



FAQ – Webinar 9

„Selbstbewusst zum Traumjob! So kommst du souverän durch das Bewerbungsverfahren“

mit **Wiebke Blanquett**, Expertin für diskriminierungsfreie Personalauswahl, Wissenschaftlerin für Politik, Gender Studies und Arbeitsrecht¹

Warum ist es so wichtig sich mit dem Thema „diskriminierungsfreie Personalauswahl“ überhaupt auseinanderzusetzen?

Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass es leider viele frauenspezifische Hürden in Bewerbungsverfahren gibt. Tatsächlich ist das Bauchgefühl der Personaler_innen ein großer Faktor bei Personalentscheidungen. Hinzu kommt, dass viele von ihnen nicht geschult sind und professionelle Einstellungsverfahren nicht kennen. Dadurch kommt es zu Beurteilungsfehlern, zu Fehlleitungen durch Stereotype. So passiert es z.B., dass man einer Person, die man nach eigenem Geschmack attraktiver findet, positive Eigenschaften zuschreibt. Das ist der sog. „**Attraktivitätseffekt**“. Der „**Ähnlichkeitseffekt**“ dagegen beschreibt, dass man Menschen von gleichem Geschlecht, ähnlichem Typ, mit ähnlichem Bildungshintergrund usw. grundsätzlich sympathischer findet. Leider gibt es noch viel mehr solcher Einflussfaktoren. **Für Frauen ist das besonders von Nachteil, weil das männliche Stereotyp, historisch gewachsen, im Arbeitsleben vorherrschend ist: allzeit bereit, flexibel einsetzbar, ständig präsent, dementsprechend in Vollzeit tätig usw.** Deshalb haben es Frauen, aber auch alle anderen Menschen, die nicht weiß und männlich sind, schwerer im Bewerbungsverfahren. **Um möglichst objektiv zu sein, müssen sich Personaler_innen aktiv gegen verfälschende Faktoren wehren.**

Eine weitere Hürde ist, dass Frauen ihr Licht viel zu häufig unter den Scheffel stellen. Frauen und Mädchen schätzen sich häufig schlechter ein als sie sind. Sie warten viel zu oft darauf gesehen zu werden, anstatt auf sich aufmerksam zu machen. Alleine das Leistungsprinzip, d.h. einfach nur gut sein und darauf warten gefördert zu werden, reicht nicht.

Ihr müsst euch sichtbar machen und deutlich zeigen, was ihr wollt und könnt!

¹ **Wiebke Blanquett** ist interdisziplinär ausgebildet in den Bereichen Politikwissenschaft, Gender Studies und Arbeitsrecht. Derzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bremer Institut für Gender-, Arbeits- und Sozialrecht (bigas) an der Universität Bremen und promoviert im Umfeld der juristischen Genderforschung. Zuvor war sie im Bereich diskriminierungsfreie Personalauswahl tätig. Außerdem gibt sie Bewerbungstrainings und Workshops zum Thema.

Wir in den sozialen Medien

www.facebook.com/wasverdientdiefrau

www.twitter.com/wasverdientdiefrau

wasverdientdiefrau@dgb.de

www.was-verdient-die-frau.de/sprungbrett



**WIRTSCHAFTLICHE
UNABHÄNGIGKEIT!**



1. STELLENSUCHE

Wo könnt ihr nach Stellenausschreibungen suchen?

Gesucht werden kann im Internet, in Form von Newslettern, auf den Webseiten einzelner Unternehmen, in Tageszeitungen (!) (v.a. in ländlichen Regionen), aber auch bei Branchentreffen und auf Messen.

DENKT DARAN: Es gibt nicht „DEN einen Traumjob“. Die Arbeitswelt ist vielfältig und es hilft sich auch mal umzugucken.

Schätzungsweise werden 2/3 aller Stellen über Kontakte besetzt. Das heißt, eigene Netzwerke sind sehr wichtig, sowohl private als auch berufliche. Traut euch: Geht auf (Schul-)Freund_innen, Kommiliton_innen, ehemalige Vorgesetzte, aber auch auf Menschen im weiteren Bekanntenkreis zu und sprecht aus, dass ihr einen Job sucht und für Unterstützung offen seid.

