

Personalsuche, aber rechtlich richtig!

Nicht nur Personalsuche ist schwierig, auch die korrekte Formulierung der Stellenausschreibung. Im ersten Teil der Serie fasst die erfahrene HR-Expertin Anna Kraft das Gleichbehandlungsgesetz zusammen.



Die Personalsuche muss im Text der Anzeige rechtlich korrekt formuliert werden. © Eric Prouzet / Unsplash

Personalsuche mit gesetzlich richtigem Text

Es gibt eine Vielzahl gesetzlicher und kollektivvertraglicher Bestimmungen, die beim Einstellen von neuem Personal zu beachten sind. In diesem „Gesetzesdschungel“ die Übersicht zu behalten, kann sich als sehr zeitintensive und auch kostspielige Aufgabe erweisen. Und auch schon nur der kleinste Fehler kann sehr schnell kostenintensive nachteilige Auswirkungen auf den suchenden Arbeitgeber haben. Damit das nicht passiert, gilt es,

einiges zu beachten. Der Gesetzestext hierzu ist umfangreich. Daher beschäftigt sich dieser erste Teil der Artikel-Serie um das **Gleichbehandlungsgesetz** bei Stellenausschreibungen und deren Besetzung.

Diskriminierungsverbote beachten

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht folgende Diskriminierungsverbote vor: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung. Zusätzlich regelt das Behindertengleichstellungsgesetz auch noch ein Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung. Hier ist zu beachten, dass der Grad der Behinderung irrelevant ist, dies gilt auch bei einer Behinderung unter 50 Prozent. Das bedeutet wiederum, dass niemand aufgrund der oben angeführten Diskriminierungsverbote unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, auch nicht bei der Festsetzung des Entgelts sowie bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Stelleninserat, Worst Case

Was bedeutet das jetzt? Das bedeutet, dass grundsätzlich ALLE Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen diskriminierungsfrei sein müssen. „Gesucht: Kräftiger männlicher Hilfsarbeiter für Fleischereibetrieb mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen, Höchstalter 37 Jahre.“ Was ist hier falsch? Hierbei handelt es sich um ein mehrfach diskriminierendes Beispiel, denn neben der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Alters, ist auch die Anforderung der Deutschkenntnisse ethnisch diskriminierend. Durch diese Formulierung werden auf dem Arbeitsmarkt befindliche Bewerber, die Deutsch nicht als Muttersprache vorweisen können, abgehalten sich zu bewerben. Zusätzlich muss es auch im Verhältnis zu der ausgeschriebenen Stelle sein, denn ausgezeichnete Deutschkenntnisse sind beispielsweise für einen Lagerarbeiter nicht wirklich erforderlich.

Welche Folgen kann es geben?

Wenn gegen das Gebot der nicht diskriminierenden Stellenausschreibung erstmalig verstoßen wird, kommt es zu einer Verwarnung von der Bezirksverwaltungsbehörde. Wird jedoch abermals dagegen verstoßen, wird eine Geldstrafe von bis zu 360 Euro verhängt. Darüber hinaus kann es zu Schadensersatzansprüchen kommen, wenn Bewerber:innen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses benachteiligt werden. Dieser Ersatzanspruch beträgt mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder bis zu 500 Euro, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Schaden durch die Diskriminierung nur darin besteht, dass die Bewerbung nicht berücksichtigt wurde. Dabei gilt: Rechtsanspruch kann der Stellenwerber binnen sechs Monate ab Ablehnung der Bewerbung geltend machen.

Die richtige Stellenausschreibung

So formulieren Sie korrekt und räumen allen die gleichen Chancen ein:

- Die Stellenausschreibung an objektiven und beruflichen Kriterien ausrichten.
- Anforderungen so formulieren, dass sich alle qualifizierten Arbeitskräfte angesprochen fühlen
- Keine Einschränkungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Religion, Ehe- oder Familienstand. Die Ausnahme: Diese Merkmale sind dann zulässig, wenn sie eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung sind oder ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Arbeit ist.
- Auch eine Umschreibung von Merkmalen ist eine Form der Diskriminierung: „Berufseinsteiger:innen“ als verpflichtendes Kriterium, ist etwa ein Hinweis auf das gewünschte Alter. Auch die Formulierungen „EU/EWR Staatsbürgerschaft“ oder „perfekte Deutschkenntnisse“ als verpflichtendes Kriterium, ist ein Hinweis auf die Herkunft

- Ihr Stelleninserat enthält das für die Stelle geltende kollektivvertragliche oder das durch das Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt, inklusive Ihrer Bereitschaft zur Überzahlung, sofern diese besteht.

Bereiten Sie sich ein Standardantwortschreiben (E-Mail) für alle einkommenden Bewerbungsschreiben vor. Achten Sie darauf, dass diese E-Mail die Bestimmungen der **DSGVO** beinhaltet. Nach dem durchgeführten Bewerbungsgespräch, sollten Sie versuchen, die wichtigsten Eckpunkte und Inhalte schriftlich festzuhalten. Versuchen Sie auch, leicht nachweisbare Argumente, die für bzw. gegen eine erfolgreiche Bewerbung gesprochen haben, herauszuarbeiten. Bewahren Sie Ihre Aufzeichnung unbedingt auf!

Jobsuche auf www.fleischundco.at

Übrigens: Auf Fleisch & Co gibt es eine umfassende Jobbörse hier werden alle Ausschreibungen rund um die Fleischerbranche gelistet und es gibt auch die Möglichkeit (für wenig Geld) selbst zu inserieren.

Besuchen Sie uns auf: fleischundco.at