



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Diskriminierung in Stellenanzeigen

Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im
Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen
und positive Maßnahmen



Inhalt

1. Einleitung	3
1.1 Hintergrund und Ziel der Studie	3
1.2 Verbot der Diskriminierung in Stellenanzeigen – die Rechtslage	4
2. Forschungsstand und Beratungsanfragen	7
2.1 Forschung zu Diskriminierung in Stellenanzeigen	7
2.2 Erkenntnisse aus Beratungsanfragen	9
3. Ergebnisse der Auswertung der Stellenanzeigen	10
3.1 Methode	10
3.2 Überblick über ausgewertete Stellenanzeigen	12
3.3 Diskriminierung in Stellenanzeigen	14
3.4 Gezielte Ansprache von Gruppen	35
3.5 Exkurs: Sonderfall Stellenanzeigen auf „eBay Kleinanzeigen“	40
4. Wichtigste Ergebnisse und Empfehlungen	46
5. Literaturverzeichnis	51

1. Einleitung

1.1 Hintergrund und Ziel der Studie

Stellenanzeigen sind das Einstiegstor zum Job. Sie können entscheidend beeinflussen, ob sich jemand von einer Stelle angesprochen fühlt und sich bei einem Arbeitgeber bewirbt. Diskriminierungssensible Stellenanzeigen können die Vielfalt in einem Unternehmen fördern und es erleichtern, Fachkräfte zu gewinnen, wenn es gelingt, unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen. Andererseits können Arbeitgeber mit Stellenanzeigen, die Diskriminierungsrisiken enthalten oder gar gegen das AGG verstoßen, bestimmte Gruppen von Bewerbenden ausschließen bzw. von der Bewerbung abschrecken, selbst wenn der Arbeitgeber gar keine Diskriminierung beabsichtigt hat. Neutrale, AGG-konforme Stellenanzeigen ohne Diskriminierungsrisiko fördern die Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt und leisten somit insgesamt einen Beitrag zur Verwirklichung einer chancengerechteren Wirtschaft und Gesellschaft. Umgekehrt können Diskriminierungen und Diskriminierungsrisiken in Stellenanzeigen ökonomisch betrachtet den Kreis an Bewerber_innen und damit das Matching-Potenzial (also die Wahrscheinlichkeit, möglichst geeignete Bewerbende zu finden) einschränken und somit den Betrieb nachhaltig – besonders vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Fachkräftemangels – negativ beeinträchtigen.

Um zu prüfen, ob Stellenanzeigen einerseits Diskriminierung oder Diskriminierungsrisiken enthalten und sie andererseits von der Möglichkeit Gebrauch machen, spezifische Personengruppen wie Frauen oder Menschen mit Schwerbehinderung zu einer Bewerbung aufzufordern, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 5.667 Stellenanzeigen bundesweit inhaltsanalytisch ausgewertet (Kapitel 3.). Die Auswertung soll aufzeigen, wie viele Stellenanzeigen nicht AGG-konform sind und inwieweit die Stellenanzeigen Formulierungen enthalten, die Interessierte von einer Bewerbung abhalten können. Dies ist wichtig, da davon auszugehen ist, dass sich beispielsweise ältere Menschen seltener auf Stellenanzeigen bewerben, die zwar noch AGG-konform sind, aber bei denen mithilfe verschiedener Formulierungen der Eindruck erweckt wird, dass nur eine junge Person gesucht wird.

Zu diesem Zweck wurden für den Zeitraum vom 23.10.2017 bis zum 10.11.2017 insgesamt 6.050 Stellenanzeigen bundesweit gesammelt. Nach Abzug von doppelten Annoncen konnten insgesamt 5.667 Stellenanzeigen ausgewertet werden. Dabei wurden sowohl Stellenanzeigen in Printmedien als auch in großen Online-Jobportalen berücksichtigt. Um einen regionalen und bundesweiten Überblick zu gewährleisten, wurden bei den Printmedien sowohl lokale als auch überregionale Zeitungen ausgewertet: die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (609 Stellenanzeigen), die *Süddeutsche Zeitung* (1.501 Stellenanzeigen), die *Mitteldeutsche Zeitung* (391), die *Berliner Zeitung* (569), die *Westdeutsche Allgemeine Zeitung* (1.014) und das *Hamburger Abendblatt* (410). Für die Online-Jobportale wurden *Monster* (601) und *Stepstone* (572) untersucht.

Zusätzlich wurden insgesamt 309 Stellenanzeigen exemplarisch auf dem Onlineportal *eBay Kleinanzeigen* ausgewertet, da bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes immer wieder Beschwerden über diskriminierende Stellenanzeigen auf diesem Portal gemeldet wurden. Hierbei wurden insbesondere Stellenanzeigen in Augenschein genommen, welche besonders häufig auf diesem Portal zu finden sind, wie beispielsweise Reinigungskraft, Handwerker_in, Köchin und Koch, Kellner_in, Sekretär_in, Gärtner_in, Mechaniker_in oder auch Babysitter.

1.2 Verbot der Diskriminierung in Stellenanzeigen – die Rechtslage

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierung in allen Phasen der Beschäftigung, d. h. auch beim Zugang zu einer Erwerbstätigkeit. Stellenausschreibungen, Anforderungen an Bewerbungsunterlagen und Auswahlverfahren müssen grundsätzlich diskriminierungsfrei ausgestaltet sein (§§ 7 Abs. 1 und 11 AGG). Bewerber_innen dürfen demnach in Stellenanzeigen nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden, also aufgrund

- der ethnischen Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität.

Für **Stellenanzeigen** bedeutet dieses Diskriminierungsverbot, dass Stellen in der Regel merkmalsneutral ausgeschrieben werden müssen. Im gesamten Ausschreibungstext darf weder unmittelbar noch mittelbar ein nach dem AGG verbotenes Unterscheidungsmerkmal für die Stellenvergabe eine Rolle spielen. Ohne schon im Detail auf die Kriterien einzugehen, die beachtet werden müssen, um eine Stellenanzeige diskriminierungsfrei zu formulieren, sollen hier einige Punkte benannt werden.

So müssen Stellenanzeigen beispielsweise in der Regel **geschlechtsneutral** sein bzw. beide Geschlechter in der Ausschreibung nennen (siehe OLG Karlsruhe, Urteil vom 13.09.2011 – 17 U 99/10). Eine mittelbare Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts kann vorliegen, wenn eine bestimmte Körpergröße verlangt wird (siehe EuGH, Urteil vom 17.10.2017, Kalliri, C-409/16, ECLI:EU:C:2017:767) oder wenn eine Stelle nicht als Teilzeitstelle ausgeschrieben wird, obwohl sie sich dafür eignet (siehe LAG Hessen, Urteil vom 08.04.2011 – 3 Sa 343/11).

Es sollten zudem **keine unmittelbaren Altersangaben** (Altersgrenzen oder -spannen) enthalten sein, aber auch mittelbare Altersangaben wie „Junges Team sucht“, die sich mittelbar auf das Lebensalter der Bewerbenden beziehen, sind zu vermeiden (siehe u. a. LAG Kiel, Urteil vom 29.10.2013 – 1 Sa 142/13). Bezüglich der ethnischen Herkunft sollte keine bestimmte Herkunft als Einstellungskriterium vorausgesetzt werden und auch das Verlangen von muttersprachlichen Sprachkenntnissen kann diskriminierend gewertet werden (siehe LAG Hessen, Urteil vom 15.06.2015 – 16 Sa 1619/14).

Stellenausschreibungen sollten weder die **Zugehörigkeit noch die Nichtzugehörigkeit zu einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft** als Einstellungskriterium voraussetzen (siehe LAG Hessen, Urteil vom 15.06.2015 – 16 Sa 1619/14). Ausnahmen kann es hinsichtlich kirchlicher Arbeitgeber wie z. B. der Caritas oder der Diakonie geben, die häufig eine entsprechende katholische oder evangelische Religionszugehörigkeit in ihren Stellenausschreibungen verlangen. Solche Anforderungen können durch § 9 AGG

gerechtfertigt sein (siehe dazu u. a. ArbG Aachen, Urteil vom 13.12.2012 – 2 Ca 4226/11). Das ist jedoch nur der Fall, wenn ein objektiv überprüfbarer Zusammenhang zwischen der aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit besteht. Ein solcher Zusammenhang kann sich entweder aus der Art dieser Tätigkeit ergeben – z. B., wenn sie mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden ist – oder aus den Umständen ihrer Ausübung, z. B. der Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder Organisation nach außen zu sorgen (siehe EuGH, Urteil vom 17.04.2018, Egenberger, C414/16, ECLI:EU:C:2018:257).

Zudem sind Stellenanzeigen, die **Menschen mit einer Behinderung** explizit ausschließen, nach § 11 AGG unzulässig (siehe LAG Köln, Beschluss vom 26.01.2012 – 9 Ta 272/11).

Derzeit wird auch diskutiert, ob die Platzierung einer Stellenausschreibung diskriminierend sein kann. Das könnte etwa dann der Fall sein, wenn eine Stellenanzeige ausschließlich in einer „Frauenzeitschrift“ erscheint oder sie auf Onlineportalen nur bestimmten Personengruppen angezeigt wird, wie z. B. jungen Personen (unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Alters) oder Studierenden (mittelbare Benachteiligung aufgrund des Alters) (Romeis & Keßenich 2018).

Bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung der merkmalsneutralen Stellenausschreibung gehen Arbeitgeber ein hohes Risiko einer gerichtlichen Auseinandersetzung ein. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann ein solcher Verstoß die Vermutung einer Diskriminierung wegen eines nach dem AGG verbotenen Unterscheidungsmerkmals begründen (so schon früher: BAG, Urteil vom 05.02.2004, NZA 2004, 540, 543 in Bezug auf den Verstoß gegen die Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in § 611b BGB). Der Verstoß löst damit die nach § 22 AGG vorgesehene Beweis-erleichterung aus, d. h., der Arbeitgeber muss den Gegenbeweis führen, dass die Nichteinstellung einer oder eines Bewerbenden keine verbotene Diskriminierung darstellt. Dies wird häufig nicht gelingen.

Mit dem Ziel, **unterrepräsentierte Gruppen** bei einem spezifischen Arbeitgeber zu fördern, dürfen bestimmte Personengruppen zu einer Bewerbung aufgefordert werden. Dabei handelt es sich dann in der Regel um eine positive Maßnahme¹ im Sinne des § 5 AGG. Zu finden sind solche Stellenanzeigen vor allem im öffentlichen Dienst, in denen beispielsweise Bewerbungen von Frauen oder Menschen mit Schwerbehinderungen ausdrücklich erwünscht sind.

Auswirkungen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstandsrecht

Es stellt sich überdies die Frage, ob es problematisch ist, wenn Stellenanzeigen nur Frauen und Männer berücksichtigen und weitere Geschlechtsidentitäten nicht berücksichtigen. Mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) zum Personenstandsrecht von intersexuellen Menschen hat sich eine neue Rechtslage ergeben, die auch Stellenanzeigen betreffen dürfte. Bislang genügte es in Stellenanzeigen im Hinblick auf die Anforderung einer geschlechtsneutralen Ausschreibung, wenn sie – etwa durch die Verwendung von männlichen oder weiblichen Paarformen oder dem Klammerzusatz (m/w)

¹ Zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen (dies können z. B. Personengruppen wie Menschen mit Behinderung sein, die im Unternehmen unterrepräsentiert sind) dürfen im Arbeitsleben Arbeitgeber gezielte Maßnahmen ergreifen. Indem positive Maßnahmen ergriffen werden, kann sowohl ein bestehender Nachteil ausgeglichen als auch ein drohender Nachteil verhindert werden.

hinter der männlichen Form – deutlich machte, dass sowohl männliche als auch weibliche Bewerber_innen für die entsprechende Stelle in Betracht kommen (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 04.05.2016 – Az. 6 Sa 419/15 in Bezug auf den erwähnten Klammerzusatz). Dies dürfte nach Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderer Jurist_innen nicht mehr ausreichend sein, um den Anforderungen an eine geschlechtsneutrale Ausschreibung zu entsprechen (Körlings 2018). Intersexuelle Menschen, aber auch Menschen, die sich nicht einem Geschlecht zuordnen möchten, werden durch solche Anzeigen nicht angesprochen und könnten sich diskriminiert sehen, wenngleich eine allgemein verständliche und akzeptierte Sprachregelung, die deutlich macht, dass Menschen mit allen Geschlechtsidentitäten angesprochen werden, für den Text einer Stellenausschreibung noch nicht gefunden ist (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017a, S. 186). Stellenanzeigen sollten zukünftig daher auch dafür Rechnung tragen, dass die geforderte Geschlechtsneutralität nicht nur Frauen und Männer umfasst, sondern alle Geschlechtsidentitäten (siehe Kapitel 3.3.3).

2. Forschungsstand und Beratungsanfragen

2.1 Forschung zu Diskriminierung in Stellenanzeigen

Bisher liegen in Deutschland nur sehr wenige Untersuchungen zu Stellenanzeigen vor. Die aktuelle Auswertung der ADS ist die bisher umfangreichste und einzige bundesweite Auswertung von Stellenanzeigen. Ältere Studien vor dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 z. B. von Lechner (1985), die Stellenanzeigen aus den Jahren 1968, 1973 und 1985 auswertet, oder von Papst und Slupik (1984), die Stellenanzeigen für juristische Tätigkeiten mit dem Referendariat als formale Voraussetzung aus dem Jahr 1983 analysiert, kommen zu dem Ergebnis, dass 80 bis 90 Prozent der untersuchten Stellenanzeigen nicht geschlechtsneutral waren. In einer Studie aus dem Jahr 1998, bei der insgesamt 3.400 Stellen für Fach- und Führungskräfte vom Sommer 1997 ausgewertet wurden, lag der Prozentsatz an nicht geschlechtsneutralen Stellenanzeigen hingegen „nur noch“ bei einem Drittel (Domsch, Lieberum & Hünke 1998). In dieser Studie wurde auch untersucht, welche Auswirkungen weiblich bzw. männlich formulierte Anzeigentexte haben können. Dazu wurden in Bezug auf 100 Stellenanzeigen, die eindeutig männlich formuliert waren, auch die jeweiligen inserierenden Arbeitgeber befragt. Dabei stellte sich heraus, dass nur in circa der Hälfte der Fälle die Arbeitgeber auch wirklich nur Männer ansprechen wollten. Für die andere Hälfte an Stellen wären aus Sicht der Arbeitgeber auch grundsätzlich Frauen infrage gekommen. Die befragten Arbeitgeber waren sich in der Regel nicht bewusst, dass eine nicht neutral formulierte Anzeige Einfluss auf das Verhalten von Bewerber_innen haben kann. Die Studie stellt fest, dass das Bewerberaufkommen im Hinblick auf das Geschlecht deutlich von der Formulierung der Stellenanzeige abhängt. Zudem stellen 93,3 Prozent der befragten Arbeitgeber infolge einer männlich formulierten Anzeige auch tatsächlich einen Mann ein (ebd. 1998).

