

Beck kompakt

Faktor Mensch

Das Querdenkerbuch zur Optimierung der 'Personalführung'

Bearbeitet von
Ulrike Heise

1. Auflage 2017. Buch. 160 S. Klappenbroschur
ISBN 978 3 406 70180 1
Format (B x L): 10,4 x 16,1 cm

[Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,
Mitbestimmung](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

verfügen, evangelische Werte teilen und die deutsche Sprache in Wort und Schrift sicher beherrschen. Bewerbung mit Ganzkörperfoto an ...“

Ihre Antwort wird sicherlich wie folgt ausgefallen sein:

- *„Für unser junges, dynamisches Team ...“
= floskelhaft Werbung – hohes Diskriminierungspotenzial wegen Alter ohne Gegenwert*
- *„sportlich ...; ... Ganzkörperfoto“
= Ausschluss behinderter Bewerber, ethnische Diskriminierung/ Fotonachfrage: nicht erlaubt*
- *„... Vollzeitschönheit“
= Eventuell mittelbare Diskriminierung von Frauen beziehungsweise von Müttern (Vollzeit)/Männern*
- *„... evangelische Werte teilen“
= außerhalb der Religionsgemeinschaft und ihrer Einrichtungen nicht gerechtfertigt*
- *„... die deutsche Sprache in Wort und Schrift sicher beherrschen“
= nur zulässig, wenn Sie eine Sekretärin suchen*

Jedem Unternehmen ist inzwischen bekannt, dass man bevorzugt ein (m/w) hinter der auszuschreibenden Position setzt, damit keine Gefahr der Diskriminierung eines Geschlechtes läuft. Den Ärzten unterlaufen diese Fehler leider noch immer oft, weil es extrem selten vorkommt, dass ein Mann sich ernsthaft als Arzthelfer bewirbt. Zumindest kenne ich keinen Arzt, der unsere Seminare besucht hat, wo sich je solch ein „Exot“ beworben hätte. Eine moderne Arzthelferin möchte im Übrigen nicht mehr als Arzthelferin bezeichnet werden, sondern als Medizinische Fachkraft. – Auch hier scheint ständig das Rad neu erfunden werden zu wollen.

Das Gleiche gilt natürlich für sonstige Unternehmen, aber für Ärzte eigens zur Erinnerung:

beck-shop.de
DIE FACHKRÄFTWIRTSCHAFT

Stellenangebot: **Freundliche u. flexible, junge Arztbehrerin**
für große gynäkologische Praxis nach
Nymphenburg/Gern in Vollzeit gegu. Netto-
Arbeitsklima, anspruchsvolle Arbeit.
Schriftl. Bewerbung an: Dr. [Redacted]

Besser: Für gynäkologische Praxis in München
(Nymphenburg/Gern) gesucht
Medizinische Fachkraft (m/w)
Weitere Informationen finden Sie unter
www.musterpraxis/stellenangebot_MFA.de

Zur Ihrer zusätzlichen Information: Ein Gerichtsurteil des Kölner Arbeitsgerichts (Az.: 9 Ca 4843/15) zeigt, dass unter Umständen die Diskriminierung eines Geschlechts dennoch zulässig sein kann: Ein Autohaus hatte sich zum Ziel gesetzt, seine einseitige männliche Verkäuferquote durch die Einstellung einer Verkäuferin zu ändern. Das Gericht stellte fest, dass ausnahmsweise eine eindeutige Benachteiligung des (in dem Fall männlichen) Geschlechtes zulässig sein kann, da der Arbeitgeber seinen Kunden Verkaufsberater beider Geschlechter zur Verfügung stellen wollte.

So sind Sie auf der richtigen Seite bei der Gestaltung von (Online-)Stellenanzeigen:

- Begrenzung der Bewerberzahl durch klare Formulierungen. Es kommt nicht auf die Quantität, sondern auf die Qualität an.
- Verwendung von diskriminierungsfreien Bewerberformularen (s. Ziele des Gesetzes)
- Keinen Bezug auf das Geschlecht nehmen (richtig zum Beispiel: Empfangsmitarbeiter/in oder: Empfangsmitarbeiter (m/w))

- Angabe von Gehaltspaket
- Erstbewerbung ohne Bild und Altersangaben
- Achtung Arztpraxen: Auch für sie gilt „keine Werbung“ in der Stellenausschreibung.

