

Gleichbehandlung bei der Stellenausschreibung

Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sieht mehrere „geschützte“ Merkmale vor, aufgrund derer eine Diskriminierung von Arbeitnehmern unzulässig ist. Demnach ist eine Schlechterbehandlung von Arbeitnehmern aus Gründen des Geschlechts, des Familienstandes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters und der sexuellen Orientierung nicht erlaubt.

Diese Pflicht zur Gleichbehandlung beginnt nicht erst mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits mit der Stellenausschreibung. So besteht die Pflicht, die Stellenausschreibung geschlechtsneutral zu gestalten und auch keines der anderen geschützten Merkmale zu einem Kriterium für das Arbeitsverhältnis zu machen.

Nicht nur unmittelbare, sondern auch mittelbare Diskriminierungen sind verboten. Eine unmittelbare Diskriminierung bezieht sich unmittelbar auf eines der geschützten Merkmale. Eine mittelbare Diskriminierung knüpft an ein scheinbar neutrales Merkmal an, hat im Ergebnis jedoch dieselbe Wirkung wie eine unmittelbare Diskriminierung, nämlich die Diskriminierung aufgrund eines der geschützten Merkmale. So ist zwar z.B. die Körpergröße keines der geschützten Merkmale; Männer sind allerdings im Durchschnitt größer als Frauen. Würde man also in der Stellenausschreibung angeben, nur Personen einzustellen, die über zwei Meter groß sind, wäre dies eine unerlaubte mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Ausgenommen sind Fälle, in denen das geschützte Merkmal eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist oder eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. So wäre es wohl gerechtfertigt, wenn ein Modedesigner für Männerkleidung ausschließlich eine Stelle für männliche Models ausschreibt.

Ist ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Diskriminierung eines der genannten Merkmale nicht zustande gekommen, so ist bezüglich der möglichen Ansprüche des diskriminierten Stellenwerbers zu unterscheiden: Wäre er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl eingestellt worden, hat er einen Schadenersatzanspruch in Höhe von mindestens zwei Monatsentgelten. Einen Schadenersatzanspruch von bis zu EUR 500,00 hat er, wenn er zwar auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, aber beweisen kann, dass er durch die Verweigerung der Berücksichtigung seiner Bewerbung einen Schaden erlitten hat. Bei einem Verstoß gegen die Vorschriften des Gleichbehandlungsgebots droht dem Arbeitgeber außerdem eine Geldstrafe von bis zu EUR 360,00.

**RECHTSINFOS für Unternehmen - DR. ROLAND WEINRAUCH, LL.M. (NYU) –
WEINRAUCH RECHTSANWÄLTE GmbH**

Für arbeitsrechtliche Fragen steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(Juni 2026)

Infos: <https://weinrauch-rechtsanwaelte.at>

Fehring



M kanzlei@anwaltei.at

T +43 3155 20 994

F +43 3155 20 994 150

A Hauptplatz 9 | 8350 Fehring