In einer kleinen Untersuchung aus dem Jahr 2013 werteten Frauke Bauhoff und Martin Schneider insgesamt 332 zufällig ausgewählte Stellenanzeigen aus den Samstagsausgaben der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* und der *Neuen Westfälischen Allgemeinen* aus. Dabei wurden Anzeigen aus dem Jahr 2005 (insgesamt 157) und dem Jahr 2010 (insgesamt 175) untersucht, um zu prüfen, ob sich die Stellenanzeigen mit dem Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 verändert haben (Bauhoff & Schneider 2013). In der Auswertung wurden insgesamt 110 Anzeigen (32 Prozent) als unmittelbar und zehn Anzeigen (3 Prozent) als mittelbar diskriminierend eingestuft. Dabei betrafen insgesamt 97 Anzeigen (27 Prozent) eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und 29 (9 Prozent) eine Diskriminierung aufgrund des Alters. Alle anderen AGG-Merkmale spielten keine relevante Rolle (vgl. ebd., S. 67). Im Hinblick auf die hohe Anzahl von Stellenanzeigen, die von den Forscher_innen als diskriminierend aufgrund des Geschlechts eingestuft wurden, muss aber berücksichtigt werden, dass hier auch Stellenanzeigen als diskriminierend bewertet wurden, bei denen zwar im Jobtitel m/w enthalten ist (z. B. Verkaufsleiter (m/w), dann aber im nachfolgenden Kleintext beispielsweise steht, dass ein selbstständiger Leiter gesucht wird, aber dort dann nicht mehr (m/w) steht. Im Vergleich der beiden betrachteten Jahre zeigt die Studie, dass als diskriminierend bewertete Stellenanzeigen im Jahr 2010 im Verhältnis zu 2005 fast um die Hälfte von 47 Prozent auf 25 Prozent zurückgegangen waren. Insbesondere altersdiskriminierende Stellenanzeigen wurden 2010 kaum noch gefun-

den, wohingegen weiterhin fast ein Viertel aller Stellenanzeigen nur ein Geschlecht ansprach (vgl. ebd., S. 68). Bauhoff und Schneider führen diesen Rückgang von nicht neutralen Stellenanzeigen auf die expressive Wirkung des AGG zurück (vgl. ebd., S. 70). Das heißt, sie gehen davon aus, dass das AGG wirkungsvoll ist und dazu geführt hat, dass Arbeitgeber ihre Stellenanzeigen merkmalsneutral formulieren.

Die bisher größte Auswertung von Stellenanzeigen wurde von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) 2012 für das Bundesland Berlin durchgeführt. Dafür wurden in einer nicht repräsentativen Untersuchung insgesamt 4.126 Stellenanzeigen aus Berliner Tageszeitungen ausgewertet. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass insgesamt 12 Prozent (492) der ausgewerteten Berliner Stellenanzeigen Formulierungen enthalten, die als „AGG-kritisch“ eingestuft werden können. Erwähnenswert ist dabei, dass vor allem Kleinstunternehmen, kleine und mittelständische Betriebe, solche Stellenanzeigen schalten. Von den als diskriminierend eingestuften Anzeigen betrafen 90 Prozent Stellenanzeigen, die nicht geschlechtsneutral waren. Dabei ging es häufig um Stellen im Bereich der medizinischen Assistenz (Arzthelfer_innen), die ausschließlich weiblich ausgeschrieben waren. Weitere 10 Prozent der AGG-kritischen Anzeigen betrafen das Merkmal Alter. Hier wurden Formulierungen wie „Junges Team sucht“, aber auch Mindestaltersangaben, Altersspannen oder Höchstaltersangaben gefunden. Nur 1 Prozent der Stellenanzeigen, die als diskriminierend bewertet wurden, betrafen das Merkmal Religion (vgl. Koch 2012).

Insgesamt deuten alle bisher durchgeführten Analysen zu Stellenanzeigen in Deutschland an, dass nicht neutrale, diskriminierungskritische Stellenanzeigen insbesondere nach der Einführung des AGG stark zurückgegangen sind. Gleich ist bei allen Untersuchungen, dass besonders Diskriminierungsrisiken aufgrund des Merkmals Geschlecht und in Bezug auf das Alter in Stellenanzeigen fortbestehen. Auch eine Studie der tschechischen Gleichstellungsstelle aus dem Jahr 2011, in der insgesamt 12.044 Stellenanzeigen aus einem Internetportal ausgewertet wurden, bestätigt dies (Public Defender of Rights of the Czech Republic 2011, S. 3). Insgesamt 16,9 Prozent der analysierten Anzeigen enthielten eine direkte/indirekte Diskriminierung, die vor allem an das Merkmal Alter (1.301 Anzeigen) oder das Merkmal Geschlecht (854 Anzeigen) anknüpften (ebd., S. 23).

Andere Studien in Bezug auf Stellenanzeigen befassen sich nicht mit deren AGG-Konformität, sondern mit der **Frage, welche Gruppe von Bewerbenden Stellenanzeigen abhängig von der jeweiligen Formulierung bzw. gewählten Ansprache der Geschlechter (m/w, Kaufmann/Kauffrau etc.) erreichen**. So kommen sowohl eine experimentelle Untersuchung mit der Methode des Eye-Tracking (Jobware 2014) als auch die Studie „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft – wie unterscheiden sich Männer und Frauen?“ der TU München (Peus, Braun, Hentschel & Frey, 2015) zu dem Ergebnis, dass Männer Stellenanzeigen anders lesen als Frauen und dies das Bewerbungsverhalten nachhaltig beeinflusst. In der Eye-Tracking-Studie wurde bei 230 Proband_innen untersucht, wie diese Stellenanzeigen wahrnehmen, indem die Augenbewegungen der Proband_innen beobachtet und ausgewertet wurden. In der Studie der TU München wurden rund 260 Testpersonen fiktive Anzeigen vorgelegt, die eher Worte enthielten, die mit Männern bzw. mit Frauen in Verbindung gebracht wurden. Beide Studien zeigen, dass Männer sich weitgehend unabhängig von den genauen Formulierungen in einer Stellenanzeige von einem Job angesprochen fühlen. Frauen hingegen haben eher Interesse an Jobs in Stellenanzeigen, die „neutral“ oder eher „weiblich“ und nicht „männlich“ formuliert sind. Dabei werden Stellenanzeigen als eher „männlich“ wahrgenommen, wenn der Titel der Anzeige im generischen Maskulinum steht und nur dahinter die Angabe – m/w – steht (siehe auch Horvath 2015). Auch bestimmte Formulierungen wie durchsetzungsstark, unabhängig, dominant, offensiv werden eher als männlich wahrgenommen, während Worte wie kontaktfreudig, kooperationsfähig, engagiert, kommunikativ eher als „weiblich“ gelesen werden (ebd.). Das heißt Stellenanzeigen, in denen eher agentische Worte (Worte, die stereotyp als männlich assoziiert werden) genutzt werden, können Frauen von der Bewerbung abhalten. Während die Wahl von kommunalen Worten (Worte, die stereotyp als weiblich verstanden werden), ein stärkeres Interesse von Frauen an einer

Stelle wecken können (Hentschel & Horvath 2015). Darüber hinaus macht die Untersuchung auch deutlich, dass **Bilder in Stellenanzeigen** besonders stark wahrgenommen werden und zum Ausschluss von Frauen führen können, wenn es sich um Bilder handelt, die nur Männer zeigen (Hentschel, Horvath, Sczesny & Peus 2018, im Erscheinen). In einer kanadischen Untersuchung, in der mehr als 4.000 Stellenanzeigen analysiert wurden, konnte zudem beobachtet werden, dass männlich orientierte Formulierungen vor allem in Annoncen für männerdominierte Berufe vorzufinden sind (vgl. Gaucher, Friesen & Kay 2011, S. 113 f.). Die Studie belegt außerdem, dass Frauen deutlich weniger Interesse an dieser Art von Anzeigen haben, da sie sich nicht angesprochen fühlen. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen (aber auch Männer) eher an Stellenanzeigen Interesse zeigen, die genderneutral formuliert sind, da sie die entsprechenden Arbeitgeber dann auch eher als fair beurteilen (Hentschel & Horvath 2015).

2.2 Erkenntnisse aus Beratungsanfragen

Im Zeitraum von Anfang 2013 bis Ende 2017 haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 3.757 Beratungsanfragen erreicht, welche das Arbeitsleben betrafen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017a, S. 65 f.). In 38 Prozent der Fälle ging es dabei um den Zugang zu Beschäftigung. Andere Bereiche des Erwerbslebens, wie z.B. die Arbeitsbedingungen oder die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, waren im Vergleich dazu seltener Gegenstand der Beratungsanfragen.

Bei den insgesamt 314 in diesem Zeitraum berichteten Beratungsanfragen zu Stellenausschreibungen ging es häufig um Formulierungen, die ein **Geschlecht** von vornherein ausschließen oder benachteiligen. So wurden beispielsweise Stellenanzeigen gemeldet, die nicht geschlechtsneutral formuliert waren und nur das generische Maskulinum verwendeten, also die männliche Personenbezeichnung im übergreifenden Sinn für beide Geschlechter. Es gab aber auch Fälle, in denen explizit deutlich gemacht wurde, dass nur weibliche oder nur männliche Bewerber gesucht werden, ohne dass dafür ein sachlicher Grund vorlag. Vergleichsweise viele Stellenanzeigen, die zum Gegenstand von Beratungsanfragen wurden, bezogen sich zudem auf das **Alter** potenzieller Bewerber_innen. Hier ging es häufig darum, dass im Anzeigentext Attribute wie „jung“ oder „dynamisch“ verwendet wurden, von denen sich ältere Bewerber_innen kaum angesprochen fühlen dürften. Teilweise wurden aber auch ausdrücklich Altersgrenzen genannt, die manche Personen von vornherein ausschließen. Dabei können diese junge Menschen bei einer Altersgrenze von „nicht jünger als 21“ oder ältere Personen „bis 32 Jahre“ treffen. In einer Stellenanzeige, die der ADS zugesandt wurde, hieß es u.a.: „Wir suchen eine/-n Mitarbeiter/-in bis 55 Jahre (für feste Anstellung). Vegetarisch kochen, Haus, Hof, Gästebetreuung, Büro“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018a). Weitere Beratungsanfragen betrafen die Merkmale **Behinderung und ethnische Herkunft**. Bei Anfragen zu Behinderung ging es beispielsweise um Anforderungen wie „körperlich fit zu sein“, „hohe Belastbarkeit“, „große Flexibilität“, „gepflegtes Aussehen“ oder eine Fahrerlaubnis zu besitzen, die von den Petent_innen als mögliches Diskriminierungsrisiko gesehen wurden. In Bezug auf die ethnische Herkunft ging es beispielsweise um Stellenanzeigen, die „Deutsch als Muttersprache“ voraussetzen, oder um Stellen, bei denen eine spezifische Herkunft wie z.B. „ausschließlich männliche Deutsche“, „alle Nationalitäten außer Polen“ oder „nur Bulgaren, Rumänen, Polen“ gefordert wurde. Aber auch **Fotos in Stellenanzeigen**, auf denen nur „hellhäutige“ bzw. „weiße“ Menschen zu sehen sind, wurden von einigen Petent_innen, die sich an die ADS wandten, als diskriminierend empfunden, auch wenn hier kein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Weniger Beratungsanfragen gab es zum Merkmal **Religion**. Hier ging es einerseits darum, für eine Stelle eine bestimmte Konfession haben zu müssen, oder um die Bereitschaft, während der Arbeitszeit das Kopftuch abzulegen. Auch Beratungsanfragen bzw. Hinweise zu Stellenanzeigen, in denen unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale zusammentreffen, gingen bei der ADS ein. So beispielsweise eine Stellenanzeige, in der eine körperlich fitte, um die 50 Jahre alte, ledige, kinderlose Person im Gastronomiebereich gesucht wurde, oder eine Annonce, die nur junge, männliche Personen bulgarischer oder rumänischer Herkunft zur Bewerbung auf einen Job im Bereich des Baugewerbes aufforderte.

3. Ergebnisse der Auswertung der Stellenanzeigen

3.1 Methode

Es wurden Stellenanzeigen von privaten und öffentlichen Arbeitgebern in die Analyse einbezogen. Die Auswertung enthält Stellenanzeigen, die entweder von Arbeitgebern direkt aufgegeben wurden, oder aber Anzeigen, die von Personalvermittlungen im Auftrag von Arbeitgebern veröffentlicht wurden. Alle Stellenanzeigen, die online oder in Print gesammelt wurden, wurden abgespeichert oder dokumentiert und nach einem festen Raster ausgewertet. Die Gesamtzahl der auszuwertenden Stellenanzeigen wurde um doppelte Stellenanzeigen, die an mehreren Tagen oder in verschiedenen Medien gleichzeitig veröffentlicht wurden, bereinigt, sodass abschließend **5.667 Stellenanzeigen** ausgewertet werden konnten. Bei der Auswertung wurden Bild und Text der Anzeigen inhaltsanalytisch in Bezug auf alle AGG-Merkmale ausgewertet. Dabei wurde in drei Kategorien unterteilt:

Stellenanzeigen,

- die gegen das AGG verstoßen²,
- die keine Diskriminierung enthalten,
- die nicht gegen das AGG verstoßen, aber Diskriminierungsrisiken bzw. Ausschlüsse in Bezug auf ein oder mehrere durch das AGG geschützte Merkmale enthalten.

Die **Stellenanzeigen mit Diskriminierungsrisiko** sind eine Untergruppe der Stellenanzeigen, die keine Diskriminierung enthalten, aber einzelne Bewerbende von der Bewerbung ausschließen können oder bei einer rechtlichen Überprüfung doch eine Diskriminierung nach dem AGG offenbaren könnten. Als Diskriminierungsrisiken wurden dabei Elemente in Stellenanzeigen gewertet, die nicht offensichtlich gegen das AGG verstoßen, aber dazu führen können, dass sich nicht alle Bewerbenden gleich angesprochen fühlen, bzw. bei denen in der Auswertung nicht eindeutig festgestellt oder ausgeschlossen werden konnte, dass es sich um eine Diskriminierung handelt. Ein Diskriminierungsrisiko liegt z. B. vor, wenn eine Stellenanzeige ein Foto von einem Mann enthält und nach einem eher typisch männlichen Beruf im IT-Bereich gesucht wird, wenn in die Stellenanzeige geschrieben wird „Du wirst gesucht, wir brauchen dich, bewirb dich“ oder durch andere Formulierungen deutlich gemacht wird, dass vor allem junge Personen gesucht werden. Auch wenn klare Vorgaben gemacht wurden, wie viele Jahre Berufserfahrung eine Person mitbringen muss (z. B. mindestens fünf Jahre einschlägige Berufserfahrung), wurde dies als Diskriminierungs-

² Nur Stellenanzeigen, die eindeutig gegen das AGG verstoßen, wurden in diese Gruppe aufgenommen. Dabei wurde ein enger Rahmen angelegt. Das heißt, auch Stellenanzeigen, die eine Formulierung wie „Junior-Berater (m/w) gesucht“ enthielten und ggf. eine Diskriminierung darstellen könnten, wurden ausgeschlossen, da hier die genaue Tätigkeit in Bezug auf den Jobtitel ausschlaggebend sein könnte.

risiko bewertet, da auch andere Formulierungen wie z.B. fundierte Berufserfahrungen hätten gewählt werden können, die z.B. jemanden mit vier Jahren Berufserfahrung nicht ausschließen (siehe LAG Köln, Urteil vom 20.11.2013 – 5 Sa 317/13). Als Diskriminierungsrisiko wurde auch gewertet, wenn sehr gute oder fließende Deutschkenntnisse gefordert wurden, wenn es sich um eine eher einfache bzw. manuelle Tätigkeit handelt, bei der die Kommunikation nicht im Vordergrund steht und daher nicht klar war, warum diese Deutschkenntnisse gefordert wurden (siehe LAG Nürnberg, Urteil vom 05.10.2011 – 2 Sa 171/11). Auch Stellenanzeigen bei kirchlichen Arbeitgebern, die als nicht verkündigungsnah einzustufen sind (beispielsweise Friedhofsgärtner_in, Krankenpfleger_in) und eine christliche Religionszugehörigkeit oder Orientierung einfordern, wurden als Diskriminierungsrisiko eingestuft, obwohl nach der jüngsten Rechtsprechung mit hoher Wahrscheinlichkeit ein AGG-Verstoß vorliegt (siehe EuGH, Urteil vom 17.04.2018, Egenberger, C414/16, ECLI:EU:C:2018:257).

