



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ■ ÖSTERREICH

Diskriminierung im Personalauswahlverfahren vermeiden – Empfehlungen für Unternehmen

Diskriminierungen im Personalauswahlverfahren

können in jedem Stadium des Bewerbungsprozesses auftreten, von der Stellenausschreibung über das Vorstellungsgespräch bis zur Auswahlentscheidung. Die Ursache dafür liegt häufig in mit Klischees verbundenen Vorstellungen über die gesellschaftliche Rolle von Frauen und Männern oder stereotypen Einstellungen gegenüber Jüngeren oder Älteren. Auch Vorurteile gegenüber Menschen mit nicht heterosexueller Orientierung oder gegenüber Personen, die eine andere ethnische Herkunft als die Mehrheitsbevölkerung haben, bzw. einer anderen Religion angehören, spielen eine Rolle.

Mit Unterstützung durch folgende Empfehlungen können Sie Diskriminierungen in Ihrem Unternehmen vermeiden. Besonders günstig beim Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele ist eine interne Gleichstellungs- oder Diversity-Einrichtung.

Schritte zu einem diskriminierungsfreien Bewerbungsprozess:

Anforderungsanalyse des Arbeitsplatzes

Aktuelle Arbeitsplatzanalysen und -beschreibungen verringern das Risiko diskriminierender Personalentscheidungen. Sie zeigen die für den konkreten Arbeitsplatz



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

erforderlichen Qualifikationen und persönlichen Eigenschaften und erhöhen dadurch die Chance, den Arbeitsplatz auch tatsächlich mit der am besten qualifizierten Bewerberin oder dem am besten qualifizierten Bewerber zu besetzen. Dazu ist es notwendig, im Rahmen der Analyse die Anforderungen an die Tätigkeit und deren Inhalt zu beschreiben und zu bewerten, nicht die gesuchte Person.

Personalsuche

Wichtige Voraussetzung für eine diskriminierungsfreie Personalauswahl ist ein transparenter und nachvollziehbarer Ausschreibungs- und Besetzungsvorgang. Im Fall einer unternehmensinternen Personalsuche muss sichergestellt sein, dass alle geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen über die Ausschreibung erhalten. Dies umfasst beispielsweise auch jene Personen, die sich zum Zeitpunkt der Ausschreibung in Elternkarenz befinden.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Formulieren Sie Stelleninserate so, dass sich alle für den Arbeitsplatz qualifizierten Menschen angesprochen fühlen. Das Inserat darf keine Anmerkungen betreffend Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung enthalten, es sei denn, diese Merkmale sind wesentliche Voraussetzungen für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit. Auch die Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand ist nicht erlaubt.

Darüber hinaus müssen Stellenausschreibungen seit 1. März 2011 Informationen über das zu erwartende Entgelt enthalten, zum Beispiel die Angabe des kollektivvertraglichen



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Mindestgehalts für den konkreten Arbeitsplatz sowie gegebenenfalls die Bereitschaft zur Überzahlung.

Hierzu sowie zur geschlechtergerechten Sprache gibt es separate Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Bewerbungsunterlagen

Der Fokus bei der Auswahl auf Basis schriftlicher Bewerbungsunterlagen sollte auf der Erfüllung der wesentlichen Anforderungen für die zu besetzende Stelle liegen, deren Beurteilung auf Basis der Unterlagen möglich ist. Für die Besetzung des Arbeitsplatzes irrelevante Informationen, zum Beispiel Angaben zum Familienstand, zur Anzahl der Kinder oder auch beigefügte Fotos sind nicht relevant und bei Erhalt der Unterlagen am besten unkenntlich zu machen.

Vorstellungsgespräch

Generell spielen subjektive Faktoren in Vorstellungsgesprächen immer eine gewisse Rolle. Sie können Diskriminierungen aber durch eine Reihe von Maßnahmen vorbeugen:

- Standardisierung des Interviews in Bezug auf Inhalt und Reihenfolge der Fragen und angesprochenen Themen
- Beschränkung der Fragen auf arbeitsplatzrelevante Anforderungen
- Vermeiden von Anschlussfragen, um keine für die Besetzung des Arbeitsplatzes irrelevanten Informationen in die Beurteilung aufzunehmen
- Bewusste Trennung des Sammelns und des Bewertens von Informationen
- Bewertung mit Hilfe von standardisierten Beurteilungsskalen



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

- Teilnahme mehrerer Interviewerinnen und Interviewer am Einstellungsgespräch, wobei im Vorfeld geklärt werden sollte, wer die Fragen zu welchem Themenbereich stellt
- Gezielte Schulung von Interviewerinnen und Interviewern bezüglich diskriminierungsfreier Personalauswahl

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.

Dies 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.

Testverfahren / Arbeitsproben

Wenn zur Überprüfung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern Leistungs-, Intelligenz- und Persönlichkeitstests oder das Vorlegen von Arbeitsproben eingesetzt werden, sind die Testverfahren auf Kriterien zu beschränken, die für die Tätigkeit im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle erforderlich sind. Empfehlenswert ist die Durchführung der Testverfahren durch ein einschlägig qualifiziertes Team.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt Ihnen gerne vertiefende Informationen und Beratung zu diesem Thema zur Verfügung.