Wie und wo schreibe ich die Stelle am besten aus?

Jeder, der schon einmal eine Stellenanzeige geschaltet hat oder sich auf dem Arbeitsmarkt in eigener Sache schlaugemacht hat, vermisst die Zeit, wo es nur zwei Tageszeitungen für Stellenangebote gab. Nämlich für den Süden Deutschlands die *Süddeutsche Zeitung* und für den Rest Deutschlands die *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Früher war es klar und einfach: Jedes Unternehmen wusste, wo die Anzeige für teures Geld zu schalten ist, und jeder Bewerber wusste, wo sie zu finden waren. Heute hingegen gibt es inzwischen so viele Online-Stellenportale (auch für teures Geld), dass die Bewerber nicht alle ausgeschriebenen Stellen finden können oder u.U. auch gar keine Lust mehr haben, sich durch diesen „Portaldschungel durchzuklicken“. Sie haben neben dem Beruf nicht die Zeit und Nerven, stundenlang im Internet nach der eventuell passenden neuen Stelle zu suchen. Konsequenz: Hohe Ausschreibungskosten für eine kleine Bewerberanzahl, insbesondere weil die meisten Portale (von sich aus teuer) gegen Aufschläge on top die Anzeigen (fünfzehntägig) „refreshen“, damit sie wieder auf Seite 1 für x Sekunden kommt, bis eben die nächste „refreshed“ Anzeige sie wieder weiter nach unten katapultiert. Konsequenz: Die teuerste Anzeigenkategorie und der bekannteste

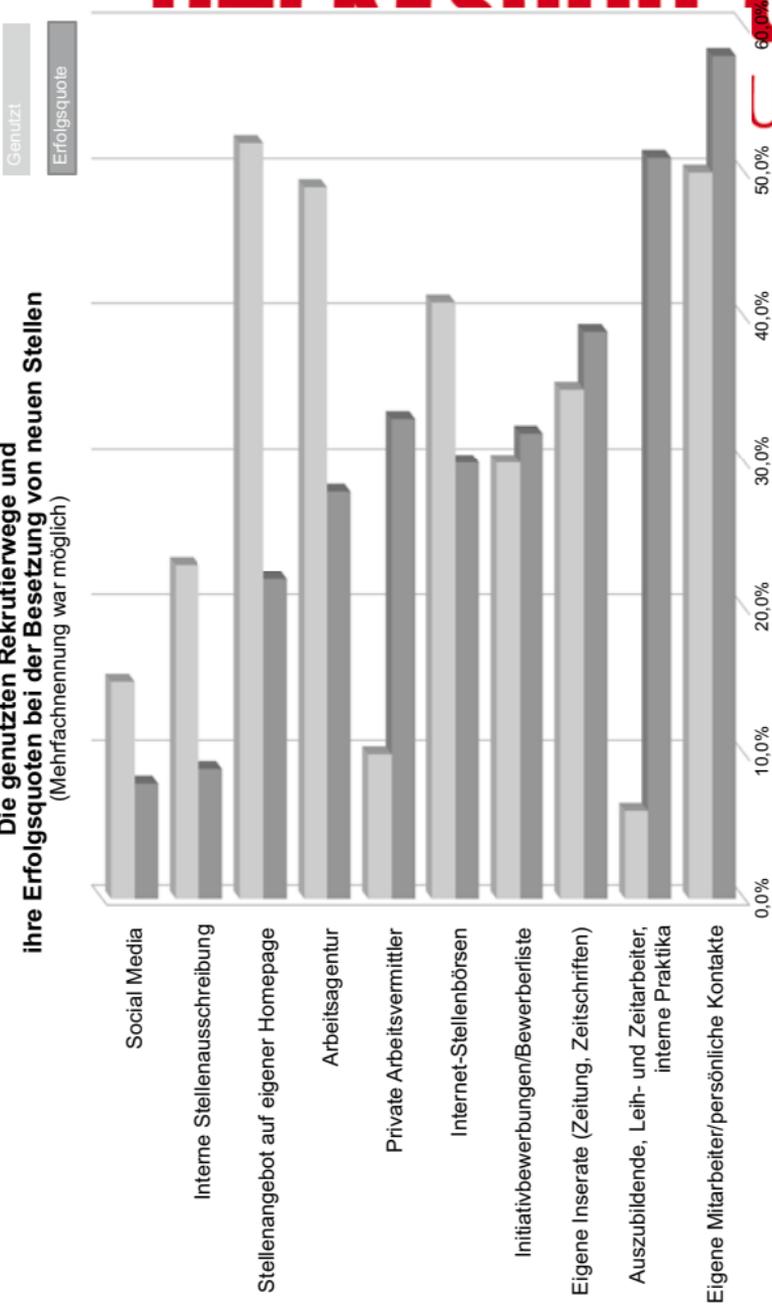
Markenarbeitgeber mit dem größten Rekrutierungsbudget haben die meisten Klicks. Ein großes Problem für kleine und mittelständische Betriebe, die sich solche Budgets nicht leisten können. Viele unserer Kunden beklagen gerade das und dass, wenn sie auf solch teuren Portalen Anzeigen schalten, die Resonanz sehr gering, die Quantität und die Bewerberqualität sehr dürftig seien.