Der Arbeitsmarkt in Deutschland zeichnet sich durch eine starke berufliche Segregation aus. Damit ist gemeint, dass ein großer Teil der Berufe entweder überwiegend von weiblichen oder von männlichen Beschäftigten ausgeübt wird. Während die Bereiche Pflege und Erziehung sowie Reinigungsberufe und einfache Bürotätigkeiten typische Frauendomänen sind, werden technische und verarbeitende Berufe überwiegend von Männern ausgeübt (Hausmann & Kleinert 2014). In der Forschung wird eine Reihe von Faktoren diskutiert, die zur Erklärung dieses Phänomens beitragen können. Unter anderem könnten auch geschlechtsspezifische Stereotype bei der Personalauswahl durch Arbeitgeber eine Rolle spielen und diese Geschlechtssegregation reproduzieren (ebd.). Bei allen Stellenanzeigen wurde die ausgeschriebene Tätigkeit daher anhand eines Berufskategorienschemas mit 83 Berufsgruppen „Berufe im Spiegel der Statistik“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) klassifiziert.³ Anschließend wurden die angegebenen Berufe anhand der in der Datenbank des IAB enthaltenen Statistiken zu den einzelnen Berufsgruppen einer der drei folgenden Kategorien zugeordnet:

- frauendominierte Berufe (Berufsgruppen mit einem Frauenanteil von mehr als 70 Prozent),
- männerdominierte Berufe (Berufsgruppen mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent),
- Mischberufe (Berufsgruppen mit einem Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent).

Daneben wurde bei der Auswertung auch danach geschaut, wie die **geschlechtsneutrale Ansprache** sichergestellt wurde. Das heißt, es wurde geprüft, ob in der Anzeige bei männlichen Jobtiteln wie z.B. Manager als Zusatz m/w, w/m oder f/m enthalten war, ob der Jobtitel selbst männlich und weiblich gefasst war, z.B. Bankkaufmann/Bankkauffrau, Ingenieurin/Ingenieur, oder ob er geschlechtsneutral wie beispielsweise Pflegekraft war. Dies ist, wie im Forschungsüberblick dargelegt, deshalb von Interesse, weil dies insbesondere Auswirkungen darauf haben kann, ob sich auch Frauen auf eine Stelle bewerben. Darüber hinaus wurde auch insgesamt inhaltsanalytisch untersucht, ob die gesamte Stellenanzeige eher neutral gehalten ist oder ob eher gewählte männliche bzw. weibliche Formulierungen enthalten sind.

Da sich in zahlreichen der untersuchten Stellenanzeigen **Fotos** befinden, die Personen darstellen, und diese Fotos Auswirkungen auf die Motivation von Bewerbenden haben können, sich auf einen Job zu bewerben, wurde auch analysiert, welche Personen bzw. Personengruppen auf diesen Fotos dargestellt sind und wie dies mit unterschiedlichen Berufsgruppen in Verbindung steht.

³ Die Datenbank „Berufe im Spiegel der Statistik“ des IAB ist unter folgendem Link erreichbar: <http://bisds.infosys.iab.de/bisds/faces/Start.jsp>.

Schließlich wurde auch bei allen inserierten Stellenanzeigen geprüft, ob die Möglichkeit genutzt wurde, gezielt Mitglieder bestimmter Gruppen von Personen wie z.B. Frauen oder Menschen mit einer Schwerbehinderung anzusprechen, welche bei bestimmten Berufen unterrepräsentiert sind, bzw. ob die angestrebte **Diversität im Personal** hervorgehoben wurde.

Bei der Auswertung der diskriminierenden Stellenanzeigen bzw. jener mit Diskriminierungsrisiko wurde zusätzlich erhoben, in welchen Branchen diese vorkommen, an welchen Orten sich die Unternehmen befinden und ob eher frauen- oder männerdominierte Bereiche betroffen sind.

3.2 Überblick über ausgewertete Stellenanzeigen

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf insgesamt 5.667 Stellenanzeigen, die über die verschiedenen Zeitungen und Onlineportale hinweg ausgewertet wurden. Um sich ein besseres Bild von den untersuchten Stellenanzeigen machen zu können, wurde eine Reihe von Informationen erhoben, die hier kurz vorgestellt werden sollen.

In der überwiegenden Mehrheit (85,1 Prozent) wurden die Stellenanzeigen direkt von Arbeitgebern aufgegeben, nur jede zehnte Anzeige ging von einer Arbeitsvermittlung wie beispielsweise einer Personalvermittlung oder Zeitarbeitsfirma aus. Nur insgesamt 25 (0,4 Prozent) aller untersuchten Stellenanzeigen wurden von Privathaushalten aufgegeben. Dies ist auf die Auswahl der gewählten Zeitungen und Online-Jobportale zurückzuführen. Anzeigen von Privathaushalten sind eher in anderen Medien wie beispielsweise eBay Kleinanzeigen (siehe Kapitel 3.5) zu finden. Unter den übrigen Arbeitgebern wurden noch die DAX Unternehmen herausgefiltert, da diese in der Regel Großunternehmen sind, die sich häufig auch Diversity-Ansätzen verpflichtet sehen. Insgesamt 215 Stellenanzeigen (3,8 Prozent) wurden von einem DAX-Unternehmen aufgegeben. Alle anderen Arbeitgeber (91,4 Prozent), die Stellen anbieten, wurden als sonstige Unternehmen eingeordnet.⁴ Bei weiteren 247 Arbeitgebern (4,4 Prozent) konnte die Art des Arbeitgebers nicht bestimmt werden, da entsprechende Angaben fehlten.

Bei den angebotenen Stellen handelte es sich mehrheitlich (95 Prozent) um Festanstellungen, wobei auch von einer Festanstellung ausgegangen wurde, wenn nicht ausdrücklich auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bzw. eine andere Form des Arbeitsverhältnisses hingewiesen wurde. Andere Beschäftigungsformen wie Minijobs (2 Prozent), Ausbildungsplätze (2 Prozent) oder freie Mitarbeit (0,7 Prozent) wurden hingegen deutlich seltener angeboten. Ebenfalls mehrheitlich wurden Stellen in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis inseriert (89,6 Prozent). Nur jede zehnte Stellenanzeige (9,3 Prozent) betraf ein ausdrücklich ausgewiesenes befristetes Arbeitsverhältnis. Bei den restlichen Stellenanzeigen (1,1 Prozent) konnte das Beschäftigungsverhältnis nicht bestimmt werden. Ebenfalls erhoben wurde, ob es sich bei den angebotenen Stellen um Vollzeit- oder Teilzeittätigkeiten handelte. In insgesamt 81,6 Prozent der Fälle wurde nach Vollzeitkräften, in nur 6,6 Prozent nach Teilzeitkräften gesucht und in 9,1 Prozent der Tätigkeiten konnte zwischen Vollzeit- und Teilzeit ausgewählt werden.

Für jede Anzeige wurde analysiert, in welche Berufsgruppe die ausgeschriebene Stelle fällt (siehe Kapitel 3.1). Insgesamt verteilen sich die 5.667 Stellenanzeigen über 67 (von maximal 83 möglichen) unterschiedliche Berufsgruppen. Dabei verteilen sich rund 80 Prozent aller Stellenanzeigen über nur zwölf verschie-

⁴ Eine genaue Unterscheidung in Kleinst-, mittelgroße und Großunternehmen war aufgrund des zu hohen Arbeitsaufwandes für eine Recherche zu den Unternehmen nicht möglich.

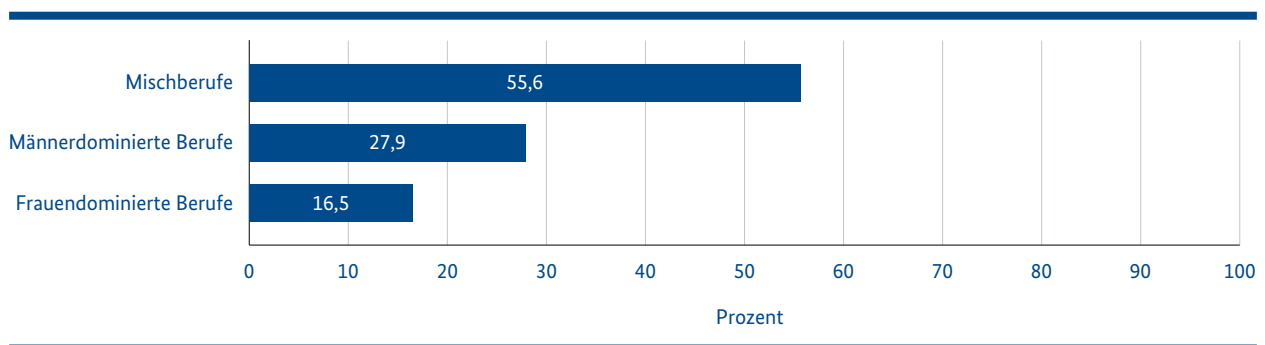
dene Berufsgruppen (Tabelle 1). Das heißt, es gibt zwölf Berufsgruppen, welche besonders häufig in den untersuchten Stellenanzeigen vorkommen. Nur diese zwölf Berufsgruppen werden in der späteren Auswertung genauer in den Blick genommen.

Tabelle 1: Übersicht über die zwölf häufigsten Berufsgruppen (n=5.667)

Berufsgruppen	n	Häufigkeit (Angaben in Prozent)
Manager_innen, Organisator_innen, Wirtschaftsprüfer_innen	772	13,6
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	596	10,5
Warenkaufleute	552	9,7
Ingenieur_innen	494	8,7
Bürofach-, Bürohilfskräfte	371	6,5
Techniker_innen	365	6,4
Übrige Gesundheitsberufe (u. a. Krankenpflegekräfte)	313	5,5
Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	286	5,0
Wirtschafts-, sozial-, geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	282	5,0
Lagerverwalter_innen, Lager-, Transportarbeiter_innen	148	2,6
Sozialpflegerische Berufe	140	2,5
Mechaniker_innen	127	2,2
Andere Berufsgruppe	1.226	21,6

Am häufigsten wurden Stellenanzeigen gefunden, in denen Führungskräfte wie Manager_innen, Organisator_innen und Wirtschaftsprüfer_innen (13,9 Prozent) gesucht wurden. Diese Stellen wurden in einer Vielzahl von Branchen gesucht und umfassen unterschiedliche Führungs- und Managementebenen im Betrieb. Ebenfalls häufig waren Anzeigen, in denen Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute (darunter häufig IT-Fachkräfte) (10,4 Prozent) und Warenkaufleute (9,7 Prozent) gesucht wurden. Während es sich bei diesen ersten drei Berufsgruppen um sogenannte Mischberufe handelt, in denen Frauen und Männer ähnlich häufig vertreten sind, werden Ingenieur_innen (8,7 Prozent) und Techniker_innen (6,4 Prozent) als Männerberufe und Bürofach- und Bürohilfskräfte (6,5 Prozent) bzw. die übrigen Gesundheitsberufe, wie Krankenpflegekräfte oder Sprechstundenhilfen (5,5 Prozent), als Frauenberufe eingestuft.

Abbildung 1: Aufteilung in Misch-, männer- und frauendominierte Berufe (n=5.667)



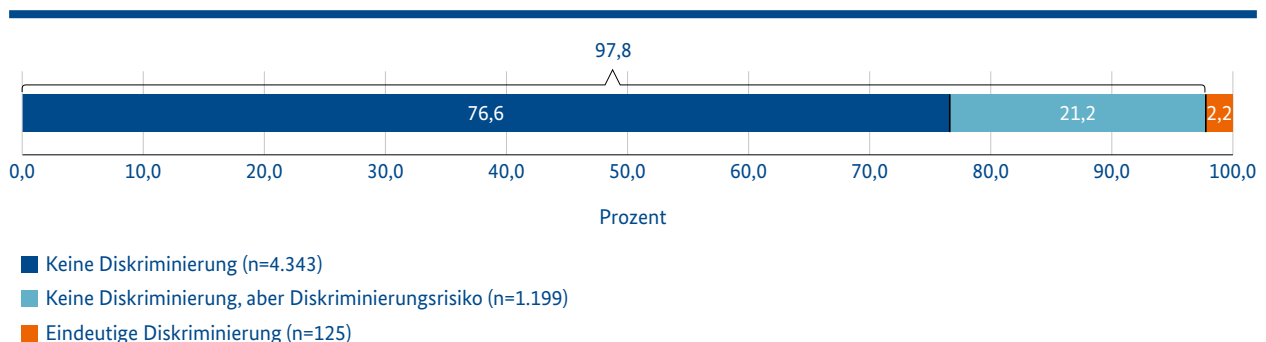
Insgesamt fallen die in allen ausgewerteten Anzeigen ausgeschriebenen Stellen mehrheitlich in die Kategorie der Mischberufe (55,6 Prozent), während 27,9 Prozent der Anzeigen männerdominierten und 16,5 Prozent frauendominierten Berufen zugeordnet werden können (Abbildung 1). Die große Anzahl von Stellenanzeigen, die in den Bereich der Mischberufe fallen, ist darauf zurückzuführen, dass die drei häufigsten in den Stellenanzeigen gefundenen Berufsgruppen, Manager_innen, Rechnungskaufleute und Warenkaufleute, dieser Gruppe zugeordnet werden. Bei einer detaillierten Aufschlüsselung nach einzelnen Berufen würde der Anteil der männerdominierten Berufe aber steigen, da Datenverarbeitungsfachleute oder Geschäftsführer_innen, die auch in diesen übergeordneten Berufsgruppen enthalten sind, männerdominierte Berufe sind. Dies wird auch in der weiteren Auswertung berücksichtigt.

3.3 Diskriminierung in Stellenanzeigen

Wie oben dargestellt, wurden alle Stellenanzeigen daraufhin ausgewertet, ob sie gegen das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen bzw. Formulierungen oder Bilder enthalten, die ein Diskriminierungsrisiko darstellen können (siehe Kapitel 3.1).

Das Ergebnis der Auswertung zeigt, dass fast alle der untersuchten Stellenanzeigen – insgesamt 97,8 Prozent – keine Diskriminierung enthalten. Nur 2,2 Prozent (insgesamt 125) aller Stellenanzeigen enthalten Formulierungen, die als direkt oder mittelbar diskriminierend eingestuft werden konnten (Abbildung 2). Dies ist deutlich weniger als in anderen Studien, die allerdings zum Teil schon mehrere Jahre zurückliegen, nur wenige oder spezifische Stellenanzeigen auswerten bzw. einen anderen Maßstab an diskriminierende Stellenanzeigen anlegen und somit nur bedingt vergleichbar sind. So wurden in der Untersuchung der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin aus dem Jahr 2012 noch 12 Prozent der analysierten Stellenanzeigen als „AGG-kritisch“ eingestuft. Diskriminierende Stellenanzeigen stellen demnach eher eine Ausnahme dar. Arbeitgeber beachten die Anforderungen des AGG im Hinblick auf die Neutralität von Stellenanzeigen ganz überwiegend.

Abbildung 2: Häufigkeit von Diskriminierung und Diskriminierungsrisiken in Stellenanzeigen (n=5.667)



Allerdings enthalten rund ein Fünftel (21,2 Prozent, insgesamt 1.199 Anzeigen) aller ausgewerteten Stellenanzeigen ein **Diskriminierungsrisiko** (siehe Definition Kapitel 3.1), das auf eine Formulierung, Anforderung oder ein Bild in der Stellenanzeige zurückzuführen ist (Abbildung 2). Das heißt, diese Stellenanzeigen enthalten keine eindeutige Diskriminierung, können aber dazu führen, dass sich bestimmte Gruppen

nicht von der Stellenanzeige angesprochen fühlen, oder zielen vor allem auf eine Gruppe von Bewerbenden ab, wodurch ein Diskriminierungsrisiko entstehen kann (siehe Kapitel 2.2).

Konkret bedeutet dies, dass das Risiko besteht, dass Arbeitgeber durch die Stellenanzeigen, ggf. ohne sich dessen bewusst zu sein, bestimmte Gruppen von der Bewerbung ausschließen und dadurch auch mit weniger vielfältigen Bewerbungen rechnen müssen (siehe Kapitel 2.2).

3.3.1 Diskriminierung aufgrund von Merkmalen

Bei allen Stellenanzeigen, die eine Diskriminierung bzw. ein Diskriminierungsrisiko aufweisen, wurde auch analysiert, welche der im AGG geschützten Merkmale diese betreffen. Das heißt, in einer Anzeige konnten ein oder mehrere Merkmale gefunden werden, an welche die Diskriminierung bzw. das Diskriminierungsrisiko anknüpft. In einigen wenigen Fällen (insgesamt 5) ging es auch um Merkmale, die nicht im AGG geschützt sind, wie die „soziale Herkunft“ (Tabelle 2).

