

Gleichbehandlung bringt mehr Chancen bei der Personalsuche

Gleichbehandlung zahlt sich aus. Personalsuche unabhängig von Geschlecht und Alter bringt Vorteile für Ihr Unternehmen. Sie profitieren von einem größeren Markt an Bewerber/innen, finden mehr passende Mitarbeiter/innen für Ihre freie Stelle und verbessern Ihren Personaleinsatz. Wir informieren Sie über das Gleichbehandlungsgesetz und unterstützen Sie bei der gleichstellungsorientierten Personalsuche.

Gleiche Chancen im Arbeitsleben

Personalsuche und Stellenbesetzung auf Basis von Chancengleichheit sind in vielen Unternehmen schon Standard. Die Rahmenbedingungen dazu sind im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (BGBl. I Nr. 66/2004 in der ab 1.3.2011 geltenden Fassung) vorgegeben:

- Arbeitnehmer/innen und Stellenwerber/innen dürfen auf Grund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung und sexueller Orientierung nicht benachteiligt werden (GIBG, § 9 und § 23).

Ein weiteres Kriterium für gleiche Chancen in der Arbeitswelt ist die Transparenz des Einkommens. Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes vom 1.3.2011 muss

- bei der Stellenausschreibung das für den Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt angegeben werden (GIBG, § 9, Abs. 2 und § 23, Abs. 2). Dabei können Sie auch auf Ihre Bereitschaft zur Überzahlung hinweisen.

Gleichbehandlungsgebot – für wen?

Das Gleichbehandlungsgesetz richtet sich an Unternehmen, private Arbeitsvermittler/innen und das Arbeitsmarktservice. Es gilt für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse aller Art und umfasst u. a.

- die Stellenausschreibung, die Begründung von Arbeitsverhältnissen, die Entgeltfestlegung, die betriebliche Aus- und Weiterbildung, den Aufstieg und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Gleichbehandlung – was bedeutet das?

Wenn Sie eine freie Stelle veröffentlichen,

- dürfen darin keine diskriminierenden Kriterien enthalten sein, wie z.B. Hinweise auf ein bestimmtes Geschlecht, Alter, Familienstand, Herkunft, Sprachkompetenz etc. Es sei denn, das Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit oder ein bestimmtes Merkmal ist eine wesentliche berufliche Anforderung.
- dürfen darin die konkreten Angaben zum kollektivvertraglichen Mindestentgelt für den Arbeitsplatz nicht fehlen.

Chancenreiche Personalsuche – wie?

Richten Sie Ihr Stellenprofil an objektiven beruflichen Anforderungen und tätigkeitsbezogenen Kriterien aus. So finden Sie mehr passende Bewerber/innen für Ihre freie Position.

Nutzen Sie Chancengleichheit für Ihren Personaleinsatz und profitieren Sie von einem vielfältig qualifizierten Team an Mitarbeiter/innen. Das AMS unterstützt Sie dabei mit geschlechtsneutraler und diskriminierungsfreier Stellenausschreibung und Personalauswahl.