

Der Mensch im Recruiting

Sobald man auf Stellenanzeigen bei der Jobsuche stößt, fällt einem direkt die Geschlechterbezeichnung hinter dem Jobtitel auf. Viele Unternehmen nehmen sich kreativen Alternativen an, um alle Geschlechter der Gesellschaft abzudecken. Doch hier gilt es einiges zu beachten.

Weit verbreitet ist die Geschlechterbezeichnung (m/w/d). Jedoch laden diese Abkürzungen zu Interpretationen ein. So stellt sich zunächst die Frage, weshalb „m“ für männlich an erster Stelle aufgeführt wird. Dies könnte das Empfinden einer direkten Benachteiligung der nachstehenden Bezeichnungen auslösen. Um diese Benachteiligung zu umgehen, könnte man darauf achten, die Abkürzungen in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen.

Die Abkürzungen „m“ für männlich und „w“ für weiblich wurden durch das „d“ für divers ergänzt. Das „d“ hat sich in den meisten Unternehmen durchgesetzt und wird hinter den Stellenbeschreibungen genutzt. Doch sind mit dem d nun alle Geschlechterorientierungen abgedeckt?

Denn mit dem „d“ sind Menschen gemeint, die zwar mit biologischen Geschlechtsmerkmalen geboren wurden, jedoch nach der herrschenden Norm weder als männlich noch als weiblich gelten. (vgl. Tagesspiegel).



Quelle: pexels.de, fauxels

Versionen der Inkludierung des „dritten Geschlechts“

Doch (m/w/d) ist durchaus nicht die einzige Version, um das sogenannte „dritte Geschlecht“ zu inkludieren.

Nachfolgend finden Sie eine Übersicht der Alternativen:

(m/w/d)	=	Männlich/weiblich/divers
(m/w/i)	=	Männlich/weiblich/intersexuell
(m/w/a)	=	Männlich/weiblich/anders
(m/w/x)	=	Männlich/weiblich/egal welches Geschlecht bzw. nicht definiert
(m/w/gn)	=	Männlich/weiblich/geschlechtsneutral
(m/w/*)	=	Männlich/weiblich/Platzhalter für Geschlecht oder Fußnote

(vgl. persoblogger.de)

Wobei die anderen Bezeichnungen einer Erklärung bedarf. Oder kamen Ihnen alle Abkürzungen direkt bekannt vor?

Die Nutzung des Gendersternchens (auch Asterisk genannt) wird häufig als Platzhalter für Geschlechter oder als Verweis auf eine Fußnote verwandt. Wenn jedoch Abkürzungen zu viel Erklärungen benötigen, wird die Sinnhaftigkeit immer geringer.

Es wird also deutlich, dass die Herausforderung des Genderns eine enorme Wichtigkeit an den Tag legt.

„Drittes Geschlecht“ gesetzlich geregelt

Das Bundesverfassungsgericht erarbeitete hierzu im Jahre 2017 bereits ein Gesetz – das Antidiskriminierungsgesetz, welches für Personaler von entscheidender Bedeutung ist. So wurde festgelegt, dass nun ein drittes Geschlecht neben Mann und Frau offiziell anerkannt wird. (vgl. persoblogger.de) Dies soll verhindern, dass sich Menschen auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen.

Es wird davon ausgegangen, dass allein in Deutschland rund 160.000 intergeschlechtliche Menschen leben und ein Drittel davon sich nicht mit der im Geburtenregister beurkundeten Geschlechtsangabe identifiziert. (vgl. Tagesspiegel)

Marc Spielberger, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Deloitte Legal in München, sagt, dass Unternehmen, die nach dem 01. Januar 2019 in ihren Stellenanzeigen nur Männer und Frauen ansprechen sogar mit einer Klage rechnen müssen. (vgl. Tagesspiegel.de)

Umstellung der Unternehmen

Unternehmen müssen sich nun also umgewöhnen und neue Wege der Kommunikation einleiten bzw. schon längst eingeleitet haben.