Von den insgesamt 125 Annoncen, die eine **Diskriminierung** betreffen, geht es bei der überwiegenden Mehrheit (rund 80 Prozent) um das Merkmal **Geschlecht**, d. h., sie sind nicht geschlechtsneutral formuliert und sprechen nur eines der Geschlechter an. Darüber hinaus enthalten 16,8 Prozent dieser Anzeigen eine Diskriminierung aufgrund des **Alters**. Dies umfasst in der Regel Anzeigen, die Altersgrenzen beinhalten oder explizit nach einem bzw. einer „jungen“ Bewerber_in suchen oder sich selbst als junges Team beschreiben wie z. B. „... DU GEWINNST: einen Platz in einem jungen Team ...“. In 8 Prozent aller diskriminierenden Stellenanzeigen spielt das Merkmal **ethnische Herkunft** eine Rolle. Dabei geht es in allen Fällen um die Anforderungen an Bewerbende, „Deutsch als Muttersprache“ zu beherrschen. Alle anderen im AGG geschützten Merkmale wie „Religion/Weltanschauung“ spielen kaum eine Rolle. Die Diskriminierung oder das Diskriminierungsrisiko aufgrund der sexuellen Identität wurde in keiner der Stellenanzeigen gefunden.

Bei den insgesamt 1.199 Stellenanzeigen, die keine Diskriminierung, aber ein Diskriminierungsrisiko enthalten, fällt die Verteilung nach den im AGG geschützten Merkmalen hingegen etwas anders aus. Auch hier liegen Diskriminierungsrisiken aufgrund des **Geschlechts** mit 55,2 Prozent an erster Stelle, fast ebenso häufig sind aber mit 49,3 Prozent auch Stellenanzeigen, die ein Diskriminierungsrisiko aufgrund des **Alters** enthalten. Diskriminierungsrisiken in Anknüpfung an die **ethnische Herkunft** (13,2 Prozent) und die **Religion und Weltanschauung** (2,3 Prozent) spielen in entsprechenden Anzeigen nur eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 2: Übersicht Diskriminierung/Diskriminierungsrisiko nach Merkmal inklusive Mehrfachnennungen

Merkmale	Eindeutige Diskriminierung (n=125) Anteil (in Prozent)	Diskriminierungsrisiko (n=1.199) Anteil (in Prozent)
Ethnische Herkunft	8,0	13,2
Geschlecht	80,8	55,2
Religion/Weltanschauung	2,4	2,3
Behinderung	0,8	0
Alter	16,8	49,3
Sexuelle Identität	0	0
Nicht-AGG	0	0,4

Diskriminierungsrisiken aufgrund des **Geschlechts** machen sich in den ausgewerteten Stellenanzeigen vor allem an drei Punkten fest:

- Anzeigen sind zwar durch den Zusatz (m/w) oder durch eine neutrale Berufsbezeichnung (wie Reinigungshilfe) im Titel der Anzeige geschlechtsneutral, sprechen aber dennoch durch die **männlich bzw. weiblich konnotierten Formulierungen** im weiteren Text eher Männer bzw. Frauen an. Eine Anzeige wie „Wir suchen [...] freundliche, zuverlässige und flexible Servicekraft/Hotelfachfrau/Restaurantfachfrau (m/w)“ oder „Wir suchen eine motivierte, flexible MFA“ kann Männer ausschließen. Eine Anzeige, die eine männlich orientierte Sprache benutzt wie „Du bist unser Ansprechpartner“, „Du bist ein Teamplayer“, „Gesunder Löwe: Bei Firmenevents lassen wir den Löwen in uns so richtig raus“ oder „Anpacker. Durchstarter. Möglichmacher.“ bzw. „sucht Thementreiber, Unternehmertypen, Berater ... Sie sind Könner, Mittler, Treiber, Brückenbauer, Botschafter, Redner“ kann auf der anderen Seite Frauen ausschließen.
- Der Titel der Anzeige ist zwar geschlechtsneutral formuliert oder enthält den Zusatz (m/w), aber im weiteren Anzeigentext wird die geforderte **Qualifikation/Ausbildung nur in männlicher oder weiblicher Form** genannt. So schließen Anzeigen mit folgenden Anforderungen an die Qualifikation „Ausbildung als Schlosser, Industriemechaniker, Konstruktionsmechaniker“, „Berufsausbildung als Finanzbuchhalter“, „Ihr Profil: Assistenzarzt in der Weiterbildung zum Facharzt ..., Teamplayer“ oder „Ihr Profil: Weiterbildung zum Ingenieur, Berufserfahrung als Kundenprojektleiter, begeisterungsfähiger Fachmann ...“ möglicherweise Frauen aus. Wenn bei der geforderten Ausbildung „eine medizinische Fachangestellte“ oder „eine Bürokauffrau“ gesucht wird, können sich derweil Männer ausgeschlossen fühlen.
- Andere dieser Stellenanzeigen enthalten **Bilder/Fotos, die nur einen Mann bzw. Männer oder nur eine Frau bzw. Frauen abbilden**. Insgesamt 47 Prozent der Stellenanzeigen, die ein Diskriminierungsrisiko aufgrund des Geschlechts aufweisen, enthalten ein Foto, das nur Frauen bzw. nur Männer abbildet.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch eine Stellenanzeige, bei der eine Tätigkeit im Schichtbetrieb (7.00 bis 19.00 Uhr) vorgesehen ist, in deren Text es heißt: „Es gibt keine Mutti-Schichten.“ Auch bei einer

solchen Anzeige besteht ein Diskriminierungsrisiko für Frauen, das ggf. bei einer Klage auch als Indiz für eine Diskriminierung nach dem AGG gewertet werden könnte.

Im Hinblick auf ein Diskriminierungsrisiko aufgrund des **Alters** lassen sich ebenfalls vor allem drei Arten von Risiken beobachten:

- Anzeigen, die durch die Form der Sprache und Formulierungen vor allem explizit jüngere Bewerber_innen ansprechen. Dies trifft circa auf ein Fünftel der Stellenanzeigen mit einem Diskriminierungsrisiko aufgrund des Alters zu. Dabei werden die Bewerber_innen in den Anzeigen häufig mit „Du“, „Wir suchen dich“, „Du passt in unser Profil“, „deine Interessen“, „dich kennenzulernen“ oder „dein neuer Arbeitsplatz“ angesprochen. Aber auch andere Formulierungen wie „gerne Berufseinsteiger“, „Dabei berücksichtigen wir die Wünsche der ‚Generation Y‘ an eine erfüllende und sinnstiftende Arbeit“, „Das junge, selbstbewusste Unternehmen ... mit modernen Werten“, „in einem jungen, dynamischen Unternehmen“ oder „Unser Value: Live loud, work hard, have fun“ können ältere Bewerbende von der Bewerbung abhalten.
- Rund die Hälfte der Inserate mit einem Diskriminierungsrisiko aufgrund des Alters enthält Anforderungen an die genaue Anzahl der Jahre an Berufserfahrung, die Bewerber_innen mitbringen müssen. Diese Mindestanforderungen können jüngere Bewerber_innen diskriminieren. So kann z.B. die Formulierung „mindestens fünf Jahre Sekretariatserfahrung“ für eine Stelle als „Assistent (w/m) der internationalen Vertriebsleitung“ ein Diskriminierungsrisiko darstellen. Auch Bewerber_innen mit kürzeren Berufserfahrungen können die notwendigen Erfahrungen mitbringen und umgekehrt stellt eine lange Berufserfahrung ebenfalls nicht unbedingt sicher, dass die erforderlichen Kenntnisse vorliegen. Es sollten daher ggf. andere Formulierungen wie „sehr gute Kenntnisse“, „fundierte Kenntnisse“, „sehr erfahren in“ oder unspezifische Zeitangaben wie „langjährige“ oder „mehrjährige“ Erfahrung gewählt werden, die mehr Spielraum für die Bewerber_innen zulassen.
- Schließlich können Bilder/Fotos, die nur als besonders jung bzw. als eher alt wahrgenommene Personen abbilden, ein Diskriminierungsrisiko entfalten, da sie dazu führen, dass sich vor allem jüngere oder ältere Bewerber_innen angesprochen fühlen. Insgesamt 19 Prozent der Stellenanzeigen, die ein Foto/Bild enthalten, stellen nur jüngere Personen dar (siehe auch Kapitel 3.3.4). Fotos, die nur jüngere Personen darstellen, sind beispielsweise häufig in Stellenanzeigen für Gesundheitsberufe wie Pflegeberufe oder Berufe mit IT-Bezug zu finden. Stellenanzeigen, die nur ältere Menschen darstellen, sind hingegen eher selten vorzufinden. Wenn sie aber z.B. mit einem Jobtitel, der „Senior“ enthält, oder der Forderung nach zehnjähriger Berufserfahrung verbunden ist, können sie ein Diskriminierungsrisiko für jüngere Bewerber_innen darstellen.

Die drei unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken in Bezug auf das Alter der Bewerber_innen treten zum Teil auch in Kombination auf. So enthalten Stellenanzeigen, die versuchen, jüngere Bewerber_innen anzusprechen, nicht nur entsprechende Formulierungen, sondern häufig auch noch ein Bild einer jüngeren Person. Darüber hinaus können auch die Bezeichnungen „Junior“ oder „Senior“ in den jeweiligen Jobtiteln wie z.B. „Senior System Engineer“, „Senior Manager“ oder „Junior Online Marketing Manager“ bzw. „Young Professional“ dazu führen, dass jüngere bzw. ältere Bewerber_innen kein Interesse an der Bewerbung haben.

Diskriminierungsrisiken in Bezug auf das Merkmal der **ethnischen Herkunft** beziehen sich in der Regel auf die sprachlichen Anforderungen. Dabei geht es um Berufe bzw. Tätigkeitsprofile, bei denen nicht einfach nachvollziehbar ist, warum entsprechende Deutschkenntnisse erforderlich sind. Die ausgewerteten

Stellenanzeigen enthalten beispielsweise die Suche nach „einer deutschsprachigen Küchenhilfe“, einem „Koch/Beikoch ... mit sehr guten Deutschkenntnissen“, „Reinigungskraft mit guten Deutschkenntnissen in Wort und Schrift“ oder aber auch nach einem oder einer Automobilmechaniker/-in (m/w) mit „Benötigte Sprachen: Deutsch (fließend)“. Entsprechende Stellenanzeigen wurden daher als Diskriminierungsrisiko für Bewerber_innen mit geringeren Deutschkenntnissen gewertet, da die geforderten Sprachkenntnisse nicht mit dem Tätigkeitsprofil in Einklang zu stehen scheinen. Darüber hinaus ist auffällig – dies wurde hier aber nicht als Diskriminierungsrisiko gewertet –, dass nur wenige der Stellenanzeigen, die ein Foto/Bild von Personen enthalten, Menschen abbilden, die einen sichtbaren Migrationshintergrund haben. Rund 80 Prozent aller Stellenanzeigen mit Bildern enthalten nur Fotos/Bilder von als „weiß“ wahrgenommenen Menschen (siehe Kapitel 3.3.4).

Die wenigen Stellenanzeigen, die ein Diskriminierungsrisiko in Anknüpfung an das Merkmal Religion enthalten, können als Sonderfälle betrachtet werden. Hier geht es um Stellenanzeigen, in denen kirchliche Arbeitgeber die „Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) angehörenden Kirche“, die „Identifikation mit einer patientenorientierten christlich-human geprägten Medizin“, „die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche ...“ oder eine „christliche Grundhaltung und Identifikation mit dem Leitbild und den Zielen der Caritas“ fordern. Andere dieser Stellenanzeigen enthalten Formulierungen wie „Zugehörigkeit zu einer christlichen Konfession erwünscht“ oder „Damit punkten Sie: Sie gehören einer christlichen Kirche an“. Da auf Grundlage der Texte in den Stellenanzeigen nicht immer nachvollzogen werden konnte, ob die entsprechenden Formulierungen in Bezug auf die ausgeschriebene Tätigkeit erlaubt bzw. erforderlich sind, wurden diese Stellenanzeigen als Diskriminierungsrisiko in Bezug auf die Religion bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft eingestuft (siehe ArbG Aachen, Urteil vom 13.12.2012 – 2 Ca 4226/11, EuGH Urteil vom 17.04.2018, Egenberger, C414/16, ECLI:EU:C:2018:257).

Diskriminierung und insbesondere Diskriminierungsrisiken finden sich in einer Stellenanzeige häufig nicht nur in Bezug auf ein, sondern auch in Bezug auf **mehrere Merkmale**. Von den 125 Stellenanzeigen mit diskriminierenden Formulierungen enthielten insgesamt 8 Prozent **Diskriminierungen**, die an mehrere Merkmale anknüpften. Meist kam hier eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit einer aufgrund des Alters zusammen. So, wenn beispielsweise in einer Stellenanzeige „ein junger Architekt“ oder „junge Talente ... wie Absolventen“ gesucht wurden. Bei 16,9 Prozent aller **Stellenanzeigen mit einem Diskriminierungsrisiko** (insgesamt 203) knüpften diese an mehrere Merkmale an. In fast der Hälfte dieser Anzeigen betraf das Diskriminierungsrisiko die Merkmale Geschlecht und Alter (97 Anzeigen). Circa ein knappes Viertel (insgesamt 41) dieser Annoncen enthielt eine Kombination aus den Merkmalen ethnische Herkunft, Geschlecht und Alter.

3.3.2 Diskriminierung: Typ des Arbeitgebers, Branche und Berufsgruppen

Betrachtet man die Arbeitgeber, bei denen eine Diskriminierung bzw. ein Diskriminierungsrisiko in Stellenanzeigen vorgefunden wurde, lassen sich folgende Aussagen zum Typ (Privathaushalt, DAX-Unternehmen, sonstiger Arbeitgeber) und der Branche der Arbeitgeber treffen.

Hinsichtlich des **Typs des Arbeitgebers** fällt auf, dass eine Diskriminierung vor allem in Stellenanzeigen vorzufinden ist, die von Privathaushalten aufgegeben werden. 20 Prozent (insgesamt fünf Anzeigen) dieser

Stellenanzeigen enthielten eine diskriminierende Formulierung oder Anforderung (Tabelle 3). Zwar ist die Gesamtzahl der Anzeigen von Privathaushalten in den ausgewerteten Medien nicht hoch (insgesamt 25), eine vertiefende Analyse von Stellenanzeigen von Privathaushalten auf dem Onlineportal „eBay Kleinanzeigen“ (siehe Kapitel 3.5) weist aber ebenfalls auf den hohen Anteil von diskriminierenden Stellenanzeigen von Privathaushalten hin. Bei den diskriminierenden Stellenanzeigen von Privathaushalten geht es in der Regel um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, also Anzeigen, in denen entweder nur nach Frauen oder nur nach Männern gesucht wird.

73 Stellenanzeigen von DAX-Unternehmen weisen zwar keine Diskriminierung auf, können aber bestimmte Gruppen von der Bewerbung ausschließen bzw. es handelt sich dabei um Stellenanzeigen, bei denen eine Diskriminierung nicht eindeutig ausgeschlossen werden kann, sodass diese als **Diskriminierungsrisiko** eingestuft wurden (siehe Kapitel 3.1). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass es bei diesen Stellenanzeigen häufig um männerdominierte Berufe wie Geschäftsführer_innen, Datenverarbeitungsfachleute und Ingenieur_innen geht, die ein Foto von einem Mann enthalten oder trotz des Hinweises (m/w) nach dem Stellentitel männliche Formulierungen wie „Durchstarter“ oder „fitter Techniker“ und insgesamt eine männlicher fokussierte Sprache enthalten. Andere dieser Stellenanzeigen von DAX-Unternehmen sind gezielt auf jüngere Bewerber_innen ausgerichtet, was sich in der Ansprache und in entsprechenden Bildern ausdrückt.

