



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ■ ÖSTERREICH

Ihr Recht auf diskriminierungsfreie Personalauswahl – Informationen für Bewerberinnen und Bewerber

Beispiele für Diskriminierungen im Personalauswahlverfahren

können in jedem Stadium des Bewerbungsprozesses auftreten, von der Stellenausschreibung über das Vorstellungsgespräch bis zur Auswahlentscheidung:

- Andrea S. bewirbt sich aufgrund einer geschlechtsneutral formulierten Stellenausschreibung. Telefonisch wird ihr jedoch mitgeteilt, dass die Stelle mit einem Mann besetzt werden soll. In einem anderen Bewerbungsverfahren erhält Manfred B. eine ablehnende Antwort, weil für die ausgeschriebene Position eine Frau gesucht werde. Beide haben keine Möglichkeit, im Bewerbungsverfahren ihre Qualifikation unter Beweis zu stellen.
- Josef T. ist 44 Jahre alt und bewirbt sich bei einem Verkehrsunternehmen. Ihm wird jedoch mitgeteilt, dass er zu alt sei, da für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger eine Altersgrenze von 35 Jahren gelte. Dies wird mit der Ausbildung begründet, die für die konkrete Tätigkeit zu absolvieren ist,
- Das Vorstellungsgespräch von Margit Z. verläuft sehr positiv und es wird bereits ein konkretes Datum für den Arbeitsbeginn festgelegt. Nebenbei wird sie aufgefordert, ein ärztliches Attest mitzubringen, mit dem das Nichtvorliegen einer Schwangerschaft bestätigt wird. Als Margit Z., die weiß, dass diese Aufforderung nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten ist, das Attest am ersten Arbeitstag nicht vorlegt, wird ihr Arbeitsverhältnis sofort wieder beendet.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

- Die aus der Türkei stammende Amina B. bewirbt sich um einen Job in einer Reinigungsfirma. Ihr wird mitgeteilt, dass sie die Stelle antreten könne, aber sie dürfe bei der Arbeit kein Kopftuch tragen. In dem für sie vorgesehenen Objekt wären Reinigungskräfte mit Kopftuch nämlich unerwünscht.
- Karin N. kontaktiert im Auftrag ihres Mannes, der nicht gut Deutsch spricht, einen Betrieb, der zwei Stellen für die örtliche Müllabfuhr ausgeschrieben hat. Als sie auf Nachfrage mitteilt, dass ihr Mann aus Afrika käme, endet das Gespräch mit den Worten: „Das brauchen wir hier nicht.“

Diskriminierungen wie in diesen Beispielen haben nur selten etwas mit der konkreten Bewerberin oder dem konkreten Bewerber zu tun. Meist sind es geschlechterstereotype Rollenzuschreibungen, Klischees und Vorurteile, häufig auch Unwissenheit über das Gleichbehandlungsrecht, die zu Entscheidungen führen, die bestimmte Bewerber oder Bewerberinnen benachteiligen.

Das Gleichbehandlungsgesetz

verbietet Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung. Dies gilt insbesondere auch bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Jede Bewerberin und jeder Bewerber hat das Recht, im Rahmen des Bewerbungsverfahrens korrekt, fair und in gleicher Art und Weise wie Mitbewerber und Mitbewerberinnen behandelt zu werden. Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für den Bereich der privaten Wirtschaft, für den Öffentlichen Dienst gibt es eigene gesetzliche Regelungen.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind diskriminierungsfrei zu gestalten. Daher müssen sie sich gleichermaßen an Frauen und Männer richten und dürfen keine Alterseinschränkungen oder Angaben zur gewünschten ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung der Bewerberinnen und Bewerber enthalten.

Diese Merkmale dürfen nur dann als Auswahlkriterien herangezogen werden, wenn sie eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit darstellen.

Darüber hinaus müssen Stellenausschreibungen seit 1. März 2011 Informationen über das zu erwartende Entgelt enthalten, z.B. die Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts für den konkreten Arbeitsplatz sowie gegebenenfalls die Bereitschaft zur Überzahlung.