TIPP: Haltet eure Netzwerke am Leben! Geht einmal im Jahr mit der ehemaligen Kollegin Mittagessen oder schreibt eine Weihnachtskarte an die alte Chefin. Auch Social Media und Arbeitsnetzwerke wie Xing oder LinkedIn eignen sich super dafür.

Vorsicht vor dem „Confidence Gap“! Er besagt, dass Frauen sich erst auf Stellenanzeigen bewerben, wenn sie 100% der Kriterien erfüllen; Männer bewerben sich schon bei 50-60%. Frauen bewerben sich also auf deutlich weniger Stellen – zu Unrecht.

TRAUT EUCH: Bewerbt euch auch auf Stellen, die nicht passgenau sind. Niemand erfüllt die 100 Prozent!

Außerdem ist es wichtig die Stellenanzeigen wirklich lesen zu lernen. Die Unternehmen wissen häufig gar nicht, wen sie genau suchen. Oder die Ausschreibung ist nicht sauber formuliert. Denkt mit und fragt im Zweifel beim Arbeitgeber nach. Viele Voraussetzungen sind gar nicht so zwingend, auch wenn das erstmal so aussieht (wie z.B. „mind. 2 Jahre Berufserfahrung“). Lasst euch auch nicht von erwarteten Eigenschaften wie „analytisch denkend“, „stressresistent“, „flexibel“ usw. abschrecken. Diese sind häufig, wenn auch unbewusst, so formuliert, dass sie viel eher Männer ansprechen. Noch sind nicht viele Anzeigen gendersensibel formuliert. **Versucht zwischen den Zeilen zu lesen.**

Soll man vor der Bewerbung in der Personalabteilung anrufen und auf sich aufmerksam machen?

Wenn ihr eine konkrete Frage habt, dann auf jeden Fall. Viel wichtiger aber: sich trauen und auf jeden Fall bewerben!



2. BEWERBUNGSUNTRLAGEN

Hier ist große Sorgfalt angesagt! Auch wenn ein Tippfehler nicht heißen muss, dass ihr unordentlich und unzuverlässig seid, so kann er euch bei der ersten Sichtung gleich ins Aus schießen. **Holt euch Hilfe zum Korrekturlesen!**

Was gehört alles dazu? Muss man Zeugnisse mitschicken? Braucht man ein Deckblatt?

Anschreiben, Lebenslauf, Zeugniskopien (nicht immer, oft reicht das letzte Abschlusszeugnis, aber wenn möglich alle Arbeitszeugnisse) gehören dazu. Fortbildungen und Sprachzeugnisse gehören ans Ende.

WICHTIG: Unterschrift (geg. digital eingescannt) unter Anschreiben und Lebenslauf nicht vergessen. Ein Deckblatt ist keine Pflicht. **Hauptsache alles leserlich formatiert und gut inhaltlich strukturiert:** Wer bin ich? Was habe ich zu bieten, was sind meine Qualifikationen und Erfahrungen? Wo stehe ich jetzt beruflich? Wo möchte ich hin? Und besonders wichtig: Warum möchte ich diesen Job, in dieses Unternehmen? Warum möchte ich dort inhaltlich (!) arbeiten? Die Motivation wird tatsächlich am häufigsten vergessen. Dabei ist sie zu Beginn des Bewerbungsprozesses für die Personaler_innen neben eurer Qualifikation die wichtigste Information.

GUT ZU WISSEN: Zuerst wird häufig zunächst der Lebenslauf gelesen. Dann wird das Anschreiben überflogen, in großen Firmen sogar digital. Deshalb sind bestimmte Schlagwörter, die den Bezug zur Stellenausschreibung erkennen lassen, sehr wichtig.