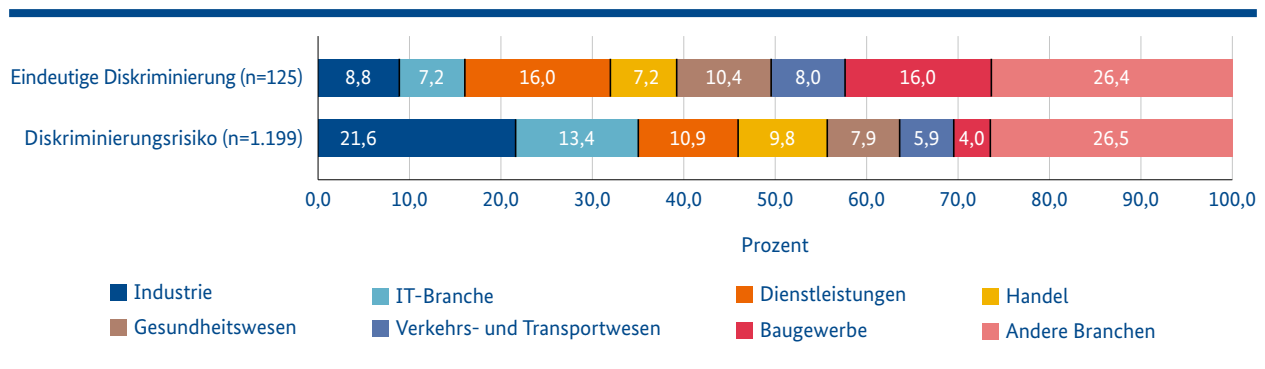
Tabelle 3: Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko nach Größe des Arbeitgebers (n=5.667)

Arbeitgeber	Keine Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Eindeutige Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Diskriminierungs- risiko Anteil (in Prozent)
Unternehmenstyp unklar (n=247)	88,9	0,8	9,3
DAX-Unternehmen (n=215)	65,1	0,9	34,0
Privathaushalt (n=25)	72,0	20,0	8,0
Unternehmen (n=5.180)	76,5	2,2	21,3
Alle Arbeitgeber	76,6	2,2	21,2

Was die **Branchen** der Arbeitgeber betrifft, deren Stellenanzeigen **Diskriminierungen** enthalten, sind drei Branchen besonders hervorzuheben. 16 Prozent aller diskriminierenden Stellenanzeigen betrafen das **Baugewerbe**. Hier ging es fast ausnahmslos um Stellenanzeigen, die nicht geschlechtsneutral waren und nur Männer ansprachen wie beispielsweise „Kran sucht Fahrer“, „Suche Maurer“, oder die Suche nach einem „Bauleiter“ oder einem „jungen Architekten“, wobei diese Formulierung zusätzlich nicht altersneutral ist. Auch Stellenanzeigen aus dem **Dienstleistungsgewerbe** sind mit 16 Prozent unter allen diskriminierenden Stellenanzeigen vertreten. Hier ging es ebenso vor allem um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, wobei sowohl Frauen als auch Männer betroffen waren. So waren einerseits Stellenanzeigen zu finden, die nach einem „Haustechniker“, „Kundenberater“ oder einem „Winterdienst-Mitarbeiter“ suchten, ohne an einer Stelle der Anzeige auch Frauen anzusprechen, und andererseits wurden „Putzfrauen“, „Haushälterinnen“ oder eine „Floristin“ gesucht, ohne dabei auch männliche Formulierungen zu nutzen. Häufiger sind diskriminierende Stellenanzeigen zudem im **Gesundheitswesen** (10,4 Prozent) zu finden. Vorzufinden sind hier ebenfalls vor allem Stellenanzeigen, die sich nur an ein Geschlecht richten, wie die Suche nach einer „Arzthelferin“, einer „medizinischen Fachangestellten“, einem „Assistenzarzt“ oder einem „Medical Manager“. Auffällig ist in Bezug auf diese drei Branchen, dass es sich bei den gesuchten Berufen

häufig um klassische Frauen- bzw. Männerberufe handelt, für die dann entsprechend besonders Frauen oder Männer gesucht werden (Abbildung 3).

Abbildung 3: Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko nach Branchen (n=1.324)⁵



Andere Branchen sind verstärkt betroffen, wenn es um die ausgewerteten Stellenanzeigen geht, die ein **Diskriminierungsrisiko** enthalten. Insgesamt 21,6 Prozent dieser Stellenanzeigen fallen auf die **Branche Industrie**. Dies liegt auch daran, dass insgesamt viele Stellenanzeigen von Arbeitgebern aus dem Bereich der Industrie kommen. Trotzdem ist auffällig, dass hier häufig männerdominierte Berufe wie Techniker_innen, Ingenieur_innen etc. ausgeschrieben werden. In den entsprechenden Stellenanzeigen wird dann oft nur im Jobtitel mit dem Zusatz m/w darauf verwiesen, dass sich Frauen und Männer bewerben können. Im weiteren Anzeigentext werden dann aber nur männliche Formulierungen genutzt, z.B. Ausbildung zum Mechaniker (ohne den Zusatz m/w), oder die Stellenanzeige enthält ein Foto, das nur einen Mann abbildet. Ebenfalls häufig im Bereich der Industrie sind Stellenanzeigen mit sehr hohen Anforderungen an die Berufserfahrung (10 oder 15 Jahre), die nicht immer nachzuvollziehen sind und ein Diskriminierungsrisiko darstellen können. Ebenfalls stärker vertreten sind Stellenanzeigen aus der **IT-Branche** (13,4 Prozent). Hier geht es oft um Stellen für Softwareentwickler_innen, Netzwerkadministrator_innen, IT-Projektmanager_innen. In den zugehörigen Stellenanzeigen wird oft gezielt versucht, durch entsprechende Formulierungen und Fotos eher junge Männer anzusprechen. Ebenfalls wird in diesen Anzeigen zum Teil eine nur auf Männer fokussierte Ansprache genutzt. Ein ähnliches Muster lässt sich bei den Stellenanzeigen von Arbeitgebern aus dem **Dienstleistungsgewerbe** (10 Prozent), die ein Diskriminierungsrisiko enthalten, beobachten. Auffällig ist hier aber auch ein im Vergleich zum Durchschnitt höherer Anteil von Stellenanzeigen, die ein Diskriminierungsrisiko aufgrund der ethnischen Herkunft beinhalten. Hierbei geht es, wie oben dargestellt (siehe Kapitel 3.3.1), meist um hohe Anforderungen an die Deutschkenntnisse, die nicht im Einklang mit den Erfordernissen der Tätigkeit zu stehen scheinen. Im **Handel**, aus dem 9,8 Prozent der Arbeitgeber kommen, denen Stellenanzeigen mit einem Diskriminierungsrisiko zugeordnet werden können, geht es dagegen häufig um weiblich dominierte Berufe wie Verkaufspersonal. Diese Stellenanzeigen sprechen häufig durch Fotos, auf denen nur Frauen abgebildet sind, und durch Sprache eher Frauen an und können daher ein Diskriminierungsrisiko für Männer darstellen. Auch fällt hier ebenfalls die gezielte Ansprache von jüngeren Bewerber_innen z.B. bei gesuchten Filialleiter_innen oder Storemanager_innen auf.

Auch in Bezug auf die **zwölf häufigsten Berufsgruppen**, die in den Stellenanzeigen angesprochen wurden, lassen sich Unterschiede in Bezug auf Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko feststellen (Tabelle 4).

⁵ Unter „Andere Branchen“ sind mehrere Branchen zusammengefasst, in denen aber jeweils Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko seltener vorkommen.

Insbesondere bei Anzeigen für Bürofachkräfte (3,9 Prozent), Gesundheitsberufe ohne Ärzt_innen (2,9 Prozent) und sozialpflegerische Berufe wie beispielsweise Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen (2,9 Prozent) kommt es häufiger als im Durchschnitt zu **Diskriminierung**. Diese ist vor allem auf die alleinige Ansprache von Frauen in den Stellenanzeigen sowie in Einzelfällen auf die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ bzw. Altersvorgaben zurückzuführen. In Bezug auf ein vorhandenes **Diskriminierungsrisiko** fallen vor allem die Berufsgruppe der Manager_innen, Organisator_innen, Wirtschaftsprüfer_innen, die Berufsgruppe der Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute sowie die Berufsgruppe der geistes-, wirtschafts- und naturwissenschaftlichen Berufe mit einem überdurchschnittlichen Wert auf. Bei der Berufsgruppe der Manager_innen, Organisator_innen, Wirtschaftsprüfer_innen (28,2 Prozent) ist dieses Diskriminierungsrisiko vor allem auf die gezielte Ansprache von Männern durch männliche Formulierungen (Allrounder, Helden, Sprecher), Nennung der Ausbildung nur in männlicher Form (Studium als Ingenieur, Ausbildung als Betriebswirt) sowie den Einsatz von Bildern, auf denen nur Männer abgebildet sind, zurückzuführen. Außerdem fordern viele dieser Stellenanzeigen mindestens mehr als fünf oder zehn Jahre Berufserfahrung, wobei dies nicht immer nachzuvollziehen ist und dies jüngere Bewerber_innen, die beispielsweise nur vier oder neun Jahre Berufserfahrung haben, ausschließen kann. Bei der Berufsgruppe der Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute (26,9 Prozent) sowie den geistes-, wirtschafts- und naturwissenschaftlichen Berufen (24,4 Prozent) werden häufig Berufe mit IT-Anforderungen gesucht. Diese Anzeigen versuchen häufig gezielt durch Formulierungen junge Arbeitskräfte anzusprechen; zudem sind in diesen Anzeigen immer wieder Bilder vorzufinden, auf denen nur Männer abgebildet sind. Darüber hinaus benutzen diese Anzeigen häufig männlich fokussierte Formulierungen.

Tabelle 4: Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko anhand der Top-12-Berufsgruppen (n=5.667)

Berufsgruppe	Keine Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Eindeutige Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Diskriminierungsrisiko Anteil (in Prozent)
Manager_innen, Organisator_innen, Wirtschaftsprüfer_innen (n=772)	71,2	0,5	28,2
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungs- fachleute (n=595)	71,9	1,2	26,9
Warenkaufleute (n=551)	77,9	1,1	21,1
Ingenieur_innen (n=494)	77,5	1,4	21,1
Bürofach-, Bürohilfskräfte (n=370)	78,9	3,5	17,6
Techniker_innen (n=365)	79,5	1,9	18,6
Übrige Gesundheits- berufe (n=312)	77,6	2,9	19,6
Andere Dienstleistungs- kaufleute und zugehörige Berufe (n=285)	75,1	2,1	22,8

Fortsetzung Tabelle 4

Berufsgruppe	Keine Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Eindeutige Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Diskriminierungsrisiko Anteil (in Prozent)
Andere Dienstleistungs- kaufleute und zugehörige Berufe (n=285)	75,1	2,1	22,8
Geistes- und naturwissen- schaftliche Berufe a. n. g. (n=283)	73,9	1,8	24,4
Lagerverwalter_innen, Lager-, Transportarbei- ter_innen (n=148)	83,1	0,7	16,2
Sozialpflegerische Berufe (n=139)	82,7	2,9	14,4
Mechaniker_innen (n=127)	78,7	0,8	20,8
Gesamt (n=4.441)	76,0	2,2	21,2

Betrachtet man, inwieweit Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko in frauen-, männerdominierten Berufen bzw. Mischberufen auftreten, zeigt sich, dass Stellenanzeigen, die eine **Diskriminierung** beinhalten, sowohl bei frauen- als auch bei männerdominierten Berufen (3,4 und 3,0 Prozent) doppelt so häufig vorkommen wie bei Mischberufen (1,5 Prozent) (Tabelle 5). Dabei geht es in mehr als 80 Prozent der Fälle um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Stellenanzeigen mit **Diskriminierungsrisiko** sind dagegen leicht häufiger in Bezug auf Mischberufe (23,9 Prozent) vorzufinden als auf frauen- oder männerdominierte Berufe. Hier entfällt jeweils rund die Hälfte der Stellenanzeigen mit einem Diskriminierungsrisiko auf die Merkmale Alter und Geschlecht. Der höhere Anteil von Stellen mit Diskriminierungsrisiko im Bereich der Mischberufe ist darauf zurückzuführen, dass einerseits einige IT-Berufe in den Bereich der Mischberufe fallen, in deren Stellenanzeigen häufig jüngere Menschen angesprochen werden. Auch die Berufsgruppe der Manager_innen, Organisator_innen und Wirtschaftsprüfer_innen fällt in den Bereich der Mischberufe: Hier werden in Stellenanzeigen häufig vordergründig Männer angesprochen, sodass ein Diskriminierungsrisiko für Frauen entstehen kann (siehe auch oben).

Tabelle 5: Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko nach Berufssegregation

Berufssegregation	Keine Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Eindeutige Diskriminierung Anteil (in Prozent)	Diskriminierungsrisiko Anteil (in Prozent)
Frauendominierte Berufe (n=935)	79,5	3,4	17,1
Mischberufe (n=3.149)	74,6	1,5	23,9
Männerdominierte Berufe (n=1.583)	79,0	3,0	18,0
Gesamt (n=5.667)	76,6	2,2	21,2

Zusammenfassend weist die Analyse von Diskriminierung und Diskriminierungsrisiko nach Branche, Berufsgruppe und Berufssegregation darauf hin, dass Geschlechter- und Altersstereotype bei der Formulierung und Präsentation von Stellenanzeigen vorhanden sein können. Einzelne Arbeitgeber scheinen schon bei der Ausschreibung einer Stelle ein konkretes Bild vor Augen zu haben, ob sie einen Mann, eine Frau, eine jüngere oder ältere Person suchen. Dies schlägt sich in der Stellenanzeige nieder und kann zu Diskriminierung oder Diskriminierungsrisiken führen.

3.3.3 Ansprache von Frauen und Männern sowie Ansprache des dritten Geschlechts

Wie im Abschnitt zur Forschung zu Stellenanzeigen gezeigt (Kapitel 2.1), beeinflussen die Form der Ansprache des Geschlechts im Jobtitel und die Nutzung des generischen Maskulinums oder aber neutraler Begriffe im übrigen Text, ob sich Frauen bzw. Männer oder aber auch Personen jenseits des binären Geschlechts von einer Stellenanzeige angesprochen fühlen. Ist beispielsweise der Jobtitel der Anzeige nur mit dem Zusatz (m/w) versehen und enthält die Anzeige auch sonst eher männlich orientierte Formulierungen, so besteht das Risiko, dass sich Frauen von der Anzeige nicht angesprochen fühlen und sich nicht bewerben.

Daher wurde in der Auswertung auch analysiert, wie in der Anzeige kenntlich gemacht wurde, dass die Anzeige Frauen und Männer und ggf. weitere Geschlechter anspricht. Dabei wurden sowohl der Jobtitel als auch der weitere Text in der Anzeige berücksichtigt (Tabelle 6).

Tabelle 6: Ansprache nach Geschlecht in Stellenanzeigen (n=5.667)

	Prozent	n
nur ein Geschlecht angesprochen	1,8	101
m/w	64,5	3.654
-er/-in bzw. -innen oder -mann/-frau	17,3	983
Genderstar/Gendergap	0,2	11
Mischung aus m/w und -er/-in	6,5	370
neutral (z. B. Pflegekraft)	9,7	548

Insgesamt 1,8 Prozent der untersuchten Stellenanzeigen sprechen nur ein Geschlecht (Frauen oder Männer) an, Das heißt, sie können als diskriminierend eingestuft werden (siehe Kapitel 3.1).

Die überwiegende Mehrheit der Stellenanzeigen (64,5 Prozent) enthält einen Zusatz wie m/w, w/m, M/F, F/M hinter dem Jobtitel im generischen Maskulinum, wie z. B. Softwareentwickler (m/w), um klarzustellen, dass sich die Stellenanzeige an Frauen und Männer richtet. Im weiteren Anzeigentext findet sich dann keine spezifische Ansprache von Frauen bzw. Männern, z. B. durch die Erläuterung, dass sich sowohl eine Softwareentwicklerin als auch ein Softwareentwickler bewerben kann. Bei dem Zusatz m/w bzw. w/m ist darüber hinaus auffällig, dass standardmäßig der Zusatz m/w und nur in Ausnahmefällen der Zusatz w/m verwendet wird (Tabelle 6).

