

Rechtliche Anforderungen an das Jobinserat 2024





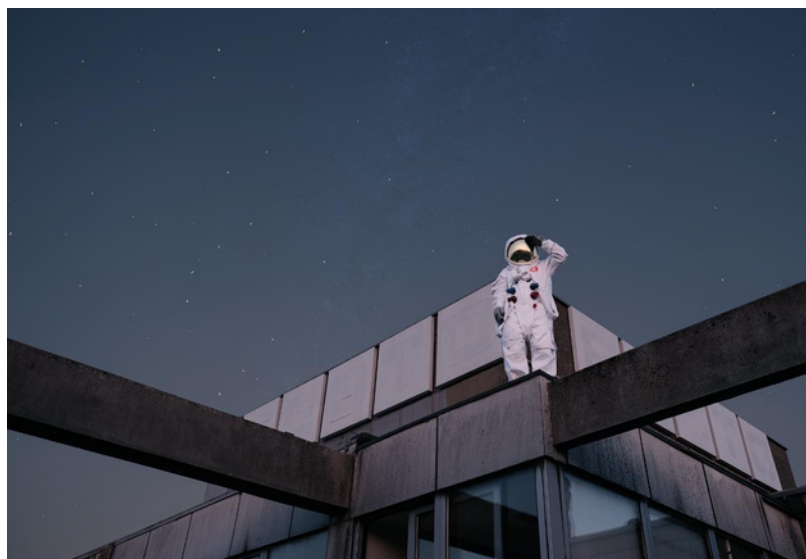
Wer im Jahr 2024 ein Jobinserat verfasst, muss an verschiedene Aspekte denken:

- Wurde das Jobinserat basierend auf meinem Wissen zur Candidate Persona verfasst?
- Wird das Jobinserat auf Jobbörsen mit mehr als 1.000 Jobs überhaupt gefunden?
- Spreche ich mit meinem Stelleninserat wirklich die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten an?
- Erfüllt mein Jobinserat die rechtlichen Anforderungen, die in Österreich gelten?

Jedes in Österreich veröffentlichte Jobinserat...

- muss eine Gehaltsangabe beinhalten
- muss beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen
- darf in der Textierung nicht diskriminieren aufgrund
 - des Geschlechts,
 - der ethnischen Zugehörigkeit,
 - der Religion oder Weltanschauung,
 - des Alters oder
 - der sexuellen Orientierung sein.

Ansonsten drohen Verwaltungsstrafen von 360 Euro pro Verstoß.



Verpflichtende Gehaltsan- gabe in allen Jobinseraten in Österreich

Seit 1. März 2011 ist die Gehaltsangabe im Stelleninserat in Österreich Pflicht. Dabei sind die folgenden Eckpunkte zum Gehalt zu nennen:

- Betrag
- Anführung der Zeiteinheit von Stunde/Woche/Monat
- keine Angabe von anteiligen Sonderzahlungen
- Einrechnung personenbezogener Zulagen, die bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt sind

Wie diese Gehaltsangabe tatsächlich formuliert werden kann bzw. soll, ist Auslegungssache. Wir haben für Sie 4 Varianten vorbereitet.



Basic Variante: Angabe des Mindestgehalts

Das monatliche Mindestgehalt beträgt auf Vollzeitbasis 3.000 Euro brutto.

Das jährliche Mindestgehalt beträgt auf Vollzeitbasis 50.000 Euro brutto.

Ob die Gehaltsangabe per Monat oder Jahr angegeben wird, bleibt Ihnen überlassen. Fachkräfte können sich in der Regel unter dem monatlichen Gehalt mehr vorstellen als unter dem Jahresbruttogehalt. Die Kalkulation des Jahresgehaltes können Sie in [unserem Brutto-Netto-Rechner](#) durchführen.

Advanced Variante: Bereitschaft zur Überzahlung

Unter dem Aspekt des derzeitigen Fachkräftemangels sollten Sie aber bedenken, dass Sie mit der Angabe des Mindestgehalts für Ihr Jobinserat keinen Attraktivitätspreis gewinnen werden. Vor allem in Tätigkeitsbereichen, in denen es mehr Jobinserate als Kandidatinnen und Kandidaten gibt, empfiehlt es sich, zumindest den Zusatz „Bereitschaft zur Überzahlung“ anzufügen.

Ein paar Beispiele:

Für diese Position liegt das Mindestgehalt bei 3.000 brutto pro Monat mit Bereitschaft zur Überzahlung.

