

## GLEICHBEHANDLUNG BEI DER PERSONALSUCHE

Wer allen Arbeitskräften die gleichen Chancen einräumt, gewinnt. Wir unterstützen Sie bei der diskriminierungsfreien Personalsuche und informieren Sie über die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

### Gleichbehandlung in der Arbeitswelt

Die rechtlichen Bestimmungen sind im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung vorgegeben (BGBl. I Nr.66/2004 in der geltenden Fassung).

- > Arbeitnehmer/innen und Stellenwerber/innen dürfen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung nicht benachteiligt werden.
- > Stellenausschreibungen müssen Informationen über das zu erwartende Mindestentgelt enthalten.

### Gleichbehandlungsgebot – für wen?

Es richtet sich an Arbeitgeber/innen, private Arbeitsvermittler/innen und das Arbeitsmarktservice. Das Gleichbehandlungsgebot gilt für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse aller Art und umfasst u. a.

- > die Stellenausschreibung, die Begründung von Arbeitsverhältnissen (dazu zählen auch die Bewerbung und die Personalauswahl), die Entgeltfestlegung, die betriebliche Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Bei Verstößen gegen die geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Stellenausschreibung ist für Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittler/innen eine Verwaltungsstrafe bis zu € 360,- vorgesehen.

Kommt es bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur Benachteiligung, haben Stellenwerber/innen einen Schadenersatzanspruch. Zum Beispiel, wenn bei einer Bewerbung nicht die Qualifikation, sondern gesetzlich geschützte Merkmale für eine Anstellung ausschlaggebend sind. Oder eine Bewerbung von vornherein aus diskriminierenden Gründen nicht behandelt oder abgelehnt wird.

### Gleichbehandlung – aber wie?

Richten Sie Ihr Stellenangebot an objektiven beruflichen Kriterien aus und formulieren Sie Anforderungen so, dass sich alle für die freie Stelle qualifizierten Arbeitskräfte angesprochen fühlen.

- > Ihr Inserat darf keine Einschränkungen puncto Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung enthalten. Diese Merkmale dürfen nur dann als Auswahlkriterium herangezogen werden, wenn sie eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung sind oder ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist. Auch die Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand ist nicht erlaubt.

Als Diskriminierung gelten ebenso verdeckte Hinweise, wie etwa die Umschreibung von Merkmalen. Lautet z.B. ein Musskriterium „Berufseinsteiger/innen“, so stellt das einen Hinweis auf das gewünschte Alter der Stellenwerber/innen dar.

**Bitte wenden!**

Ist das unbedingte Erfordernis eine „EU/EWR-Staatsbürgerschaft“ oder werden Anforderungen an „perfekte deutsche Sprachkenntnisse“ gestellt, so ist das ein Hinweis auf die gewünschte Herkunft der Bewerber/innen.

- > Ihr Inserat muss das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt inklusive Zulagen enthalten. Dabei können Sie auf Ihre Bereitschaft zur Überzahlung hinweisen. Das gilt auch dann, wenn kein Kollektivvertrag oder keine andere gesetzliche Vorschrift anwendbar ist. In diesen Fällen ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Verhandlungen zur vertraglichen Vereinbarung des Entgelts dient.

So räumen Sie allen Arbeitskräften die gleichen Chancen ein und gewinnen. Sie finden aus einem erweiterten Pool an Arbeitssuchenden mehr passende Bewerberinnen und Bewerber für Ihre freie Stelle.

### **Gehen Sie auch bei der Personalauswahl nach objektiven Kriterien vor, indem Sie zum Beispiel:**

- > eine Arbeitsplatzanalyse vornehmen, die inhaltliche Tätigkeit beschreiben und die dafür erforderlichen Qualifikationen festlegen,
- > bei Vorstellungsgesprächen nur Bezug auf Fragen nehmen, die in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, den Qualifikationen und dem beruflichen Werdegang der Bewerber/innen stehen.

So vermeiden Sie Diskriminierung bei der Personalentscheidung und erhöhen Ihre Chance, die freie Stelle mit der am besten qualifizierten Bewerberin oder dem am besten qualifizierten Bewerber zu besetzen.

### **AMS – Ihr Partner für die Personalsuche**

Wir unterstützen Sie bei der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung und Personalsuche.