

# AK E-Recruiting Protokoll

Acht Monate AGG - Erfahrungsaustausch aus der Praxis des  
Recruitings  
26.04.2007

AK E-Recruiting Protokoll 26.04.07

Version 1.00

26.04.2007

eco  
Verband der deutschen  
Internetwirtschaft e.V.  
Lichtstr. 43h  
50825 Köln

Fon: +49 (0) 221-70 00 48-0  
Fax: +49 (0) 221-70 00 48-11  
info@eco.de  
www.eco.de

Der AK-Leiter Michael Weideneder begrüßte die ca. 25 Teilnehmer. Auch zu diesem Treffen ist wieder eine kompetente Mischung aus personalsuchenden Unternehmen, Internet-Jobbörsen, Personalberatungen, Software-Herstellern und weiteren Unternehmen, die sich mit dem Thema E-Recruiting befassen nach Köln gekommen.

Die Teilnehmer machten sich zunächst in einer kurzen Vorstellungsrunde bekannt.

Danach wurde direkt zu den beiden Vorträgen zum Thema „Acht Monate AGG - Erfahrungsaustausch aus der Praxis des Recruitings“ von Herrn Dr. Hans-Christoph Kürn, Leiter E-Recruiting, Siemens AG sowie von Herrn Andreas Elvers, Direktor Human Resources, Steigenberger Hotels AG übergeleitet.

Herr Dr. Hans-Christoph Kürn betonte, dass die große Katastrophe bisher zum Glück ausgeblieben ist. Es gab bei der Siemens AG bisher Zeit nur einen einzigen Versuch, eine Entschädigung wegen angeblicher Diskriminierung zu erwirken. Und dies bei 230.000 Bewerbungen pro Jahr. Zu einer Anzeige oder Verhandlung ist es auch in diesem Fall nicht einmal gekommen

Die Siemens AG hatte allerdings rechtzeitig vorgesorgt und die Recruiter sowie Autoren von Stellenausschreibungen im Unternehmen über die neuen Bestimmungen informiert. Siemens hat zum Beispiel die Formulierung „(m/w)“ für Positionsbeschreibungen als Standard eingeführt und verzichtet seitdem konsequent auf „diskriminierungsverdächtige“ Begriffe wie „Muttersprache“ in den Anforderungsprofilen.

Siemens arbeitet fast nur online im Recruiting, daher hatten relativ wenige Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Prozesse. Wir haben aber nur wenig vorformulierte Textbausteine in unserer Online-Bewerbung. Das liegt daran, dass in unserem System die Kandidatinnen und Kandidaten zum großen Teil von ihnen selbst formulierte Dokumente hochladen. Daher mussten wir nur wenige Texte auf AGG-Konformität prüfen und überarbeiten. Unternehmen, die fast ausschließlich mit Formularfeldern arbeiten, haben es da schwerer.

Das größte AGG-Problem in der Praxis der Recruiter sind aus seiner Sicht die Absagen. Vor Einführung des AGG hatte Siemens Bewerberinnen und Bewerber ausdrücklich dazu ermutigt, nach den Gründen für eine Absage zu fragen. Das ist jetzt vorbei. „Aufgrund des AGG äußern wir uns jetzt überhaupt nicht mehr dazu, weder mündlich noch schriftlich. Das machen übrigens die meisten Konzerne so“, sagte Kürn. „Mich persönlich ärgert das sehr. Denn offenes Feedback ist für die Kandidaten sehr wichtig, damit sie nicht dieselben Fehler mehrmals machen müssen.“

Ähnliche Folgen schilderte auch Andreas Elvers, Direktor Human Resources der Steigenberger Hotel Group: Früher haben wir Bewerber Feedbackgespräche angeboten, das findet heute nicht mehr statt. Es gibt also keine offene Rückmeldung für Bewerber mehr. Das mindert leider die Qualität im Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern.

Auch in der Steigenberger Hotel AG ist ganz eindeutig zusätzlicher Verwaltungsaufwand entstanden. Während die Personalverantwortlichen früher eine aussichtslose Bewerbung noch am selben Tag zurückschicken und löschen konnten, müssen sie heute noch nach mehreren Monaten in der Lage sein, bestimmte Entscheidungen nachzuweisen.

Viele Gesetzesinhalte des AGG seien nicht besonders neu gewesen, zu den meisten Aspekten existierten Gesetzesvorläufer, berichtete Elvers. Auch in seinem Unternehmen gab es keine gerichtlichen Auseinandersetzungen aufgrund des AGG.

In der nach wie vor anhaltenden Rechtsunsicherheit sieht Elvers das eigentliche Problem des Gesetzes. Entschädigungsjäger hätten in der Praxis derzeit keine Chance, aber dennoch sollten Unternehmen das AGG weiterhin ernst nehmen. Denn die weitere Entwicklung sei offen. Letztlich kann in AGG-Fragen nur der europäische Gerichtshof entscheiden, zumal einige der aktuellen deutschen AGG-Bestimmungen europäischem Recht widersprechen. Hier muss noch im Einzelnen entschieden werden, wie gut das europäische Primärrecht in nationales, deutsches Recht umgesetzt wurde.

Die Diskussionen und der Austausch der Standpunkte und der Erfahrungen unter der Teilnehmern war sehr intensiv und wurde von vielen Teilnehmern als sehr interessant und anregend bewertet.

Auch wenn die große Klagewelle bisher ausgeblieben ist, hat das im August 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) hat insgesamt durchaus negative Folgen auf den Alltag im Recruiting: Rechtsunsicherheit und ein hoher Verwaltungsaufwand bei den Unternehmen. Und weniger Transparenz für Bewerber. Denn die meisten Unternehmen nennen mittlerweile aus Angst vor AGG-Klagen keine Gründe mehr für eine Absage.

Die nächste AK-Sitzung wurde in ca. 6 Monaten avisiert. Die Einladung hierzu erfolgt wie immer ca. 2 Monate vorab.

Köln, 26.04.2007

Michael Weideneder