Es kann hier leider kein Tipp gegeben werden, auf welchem Portal Sie eine Anzeige schalten sollten, aber es kann die Empfehlung ausgesprochen werden, Anzeigen möglichst nur in sehr branchenspezifischen Portalen zu schalten. Aber im Grunde sind auch solche Portale keine Erfolgsgaranten mehr und sie kosten stetig mehr.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung¹⁰⁶ hat 2015 13 000 Betriebe befragt, welche Such- und Besetzungswege sie zur Neueinstellung verwendet haben. Das Ergebnis: Zur Rekrutierung verwendeten 52 % ihre eigene Homepage, gleich gefolgt mit 49 % von der Arbeitsagentur. Den meisten Erfolg, die Stelle neu zu besetzen, brachten jedoch die eigenen Kontakte (58 %), während „Social Media“ nur eine mäßige Erfolgsquote von 8 % aufweisen kann:

berk-schon.de UNG

Die genutzten Rekrutierungswege und ihre Erfolgsquoten bei der Besetzung von neuen Stellen
(Mehrfachnennung war möglich)



Man kann nur hoffen, dass alle Arbeitsagenturen sich weiterhin als Servicecenter verstehen und ihre Kompetenzen weiter in diese Richtung ausbauen.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Schalten Sie die Stellenanzeige auf Ihrer eigenen Homepage. Investieren Sie lieber in Google, um mit Ihrer eigenen Stellenanzeige im Ranking möglichst weit oben zu stehen. Vorteil: Ihre Homepage steigt wegen der (Bewerber-)Besucherzahl im Google-Ranking mit auf.

So sind Sie auf der richtigen Seite, kostengünstig Bewerber zu bekommen:

- Sicherstellung der Mindestqualifikation durch selektive Ausschreibung in bestimmten „zielgruppenrelevanten“ Medien. Schwimmen Sie daher gegen den Strom und schalten wie früher altmodische kleine, kostengünstige Inserate in branchenspezifischen Magazinen, wo Sie wie im obigen Anzeigenbeispiel auf Ihre Stellenanzeige auf Ihrer eigenen Homepage verweisen.
- Schwimmen Sie mit dem Strom und bauen Sie sich Ihr eigenes Netzwerk auf: Verbreiten Sie Ihren eigenen Stellenangebots-Link (eigene Homepage) innerhalb Ihrer eigenen Sozial-Netzwerkseiten, wie Facebook, XING, LinkedIn usw. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter um Unterstützung, vielleicht sind diese auch bereit, den Stellenangebots-Link auf ihren privaten Netzwerkseiten zu posten. Gehen Sie wieder zu Klassentreffen, Studientreffen und treten Sie in Clubs ein, die Ihnen helfen können, Kontakte zu anderen