Diskriminierungsfrei gestaltete Stelleninserate deuten auf einen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden Bewerbungsprozess hin, sind aber keine Garantie für die diskriminierungsfreie Einladung zu Vorstellungsgesprächen oder eine diskriminierungsfreie Auswahlentscheidung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Bewerbungsunterlagen

Schriftliche Bewerbungsunterlagen lassen oft viel Interpretationsspielraum. Studien¹ belegen, dass Merkmale wie Alter, Familienstand, durchgehende Berufstätigkeit, aber auch Bewerbungsfotos je nach Geschlecht und sonstigen Merkmalen des Bewerbers oder der Bewerberin unterschiedlich bewertet werden. Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, dass Frauen wegen einer möglichen Schwangerschaft oder bereits vorhandener Kinder in vielen Fällen vorzeitig aus dem Kreis der Bewerberinnen und Bewerber ausgeschieden werden. Ähnliches trifft auch auf ältere Arbeitsuchende oder Personen mit einem Namen zu, der auf einen Migrationshintergrund schließen lässt.

Vorstellungsgespräch

Generell spielen subjektive Faktoren in Vorstellungsgesprächen immer eine gewisse Rolle. Nur in den seltensten Fällen sind sich Interviewerinnen und Interviewer dabei ihrer vorurteilsbehafteten Wahrnehmung bewusst bzw. geschult, eine daraus resultierende Benachteiligung zu vermeiden.

¹ Internationale Arbeitsorganisation (2011): Gleichheit bei der Arbeit: Die andauernde Herausforderung. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Internationales Arbeitsamt Genf, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154783.pdf [24.5.2011].

Kaas, L., Manger Ch. (2010) Ethnic discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf> [24.5.2011].

Weichselbaumer, Doris (2003): Gleiche Qualifikation – unterschiedliche Behandlung? Drei österreichische Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen. WISO, 2/03, Juli 2003, 26. Jg., 97-114.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Rechtlich unzulässig

sind im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs alle Fragen, die in keinem inhaltlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bzw. den Qualifikationen und dem beruflichen Werdegang des Bewerbers oder der Bewerberin stehen. Die Persönlichkeitsrechte der Bewerberin oder des Bewerbers, insbesondere die Intimsphäre, dürfen keinesfalls verletzt werden.

Das betrifft insbesondere Fragen nach dem Privatleben, Heiratsplänen und/oder Kinderwunsch, nach vorhandenen Kindern und deren Betreuung im Allgemeinen oder im Krankheitsfall, sowie nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft. Eine verbotene Ungleichbehandlung liegt auch vor, wenn ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin bei männlichen Bewerbern grundsätzlich davon ausgeht, dass deren Kinder durch andere Personen oder Institutionen umfassend betreut werden.

Lohnverhandlung

Stellenausschreibungen müssen seit März 2011 Angaben zu dem zu erwartenden Entgelt enthalten. Auch wenn dies eine erste Orientierung erlaubt, ist es dennoch ratsam, sich gut auf die Lohnverhandlung vorzubereiten und entsprechende Informationen einzuholen. Nach der Einstellung sollte auch überprüft werden, ob die richtige Einstufung vorgenommen wurde und Vordienstzeiten entsprechend berücksichtigt wurden.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Was können Sie bei einer Diskriminierung tun?

Wenn Sie im Rahmen einer Bewerbung den Eindruck haben, dass nicht Ihre Qualifikation, sondern Merkmale wie Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung für eine Anstellung entscheidend sind, notieren Sie sich den Namen des Betriebs und die Auskunftsperson, sowie Datum, Uhrzeit und den Inhalt des Gesprächs. Sollten Sie schriftliche Rückmeldungen erhalten, bewahren Sie diese auf.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht in allen Diskriminierungsfällen eine Verschiebung der Beweislast zugunsten der benachteiligten Person vor. Danach muss der oder die Betroffene zunächst die Diskriminierung glaubhaft machen und dann der potentielle Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes als das diskriminierende Motiv ausschlaggebend für die Ablehnung der Bewerbung war.

Wenn Sie rechtliche Schritte gegen die Ablehnung einer Bewerbung überlegen und der Ansicht sind, die Diskriminierung glaubhaft machen zu können, informieren wir Sie gerne über die rechtlichen Möglichkeiten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert, berät und unterstützt Sie bei der Durchsetzung Ihres Rechts auf Gleichbehandlung.