

## Gehaltsangaben in Inseraten – zwischen Sinn & Augenauswischerei

10feb2014, [Eva SELAN](#)

**In Stellenangeboten hielten Gehaltsangaben Einzug. Und was bringen sie? Na zumindest erfüllten sie das gesetzlich geforderte (seit 1. März 2011) Mindestmaß. Und was darüber hinaus? Schaffen sie die Transparenz, die ursprünglich beabsichtigt war?**

**Zuerst ein Rückblick, dann ein Vorausblick:**



Bild anklicken, um alle Beiträge dieser HRweb-Serie zu sehen

Seit 1. März 2011 ist es in Österreich Pflicht, in Stelleninseraten das Gehalt anzugeben. Ja, so lange ist es schon her! Diese Gehaltsangabe sollte Stellen vergleichbarer machen und den Bewerbern im Vorfeld als Information dienen. Zusätzlich sollte sie die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen minimieren (da Männer in Bewerbungsgesprächen tendenziell besser verhandeln wenn es um das Gehalt geht als Frauen).

Bereits im Vorfeld & in der Anfangsphase erschienen auf HRweb Beiträge wie

- Feb 2011: [Einkommenstransparenz – Equal Pay](#)
- April 2011: [Mindestgehälter in Inseraten – Wunsch und Realität](#)
- Jan 2012: [Ab jetzt wirds teuer! Mindestgehälter in Inseraten](#)
- Feb 2012: [Gehaltsangabe im Jobinserat – wie wird's umgesetzt?](#)

2011 war die Umsetzung noch etwas mau. 2012 boomte der Einsatz von Gehaltsangaben in Inseraten plötzlich – warum? Weil erst ab 2012 Sanktionen einsetzten (€ 360).

Und noch heute – 3 Jahre danach – ist die Sinnhaftigkeit nach wie vor umstritten. Der vordergründigste Einwand gegen die Gehaltsangaben ist: worin liegt der Informationswert einer Gehaltsangabe, die sich mit der Nennung der Höhe der Kollektiventlohnung begnügt und keine Relevanz zur tatsächlichen Gehaltsbreite aufweist? Ich frage mich regelmäßig „was bringt's denn?!“ und gebe sie heute weiter an meine Personalberater-Runde:

**Sind Gehaltsangaben in Inseraten sinnvoll?**

**Mag. (FH) Hermann Pavelka-Denk (PAVELKA-DENK Personalberatung):** Die Idee Gehaltsangaben anzuführen, um mehr Transparenz am Markt zu schaffen und den Bewerbern die Möglichkeit zu geben, sich besser orientieren zu können, halte ich für sinnvoll. Irreführend ist dennoch, wenn Unternehmen sich bei der Gehaltsangabe nur an der niedrigsten Kollektivvertragsgrenze orientieren. Diese Untergrenzen kann jeder Arbeitnehmer selbst leicht nachsehen. Interessant ist es für den Bewerber zu wissen, wo die tatsächlichen Gehaltsbandbreiten liegen. Dann kann das Gewicht des Jobs leichter eingeschätzt werden und der Bewerber im Vorfeld schon entscheiden, ob er in diese Bandbreite hinein passt.

**Mag. Verena Irrschik (Karrieremanufaktur):** Ich halte die „erzwungene“ Gehaltsangabe für nicht sinnvoll und vor allem geht sie an der ursprünglichen Idee vollkommen vorbei! Unternehmen führen jetzt das Mindestgehalt/Kollektivgehalt mit der Bereitschaft einer Überzahlung je nach Ausbildung und Qualifikation an. Somit bleibt das Gehalt meist wieder „Verhandlungssache“ des Bewerbers. Gleiches Gehalt von Männern und Frauen mit gleicher Ausbildung und Qualifikation ist leider nach wie vor in den meisten Unternehmen nicht gegeben!

**Raten Sie Ihren Kunden, das tatsächliches Gehalt (Gehalts-Range) anzugeben, oder lieber das Mindestgehalt / Kollektivvertrag?**

**Mag. Barbara Schopper (Schulmeister Management Consulting):** Wir raten dazu, eine tatsächliche Gehalts-Range in Inseraten anzugeben. Das spricht die passenden Bewerberzielgruppen auch direkter an.

**Markus Baldauf (Markus Baldauf Management Consulting):** Ja, wir raten immer zur Angabe einer Gehaltsrange in der sich zukünftige Mitarbeiter bewegen können. Dies erleichtert sowohl den Kandidaten die Auswahl der geeigneten Jobangebote, aber es bietet auch uns die Möglichkeit potentielle Kandidaten besser anzusprechen und bereits in der Erstansprache besser zu selektieren.

**Iris Mauracher, MSc MA (Trenkwalder Personaldienste):** Wenn wir eine Stelle für eine Personalvermittlung mit Anstellung direkt bei unserem Kunden inserieren, geben wir die in Abstimmung mit dem Kunden fixierte Gehaltsspanne an. Der Bewerber kann natürlich durch herausragende Qualifikationen und/oder Berufserfahrung ein höheres Gehalt mit dem Kunden vereinbaren.

**In wie fern wirken sich die Gehaltsangaben auf Bewerber / Bewerbungsunterlagen / Bewerbungsgespräche aus?**

**Markus Baldauf (Markus Baldauf Management Consulting):** Die Angabe einer Gehaltsrange hat unserer Meinung nach keine Auswirkung auf die Bewerbungsunterlagen oder das Bewerbungsgespräch, jedoch ist bereits im Vorfeld sehr klar was der zukünftige Arbeitgeber bereit ist zu zahlen bzw. was sich zukünftige Mitarbeiter erwarten können. Dadurch sind die Erwartungshaltungen der Kandidaten viel klarer und es gibt beim Erstgespräch weniger Missverständnisse bezüglich der

Gehaltsvorstellungen für die ausgeschriebene Position.

