

Anti-Diskriminierung im Bewerbungsprozess – und darüber hinaus

Wer Vielfalt am Arbeitsplatz anstrebt, sollte die Phase nach der Einstellung berücksichtigen und wissen, warum Beschäftigte das Unternehmen wieder verlassen

Schlagworte: Diskriminierung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Ungleichheit, Vielfalt der Belegschaft

RELEVANZ DES THEMAS

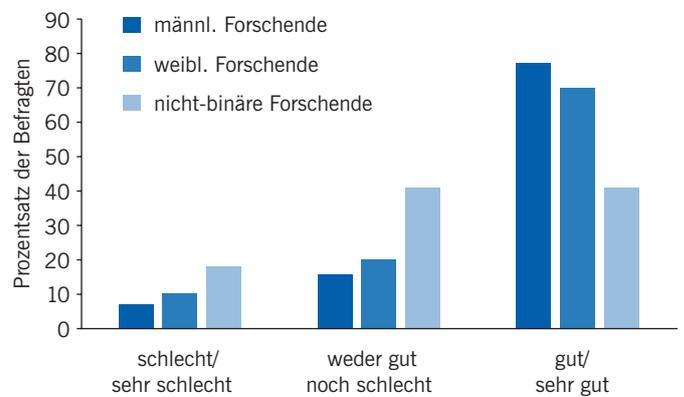
Viele Unternehmen setzen inzwischen auf Vielfalt im Betrieb; sie sollten dabei allerdings auch auf die Herausforderungen achten, denen sich neu eingestellte Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichen Hintergründen nach ihrem Eintritt in das Unternehmen gegenübersehen können. Ungleichheiten etwa hinsichtlich der internen Leistungsbewertung oder bezogen auf den Zugang zu Chancen und Ressourcen im Unternehmen könnten sich auf den beruflichen Werdegang, die Leistung, die Zufriedenheit und die Bindung von Beschäftigten aus Minderheitengruppen auswirken. Zu den möglichen Lösungen gehören die Zuteilung von Aufgaben nach dem Zufallsprinzip und die Schaffung von integrativen Vernetzungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Verfügt ein Unternehmen über eine genauere Kenntnis individueller Arbeitsleistungen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beiträge weiblicher Arbeitnehmer zu Teamaufgaben angemessen gewürdigt werden.
- ⊕ Gut spezifizierte Bewertungsrubriken können die Voreingenommenheit, die aus subjektiven Einschätzungen resultiert, verringern.
- ⊕ Arbeitgeber können alltägliche Aufgaben nach dem Zufallsprinzip zuweisen, damit niemand bevorzugt wird.
- ⊕ Arbeitgeber können auf integrative Networking-Veranstaltungen achten und Affinitätsgruppen schaffen, damit sich Beschäftigte, die Minderheiten angehören, einbezogen fühlen.

Unterschiede in der Wahrnehmung des Arbeitsklimas, 2018



Quelle: Darstellung des Autors basierend auf Befragungsergebnissen in [1].

Contra

- ⊖ Teamerfolge werden Frauen potenziell weniger gutgeschrieben als Männern, wenn Unklarheit über die individuellen Beiträge herrscht – was sich auf ihre Beförderungschancen auswirken kann.
- ⊖ Spielen subjektive Bewertungen eine Rolle, gewichten Arbeitgeber objektive Leistungsmaße für schwarze und weiße Beschäftigte möglicherweise nicht gleich.
- ⊖ Frauen werden häufiger gebeten, alltägliche Aufgaben zu erledigen als Männer
- ⊖ Angehörige von Minderheiten haben möglicherweise nicht die gleichen Networking-Möglichkeiten wie andere Beschäftigte; dies kann Einkommen und Karriere beeinträchtigen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Wenn Arbeitgeber die Herausforderungen ignorieren, mit denen Beschäftigte aus Minderheitengruppen nach Eintritt in das Unternehmen konfrontiert sein können, gefährden sie den Nutzen von Maßnahmen zur Vielfalt im Einstellungsprozess. Die Unternehmen sollten sich der bestehenden Strategien und Traditionen bewusst sein, die einigen, aber nicht allen Beschäftigten betriebsinterne Vorteile bieten. Durch die Förderung von Affinitätsgruppen und gezielte Aufmerksamkeit für das Aufgabenmanagement im Tagesgeschäft lässt sich das Arbeitsumfeld für Beschäftigte, die einer Minderheit angehören und damit auch die Bindung dieser Personengruppen an das Unternehmen verbessern.