Gehalt: 3.000 Euro brutto/Monat, Bereitschaft zur Überzahlung.

Mindestgehalt lt. Kollektivvertrag 3.094 Euro brutto für 38,5 h – abhängig von deiner individuellen Erfahrung besteht

*selbstverständlich die Bereitschaft zu einer marktkonformen Überzahlung.
Für diese Position ist ein Bruttogehalt ab 50.000 Euro vorgesehen. Überzahlung je nach Berufserfahrung und Qualifikation.*

Je nach Qualifikation erwartet dich ein Bruttogehalt ab 50.000 Euro (Verhandlungsbasis / Brutto).

Das Jahresbruttogehalt beträgt mindestens 50.000 Euro. In Abhängigkeit von Erfahrung, Qualifikation und Ausbildung ist eine Bereitschaft zur Überzahlung möglich.

Premium Variante: Reale Gehaltsspanne angeben

Sie möchten es von Beginn an richtig machen, das Jobinserat soll so transparent wie möglich das Jobprofil beschreiben? Dann seien Sie auch beim Gehalt offen und ehrlich und geben Sie eine Gehaltsspanne an, in der sich die ausgeschriebene Position befindet. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden diese Transparenz mit einer erhöhten Bewerbungsrate schätzen.

Beispiel:

Gehalt zwischen EUR 4.500 und EUR 5.500 brutto / Monat je nach Qualifikation und Erfahrung.

Wir bieten ein Bruttomonatsgehalt zwischen 4.000 und 5.000 Euro pro Monat, abgängig von Erfahrung, Qualifikation und Ausbildung.

Gleichstellung der Geschlechter

Aufgrund des Gender Pay Gaps und des geringen Anteils an [Frauen in Führungspositionen](#), soll zumindest auf sprachlicher Ebenen im Jobinserat Gleichheit hergestellt werden.



Noch etwas konkreter: eine geschlechtsspezifische Anrede im Stelleninserat ist verboten und kann Bußgelder nach sich ziehen. Sie sollten in der Textierung auf eine neutrale Formulierung achten und nur Anforderungen definieren, die für die ausgeschriebene Stelle auch wirklich relevant sind.



Die Dos and Don'ts im Überblick:

DO

DON'T

Gendern im Jobtitel <i>Jobtitel (w/m/x), englisch (f/m/x)</i>	Nur Frauen bzw. Männer ansprechen
Gendern nach einer der folgenden Schreibweisen <i>Mitarbeiter:innen, Kandidatinnen und Kandidaten, SpezialistIn</i>	Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen
Bei fremdsprachigen Berufsbezeichnungen, für die es im Deutschen keine entsprechende weibliche Form gibt (z. B. Product Developer den w/m/x-Zusatz anfügen)	Sprachlich nicht korrekte Formulierungen – wie z. B. „Wir suchen eine/n Software Entwickler“
Zusatz: Bewerbung von Frauen in einem männerdominierten Arbeitsbereich besonders erwünscht (gilt natürlich auch vice versa für Männer in frauentypischen Bereichen)	Geschlechtsspezifische Überschrift/ Berufsbezeichnung und neutraler Text
	Anforderungen, die nichts mit der beruflichen Qualifikation zu tun haben



Keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder Religion

Laut des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) darf niemand bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, unmittelbar noch mittelbar, im Bewerbungsprozess aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder Religion diskriminiert werden. Und das beginnt bereits bei der richtigen Formulierung im Jobinserat.

„Deutsch als Muttersprache“ diskriminiert!

Keine Vermerke wie „nur Inländer:innen!“

Keine überzogenen Anforderungen („Küchenhilfe mit perfektem Deutsch“)

👍 Besser: Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse

Nicht umsonst zählen Diversity und Inclusion zu den Top Recruiting Trends: Studien zeigen, dass diverse, inklusive Teams leistungsfähiger sind und ein Unternehmen für potenzielle Kandidat:innen attraktiver machen.

Keine Diskriminierung aufgrund des Alters oder der sexuellen Orientierung

Die Altersdiskriminierung betrifft nicht nur die ältere Generation, sondern oft auch die Jüngeren. Im Jobinserat ist jegliche Angabe einer bestimmten Wunschaltersgruppe verboten.