**Iris Mauracher, MSc MA (Trenkwalder Personaldienste):** Durch die Angaben des Mindestgehalts haben sich die Bewerbungen für Stellen mit niedrigem Mindestgehalt verringert, da viele Bewerber diese Angabe als Fixgehalt mit geringem Verhandlungsspielraum betrachten. Der Beisatz einer Überzahlung bei entsprechender Qualifikation und Vordienstjahren wird oft übersehen. Bei einem persönlichen Bewerbungsgespräch ist das Thema Gehalt/Lohn einfacher zu besprechen und auch besser für den Bewerber nachvollziehbar, daher würde ich allen Bewerbern empfehlen, sich auch für Positionen zu bewerben, die zwar vielleicht ein niedriges Mindestgehalt aufweisen, jedoch vom Aufgabengebiet ansprechen.

**Mag. Barbara Schopper (Schulmeister Management Consulting):** Gehaltsangaben sind nun von vornherein kein Tabu-Thema mehr. Unserer Erfahrung nach schätzen sich viele Bewerber (insbesondere aus dem Finanzbereich) durchwegs realistisch ein hinsichtlich ihrer fachlichen Qualifikation und Erfahrung in Relation zum Gehaltswunsch.

**Mag. Verena Irrschik (Karrieremanufaktur):** Die Erfahrungen in unserem Unternehmen sind hier ganz unterschiedlich. Es gibt Bewerber die angegebene Gehaltsangaben bei Ihrer Bewerbung vollkommen ignorieren und dann im persönlichen Bewerbungsgespräch plötzlich eine wesentlich höhere Gehaltsforderung stellen. Auf der anderen Seite sehen wir dass die Qualität der Bewerbungen bei Führungspositionen sinkt, wenn das angegebene Gehalt nicht dem marktüblichen für ähnliche Positionen entspricht oder die Gehaltsbandbreite eine sehr große ist. Hier fühlen sich topqualifizierte Bewerber oft nicht mehr angesprochen – nach dem Motto: hier wird nicht jemand mit meiner Qualifikation und Erfahrung gesucht. Was ich persönlich als eine sehr traurige Entwicklung sehe, ist die Tatsache dass durch die Gehaltsangabe sehr deutlich wird, dass ältere Arbeitnehmer derzeit schlechte Chancen auf einen adäquaten Job haben! Bei vielen Stelleninseraten werden Gehaltsbandbreiten angeführt, bei denen Bewerber mit vielen Jahren Berufserfahrung und einer dementsprechenden Gehaltsforderung von vornherein ausgeschlossen werden!

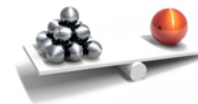
*Verführt die Gehaltsangabe dazu, dass Bewerber ihren Gehaltswunsch höher ansiedeln?*

**Mag. (FH) Hermann Pavelka-Denk (PAVELKA-DENK Personalberatung):** Tendenziell ist es richtig, dass einige Bewerber versuchen, die Angaben über ihr bisheriges Einkommen gehörig nach oben zu schrauben. Allerdings haben wir effektive Wege gefunden, der Wahrheit schnell auf den Grund zu gehen. Das fängt damit an, dass wir Nachweise für die vergangenen Gehälter einfordern und dass wir bei Einholung von Referenzen auch das Gehaltsniveau abfragen. Wenn die Vorstellung des Bewerbers mit den bisherigen Gehaltsangaben weit auseinander klaffen, müssen wir abwägen, ob er das Geld wert ist oder nicht. Oftmals finden wir uns dann in der Mitte, welche dem tatsächlichen Wert meistens schon sehr nahe kommt.

---

### **Branchen-Überblick | Personalberater:**

diese & weitere Anbieter transparent nebeneinander gestellt




---

### **Die Gesprächspartner**

#### **Iris Mauracher, MSc MA**

Leiterin Recruiting

#### **Trenkwalder Personaldienste GmbH**

[www.trenkwalder.at](http://www.trenkwalder.at)

[Unternehmens-Profil](#)



#### **Markus Baldauf**

Geschäftsführer

#### **Markus Baldauf Management Consulting**

[www.mbmc.at](http://www.mbmc.at)

[Unternehmens-Profil](#)



#### **Mag. Verena Irrschik**

Geschäftsführung

#### **Karrieremanufaktur**



[www.karrieremanufaktur.at](http://www.karrieremanufaktur.at)



[Unternehmens-Profil](#)

**Mag. (FH) Hermann Pavelka-Denk**

Geschäftsführer

**PAVELKA-DENK Personalberatung**

[www.pavelka-denk.at](http://www.pavelka-denk.at)



[Unternehmens-Profil](#)

**Mag. Barbara Schopper**

Partner

**Schulmeister Management Consulting GmbH & CoKG**

[www.schulmeister-consulting.at](http://www.schulmeister-consulting.at)



Interview durchgeführt von

**Mag. Eva Selan, MSc**

Geschäftsführerin

**HRweb**

[Eva.Selan@HRweb.at](mailto:Eva.Selan@HRweb.at)

[www.HRweb.at](http://www.HRweb.at)



[Autoren-Profil | Eva Selan](#)

