

Verordnete Transparenz

Gleichbehandlung. Ab 1. Jänner 2012 muss in Stelleninseraten das KV-Mindestentgelt aufscheinen. Mehr darf es auch sein.

VON ANDREA LEHKY

Es wundert ihn immer wieder, wie weit die Einkommensschere in Österreich auseinanderklafft, sinniert Armand Kaály-Nagy, Generalsekretär des Forum Personal. Denn die im Fokus der Öffentlichkeit stehenden Mitglieder seiner HR-Plattform könnten sich eine Ungleichbehandlung gar nicht leisten. So stießen die neuen Transparenzrichtlinien (siehe Artikel rechts) bei ihnen „auf mehrheitliche Skepsis“.

Je höher die Position, desto bedeutungsloser werde die geforderte Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts in Inseraten. Im Gegenteil, sie würde hochkarätige Bewerber geradezu abschrecken, ohne dabei der Sache der Frauen zu dienen. So setzte auch nur ein Viertel der Personalverantwortlichen die Richtlinien sofort um. Der Rest wartete erst einmal ab.

Rechtssichere Formulierung

Doch nun wird es ernst. Ab 1. Jänner 2012 werden Verstöße mit bis zu 360 Euro geahndet. Damit das bei Stellenanzeigen gar nicht erst passiert, informierten die großen Inseratenmittler ihre Kunden landauf, landab: „Das Gesetz lässt ohnehin Spielraum“, wiegt Iventa-Jurist Markus Fallenböck ab. Wo möglich, empfiehlt er die Angabe eines marktkonformen All-in-Jahresbruttos, etwa: „Wir bieten ab 35.000 Euro Jahresbruttogehalt, abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung.“

Dazu passt der ergänzende Hinweis auf unternehmensspezifische Benefits und Marktkonformität. Wie gut es jedoch dem



Die Angabe von Mindestgehältern in Stelleninseraten soll zu gleicher Entlohnung beider Geschlechter führen.

[Michaela Bruckberger]

Bewerber gelingt, sein Gehalt nach oben zu verhandeln, obliegt seinem Geschick.

Media4Jobs-Geschäftsführerin Norma Karner wiederum rät, marketingtechnisch die Bereitschaft zur Überzahlung in den Vordergrund zu stellen: „Für diese Position gilt ein KV-Mindestgrundgehalt von 2500 Euro brutto pro Monat mit Bereitschaft zur Überzahlung.“ Auch eine Bandbreite kann angeführt werden, etwa: „Das Jahresbruttogehalt bewegt sich - in Abhängigkeit vom Qualifikationsprofil - zwischen 35.000 und 40.000 Euro.“ Wichtig sind die Angaben von Zeitraum (Jahres- oder Monatsgehalt) und Brutto- oder Nettoentlohnung.

Wem zum Nutzen?

Auch für Karner ist schwer vorstellbar, dass das Wissen um die Gehaltsuntergrenze weiblichen Kandidaten zum Vorteil gereicht: „Wenn eine Firma Vorlieben hat, wird sie die auch leben.“ Übrigens sind vor diesem Gesetz nicht alle Unternehmen

gleich: Firmen ohne KV, meist staatsnahe Unternehmen, Ministerien oder Betriebe mit eigenem Dienstrecht brauchen keine Gehaltsangaben zu machen.

Ein weiterer Aspekt verärgert Personalisten im Konzernkontext: die internationale Vergleichbarkeit von Gehältern ohne Bezug zu lokalen Lebenshaltungskosten. „Die CEE-Töchter schrecken sich immer, wenn sie die Gehälter der Österreicher sehen“, berichtet Kaály-Nagy. Im angloamerikanischen Raum sei der Umgang mit Gehältern sehr offen, im deutschsprachigen hingegen ein No-go: „Die Firmen suchen nach technischen Lösungen, damit Gehaltsangaben im Intranet nur in Österreich sichtbar sind.“

Naturngemäß positiv steht das Büro der Gleichbehandlungsanwaltschaft, das dem Bundeskanzleramt angegliedert ist, der Umstellung gegenüber. Leiterin Ingrid Nikolay-Leitner: „Schon seltsam - national ist immer tabu, was international ganz normal ist.“