3. LEBENS LAUF

Im Lebenslauf wird neuerdings geclustert: persönliche Daten, berufliche Tätigkeit, Studium oder berufliche Ausbildung, Schulausbildung, Praktika – jeweils nach dem Prinzip „das Neueste zuerst“. Zu jedem Punkt führt man gerne mit Spiegelstrichen auf, was die Schwerpunkte in der Position/im Studium waren – immer zugeschnitten auf die jeweilige Bewerbung. Wenn er sinnvoll gestaltet ist, kann der Lebenslauf bei viel Arbeitserfahrung 2-4 Seiten lang sein. Anschreiben & Lebenslauf sind oft Geschmackssache. **Aber Übersichtlichkeit ist das A und O!**

WICHTIG: Schreibt Fähigkeiten, die ihr schon habt, unbedingt rein! Was ihr noch nicht so gut könnt, lasst weg. Besonders Frauen neigen häufig dazu, zu betonen, was sie noch nicht können, aber bereit sind sich anzueignen. Die Personaler_innen wollen aber lesen, was ihr könnt.



Muss ich meinen Familienstand angeben?

Viele Angaben sind Stolperfallen für Stereotypen, sind aber kein Muss im Lebenslauf: z.B. den Familienstand und die Info, ob man Kinder hat, lässt man als Frau lieber weg. Wenn frau das angeben möchte, schreibt auf jeden Fall dazu „Kinderbetreuung ist gesichert.“ Auch das Geburtsdatum und -ort sind keine Pflicht. Und eure Staatsangehörigkeit ist eure Privatsache. Grundsätzlich sind auch keine Angaben zu Partei- oder Gewerkschaftsmitgliedschaften oder zum Gesundheitszustand zu machen.

Gehören Hobbys und ein Foto in den Lebenslauf?

VORSICHT bei Hobbys & ehrenamtlichen Tätigkeiten. Sie sind kein Muss, können aber schnell zu Antipathie führen. Auch Studien konnten hier keinen Vorteil bei der Angabe von Hobbys belegen, **lasst sie also lieber weg.**

Personalabteilungen wissen, dass sie kein Foto einfordern dürfen. Aber in Deutschland ist das noch üblich. Also entscheidet selbst und wenn, dann macht ein gutes professionelles Bild von euch.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind sehr zu begrüßen, weil man so aufgrund der Qualifikation eine Runde weiterkommt, ohne diskriminierende Faktoren.

4. ZWISCHENZEUGNIS

Wie bekomme ich ein Zwischenzeugnis, wenn ich noch nicht sicher bin, ob ich wechseln will?

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habt ihr einen Anspruch auf ein positiv formuliertes Zeugnis. Aber auch Zwischenzeugnisse sind in der Praxis mittlerweile häufiger üblich. Wenn es bei eurem Arbeitgeber keine feste Regelung dazu gibt, kann es **manchmal schwer sein, nach einem Zwischenzeugnis zu fragen.** Gute Zeitpunkte wären z.B. ein Vorgesetztenwechsel, bei einer Umstrukturierung, nach einem Projektabschluss oder einfach nach 2-3 Jahren, damit „wir nach 6 Jahren wissen, was ich in den ersten 3 Jahren gemacht habe“.

TRAUT EUCH zwischendurch nach einem Zwischenzeugnis zu fragen, auch wenn ihr noch nicht plant zu wechseln.

Wenn ihr euch doch schon bewerben wollt, ruft beim neuen Arbeitgeber an und fragt, ob ihr es nachreichen dürft. Wenn ihr zum Bewerbungsgespräch eingeladen seid, dann seid ihr schon eine Runde weiter und es lohnt sich eher das Schreiben anzufordern.



5. VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Was darf gefragt werden? Und muss ich immer ehrlich antworten?

Idealerweise ist ein Bewerbungsgespräch ein Dialog, bei dem ihr euch gegenseitig auf Augenhöhe kennenlernt und einander vorstellt. Es sollten an euch v.a. Fragen zur fachlichen Eignung, zu Sozialkompetenzen und zur Motivation gestellt werden. Bleibt bei euren Antworten immer im beruflichen Kontext, benutzt gerne konkrete Beispiele, schweift aber nicht ins Private ab. Als Bewerberin befindet ihr euch rechtlich in einer sog. „Anbahnungsphase“, selbst wenn ihr den Arbeitsvertrag am Ende nicht abschließt. Das heißt, **ihr müsst „wahrheitsgetreue Angaben“ bei zulässigen Fragen machen.** Bei unzulässigen Fragen gibt es das „Recht zur Lüge“.

