr Klarheit zum Gleichbehandlungspaket

Um mehr Klarheit in die Diskussion um das Gleichbehandlungspaket zu bringen hat die Bundessparte Handel mit Unterstützung der Abteilung Sozialpolitik eine Anleitung mit konkreten Beispielen für Formulierungen von Stellenausschreibungen und wichtigen für Unternehmen zu beachtenden Punkten des Gleichbehandlungsgesetzes zusammengestellt.

Mindestangaben in Stellenausschreibungen

In Stellenausschreibungen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche 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.

Stelleninserate können beispielsweise so aussehen:

- 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

Das ideale Inserat sieht wie folgt aus:

Wir suchen Einzelhandelskaufmann/frau zu € 1.740,00 brutto monatlich (Beispiel aus dem Handel, Betrag entspricht KV Handelsangestellte-Mindestbezug der Beschäftigungsgruppe C, Stufe 1).

Im Inserat muss auf die Bereitschaft zur Überzahlung hingewiesen werden, wenn eine solche besteht. Daher etwaige Ergänzung: Eine Überzahlung ist möglich.

Die Angabe des Mindestentgelts trifft sowohl Arbeitgeber als auch Personalvermittler. Beim AMS gemeldete Stellen, die kennzeichnungspflichtig sind, müssen ebenfalls Angaben zum Mindestentgelt enthalten.

Unter "Ausschreibung" im weitesten Sinne ist jede Art von interner und externer Publikaufmachung erfasst. Die gesetzliche Verpflichtung zu Mindestangaben in Stellenausschreibungen gilt also für Jobinserate in allen Medien und auch für interne Ausschreibungen am "Schwarzen Brett".

Ein **Verstoß** gegen diese gesetzlichen Mindestanforderungen wird sanktioniert. Beim ersten Verstoß ist eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde, im Wiederholungsfall die Verhängung einer Verwaltungsstrafe vorgesehen. Antragsberechtigt sind der/die Stellenwerber/in und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Stand: 27.04.2021