TOP 3.6.8 Gehaltsangaben in Stelleninseraten

Abteilung Frauen und Familie (Bianca Schrittwieser)

1. Gesetzliche Vorgaben

Seit 1. März 2011 sind ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen und seit 1.1.2012 auch der Bund gesetzlich verpflichtet, in jedem Stellenangebot das Einkommen anzugeben. Und zwar das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt. Wenn eine Bereitschaft zur Überzahlung besteht, ist auch diese anzugeben. Seit 1.8.2013 müssen auch jene Unternehmen Angaben zu Mindestentgelten machen, für die keine lohngestaltende Vorschrift, wie zB Kollektivvertrag oder Mindestlohntarif anwendbar sind.

Bei Verstoß gegen die Ausschreibungspflicht drohen Unternehmen in der Privatwirtschaft erst eine Ermahnung – und ab dem zweiten Versäumnis eine Geldstrafe von bis zu 360,00 Euro.

Keine Pflicht zur Gehaltsangabe in Stellenausschreibungen besteht für:

- Länder und Gemeinden (außer Tirol)
- Freie Dienstverhältnisse
- ArbeitnehmerInnen in Leitungspositionen gem § 10 Abs 2 Z 2 AKG (GeschäftsführerInnen und Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zukommt).

2. AK-Einkommensanalyse Februar und März 2014

Zum dritten Mal wurden im Zeitraum Februar und März 2014 die Stellenausschreibungen der Samstag-Ausgaben von Kronen-Zeitung, Kurier, Die Presse und Der Standard und 5 Onlinebörsen analysiert. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Stelleninserate um ein Viertel zurückgegangen. Gab es 2013 noch 5.156 Inserate in Tageszeitungen sind es jetzt nur mehr 3.991 ausgeschriebene Stellen.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts wird im Jahr 2014 zu 87 % (Analyse der Tageszeitungen) erfüllt. 1.277 Inserate in Tageszeitungen wurden näher analysiert, davon waren 83,09 % mit Gehaltsangaben. In den Onlinebörsen wurden 557 Inserate analysiert, davon waren 88,15 % mit Gehaltsangabe. Insgesamt wird das Gesetz am häufigsten von den Großbetrieben eingehalten.

Die Auswertung der Analyse der Tageszeitungen im Detail

Eine genauere Analyse von 1277 Inseraten zeigt:

- Großbetriebe (über 500 ArbeitnehmerInnen) halten sich zu 91 Prozent,
- Personalvermittlungen zu 84 Prozent,
- Klein- und Mittelbetriebe (KMUs) zu 83 Prozent,
- der öffentliche Bereich nur zu 66 Prozent an die Einkommenstransparenz.

Hintergrund: Im öffentlichen Bereich ist derzeit nur der Bund vom Gesetz betroffen. Die Länder und Gemeinden (mit Ausnahme von Tirol) haben keine gesetzliche Verpflichtung zur Angabe der Entlohnung bei Stellenausschreibungen.

Rückgang bei den Ist-Angaben: Nicht zufriedenstellend ist bei der Mehrzahl der Inserate die Qualität der Einkommensinformation. Häufig wird nur die kollektivvertragliche Entlohnung angeführt, damit geben die Inserate wenig Aufschluss über das zu erwartende Einkommen. Im Vergleich zu 2013 hat sich die Aussagekraft der Gehaltsangaben sogar verschlechtert:

- Der Anteil der Inserate mit Information zu Ist-Gehalt oder Bandbreite, ist in Tageszeitungen von 54 Prozent auf 38 Prozent zurückgegangen.
- Besonders kritisch ist zu werten, dass Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten nur zu 21 Prozent das Ist-Gehalt ausweisen. 2013 waren es noch 39 Prozent.
- Etwas besser sieht die Qualität im Bereich der Onlinebörsen aus, wo zumindest 45 Prozent Ist-Angaben machen.
- Insgesamt (Tageszeitungen und Onlinebörsen) ist der Anteil der Inserate mit Ist-Gehaltsangaben somit von 48 auf 40 Prozent zurückgegangen.
- Bei den PersonalvermittlerInnen sind die Einkommensangaben konkreter und umfassen Informationen zum Ist-Gehalt (61 % der Inserate). 34% der KMU's geben Informationen zum Ist-Gehalt.

Ein besonderes Problem sind noch immer die Anzeigen für Teilzeit-Stellen: Wie viele Stunden gearbeitet werden muss, ist in Relation zu den Gehaltsangaben nicht immer klar. Das gleiche gilt bei All-In Verträgen.

3. Position/Forderung der AK/BAK

- Um echte Einkommenstransparenz zu erreichen muss das Ist-Gehalt bzw. eine Bandbreite der möglichen Bezahlung im Stelleninserat stehen.
- Bei Teilzeitstellen muss das Arbeitsausmaß angegeben sein, sonst ist die Angabe des Einkommens nicht aussagekräftig. Auch bei All-In-Verträgen und bei Überstundenpauschalen muss das Gehalt transparent im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgewiesen werden.
- ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse darf es nicht geben. Auch für freie DienstnehmerInnen muss die Einkommenstransparenz gültig sein.
- Der öffentliche Bereich soll endlich nachziehen. Daher sollten künftig alle Länder und Gemeinden von der Einkommenstransparenz umfasst sein.
- Arbeiterkammer und Gewerkschaften sollten das Recht bekommen, unvollständige Angaben anzeigen zu können.