Direkt Frauen und Männer sprechen nur 17,3 Prozent der Anzeigen an, indem sie den Jobtitel und auch im weiteren Text Formen wie Bürokauffrau/Bürokaufmann, Leiter oder Leiterin verwenden. Es sind aber auch Anzeigen zu finden, die im Jobtitel einen Zusatz wie m/w benutzen, wie Mitarbeiter Empfang (m/w), und dann im Text z.B. bei der Nennung der gesuchten Qualifikation schreiben: „Gewünscht ist eine Ausbildung als Bürokaufmann/Bürokauffrau). Eine solche Mischform der Ansprache von Männern und Frauen ist in 6,5 Prozent der Anzeigen zu finden. Nur eher selten (9,7 Prozent) enthalten Stellenanzeigen einen geschlechtsneutralen Jobtitel wie Pflegekraft oder Leitung der Station (siehe Tabelle 6). Auch bei diesen neutralen Jobtiteln gibt es zum Teil den Zusatz (m/w), um zu verdeutlichen, dass hier sowohl Männer als auch Frauen angesprochen sind. Dieser Zusatz ist aber aufgrund des neutralen Jobtitels nicht nötig. Zum Teil handelt es sich bei der neutralen Ansprache auch um Stellenanzeigen in englischer Sprache, die generell eine neutrale Ansprache der Geschlechter gewährleisten wie „Marketing Director“ oder „Specialist Design“. Fast überhaupt nicht (0,2 Prozent) kommen Anzeigen vor, die einen Gendergap (z.B. Informatiker_in) oder ein Genderstar/Gendersternchen zum Gendern wie Informatiker*in nutzen und damit signalisieren, dass sie alle Geschlechter ansprechen, also beispielsweise auch Trans*- und Inter*Personen (Tabelle 6).

Wie aber die 11 in der Auswertung vorgefundenen Stellenanzeigen, kann das Gendersternchen oder der Gendergap (Unterstrich) dazu genutzt werden, um alle Geschlechtsidentitäten anzusprechen, wie die folgenden zwei Beispiele aus der Auswertung der Stellenanzeigen zeigen:



St. Johannis GmbH -
Gemeinnützige Gesellschaft für
soziale Dienstleistungen
www.sanktjohannis.org

Die St. Johannis GmbH sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt
Diplom-Sozialpädagogen*Innen
Bachelor/Master of Arts Soziale Arbeit
für den Einsatz in der Sozialpädagogischen Familienhilfe/Erziehungsbeistand
in Dessau-Roßlau und Köthen,
Staatlich anerkannte Erzieher*Innen, Heilpädagogen*Innen,
Heilerziehungspfleger*Innen
für den Einsatz in einer Wohngruppe mit Kindern im Alter von 0-6 Jahren
am Standort Dessau-Roßlau.
Bewerbungen richten Sie bitte an Marion Kairies unter bewerbungen@stejh.de

Quelle: Mitteldeutsche Zeitung, 30.10.2017



IBA Internationale Bauausstellung
Heidelberg
Wissen | schafft | Stadt

IBA Heidelberg sucht Mitarbeiter_in
Die Internationale Bauausstellung in Heidelberg sucht ab Januar 2018 (oder später)
eine_n Mitarbeiter_in für das Projektmanagement.
Unter dem Leitthema **Wissen | schafft | Stadt** initiiert, evaluiert und realisieren wir bis 2022 Prozesse und Projekte rund um das Thema „Wissensgesellschaft“.
Wir erwarten eine Persönlichkeit mit Neugier und der Bereitschaft, leidenschaftlich am Experiment IBA mitzuwirken. Idealerweise haben Sie Architektur, Stadtplanung oder verwandte Disziplinen studiert. Erfahrungen in der Projektentwicklung sowie in Verwaltungsabläufen von komplexen Planungsprozessen werden vorausgesetzt.
Ihr Aufgabengebiet umfasst die projektbezogene und strategische Steuerung von Qualifizierungsprozessen an der Schnittstelle zwischen Verwaltung, Projektträgern und externen Experten vom stadtplanerischen bis zum hochbaulichen Maßstab.
Wir bieten Ihnen die Mitarbeit in einem agilen, aufgeschlossenen und jungen Team sowie ein Jahresgehalt von EUR 45.000,-.
Bitte senden Sie Ihre Bewerbung bis Ende November an:
Internationale Bauausstellung Heidelberg GmbH · Herrn Carl Zillich
Emil-Maier-Straße 16 · 69115 Heidelberg · +49.6221.6586.500
www.iba.heidelberg.de · info@iba.heidelberg.de

Quelle: Stuttgarter Zeitung, über Portal der SZ, 04.11.2017

Um alle Geschlechtsidentitäten anzusprechen, eignet sich aber auch eine neutrale Formulierung im Jobtitel und im weiteren Anzeigentext, wie z.B. Pflegekraft mit Ausbildung im Gesundheitsbereich.

Das heißt, die 548 (9,7 Prozent) der in der Auswertung gefundenen Stellenanzeigen, die geschlechtsneutrale Begrifflichkeiten benutzen, entsprechen diesem Standard. Ebenso wäre die Aufnahme eines weiteren Begriffs in den Klammerzusatz einer Ausschreibung, z.B. Facharbeiter (m/w/divers) denkbar. Stellenanzeigen, die nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts erschienen sind, berücksichtigen diese neuen Entwicklungen zum Teil schon. So gibt es beispielsweise Stellenanzeigen, die nach dem Jobtitel den

Zusatz (m/w/x) enthalten. Ebenso sind Zusätze zum Jobtitel wie (m/w/i/t)⁶ oder (m/w/d)⁷ in Diskussion (vgl. Körlings 2018).

Die Analyse der Stellenanzeigen weist auch auf einen **Zusammenhang zwischen der in den Stellenanzeigen gewählten Ansprache der Geschlechter und den Berufsgruppen** hin, an welche die Stellenanzeige gerichtet ist (siehe Tabelle 7). So findet sich eine männliche (oder in einigen Fällen eine neutrale) Berufsbezeichnung mit dem Zusatz (m/w) häufiger in den Berufsgruppen der Techniker_innen, Mechaniker_innen und der Geistes-, Betriebs- und Naturwissenschaftler_innen, die in der Regel als männlich dominierte Berufsgruppen gelten. Die gezielte Ansprache von Frauen und Männern schon im Jobtitel findet sich vor allem in der Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte (z.B. Sekretär/-in, Bürokauffrau/-kaufmann, Leiter/-in des Sekretariats) und der Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe (z.B. Erzieher/-in, Kinderpfleger/-in, Sozialpädagoge/-pädagogin), also in zwei deutlich frauendominierten Berufsgruppen. Hier ist davon auszugehen, dass häufig eher eine Frau gesucht wird, und dies auch schon im Jobtitel deutlich werden soll, gleichzeitig aber auch die männliche Form genannt wird, um nicht gegen das AGG zu verstoßen. Anders könnte bei der etwas über dem Durchschnitt liegenden Ansprache von Frauen und Männern in der Berufsgruppe der Ingenieur_innen davon ausgegangen werden, dass hier versucht wird, für einen männerdominierten Bereich verstärkt auch Frauen anzusprechen und so Jobtitel wie „Projektingenieur/-in“ oder „Entwicklungingenieur/-in“ verwendet werden. Eine neutrale Ansprache und Textform wird vor allem im Bereich der übrigen Gesundheitsberufe genutzt, was sicher auch mit der gebräuchlichen Bezeichnung wie Pflegekraft zu tun hat. Außerdem finden sich in den Stellenanzeigen für sozialpflegerische Berufe häufig neutrale Formulierungen wie „Fachkraft für Sozialpädagogik“ oder „Pädagogische Fachkraft“, aber auch in der Berufsgruppe der Lagerverwalter_innen, Lager-, Transportarbeiter_innen sind überdurchschnittlich neutrale Jobtitel zu finden, was vor allem auf die Jobbezeichnung „Fachkraft für Lagerlogistik“ zurückführen ist. Von den elf Anzeigen mit einem Gendergap oder einem Gendersternchen wurden sechs in der Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe und jeweils zwei im Bereich der Manager_innen, Organisator_innen und Wirtschaftsprüfer_innen sowie im Bereich der Berufsgruppe der Ingenieur_innen gefunden. Dieser Typ der Ansprache der Geschlechter ist somit vorwiegend bei Arbeitgebern aus dem sozialen und erzieherischen Bereich zu finden, die beispielsweise eine Erzieher*in, Heilpädagog*in oder Sozialarbeiter*in suchen.

Tabelle 7: Zusammenhang Wahl der Ansprache des Geschlechts und Berufsgruppe

	m/w	-er/-in bzw. -innen oder -frau/-mann	Gendergap/ Gendersternchen	neutral (z. B. Pflegekraft)
Manager_innen, Organisator_innen, Wirtschaftsprüfer_innen (n=772)	72,9 %	12,7 %	0,3 %	8,5 %
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute (n=595)	73,6 %	12,4 %	0,2 %	6,4 %
Warenkaufleute (n=551)	70,1 %	16,3 %	0,0 %	7,3 %

⁶ (m/w/i/t) steht für männlich, weiblich, intersexuell* und transsexuell*.

⁷ (m/w/d) steht für männlich, weiblich, divers.

Fortsetzung Tabelle 7

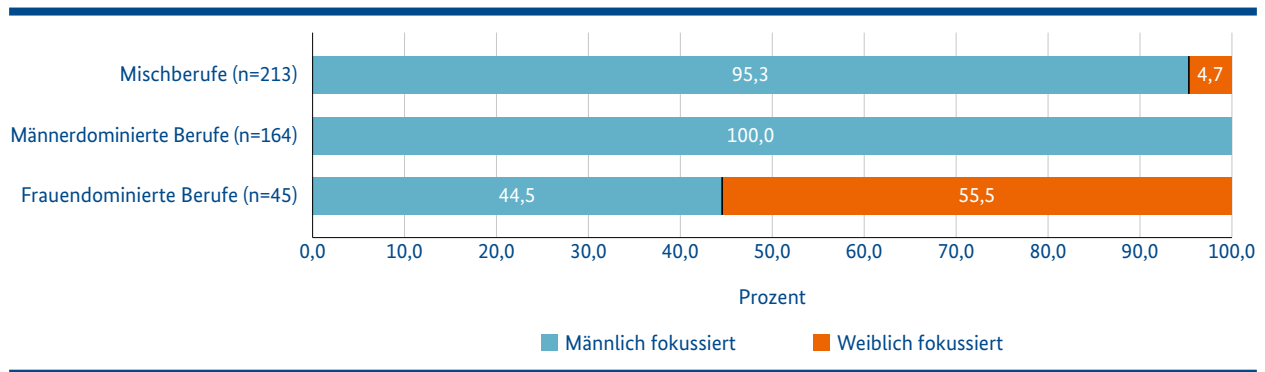
	m/w	-er/-in bzw. -innen oder -frau/-mann	Gendergap/ Gendersternchen	neutral (z. B. Pflegekraft)
Ingenieur_innen (n=494)	72,1 %	19,8 %	0,4 %	2,6 %
Techniker_innen (n=365)	77,3 %	10,1 %	0,0 %	3,6 %
Andere Dienstleistungskauf- leute und zugehörige Berufe (n=285)	64,9 %	15,1 %	0,0 %	6,3 %
Geistes- und natur- wissenschaftliche Berufe a. n. g. (n=283)	75,3 %	15,5 %	0,0 %	5,3 %
Bürofach-, Bürohilfskräfte (n=370)	42,4 %	32,7 %	0,0 %	14,9 %
Übrige Gesundheitsberufe (n=312)	42,0 %	18,6 %	0,0 %	27,9 %
Lagerverwalter_innen, Lager-, Transportarbeiter_ innen (n=148)	65,5 %	11,5 %	0,0 %	16,9 %
Mechaniker_innen (n=127)	78,0 %	11,8 %	0,0 %	0,8 %
Sozialpflegerische Berufe (n=139)	37,4 %	25,9 %	4,3 %	17,3 %
Gesamt Top-12-Berufe (n=4.111)	66,6 %	16,5 %	0,3 %	8,9 %

Es wurde aber nicht nur untersucht, wie die unterschiedlichen Geschlechter im Jobtitel angesprochen wurden, sondern auch der gesamte Anzeigentext im Hinblick auf eine **Fokussierung auf Frauen bzw. Männer**. Dabei wurde darauf geachtet, ob Anzeigen Formulierungen, die sich auf die Erwartungen an die gesuchte Person richten wie „Teamplayer“, „Entscheider“, „Held“ oder „Gesunder Löwe: Bei Firmenevents lassen wir den Löwen in uns so richtig raus“, enthalten, die sich nur auf ein Geschlecht beziehen. Ebenso wurde berücksichtigt, ob im Hinblick auf die geforderte Ausbildung wie „Ausbildung als Schlosser“ oder „Abschluss als Bürokauffrau“ nur ein Geschlecht adressiert wurde oder auch hier ein entsprechender Zusatz „Ausbildung zum Schlosser (m/w)“ vorgenommen wurde. Es konnten insgesamt nur 422 Stellenanzeigen (7,2 Prozent aller ausgewerteten Stellenanzeigen) gefunden werden, die durch die gewählten Formulierungen im Text („Erwartungen, Ausbildung“) gezielt eher Männer bzw. Frauen ansprechen.

Von diesen 422 Stellenanzeigen ist die überwiegende Mehrheit mit 91,7 Prozent männlich und nur 8,3 Prozent weiblich fokussiert. Stellenanzeigen mit einem männlichen Fokus kommen beispielsweise häufiger bei der Berufsgruppe der Mechaniker_innen, der Techniker_innen und der Ingenieur_innen vor. Weiblich fokussierte Stellenanzeigen finden sich überdurchschnittlich in den Berufsgruppen der übrigen Gesundheitsberufe (also Pflegekräfte, MFA), in der Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte sowie in den sozialpflegerischen Berufen (z.B. Erzieher_in, Sozialarbeiter_in). Die männlich fokussierten Stellenanzeigen sind dabei vor allem in männerdominierten Berufen, die weiblich fokussierten Stellenanzeigen fast ausschließlich in frauendominierten Berufen zu finden (siehe Abbildung 4). Aber auch in den Mischberufen

sind mehrheitlich männlich fokussierte Stellenanzeigen zu finden. Dies weist, wie schon in Abschnitt 3.3.2 gezeigt, darauf hin, dass Arbeitgeber bei der Besetzung von Stellen in männer- bzw. frauendominierten Berufen schon in den entsprechenden Stellenanzeigen versuchen, ein spezifisches Geschlecht anzusprechen. Da der Fokus dabei vor allem auf der gezielten Ansprache von Männern liegt, besteht für Frauen wesentlich häufiger das Risiko, dass sie sich nicht von Stellenanzeigen angesprochen fühlen.

Abbildung 4: Ansprache nach Geschlecht und nach Berufssegregation (n=442)



Insgesamt zeigt sich bei der Betrachtung der Ansprache von Frauen und Männern bzw. des dritten Geschlechts in Stellenanzeigen, dass bisher kaum der Gendergap bzw. das Gendersternchen genutzt wird. Auch neutrale Jobtitel wie Pflegekraft, Assistenz der Geschäftsführung oder Leitung der Abteilung sind nur relativ selten zu finden, obwohl diese neutralen Formulierungen allen Geschlechtern Rechnung tragen können. Es wäre auch bei einigen anderen Jobtiteln zum Teil einfach, diese in eine neutrale Schreibweise zu überführen. So kann beispielsweise aus dem „Teamassistenten (m/w)“ eine „Teamassistentin“ oder aus dem „Leiter Sales (m/w)“ eine „Leitung des Bereichs Sales“ werden.

Bisher findet sich im überwiegenden Teil der Stellenanzeigen ein Jobtitel im generischen Maskulinum mit einem Zusatz wie m/w, der auf die Ansprache sowohl von Frauen als auch Männern hinweist. Interessant ist dabei, dass diese Form der Ansprache vor allem bei einzelnen männerdominierten Berufsgruppen zu finden ist, während eine differenzierte Ansprache der Geschlechter durch Jobtitel wie „Gesucht wird Tischler/-in“ oder „Bankkauffrau/Bankkaufmann“ eher in weiblich dominierten Berufsgruppen wie der Bürofach- und Bürohilfskräfte vorzufinden ist. Somit scheint auch ein Zusammenhang zwischen der Form der Ansprache der Geschlechter und den einzelnen Berufsgruppen zu bestehen, der vermuten lässt, dass Arbeitgeber schon bei der Formulierung der Stellenanzeige Präferenzen für ein bestimmtes Geschlecht haben.