Anrede, Berufsbezeichnungen, Dresscode und Toiletten – eine Vielzahl an Berührungspunkten treten an den Tag.

Die richtige Anrede

Die richtige Anrede ist besonders bei potenziellen Neukunden und Bewerbern aus Unternehmenssicht von Wichtigkeit. So greifen viele Unternehmen auf die neutrale Schreibweise, wie sie im Studierendenleben bereits üblich ist, zurück. Früher hieß es dort Studenten und Studentinnen – nun sind es Studierende.

Wie kann man dies nun auf eine geschlechterneutrale Anrede adaptieren?

Üblich lautet es „Sehr geehrter Herr/sehr geehrte Frau ...“ – doch damit fühlt sich das Gegenüber nicht immer angesprochen.

Empfehlenswert ist hier eine neutrale Ansprache. Zunächst klingt es ungewohnt, doch damit ist man auf der sicheren Seite. So könnte die Anrede „Guten Tag Max Mustermann“ lauten.

Die Nutzung des Gendersternchens ist auch hier eine Alternative. So versucht man mit der Schreibweise „Sehr geehrte*r Herr*Frau“ möglichst alle Geschlechter anzusprechen. Im folgenden Gesprächsverlauf kann natürlich auch direkt bei der Person nachgefragt werden, wie sie angesprochen werden möchte.

Auch der interne Mail-Verkehr in einem Unternehmen sollte überdacht werden. Alternativ könnte man das Team mit einem neutralen „Liebe Mitarbeitende...“ anschreiben.

Berufsbezeichnungen

Eine ebenso große Herausforderung ist die geschlechterneutrale Bezeichnung einer angebotenen Stelle.

Viele Stellen tragen den Titel „-mann“ oder „-frau“ direkt im Namen. Ist hierbei eine Version mit der Endung „-inter“ beispielsweise sinnvoll? Oder führt dies womöglich zu Verwirrungen? Gerne wird die Endung „-leute“ genutzt. Beispielsweise bei „Kaufleute“. Mit einem zusätzlichen Vermerk, dass das Unternehmen nicht auf Geschlechter achtet, sondern auf Menschen, sollten sich möglichst alle Geschlechter angesprochen fühlen.

F&R Future Recruiting etabliert die Bezeichnung „Mensch“

Wir bei F&R Future Recruiting legen großen Wert darauf Individuen nicht anhand ihres Geschlechts zu unterscheiden. Denn jeder Mensch ist für uns individuell und daher möchten wir die Persönlichkeiten dahinter kennenlernen.

So setzen wir bei Stellenausschreibungen schon seit unserer Gründung im März 2019 auf die Geschlechterbezeichnung (Mensch). Hier wurde bewusst der Singular (Mensch) gewählt, da



sich jeder zwar in vielfältigen Persönlichkeiten ausleben kann, letztendlich sind wir aber alle nur ein Individuum und damit ein Mensch.

Mit dieser Geschlechterbezeichnung möchten wir alle Orientierungen inkludieren. Denn uns ist es egal, ob männlich, weiblich oder divers (dies ist uns übrigens eine zu unpersönliche Ansprache), wir möchten mit Menschen interagieren, bei denen die Einstellung und die Motivation stimmt.

Von unseren Kunden und Kandidaten erhalten wir durchweg positives Feedback. Dies bestärkt uns darin, dass wir damit den richtigen Weg gewählt haben.

Was uns freut, ist, dass wir bereits andere Unternehmen dazu inspirieren konnten, ebenfalls diese Alternative der Geschlechterbezeichnung zu nutzen. Wir hoffen, dass sie sich immer weiter etablieren wird.

Wenn Sie sich selbst von unseren Stellenausschreibungen mit unserer gewählten Alternative ansehen möchten, können Sie dies hier tun:

<https://www.future-recruiting.de/stellenangebote/>