

DISKRIMINIERUNGSFREIES BEWERBUNGSVERFAHREN

Allgemeine Informationen

Die Personalauswahl ist ausschließlich anhand von nicht diskriminierenden Kriterien – wie Qualifikation und fachliche Eignung – zu treffen. Stellenwerber:innen dürfen aufgrund der **geschützten Merkmalen** (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung) nicht benachteiligt werden.

Die Ablehnung der Bewerbung von Frauen, deren Familienplanung nicht abgeschlossen ist, das Abfragen von altersbezogenen Angaben oder das Bevorzugen von Bewerber:innen mit österreichischem Namen, ist nicht zulässig.

Unzulässige bzw. diskriminierende Fragen dürfen in einem Vorstellungsgespräch nicht gestellt werden. In diesen Fällen ist die Beantwortung nicht erforderlich bzw. sogar eine „Notlüge“ zulässig.

Unzulässige Auswahlkriterien nach § 9 K-LGIBG

Bei der Auswahl dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

- bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochendienstzeit
- Lebensalter und Familienstand
- zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder zu pflegende Angehörige
- Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Unzulässige Fragen

- **Fragen nach Heirat, Familienstand, Betreuungspflichten (Kinder, zu pflegende Angehörige)**

Sonderfall: Schwangerschaft

Diese Frage ist nur wahrheitsgemäß zu beantworten, wenn am (zukünftigen) Arbeitsplatz die Gesundheit gefährdet werden könnte.

- **Fragen nach dem Gesundheitszustand**

Ausnahme: Im Fall ansteckender Krankheiten

In diesem Fall sind Bewerber:innen dazu verpflichtet, diese Frage wahrheitsgemäß zu beantworten.

- **Fragen nach der finanziellen Situation, Schulden oder Vermögen**
- **Fragen nach der politischen Partei- bzw. Vereinszugehörigkeit**

Diskriminierungen in einem Auswahlverfahren vermeiden

– Dokumentation von neutralen Kriterien

Zeugnisse, Noten, beruflicher Werdegang, Auslandserfahrung, soziale Kompetenz, Fremdsprachkenntnisse, ...üä. sind zu dokumentieren.

Es soll nachvollziehbar sein, warum welche Personen zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurden.

– Führen des Bewerbungsgesprächs

Das Bewerbungsgespräch sollte möglichst nicht allein geführt werden. Es wird schriftlich festgehalten, warum die Entscheidung für eine Person erfolgt ist. Absagen sind sachlich zu formulieren. Eine neutrale Auswahl lässt sich im Streitfall durch schriftliche Aufzeichnungen nachvollziehen.

– Aufbewahrung der Unterlagen

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens sind Unterlagen mindestens ein halbes Jahr aufzubewahren.

Nach § 32 Kärntner Landesgleichbehandlungsgesetz können nämlich Ansprüche nach der Absage von abgelehnten Bewerber:innen innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht werden.

Folgen einer Diskriminierung in einem Auswahlverfahren

Ist ein Dienstverhältnis aufgrund einer Diskriminierung nicht zustande gekommen, steht den Stellenwerber:innen nach § 18 K-LGIBG ein Schadenersatz von mindestens 3 Monatsbezügen zu, wenn sie ohne die diskriminierende Vorgehensweise die Stelle erhalten hätten.

In Fällen, in denen im Auswahlverfahren diskriminiert wurde, aber die zu besetzende Stelle wegen besserer Eignung eine:r Mitbewerber:in auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht an die bewerbende Person ergangen wäre, steht ein Schadenersatzanspruch von mindestens 1 Monatsbezug zu.



Weitere Informationen

Gleichbehandlungsstelle Land Kärnten

Völkermarkter Ring 31

9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel.: 050 536 33056

E-Mail: gleichbehandlung@ktn.gv.at

Web: gleichbehandlung/ktn.gv.at