Als problematisch kann auch angesehen werden, dass in einigen Stellenanzeigen zwar der Jobtitel durch den Zusatz (m/w) die Ansprache von Frauen und Männern sicherstellt, im weiteren Text aber Formulierungen vorkommen, die sich nur an ein Geschlecht richten. So beispielsweise, wenn bei der erwarteten Qualifikation ein „Abschluss als Wirtschaftsingenieur [vorausgesetzt] [wird]“, anstatt ein „Studium des Wirtschaftsingenieurwesens“ oder ein „Verkaufstalent“, ein „Beratungsexperte“, „Held“ oder „Ansprechpartner“ gesucht werden. Eine solche explizite Ansprache, die nur auf Männer bzw. Frauen fokussiert, findet sich aber nur in einem kleinen Teil aller ausgewerteten Stellenanzeigen. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle geht es um die gezielte Ansprache von Männern in männerdominierten Berufen. Arbeitgeber sollten versuchen, auch hier neutrale Begrifflichkeiten zu finden, wie „Verkaufsprofi“ oder „kompetent in der Beratung“ (statt „Beratungsexperte“), bzw. entsprechende rein männlich bzw. weiblich fokussierte Begriffe zu vermeiden.

3.3.4 Die Rolle von Fotos in Stellenanzeigen

Auch wenn der Text der Ausschreibung die zentrale Rolle spielt, ob sich Bewerbende von einem Job angesprochen fühlen, werden auch Bilder als wichtiger Bestandteil einer Stellenanzeige wahrgenommen. So gaben 2017 in einer Umfrage 71,4 Prozent der 2.000 Befragten, die nach wichtigen Elementen von Stellenanzeigen gefragt wurden, an, dass für sie die Jobbeschreibung, gefolgt vom Anforderungsprofil, mit 50,1 Prozent (softgarden e-recruiting GmbH 2018, S. 11) am wichtigsten sind, während Bilder eher eine untergeordnete Rolle spielen (ebd. S. 13). Gleichzeitig zeigen Studien aber auch, dass für Bewerberinnen Fotos in Stellenanzeigen eine größere Rolle spielen als für männliche Bewerber (Hentschel, Horvath, Sczesny & Peus 2018, im Erscheinen; Bosak & Sczesny 2008). Frauen fühlen sich von Stellenanzeigen, in denen ein Bild von einem Mann gezeigt wird bzw. nur Männer dargestellt werden, seltener angesprochen und bewerben sich eher nicht, auch wenn sie die Anforderungen des Jobs erfüllen würden (ebd.). Konkret bedeutet dies, dass Fotos in Stellenanzeigen Hinweise darauf geben können, welche Gruppen von Menschen die Anzeige ansprechen will und welche Personen ggf. bei einer Bewerbung besonders berücksichtigt werden. Junge Männer, die keinen sichtbaren Migrationshintergrund haben, können auf einem Foto z. B. alle anderen Gruppen der Bevölkerung entmutigen, sich zu bewerben. Aufgrund der Rolle, die Fotos für Bewerbende spielen können, wurde im Rahmen der Auswertung auch geprüft, ob die Stellenanzeigen Fotos von Personen enthalten und wenn ja, wer auf diesen dargestellt wird.

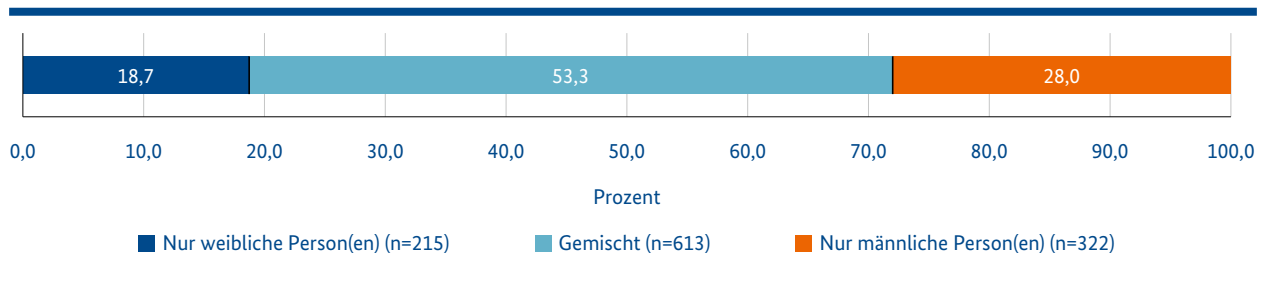
Von allen ausgewerteten Stellenanzeigen enthalten insgesamt 20,3 Prozent (insgesamt 1.150 Anzeigen) ein Foto bzw. Bild, das eine oder mehrere Personen darstellt. Fotos bzw. Bilder wurden gleichermaßen in Stellenanzeigen in den ausgewerteten Printmedien und Onlineportalen gefunden. Es gibt aber deutliche Unterschiede in Bezug auf die einzelnen Medien. So sind beim Onlineportal *Stepstone* beispielsweise deutlich häufiger Bilder/Fotos in Stellenanzeigen zu finden als beim Onlineportal *Monster*. Bei den Printmedien enthalten vor allem die Stellenanzeigen der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung*, der *Süddeutschen Zeitung* und der *Westdeutschen Allgemeinen Zeitung* Bilder (rund jede vierte Anzeige), während bei der *Berliner Zeitung* nur selten (jede 20. Anzeige) Bilder enthalten sind. Diese Unterschiede können vor allem auf die differierenden Preise für Anzeigen, aber auch die Art der Arbeitgeber, die Anzeigen in den entsprechenden Medien schalten, zurückzuführen sein. So enthalten Stellenanzeigen von privaten Arbeitgebern in der Regel keine Bilder, während Stellenanzeigen von DAX-Unternehmen mit 41,9 Prozent überproportional häufig Bilder/Fotos enthalten. In den zwölf Berufsgruppen, die am häufigsten unter den Stellenanzeigen zu finden sind (siehe Kapitel 3.2), kommen Fotos mit 21,7 Prozent durchschnittlich ähnlich häufig vor wie bei allen anderen Stellenanzeigen. Innerhalb der zwölf Berufsgruppen fallen die Berufsgruppe der Dienstleistungskaufleute (wie Speditionskaufleute, Werbekaufleute, Makler_innen), die Berufsgruppe der Manager_innen, Organisator_innen und Wirtschaftsprüfer_innen sowie die Berufsgruppe der geistes-, betriebs- und naturwissenschaftlichen Berufe auf, bei denen rund jede vierte Stellenanzeige ein Foto enthält. Bei der Berufsgruppe der Mechaniker_innen weisen hingegen nur 15 Prozent der Stellenanzeigen ein Foto auf.

Im Hinblick auf die Fotos wurde ausgewertet, ob diese nur ein Geschlecht versus eine geschlechtergemischte Gruppe abbilden, ob sie eher jüngere oder ältere Personen versus altersgemischte Gruppen oder eher ein mittleres Alter zeigen und ob sie auch Personen abbilden, die einen sichtbaren Migrationshintergrund haben, versus Personen, die als „weiß“ wahrgenommen werden. Als Diskriminierungsrisiko wurden dabei nur Fotos gewertet, die entweder nur Frauen bzw. nur Männer abbilden, sowie Fotos, die nur jüngere oder nur ältere Personen darstellen.

Mit Blick auf das **Geschlecht** der in den Stellenanzeigen abgebildeten Personen zeigt sich, dass rund 47 Prozent Stellenanzeigen Fotos enthalten, die nur ein Geschlecht abbilden, während mit rund 53 Prozent Bilder, die geschlechtergemischte Gruppen abbilden, leicht stärker vertreten sind (Abbildung 5). Insgesamt

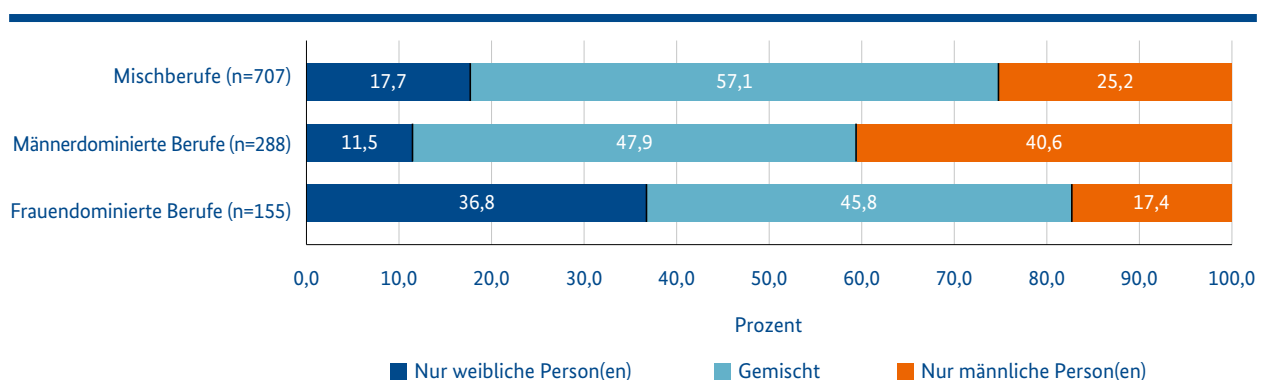
zeigen 28 Prozent der Bilder nur einen Mann bzw. Männer, während 18,7 Prozent der Bilder nur eine Frau bzw. Frauen abbilden. Das heißt, Stellenanzeigen, die einen Mann bzw. Männer abbilden, sind deutlich häufiger vorzufinden als Bilder nur mit einer Frau bzw. Frauen, womit das Diskriminierungsrisiko für Frauen in diesem Zusammenhang deutlich größer ist als für männliche Bewerber.

Abbildung 5: Dargestelltes Geschlecht in Fotos (n=1.150)



Auffällig – wenn auch nicht verwunderlich – ist dabei, dass Fotos nur von einem Mann bzw. Männern mit 40,6 Prozent überdurchschnittlich oft in männerdominierten Berufen vorzufinden sind, während Bilder, die eine Frau bzw. Frauen zeigen, mit 36,8 Prozent vor allem in frauendominierten Branchen gefunden wurden (Abbildung 6). Dies zeigt, dass für Stellen in frauen- bzw. männerdominierten Berufen vor allem das Geschlecht angesprochen werden soll, das ohnehin schon in diesen Berufen überrepräsentiert ist. Das heißt, diese Stellenanzeigen tragen wenig dazu bei, die gängigen Rollenbilder in Bezug auf diese Berufe zu überwinden. Trotzdem lassen sich Ausnahmen von diesem Muster finden. So zeigt z.B. ein Foto in einer Stellenanzeige für die Position eines „Qualitätsingenieurrs (m/w) im internationalen Automobilumfeld“ nur eine Frau, was als Signal an Frauen gewertet werden kann, sich auch auf diese Stelle zu bewerben. Insgesamt enthalten 33 Stellenanzeigen (11,4 Prozent) für männerdominierte Berufe Bilder/Fotos, die eine Frau bzw. Frauen abbilden. In 27 Stellenanzeigen (17,4 Prozent) für frauendominierte Berufe zeigen umgekehrt die Fotos nur einen Mann bzw. Männer, wie in einer Anzeige für eine Stelle als „Erzieher_in“ oder einer Stelle als „Pflegekraft“.

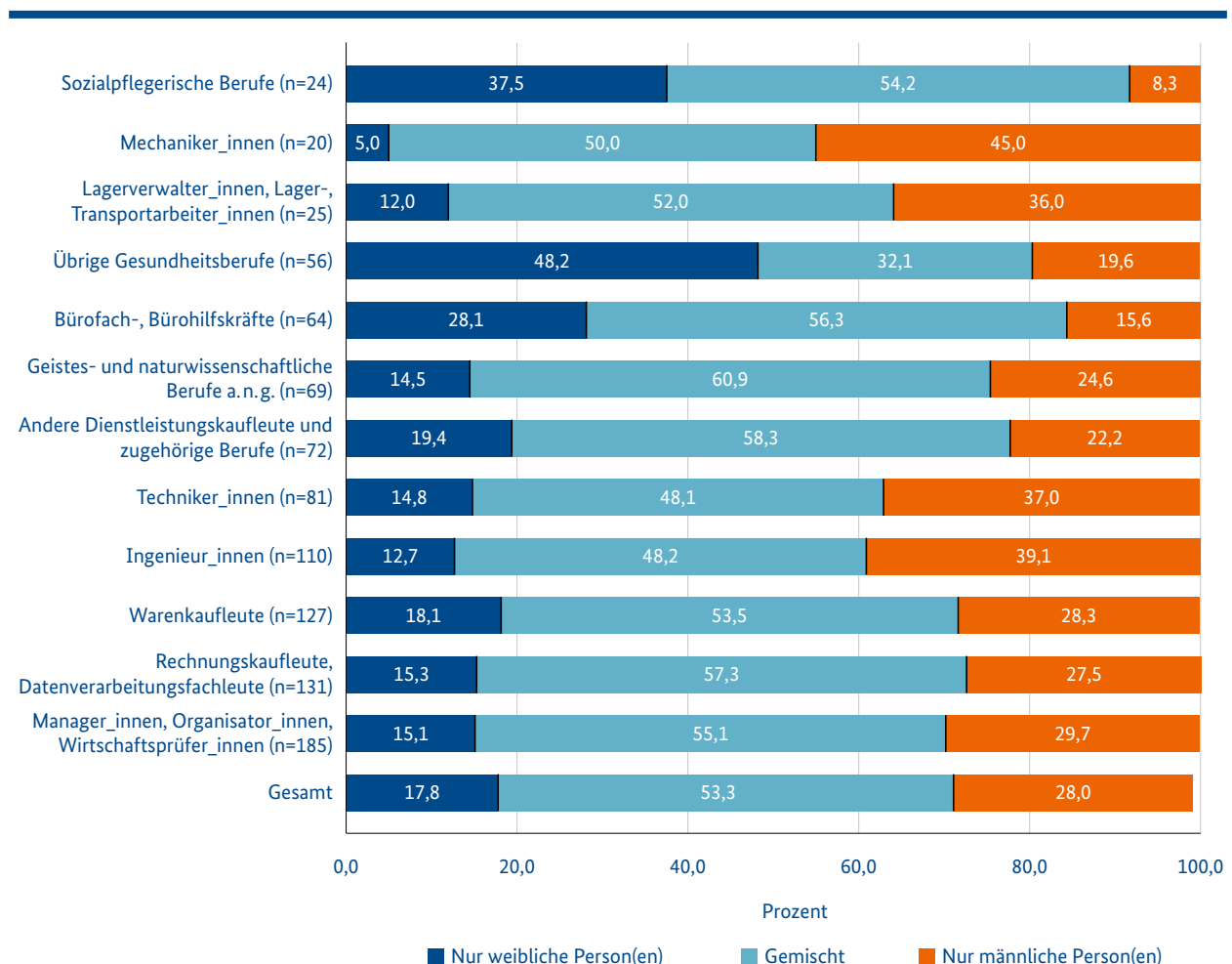
Abbildung 6: Abgebildetes Geschlecht nach Berufssegregation (n=1.150)



Wenn die Fotos in Stellenanzeigen, auf denen nur eine Frau bzw. Frauen oder nur ein Mann bzw. Männer abgebildet sind, im Hinblick auf die **Berufsgruppen** ausgewertet werden, entsteht ein ähnliches Bild. So finden sich Fotos, die weibliche Personen abbilden, überdurchschnittlich häufig in Stellenanzeigen, welche die übrigen Gesundheitsberufe (wie MFA, Altenpflegekräfte) betreffen. Hier enthält jede zweite Stellen-

anzeige mit Bild (48,2 Prozent) ein Foto, das nur eine Frau bzw. Frauen abbildet. Auch in sozialpflegerischen Berufen (37,5 Prozent) und in der Berufsgruppe der Bürofach-, Bürohilfskräfte (28,1 Prozent) kommen Inserate, die nur eine Frau bzw. Frauen zeigen, überdurchschnittlich häufig vor (Abbildung 7). Fotos, die nur einen Mann bzw. Männer zeigen, sind dagegen überdurchschnittlich in Stellenanzeigen der Berufsgruppe der Mechaniker_innen (45 Prozent), der Ingenieur_innen (39,1 Prozent), der Techniker_innen (37 Prozent) und der Lagerverwalter_innen bzw. Transportmitarbeiter_innen (36 Prozent) zu finden. Auch bei diesen Berufsgruppen besteht die Gefahr, dass durch die Bilder in Stellenanzeigen, die nur Frauen bzw. Männer zeigen, Stereotype reproduziert und gefestigt werden. Betrachtet man die Berufsgruppe der Führungskräfte (Manager_innen, Organisator_innen und Wirtschaftsprüfer_innen), sind zwar auf mehr als der Hälfte dieser Stellenanzeigen, die ein Foto enthalten, gemischte Gruppen zu sehen, gleichzeitig sind Bilder, die nur einen Mann bzw. Männer zeigen, mit 29,7 Prozent fast doppelt so häufig vertreten wie Bilder, die nur eine Frau bzw. Frauen darstellen (15,1 Prozent) (Abbildung 7). Hier wird deutlich, wie stark das Bild einer männlichen Führungskraft noch immer in den Köpfen von Personaler_innen bzw. Arbeitgebern verankert sein kann.