👉 Merke: Die Forderung nach Berufserfahrung ist zulässig. Im Einzelfall muss aber eine mögliche mittelbare Benachteiligung durch das mit dem Lebensalter der Bewerber:innen verknüpfte Element der Berufserfahrung sachlich gerechtfertigt sein, um den Bestimmungen des GIBG zu entsprechen.

DO

DON'T

Fachliche Kriterien wie: Berufserfahrung in der Software-Entwicklung von Vorteil.	Keine Altersangaben im Stelleninserat („Höchstalter 30“, „Alter zwischen 25 und 40 Jahren“)
Bei Leitungspositionen ist die Forderung nach einer längeren Berufserfahrung sachlich gerechtfertigt.	Keine verdeckten Hinweise auf das gewünschte Alter („Berufsanfänger:innen gesucht!“, „Bürokräft mit mindestens 15 Jahren Berufserfahrung“)
Bei Leitungspositionen ist die Forderung nach einer längeren Berufserfahrung sachlich gerechtfertigt.	Vermerke wie „Sie möchten Teil eines jungen, dynamischen Teams sein?“
👍 Besser: Eigenschaftswörter verwenden, die nicht auf ein bestimmtes Alter schließen lassen – z. B. flexibel, engagiert, kommunikationsfähig.	Keine Eigenschaften, die auf ein bestimmtes Alter schließen lassen – wie „jung, körperlich fit, oder gesund“.



Frequently Asked Questions

→ Muss ich in jedem Jobtitel den Genderzusatz anführen?

Ja – unbedingt. Am besten mit dem Genderzusatz (w/m/x) -> in dieser Reihenfolge.

→ Muss ich das kollektivvertragliche Mindestgehalt im Inserat angeben?

Ja, mindestens – noch besser ist das tatsächliche Gehalt in Form einer Gehaltsspanne.

→ Jemand sucht für sein Team eine weibliche Kollegin, darf das dezidiert im Inserat so angegeben werden?

Nein, auf keinen Fall – das fällt unter Geschlechtsdiskriminierung.

→ Darf ich den Jobtitel Junior Software Developer (w/m/x) verwenden oder ist das alters-diskriminierend?

Da sich der Zusatz Junior / Senior auf die Jobposition / Hierarchie im Unternehmen bezieht und nicht auf das Alter, darf dieser Zusatz verwendet werden.

→ Darf ich bestimmte Zielgruppen (z. B. HTL-Absolvent:innen) konkret ansprechen?

Ja, da es sich dabei um eine Ausbildungsanforderung handelt und sich nicht auf das Alter bezieht.

→ Darf ich den Zusatz „junges, dynamisches Team“ verwenden?

Nein, bitte nicht – das fällt unter Altersdiskriminierung. Davon abgesehen ist diese Floskel abgedroschen. Ganz bestimmt gibt es passendere Eigenschaften zur Beschreibung des Teams, wie z. B. unkompliziert, fabelhaft, bunt, vielseitig, familiär, wertschätzend, ideenreich, hilfsbereit, sinnstiftend, respektvoll, strukturiert, kommunikativ.



Beispiele von vergangenen Ermahnungen

„Mitarbeiter/in im Bereich Rechnungswesen und Personalverrechnung gesucht, mit mind. 5 Jahren Berufspraxis“

→ Ausspruch einer Ermahnung, Begründung: „Durch das Erfordernis ‚mindestens 5 Jahre Berufspraxis‘ fand eine verbotene Diskriminierung aufgrund des Alters statt, zumal davon auszugehen ist, dass die genannte Anforderung keine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die ausgeschriebene Position darstellt. Nur bei Leitungspositionen, die als solche im Inserat deklariert werden müssen, kann die Vorgabe einer angemessenen Berufserfahrung als sachlich gerechtfertigt erachtet werden.“

„Assistent/in des Marketing- und Sales Managers/Office Managements mit mindestens 5 Jahren Berufspraxis“

→ Ausspruch einer Ermahnung.

„Chauffeure mit mind. 5 Jahren Fahrpraxis“

→ Ausspruch einer Ermahnung, Begründung: „Durch diese Formulierung wird eine überschießende, nicht wesentliche und entscheidende Anforderung an die Berufserfahrung gestellt und es werden in Folge qualifizierte Personen jüngerer Alters von einer Bewerbung ausgeschlossen.“

„CNC-Programmierer/in, mindestens 5 Jahre Berufserfahrung gesucht“

→ Ausspruch einer Ermahnung.

