



FRAGEN?

UNSERE  
RECHTSABTEILUNG  
IST GERNE FÜR SIE DA!



MAG. LUKAS SCHARINGER  
Leiter Abteilung Recht



WIE IST DIE RECHTSLAGE?

## DIE GEHALTSANGABE IN STELLENAUSSCHREIBUNGEN

RECHT | STAND: März 2026

iStock | Jacob Wackerhausen

RECHTSKOLUMNE

### IMPULS.RECHT

Ein/e BewerberIn sieht in einer Tageszeitung ein Stelleninserat mit einem angegebenen Gehalt von 2.000,00 €. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs wird jedoch ein Gehalt von 1.800,00 € vereinbart. Darf der/die BewerberIn rückwirkend die im Inserat genannte Summe verlangen?

Die Rechtslage hierzu ist klar: Seit 2011 sind ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen verpflichtet, in jeder Stellenausschreibung das Mindestentgelt für die ausgeschriebene Position anzugeben. Diese Regelung dient der Transparenz und soll faire Wettbewerbsbedingungen sicherstellen.

Wichtig ist zu beachten: Die Angabe des Gehalts in der Stellenausschreibung begründet keinen unmittelbaren Anspruch auf diese Summe. Eine abweichende Vereinbarung im Rahmen des Einstellungsgesprächs ist grundsätzlich zulässig, sofern der Kollektivvertrag dies zulässt und keine Diskriminierung vorliegt. Darüber hinaus besteht weiterhin die Pflicht, Stellenanzeigen geschlechtsneutral zu formulieren.

Der nebenstehend begleitende Artikel erläutert die theoretischen Grundlagen dieser Vorschrift, deren Entstehung und praktische Umsetzung, um ein umfassendes Verständnis der Regelung zu vermitteln.

Ich empfehle, Gehaltsfragen frühzeitig zu klären und eine für beide Seiten klare Vereinbarung zu treffen, um später Beweisschwierigkeiten und/oder rechtliche Unsicherheiten zu vermeiden.

#### Wen betrifft diese Pflicht?

Die Verpflichtung trifft dieselben Personen wie das Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung, nämlich:

- > ArbeitgeberInnen,
- > private ArbeitsvermittlerInnen und
- > das Arbeitsmarktservice (AMS).

Damit soll verhindert werden, dass die Pflicht umgangen wird, indem man etwa ein Personalbüro dazwischenschaltet.

#### Warum gibt es diese Pflicht?

Die Regelung soll zu mehr Lohntransparenz führen. Der Gesetzgeber will damit insbesondere die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen („Gender Pay Gap“) verringern. Studien zeigen, dass Frauen vor allem beim Berufseinstieg benachteiligt sind und oft gar nicht wissen, welches Gehalt „üblich“ wäre. Dadurch fehlt ihnen die Verhandlungsbasis. Die Pflicht zur Gehaltsangabe soll BewerberInnen ermöglichen, schneller zu sehen, ob sich eine Bewerbung lohnt, das tatsächliche Lohnniveau im jeweiligen Betrieb besser einzuschätzen, und faire Gehaltsverhandlungen zu führen.

#### Was genau muss angegeben werden?

In jeder Stellenausschreibung muss das Mindestentgelt, das nach Kollektivvertrag, Gesetz oder anderen kollektivrechtlichen Regelungen für die ausgeschriebene Tätigkeit gilt, angeführt werden.

Das jeweilige Mindestentgelt ist betragsmäßig in der Stellenausschreibung anzugeben. Angaben wie z. B. „wir zahlen laut Kollektivvertrag“ oder „die Entlohnung liegt über dem Kollektivvertrag“ reichen dabei nicht aus und sind daher genauso wie eine Nichtangabe des Mindestentgelts nicht gesetzeskonform.

Außerdem ist auf eine Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Der Hinweis muss nur das „Ob“, nicht aber die Höhe einer möglichen Überzahlung enthalten.

#### Wie wird das Mindestentgelt bestimmt?

Das Mindestentgelt richtet sich nach den Regeln des anwendbaren Kollektivvertrags, der für das Unternehmen gilt. Grundlage ist die Einstufung des Arbeitsplatzes in das jeweilige Entgeltschema. Wenn in der Ausschreibung Berufserfahrung verlangt wird, muss sie bei der Mindestentgeltangabe berücksichtigt werden.

Zulagen müssen nur dann angeführt werden, wenn schon im Zeitpunkt der Ausschreibung feststeht, dass sie jedenfalls anfallen (z. B. Gefahrenzulage). Nicht angegeben werden können und müssen weitere Entgeltbestandteile, die vom konkret eingestellten ArbeitnehmerInnen abhängig sind, wie etwa die Anrechnung bestimmter Vordienstzeiten, Kinderzulagen, etc.

#### Bindet die Angabe den Arbeitgeber?

Nein. Der angegebene Betrag in der Stellenausschreibung ist kein verbindliches Angebot, sondern stellt nur eine Einladung dar, in Verhandlungen zu treten. Der Betrag kann selbstverständlich überschritten, im Einzelfall auch unterschritten werden: Etwa, wenn BewerberInnen bestimmte Voraussetzungen nicht erfüllen. Allerdings dürfen bei der Entgeltfestsetzung keine diskriminierenden Gründe zu schlechteren Entgelten führen.

#### Was passiert, wenn die Angabe fehlt?

Ein Verstoß stellt eine Verwaltungsübertretung dar. ArbeitgeberInnen können daher mit Verwaltungsstrafen belegt werden.