

# 1 Infoblätter zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

## Frage 1.4 Ausgewogene Stellenbesetzung

Hat sich in den letzten Jahren im Hinblick auf die Geschlechter etwas an der Zusammensetzung der Belegschaft geändert?

### Worum geht's?

In zahlreichen Unternehmen hat bereits ein Umdenken eingesetzt: Vermehrt arbeiten heute Frauen in bisher typischen Männerberufen und auch immer mehr Männer in „Frauendomänen“. Die Vorteile einer gemischtgeschlechtlich zusammengesetzten Belegschaft werden bereits vielerorts erkannt. Solche Belegschaften sind im Vergleich zur Konkurrenz oft erfolgreicher. Dennoch halten sich geschlechterbezogene Vorurteile hinsichtlich der besseren Eignung von Frauen und Männern in manchen Unternehmen hartnäckig, sowohl bei der Kundschaft als auch innerhalb der Belegschaft. Da heißt es: „Autokäufer möchten lieber von einem Mann beraten werden.“, „In eine männliche Wachmannschaft passt keine Frau.“ oder: „Männer sind als Erzieher weniger geeignet.“ Doch solche Aussagen benachteiligen nicht nur die ausgeschlossenen Personen, sondern sie sind bei näherer Betrachtung auch häufig nicht haltbar. Denn Kundschaft und Belegschaft sind oft unvoreingenommener als vermutet. Und noch aus anderen Gründen ist eine solche Personalpolitik ein „Auslaufmodell“: So hat sich die Bewerberinnen- und Bewerberlage in vielen Bereichen verändert. Immer mehr Frauen erlernen Berufe oder studieren Fächer, die früher als typisch männlich galten. Und häufig haben sie sogar bessere Noten als Männer. Daher sollte eine Personalauswahlentscheidung vorurteilsfrei und unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit der Bewerbenden getroffen werden. Dies erweitert den Kreis an möglichen zukünftigen Beschäftigten und erleichtert es, offene Stellen zu besetzen.

### Wie ist die Rechtslage?

- Eine Benachteiligung von Bewerberinnen und Bewerbern beim Zugang zu beruflichen Positionen und Tätigkeitsfeldern aufgrund des Geschlechts ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten. Dies gilt für alle Geschlechter, also für Frauen, Männer, nicht-binäre Menschen und trans\* Menschen. Dies gilt auch in Bezug auf die Auswahlkriterien, die Einstellungsbedingungen, den beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG) und die Beendigung (z. B. Kündigung, Befristung) der Tätigkeit.
- Vorsicht geboten ist daher bei vermeintlichen Kundenwünschen, die diskriminierenden Charakter haben. Das AGG gestattet nur in sehr engen Grenzen, das Geschlecht zum Auswahlkriterium zu machen und beispielsweise Frauen nur deshalb nicht einzustellen, weil sie Frauen sind (§ 8 Abs. 1 AGG). Dafür muss das Geschlecht selbst eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellen. Das ist z. B. der Fall, wenn für die Präsentation von Männerbademode ein Mann eingestellt werden soll.
- Wenn Frauen bisher in bestimmten Positionen unterrepräsentiert sind, darf ein Arbeitgeber auf der anderen Seite bei gleicher Qualifikation eines Bewerbers und einer Bewerberin bevorzugt die Frau einstellen. Er darf auf das Ziel, den Anteil der Frauen in der Belegschaft zu erhöhen, in der Stellenausschreibung auch hinweisen,

etwa mit dem Satz: „Frauen werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Sie werden bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt eingestellt.“ Solche „positiven Maßnahmen“

sind nach § 5 AGG zulässig, um die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen oder präventiv zu verhindern.



#### Was können Sie tun?

- Ziel sollte eine vorurteilsfreie Auswahlentscheidung sein. Vorrang hat die leistungsbezogene Frage, inwieweit die Bewerbenden das Anforderungsprofil der Stelle erfüllen. Für eine Stellenausschreibung oder eine Stellenanzeige ist es ohnehin erforderlich, sich über die Anforderungen der zu besetzenden Stelle Gedanken zu machen. Idealerweise liegt bereits eine aktuelle Arbeits- oder Stellenbeschreibung vor, die Auskunft über die auszuübenden Aufgaben und Anforderungen gibt.
- Eine Möglichkeit, gegen die bewusste oder unbewusste Benachteiligung von Frauen und anderen Personengruppen vorzugehen, sind anonymisierte Bewerbungsverfahren. Dabei wird zunächst auf ein Foto der sich bewerbenden Person, ihren Namen, die Adresse, das Geburtsdatum sowie Angaben zu Alter, Familienstand oder Herkunft verzichtet. Die Daten können in den Bewerbungsunterlagen unkenntlich gemacht werden oder es werden von vornherein anonymisierte (Online)-Bewerbungsformulare verwendet, die passgenau die Kompetenzen, Qualifikationen und Motivationen erfassen, die für das Unternehmen wichtig sind.
- Hilfreich kann es sein, wenn Leserinnen und Leser der Stellenausschreibungen des Unternehmens erfahren, dass der Anteil von Frauen und Männern in der Belegschaft ausgewogen sein soll. Ein entsprechender Hinweis in der Stellenanzeige kann für zusätzliche Bewerbungen sorgen. Beispiel: „Wir wollen den Anteil von Frauen in unserem Team erhöhen und freuen uns deshalb besonders über Bewerbungen von Frauen.“ Wenn in Stellenanzeigen Fotos zu sehen sind, sollten sowohl Frauen als auch Männer zu sehen sein, und zwar partnerschaftlich, „auf Augenhöhe“.
- Sind eine Frau und ein Mann in gleicher Weise geeignet, sollte die Entscheidung zugunsten einer gemischtgeschlechtlich zusammengesetzten Belegschaft getroffen werden. Es gibt bereits viele Beispiele von Unternehmen und Einrichtungen, die diesem Weg gefolgt sind.

### Weiterführendes

Girls'Day: Für Aktivitäten und betriebliche Beispiele siehe: <https://www.girls-day.de/unternehmen-institutionen>

Boys'Day: Informationen über den seit 2011 stattfindenden Aktionstag finden sich hier: <https://www.boys-day.de/unternehmen-institutionen>

Obwohl viele Mädchen und Jungen nach wie vor typische „Frauenberufe“ bzw. „Männerberufe“ favorisieren, wählen junge Menschen auch Ausbildungen jenseits von Stereotypen und Geschlechterklischees. Informationen über diese Entwicklungstendenzen finden Sie hier: [www.ausbildung.net/berufsfindung/spezielle-infos/frauen-und-maennerberufe.html](http://www.ausbildung.net/berufsfindung/spezielle-infos/frauen-und-maennerberufe.html)

Informationen zur Initiative Klischeefrei finden Sie hier: <https://www.klischee-frei.de/de/index.php>

Geschlechterklischees verhindern auch die Ausbildung von Frauen zu IT-Fachkräften. Hier steuert YouCodeGirls entgegen, indem das Projekt Mädchen und junge Frauen für das Programmieren begeistern will: <https://youcodegirls.de/portal/>

Die ADS bietet einen Leitfaden zu anonymisierten Bewerbungsverfahren an: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/abschlussbericht\\_anonymisierte\\_bewerbungsverfahren\\_20120417.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/abschlussbericht_anonymisierte_bewerbungsverfahren_20120417.html)