Arbeitnehmern zu bekommen. Halten Sie sich mehr an die Devise: Eine Hand wäscht die andere. Gute Kontakte schaden nie, aber dürfen sich auch nie ausgenutzt fühlen. Halten Sie es also wie die Römer: „Ich gebe, damit du gibst.“ Bedenken Sie dies stets und bieten Sie Ihre eigene Unterstützung von sich aus bei Bedarf an. Helfen Sie auch im Gegenzug, wenn Sie können. (Keine Einbahnstraßen!)

- Es empfiehlt sich außerdem, unternehmensübergreifende, branchenspezifische Frauennetzwerke zu unterstützen, um sich so sein Netzwerk zu den besten „Frauenköpfen“ aufzubauen.
- Ein guter Draht zu einer Hochschule oder Universität kann das Nachwuchsproblem mildern. Auch die Universitäten/Hochschulen bieten an, Stellenanzeigen auf ihren Portalen zu schalten. Diese sind inzwischen nicht mehr gratis und zum Teil schon recht teuer.
- Wenn Sie Lehrlinge benötigen, bietet sich an, sich an Haupt-/Berufsschulen zu wenden und dort Stellenanzeigen aufzugeben.
- Trotz aller Vorurteile „kann ein blindes Huhn auch einmal ein Korn finden“: Bei der Agentur für Arbeit können Sie Stellenanzeigen aufgeben. Die Jobportale der Arbeitsagenturen sowie von deren Kooperationspartnern stehen Ihnen zur Schaltung von Stellenanzeigen zur Verfügung. Einen Versuch ist es definitiv wert, da die Anzeigenschaltung kostenlos ist.
- Schreiben Sie in die Stellenanzeige auch die Vorzüge dieser Stelle. Wenn Sie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, dann müssen Sie dies auch den Bewerbern kundtun.

So sind Sie auf der richtigen Seite beim Absagen von Bewerbern

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Eigentlich gebietet es der Anstand, dass eine höfliche Absage erfolgt. Das sollte man zumindest meinen. In der gängigen Praxis hat sich leider zunehmend das überaus respektlose Schweigen gegenüber dem Bewerber, für den man sich nicht interessiert, zugenommen. An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass es jedem von uns passieren kann, seinen Job zu verlieren, und es wäre traurig, wenn wir dann erst verstehen oder nachvollziehen können, dass dieses Verhalten mehr als respektlos ist. Behandeln Sie jeden Bewerber genauso, wie Sie selber behandelt werden möchten. Das muss das Credo Ihrer Mitarbeitersuche sein.

Die Bewerber geben sich in der Regel große Mühe (soweit sie können) und verbinden jeweils viel Hoffnung mit der Bewerbung. Eine Absage zu erhalten bedeutet zwar jedes Mal Frust für den Bewerber, aber wenigstens wurden der Fleiß und die Bewerbungsbemühung anerkannt. Arbeitslose benötigen außerdem das Absageschreiben als Nachweis für die Arbeitsagentur.

Insbesondere im Zeitalter des Internets sollten Sie zusätzlich auf den Imageschutz der Unternehmung achten und lieber Machiavellis Devise „Make a friend of you (your company)“ folgen: Als Niccoló Machiavelli den Tod nahen spürte, fand er es sicherer, um die letzte Wegzehrung zu bitten. Der Priester sagte zu ihm: „Mein Sohn, bereust du deine Sünden und schwörst du dem Teufel ab?“ Niccolò schwieg. Als auch die wiederholte Frage keinen Widerhall fand, hob der Priester die Stimme: „Das letzte Mal: Bereust du, schwörst du dem