

Meine Karriere

Leben & Arbeit

Bei der Gehaltsangabe lohnt sich die Nachfrage

Nicht abschrecken lassen: Es muss nicht immer bei dem Mindesteinkommen in der Stellenanzeige bleiben.

Seit März vergangenen Jahres ist es in Kraft, das neue Gleichbehandlungsgesetz: Das sieht vor, dass Unternehmen das Mindestentgelt und eine mögliche Überzahlung angeben müssen, wenn sie eine Stelle ausschreiben. Passiert das nicht, können Behörden auch Strafen verhängen.

Wie sieht die Lage auf dem Markt nun aus? „Grundsätzlich haben sich diese zusätzlichen Informationen in Stelleninseraten recht gut etabliert“, sagt Sylvia Grote, Geschäftsführerin der Personalberatungsfirma CATRO in Graz.

Grob geschätzt hielten sich bereits mehr als 80 Prozent der Un-



◆ **CATRO-Personalberaterin Sylvia Grote gibt Tipps**

KK

ternehmen an diese Gesetzesvorgabe, so Grote. Die Einkommensangabe sei auf alle Fälle ein sehr sinnvoller Ansatz, um mehr Gehaltstransparenz zu schaffen und auch Lohndiskriminierungen entgegenzuwirken.

Aber: An dem neuen Gleichbehandlungsgesetz gibt es auch Kritik. Das angegebene Geld kann ein Knackpunkt sein. Etwa, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber zwar von einer Stellenanzeige angesprochen fühlen, wenn sie die ausgeschriebene Position und auch das Unternehmen attraktiv bewerten, sich aber letztlich doch nicht bewerben, weil sie die Gehaltsangabe – meist eine Mindestangabe – einfach als zu ge-

ring bewerten. Der Nachsatz „eine Überzahlung ist je nach Qualifikation und Erfahrung möglich“ werde laut Grote oft überlesen.

„Der Aufmerksamkeitsfokus scheint auf der angegebenen Zahl, und nicht auf den umgebenden Sätzen und deren zusätzlichem Informationswert zu liegen“, gibt sie zu bedenken.

Deshalb empfiehlt die Personalberaterin potenziellen Bewerbern folgendes: „Lassen Sie sich durch Mindestgehaltsangaben in Job-Inseraten nicht abschrecken, informieren Sie sich trotzdem! Es könnte Ihnen eine Karrierechance entgehen!“

INFOS: www.catro.com