UNZULÄSSIG sind Fragen, die in den persönlichen Bereich fallen und keinen Bezug zur Stelle haben.

Hinterfragt doch mal: Wie hilft diese Frage, um meine Qualifikation zu erfragen? Fragen nach dem Alter, der Staatsangehörigkeit, einer Schwerbehinderung, nach dem Familienstand, nach Deutsch als Muttersprache, nach einer Krankheit, nach Vermögensverhältnissen sind in der Regel – wenn kein Bezug zur Stellenausschreibung vorliegt – nicht erlaubt. Niemals erlaubt ist die Frage nach der Schwangerschaft. Ein Beispiel für den fachlichen Bezug zur Stelle ist, wenn man sich z.B. beim DGB bewirbt und dabei nach einer Gewerkschaftszugehörigkeit gefragt wird. Auch müsst ihr nicht sagen, wo ihr euch sonst noch beworben habt.

SIEH'S MAL SO: Die Personaler_innen WOLLEN von euch überzeugt werden! Habt Mut euch mit euren Qualifikationen zu zeigen.

Was sage ich, wenn ich nach meiner Familienplanung gefragt werde?

Fragen zur Schwangerschaft sind niemals erlaubt. Wenn ihr danach oder nach deiner Familienplanung trotzdem gefragt werdet, gibt es verschiedene Strategien: schlagfertige Gegenfrage („Ist das Teil der Stellenausschreibung?“), Irritation und Übertreibung („Klar bin ich schwanger mit Drillingen, sieht man ja.“) oder einfach eine Zurückweisung der Frage.

TIPP: Übe eine Antwort auf schwierige Fragen schon vor dem Gespräch.

Überlegt eine klare Formulierung und sprecht sie laut durch. Wichtig ist dann sofort zur Sachebene zurückzukehren, damit dieses Thema nicht das Gespräch prägt. Ein Beispiel: „Ich habe länger studiert, weil ich ein Auslandssemester gemacht habe, aber dafür habe ich mir jetzt Sprachkenntnisse angeeignet, die ja für diese Stelle wichtig sind.“



Welche Fragen könnte ich am Ende des Gesprächs stellen?

Am Ende des Gesprächs ist es gut noch Fragen zu stellen, falls man welche hat. Erwartet wird das nicht. Interessant sein könnten, neben inhaltlichen Fragen zur Stelle, das Thema Arbeitsbedingungen (Gleitzeit), Einarbeitung oder Teamzusammensetzung. Fragen zum Gehalt, Kinderbetreuung, Teilzeit und Sozialleistungen sollten eher im zweiten Gespräch oder bei der Vertragsverhandlung thematisiert werden.

MEDIATHEK: Zum Thema „Gehaltsverhandlung“ hatten wir schon ein Webinar „Du bist es wert! So verhandelst du dein Einstiegsgehalt“ mit Tina Groll: www.was-verdient-die-frau.de/webinare/webinar-du-bist-es-wert

Was mache ich, wenn ich diskriminiert wurde?

Hier greift das Antidiskriminierungsrecht, welches die Möglichkeit einer Diskriminierungsklage gegenüber dem Arbeitgeber ermöglicht. Dabei wird zwischen Schadensersatz und Entschädigung unterschieden. Aber den Arbeitsplatz einklagen kann man nicht. Hier landet ihr direkt beim Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/beratung_node.html

Muss ich Urlaub nehmen, um zum Bewerbungsgespräch zu fahren?

Euer derzeitiger Arbeitgeber, bei dem ihr bereits gekündigt habt, weil ihr euch woanders bewerben möchtet, ist verpflichtet euch für Bewerbungsgespräche freizustellen.

Wer übernimmt meine Reisekosten?

Der potentielle Arbeitgeber ist verpflichtet eure Reisekosten zu tragen, wenn ihr z.B. in eine andere Stadt eingeladen werdet, selbst wenn das neue Arbeitsverhältnis nicht zu Stande kommt. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber in der Ausschreibung oder Einladung angegeben hat, dass Reisekosten nicht erstattet werden.



