

Das Gleichbehandlungsgebot ist auch bei Bewerbungsabsagen zu berücksichtigen

Was vielen Unternehmern nicht bewusst war, wird nun durch Pressemeldungen publik: Nicht nur Stellenanzeigen, sondern auch Bewerbungsabsagen können diskriminierend sein und Schadenersatzansprüche nach sich ziehen.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sieht vor, dass niemand aufgrund

- des Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion,
- der Weltanschauung,
- des Alters oder
- der sexuellen Orientierung

bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden darf.

Daraus ergibt sich, dass Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden Stellenbesetzungen diskriminierungsfrei erfolgen müssen.

Bewerbungsabsagen

Im Zuge eines Auswahlverfahrens für die zu besetzende Stelle steht es jedem Unternehmer frei, den aus seiner Sicht für die Position am besten geeigneten Kandidaten auszuwählen.

Grundsätzlich muss eine Absage nicht begründet werden, insbesondere sind aus Datenschutzgründen keine Angaben über eingestellte Bewerber zulässig.

Wird hingegen eine Begründung verlangt bzw. eine potentielle Diskriminierung in den Raum gestellt, so sollte die Absage mit sachlichen und fachlichen Argumenten erfolgen. Werden hingegen Gründe genannt, die eine Diskriminierung zum Inhalt haben, stellt dies einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz dar. Die betreffende Person kann Schadenersatzansprüche geltend machen.

Tipp!

Diskriminierungsfrei gestalten Sie eine Absage mit dem – der Wahrheit entsprechenden- Hinweis, dass sie sich für einen anderen Bewerber entschieden haben.

Eine Diskriminierung im Zuge einer Absage kann vorliegen, wenn

- die Bewerbung wegen Verletzung eines Gleichbehandlungsgebotes nicht berücksichtigt wird oder
- mit dem Bewerber ein Arbeitsverhältnis aus oben genannten diskriminierenden Gründen nicht begründet wird.

Rechtsfolgen

Der Ersatzanspruch beträgt

- mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte oder
- bis € 500 wenn die Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, der Arbeitgeber aber nachweisen kann, dass der Bewerber die Stelle nicht bekommen hätte.

Der Anspruch muss binnen sechs Monate ab Ablehnung der Bewerbung geltend gemacht werden.

Nachweis

Für eine vermeintliche Diskriminierung muss der abgelehnte Bewerber konkrete Anhaltspunkte anführen. Die bloße Behauptung, die zu besetzende Stelle beispielsweise aufgrund des Alters oder des Geschlechts nicht erhalten zu haben, reicht nicht aus.

Tipp!

Aus Beweisgründen empfiehlt es sich nach jedem erfolgten Bewerbungsgespräch, die wesentlichen Inhalte des Gespräches schriftlich zusammenzufassen. Dabei sind auch jene – leicht nachweisbaren - sachlichen Argumente, die für bzw. die gegen die erfolgreiche Bewerbung sprechen, herauszuarbeiten.

Scheinbewerbung

Bewerber, die an der ausgeschriebenen Stelle nicht ernsthaft interessiert sind und im Falle einer Absage behaupten, diskriminiert worden zu sein, sind durch das Gleichbehandlungsgesetz nicht geschützt. Sogenannte Schadenersatzjäger können daher auch keine Schadenersatzansprüche erfolgreich geltend machen.

Tipp!

Achten Sie darauf, die Stellenausschreibungen und die allfälligen Bewerbungsabsagen diskriminierungsfrei zu formulieren! Bei Fragen wenden Sie sich an die Experten ihrer Wirtschaftskammer!

Stand: 01.12.2014