

Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Gesetzeskonforme Stellenausschreibung

So machen Sie es richtig!



Gesetzeskonforme Stellenausschreibung

So machen Sie es richtig!

Für die Ausschreibung freier Stellen sind gesetzliche Rahmenbedingungen einzuhalten. Diese gelten unabhängig davon, ob Sie eine freie Stelle unternehmensintern (z.B. am Schwarzen Brett, in der MitarbeiterInnenzeitung, im Intranet) oder extern (in Zeitungen, durch Aushang im Schaufenster, im Internet) ausschreiben.

Eine gesetzeskonforme Überschrift allein genügt nicht. Das gesamte Inserat ist durchgängig diskriminierungsfrei zu gestalten - auch Bildmaterial und Grafik/Layout!

Ihr Vorteil: Sie stellen sicher, dass qualifizierte MitarbeiterInnen nicht durch eine diskriminierende Ausschreibung von einer Bewerbung abgehalten werden!

Keine Einschränkung auf ein bestimmtes Geschlecht!

In der Gestaltung der Ausschreibung dürfen keine sprachlichen Hinweise darauf enthalten sein, dass die Stelle nur für ein bestimmtes Geschlecht vorgesehen ist. Auch Arbeitsplätze in Bereichen, in denen üblicherweise fast ausschließlich Männer (z.B. Baugewerbe) oder Frauen (z.B. Pflegeberufe, Kinderbetreuung) beschäftigt sind, müssen immer für beide Geschlechter ausgeschrieben werden. Der Oberste Gerichtshof hat festgestellt, dass Frauen, die sich in handwerklich-technischen Berufen bewerben, nicht von vornherein abgelehnt werden dürfen, nur weil man ihnen keine ausreichenden körperlichen Kräfte oder zu wenig technisches Verständnis zutraut.¹ Ebenso kann ein Mann beispielsweise ein ausgezeichnete Verkäufer in einer Parfümerie sein.

1) OGH 21.10.1998, 9 ObA 264/98h

2) EuGH 12.1.2010, Rs C-229/08

3) Führungskräfte gemäß § 10 Abs 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992

Ausnahmen vom Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Nur dann, wenn ein bestimmtes Geschlecht *unverzichtbar* für die vorgesehene Tätigkeit ist, darf ausdrücklich nach Männern oder nach Frauen gesucht werden. Diese Bedingung wird nur sehr selten erfüllt sein, etwa wenn in einem Frauenhaus die Stelle einer Betreuerin für traumatisierte / von Gewalt betroffene Klientinnen besetzt werden soll.

Keine Einschränkung nach Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung und sexueller Orientierung!

Keines der genannten Merkmale darf in der Ausschreibung als Anforderungskriterium erwähnt werden. Daher sind z.B. Altersangaben verboten, egal ob sie offen erfolgen (»Höchstalter 30«, »Alter zwischen 25 und 40 Jahren«) oder der Hinweis auf das gewünschte Alter verdeckt gegeben wird (»BerufsanfängerInnen gesucht!«, »Bürokräft mit mindestens 15 Jahren Berufserfahrung«). Bei der Suche nach BerufsanfängerInnen werden ältere ArbeitnehmerInnen, die ihren Berufseinstieg schon einige Zeit hinter

sich haben, ausgeschlossen. Das Erfordernis einer mehrjährigen Berufserfahrung kann gerechtfertigt sein, muss aber immer im Hinblick auf die Notwendigkeit für die konkrete Tätigkeit betrachtet werden. Überschießende Anforderungen an die Berufserfahrung schließen qualifizierte jüngere Personen aus, die noch keine ausreichend lange Berufserfahrung vorweisen können. Unzulässig sind etwa auch Vermerke wie »nur InländerInnen!« sowie überzogene Anforderungen an deutsche Sprachkenntnisse (»Küchenhilfe mit perfektem Deutsch!«). Erlaubt ist es, bezogen auf die konkrete Tätigkeit ausreichende Deutschkenntnisse zu verlangen.

Ausnahmen vom Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

Nur dann, wenn das Merkmal (Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung) *eine wesentliche und entscheidende Anforderung* für die vorgesehene Tätigkeit ist, weil sie sonst nicht sachgerecht ausgeübt werden kann und ein rechtmäßiger Zweck dies erfordert, darf in der Ausschreibung gezielt nach dem betreffenden Merkmal gefragt werden. So ist z.B. die Angabe eines Höchsteintrittsalters für Berufsfeuerwehrleute erlaubt, damit die Einsatzbereitschaft der Feuerwehr gewährleistet ist.² Religionsgemeinschaften und weltanschauliche Organisationen dürfen, wenn dies für die Tätigkeit *wesentlich* und für die Glaubwürdigkeit der Organisation erforderlich ist, etwa bei Leitungsfunktionen, nach Personen ihrer eigenen Religion / Weltanschauung suchen.

Erfordernis von Lohn- oder Gehaltsangaben!

In der Ausschreibung ist das durch Gesetz, Kollektivvertrag oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte Mindestentgelt als Betrag anzugeben und auf eine Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Das gilt auch für Positionen, für die solche Normen nicht bestehen, es sei denn, es handelt sich um arbeitnehmerInnenähnliche Personen oder Führungskräfte.³ Der bloße Hinweis auf den anzuwendenden Kollektivvertrag (»Bezahlung laut Kollektivvertrag«) oder vage Angaben (»Jahresgehalt zirka EUR 100.000.–«) sind unzulässig.

Strafbestimmungen

Bei Verstößen gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ist für ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen eine Verwaltungsstrafe bis 360 Euro vorgesehen. ArbeitgeberInnen sind beim ersten Verstoß zu ermahnen und erst bei weiteren Verstößen zu bestrafen. Einen Strafantrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde können StellenwerberInnen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen das Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne zur Verfügung. Empfehlungen zu Stellenausschreibungen finden Sie auch auf unserer Website:
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at ■

Stand August 2013

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Wir sind eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. Wir bieten rechtliche Beratung und Unterstützung. Wir informieren über das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Unsere Beratung ist vertraulich und kostenfrei.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Zentrale Wien
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Telefon: +43 1 532 02-44
Fax: +43 1 532 02-46
E-Mail: gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Steiermark
Europaplatz 12, 8020 Graz
Telefon: +43 316 720 590
Fax: +43 316 720 590-4
E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Kärnten
Kumpfgasse 25/3. Stock, 9020 Klagenfurt
Telefon: +43 463 509 110
Fax: +43 463 509 110-15
E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Oberösterreich
Mozartstraße 5/3, 4020 Linz
Telefon: +43 732 783 877
Fax: +43 732 783 877-3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarlberg
Leipziger Platz 2, 6020 Innsbruck
Telefon: +43 512 343 032
Fax: +43 512 343 032-10
E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

Rufen Sie uns kostenfrei an: 0800 206 119
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Redaktion: Anwaltschaft für Gleichbehandlung
Grafische Gestaltung: BKA | ARGE Grafik
Druck: Digitalprintcenter BM.I
Wien, 2013