6. TEILZEITWUNSCH?!

Wenn ihr in Teilzeit arbeiten möchtet, euch aber auf eine Stelle bewirbt, die in Vollzeit ausgeschrieben ist, wann solltet ihr das erwähnen?

Den Teilzeitwunsch solltet ihr weder im Anschreiben noch im Lebenslauf erwähnen. Bestenfalls auch nicht im Vorstellungsgespräch, sondern **erst im Nachhinein äußern**. Ihr könntet ansonsten schon im Bewerbungsprozess rausfallen, bevor man euch richtig kennenlernt und die Teilzeit für euch möglich macht.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist geregelt, dass Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen ihren Arbeitnehmer_innen die Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen müssen. Die Brückenteilzeit ermöglicht zudem einen befristeten Anspruch in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten. Das ermöglicht die Arbeitszeit zu reduzieren und anschließend zum bisherigen Arbeitszeitniveau zurückzukehren. Der Teilzeitanspruch ist i.d.R. nach sechs Monaten durchsetzbar. Vielleicht lohnt es sich diese Zeit abzuwarten. Dann ist oft auch die Probezeit vorbei und man hat stärkeren Kündigungsschutz. Hier noch ein Infosammlung dazu: www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/teilzeit/

Und hier zur Teilzeitreform 2019 („Brückenteilzeit, Aufstockung der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf“): www.dgb.de/-/1rG

Übrigens, im öffentlichen Dienst gibt es dank der Tarifverträge die sechs Monate Wartezeit nicht. Hier könnt ihr euren Teilzeitwunsch direkt bei der Vertragsverhandlung äußern, also dann wenn die Wahl bereits auf euch und eure Qualifikationen gefallen ist. Geht ruhig mit Selbstbewusstsein daran, denn schließlich will man euch ja schon im Unternehmen haben!

ABER ACHTUNG: Wegen der in Deutschland ausgeprägten Präsenzkultur kann es passieren, dass man weniger befördert wird, wenn man in Teilzeit arbeitet. Und häufig sind es Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Das hat oftmals nichts mit eurer Kompetenz zu tun, sondern mit den vorherrschenden Stereotypen. Leider wird oft übersehen, wie effizient und strukturiert viele Teilzeitkräfte arbeiten, gerade Menschen mit Familienverantwortung. **Lasst euch also nicht klein machen und unterschätzt selbst nicht den Wert eurer Arbeit!**

VORSICHT vor Fehlern bei der Beantragung der Teilzeit! Lasst euch z.B. von eurem Betriebsrat beraten.



RECHTSSCHUTZ

David Pidde, Rechtssekretär beim DGB Rechtsschutz (www.dgbrechtsschutz.de)

Wer Mitglied in einer Gewerkschaft ist, hat die **Möglichkeit den DGB Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen, z.B. bei einem schlecht oder falsch formulierten Zeugnis oder bei einer Diskriminierung, Mobbing etc.** Der erste Schritt ist, sich an die jeweilige Gewerkschaft zu wenden. Die wird den Auftrag an den DGB Rechtsschutz weitergeben. Es gibt deutschlandweit 161 Standorte, also muss man nicht weit fahren. Für Gewerkschaftsmitglieder ist dieser Dienst kostenneutral.

Die DGB Rechtsschutz GmbH führt weit mehr als 120.000 Verfahren im Jahr. So viele Verfahren bringen Erfahrung und Wissen. Die im Rechtsschutz beschäftigten Jurist_innen sind ausgewiesene Expert_innen im Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht. Sie kennen die Betriebe mit Ihren besonderen Problemen, haben einen engen Draht zu den Kolleginnen und Kollegen der örtlichen Gewerkschaften. Vor allem kennen sie die Gerichte, ja die einzelnen Richterinnen und Richter in ihrem Zuständigkeitsbereich.

TIPP: Sprecht auch mit eurem Betriebsrat und/oder mit Gleichstellungsbeauftragten in euren Unternehmen.

Noch nicht Gewerkschaftsmitglied? Dann hier entlang 😊
www.dgb.de/service/mitglied-werden