

Wie würde das Antidiskriminierungsgesetz die Praxis von Stellenausschreibungen verändern?



Foto: privat

Michael Stuber ist Personalberater und Inhaber von mi-st Diversity Consulting in Köln.

„Natürlich wollen Menschen und Organisationen bei der Personalbeschaffung fair und neutral vorgehen. Tatsächlich aber schleichen sich sach- und fachfremde Filter ein. Das zeigt sich in tendenziösen Formulierungen und in Selektionsmethoden, die die Vorstellungen von Idealbesetzungen spiegeln: Bevorzugt werden insbesondere Männer oder Frauen oder Deutsche oder Jüngere. Die Wahl fällt deshalb nicht immer auf den besten Bewerber.

Dies wird sich durch das Antidiskriminierungsgesetz verbessern. Personalfachleute und Führungskräfte werden sich in alltäglichen Abläufen kritisch hinterfragen und erkennen, dass es Verbesserungsmöglichkeiten gibt, beispielsweise bei der leistungs- und potenzialorientierten Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern.

Durch das Antidiskriminierungsgesetz werden Anforderungen und Fähigkeiten klarer erkannt und Mitarbeiter effektiver und produktiver eingesetzt, was im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern liegen dürfte.“



Foto: privat

Eva Beckmann ist Geschäftsführerin der deutschen Niederlassung der Personalberatung Accetis in München.

„Nicht alle Stellenausschreibungen sind geschlechts- und altersneutral gehalten. Das liegt oft daran, dass nicht jeder für jede Stelle geeignet ist. Wesentliche Details muss man in einer Annonce präzisieren können, auch wenn das möglicherweise Bewerber ausschließt. Wenn ich nicht präzise formulieren darf, macht die Ausschreibung wenig Sinn.

Ein Antidiskriminierungsgesetz kann insbesondere für viele kleine und mittelständische Unternehmen zu einer Katastrophe führen. Eine riesige Prozesslawine würde drohen, weil kaum ein Grund für eine Absage an einen Kandidaten vor dem Gesetz bestehen würde. Viele Arbeitgeber müssten einen Arbeitsrechtler nur dafür beschäftigen, damit dieser die Absagen so formuliert, dass sie juristisch nicht angreifbar ist. Das wäre untragbar.

Ein Gesetz mag gut gemeint sein. Wer aber davon überzeugt ist, dass eine Frau als Führungskraft nicht taugt, wird durch ein Gesetz seine Meinung nicht ändern, sondern prozessieren.“



Foto: privat

Jürgen Matzat arbeitet als Personal- und Managementberater in Bad Honburg.

„Ich finde ein Antidiskriminierungsgesetz richtig. Wir arbeiten viel mit US-Unternehmen zusammen, und dort müssen Jobausschreibungen heute schon neutral formuliert sein. Daran halten wir uns. Wer eine Position zu besetzen hat und uns einschaltet, der bekommt anonymisierte Profile von potenziellen Kandidaten vorgelegt. Da geht es ausschließlich um Kompetenzen sowie Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale.

Rückschlüsse auf Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, den jetzigen Arbeitgeber oder eine Behinderung sind nicht möglich. Anhand dieser anonymisierten Profile sucht unser Klient die besten Kandidaten aus. Erst im Vorstellungsgespräch sieht er dann, für wen er sich entschieden hat.

Unternehmen, die sich an neutrale Formulierungen sowohl in Ausschreibungen als auch in Absagen halten, werden selbst von spitzfindigen Juristen, die es natürlich gibt und die ihr Geschäft wittern, nichts zu befürchten haben.“

Textdokumentation: **Christoph Mulitze**