



B3

Vielfaltsorientierte Stellenausschreibungen

Mehr Vielfalt **willkommen!** Schon in der Stellenausschreibung.

Der Blick über den Tellerrand!

Die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte wird bis 2030 um mehrere Millionen zurückgehen, so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Im Wettbewerb um gute Fachkräfte wird der Blick über den Tellerrand daher immer wichtiger [>A3].

Viele Unternehmen wissen um die Bedeutung einer wirkungsvollen Personalsuche. Dennoch kann es schwierig sein, für eine Stelle die passende Bewerberin oder den passenden Bewerber zu finden. Das kann daran liegen, dass die Stellenausschreibung potenzielle Interessentinnen und Interessenten erst gar nicht anspricht.

Eine **vielfaltsorientierte Stellenausschreibung**, die auch bisher weniger repräsentierte Personengruppen erreicht, sorgt für eine größere und bessere Auswahl und wird zum **entscheidenden Wettbewerbsfaktor**.

So sprechen Sie mit Ihrer Stellenausschreibung eine größere Vielfalt an:

- > Stellen Sie Ihr **Unternehmen** kurz vor.
- > **Benennen** Sie die Position, die Kernaufgaben sowie die wöchentliche Arbeitszeit.
- > Verwenden Sie eine **einfache und verständliche Sprache**, kurze Sätze und keine Fremdwörter oder Abkürzungen. Verzichten Sie auf verschachtelte Botschaften, um auch Fachkräfte zu erreichen, die Deutsch als Fremdsprache gelernt haben.
- > Geben Sie **klare Angaben** zum Bewerbungsverfahren, zu notwendigen Bewerbungsunterlagen und zur Bewerbungsfrist an.
- > Erwähnen Sie **Möglichkeiten** zur Einarbeitung und Weiterentwicklung.
- > Verwenden Sie keine Formulierungen, die Personen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der „ethnischen“ Herkunft, der Religion, einer Behinderung oder der sexuellen Identität **ausgrenzen** könnten [>D7].
- > Geben Sie an, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund **besonders erwünscht** sind.

>> weiter auf der Rückseite

Software gegen Diskriminierung

Eine neue Software von SAP Successfactors soll unter anderem in der Lage sein, Textbausteine von Stellenanzeigen nach unbewusster Voreingenommenheit [>C10] und potenziell diskriminierendem Inhalt zu untersuchen.

Zum Beispiel lässt sich analysieren, ob Stellenausschreibungen unabsichtlich Begriffe enthalten, die auf die Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts hindeuten. Dazu sammelt die Software so viele Stellenausschreibungen wie möglich ein und wertet die darin verwendete Terminologie aus.

Laut Hersteller ist der Einsatz der Software in kleinen und mittelständischen Unternehmen möglich – auch wenn ihnen nicht viele Daten für eine Analyse zur Verfügung stehen.

Dies ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar, sofern kein absoluter Vorrang eingeräumt wird und eine gleiche Qualifikation vorliegt / Stichwort „Positive Maßnahmen“ [>B7].

Sich umsehen und gesehen werden.

Platzieren Sie Ihre Stellenausschreibung an Orten und in Publikationen, die die gewünschte Zielgruppe erreichen, z.B.:

- > in regionalen und überregionalen Zeitungen
- > in Online-Jobbörsen und sozialen Netzwerken
- > an Berufsschulen, Hochschulen sowie Weiterbildungseinrichtungen
- > an lokalen Treffpunkten von Gemeinschaften, wie Migrantenvereinen und in speziellen Publikationen für „ethnische“ Communities
- > in sozialen Einrichtungen.

Weitere Ideen zu alternativen Personalgewinnungsstrategien: [>B1].

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Gestaltung vielfaltsorientierter Personalgewinnungsmaßnahmen. >>

Weitere Informationen

1. IQ Landesnetzwerk Bremen:
www.iq-netzwerk-bremen.de

2. Fachkräftesicherung: Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen. >>
www.rkw-kompetenzzentrum.de

RKW Kompetenzzentrum (2015)

3. Demografischen Wandel gestalten, Fachkräftebedarf sichern – vielfaltsorientierte Personalstrategien in KMU. >>

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hg.) (2013)

4. Informationen zu der neuen SAP-Software finden Sie auf der Website des Haufe Personalmagazins: >> www.haufe.de