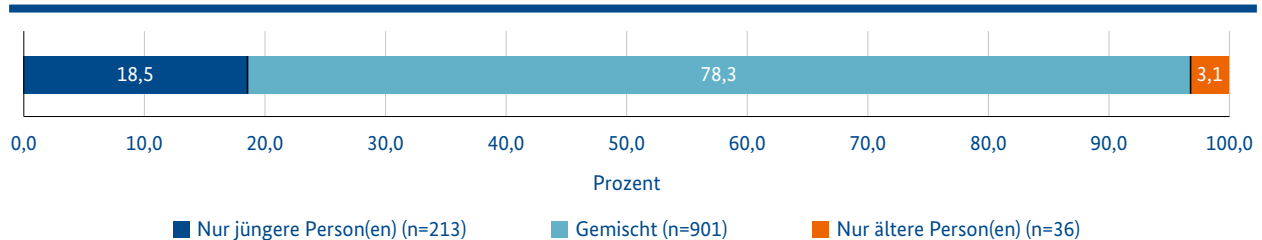
Abbildung 7: Abgebildetes Geschlecht nach Berufsgruppen (n=964)



Darüber hinaus wurde auch analysiert, welcher wahrgenommenen **Altersgruppe** die Personen, die auf den Fotos in den Stellenanzeigen abgebildet sind, zugerechnet werden können (Abbildung 8). Die Fotos zeigen mehrheitlich (78,3 Prozent) Menschen einer Altersgruppe, die weder besonders jung noch alt wirken, bzw.

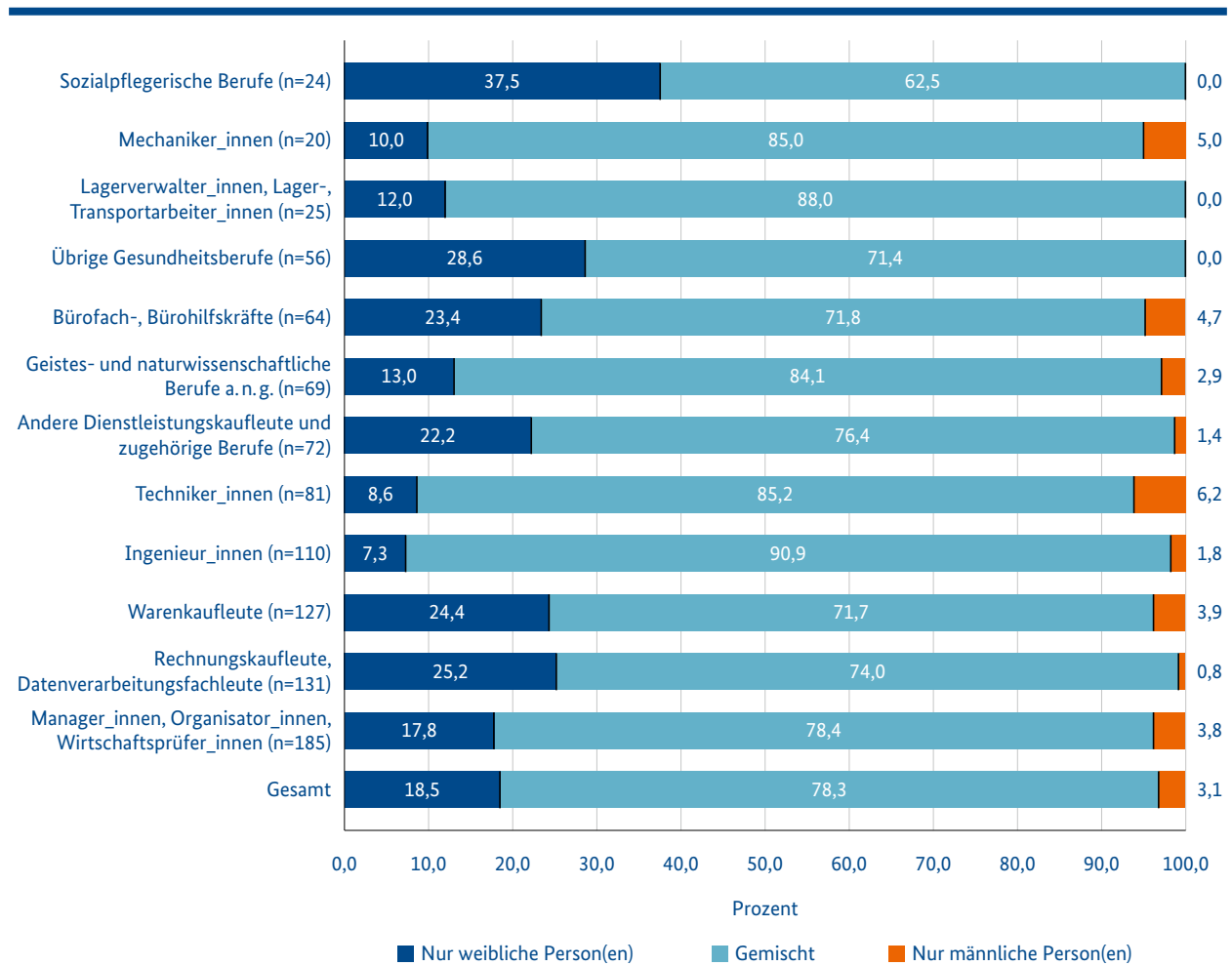
Fotos mit mehreren Personen aus verschiedenen Altersstufen. Bei diesen Fotos ist davon auszugehen, dass sie Bewerber_innen aller Altersstufen ansprechen können. Immerhin rund ein Fünftel der Stellenanzeigen mit einem Foto bildet nur Menschen ab, die als jung wahrgenommen werden, sodass hier das Risiko besteht, dass sich ältere Bewerber_innen nicht angesprochen fühlen. Umgekehrt gibt es nur 3,1 Prozent Bilder in Stellenanzeigen, die nur ältere Menschen zeigen.

Abbildung 8: Dargestelltes Alter in Fotos (n=1.150)



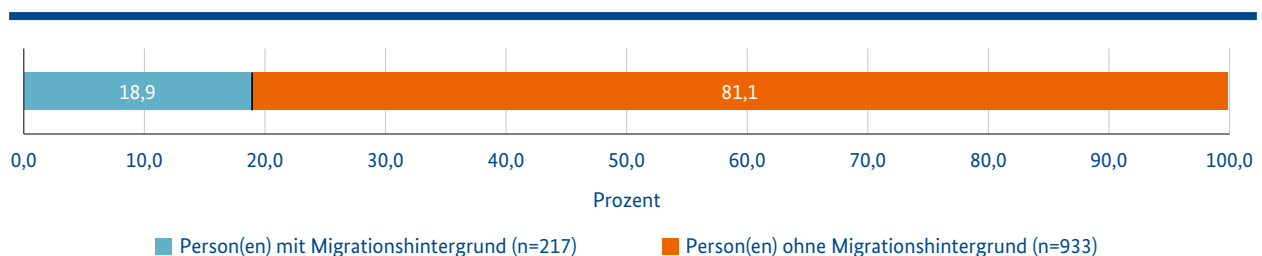
Ob nur jünger bzw. älter wahrgenommene Personen auf den Fotos der Stellenanzeigen gezeigt werden, hängt stark von der jeweiligen **Berufsgruppe** ab, auf welche die Anzeigen abzielen (Abbildung 9). So findet sich bei den sozialpflegerischen Berufen (u. a. Erzieher_innen, Sozialarbeiter_innen) in 37,5 Prozent der Stellenanzeigen – und damit überdurchschnittlich häufig – ein Foto, das eine jüngere Person darstellt. Auffällig ist dies auch bei der Berufsgruppe der übrigen Gesundheitsberufe (u. a. Krankenpfleger_innen, Sprechstundenhilfen), der Berufsgruppe der Rechnungs- und Datenverarbeitungsfachleute (IT-Berufe), der Berufsgruppe der Warenkaufleute sowie der Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte, bei welchen jeweils rund ein Viertel aller Stellenanzeigen ein Foto aufweisen, das nur eine bzw. mehrere jüngere Personen abbildet. Es fällt auf, dass unter den Berufsgruppen, die häufiger Stellenanzeigen mit Fotos von jüngeren Personen enthalten, auch die drei Berufsgruppen (übrige Gesundheitsberufe, sozialpflegerische Berufe und Bürofach- bzw. Bürohilfskräfte) zu finden sind, die am häufigsten Fotos enthalten, die nur eine Frau bzw. Frauen enthalten (siehe oben, Abbildung 7). Das heißt, die Bilder in diesen Stellenanzeigen enthalten überdurchschnittlich häufig Fotos, auf denen nur eine bzw. mehrere junge Frauen abgebildet sind, sodass sich hier nicht nur ältere Bewerberinnen, sondern insgesamt männliche Bewerber ausgeschlossen sehen könnten. In den Stellenanzeigen für diese frauendominierten Berufe werden somit die gängigen Geschlechterrollen und Altersbilder weiterhin bedient. Andererseits geht es bei den Stellenanzeigen, die jüngere Menschen abbilden, um Berufsgruppen, die einen starken IT-Bezug haben, wie Datenverarbeitungsfachleute oder Betriebswirt_innen mit IT-Kenntnissen (Teil der Berufsgruppe geistes-, betriebs- und naturwissenschaftliche Berufe), und für die jüngere Bewerber_innen angesprochen werden sollen, da diese von den zukünftigen Arbeitgebern als IT-affiner und -erfahrener angesehen werden (Abbildung 9). Fotos von Personen, die als älter wahrgenommene Personen eingestuft wurden, finden sich hingegen leicht überdurchschnittlich in Stellenanzeigen für die Berufsgruppe der Techniker_innen (6,2 Prozent) und der Mechaniker_innen (5 Prozent). Dabei handelt es sich in der Regel auch um Fotos, auf denen nur ein Mann bzw. Männer abgebildet sind. Dies kann ein Diskriminierungsrisiko für jüngere Bewerber und insgesamt für Frauen darstellen. Auch hier besteht die Gefahr, dass Stereotype – ein Techniker als ein älterer, erfahrener Mann – fortgeschrieben werden.

Abbildung 9: Abgebildetes Alter nach Berufsgruppen (n=964)



Versuchen die Fotos in Stellenanzeigen der Einwanderungsgesellschaft Rechnung zu tragen? Dazu wurde analysiert, ob die Fotos in den Stellenanzeigen auch **Personen mit einem eher sichtbaren Migrationshintergrund** abbilden oder ob die Menschen auf den Fotos als eher „weiß“ wahrgenommen werden (Abbildung 10).

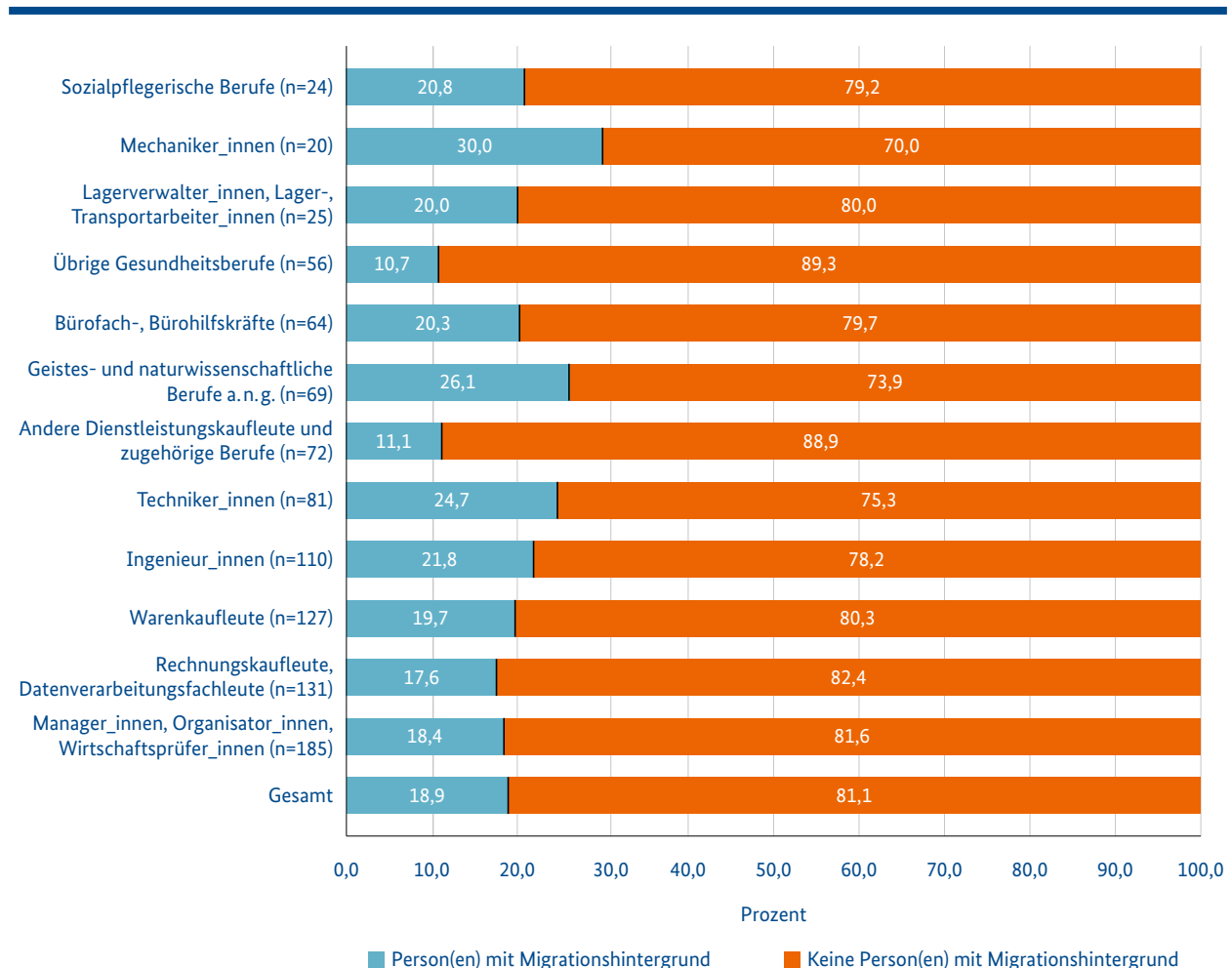
Abbildung 10: Migrationshintergrund in Fotos (n=1.150)



Obwohl die Fotos in den Stellenanzeigen überwiegend (81,1 Prozent) Menschen ohne sichtbaren Migrationshintergrund abbilden, zeigt knapp ein Fünftel (18,9 Prozent) Fotos von Menschen mit sichtbarem Migrationshintergrund. Dabei handelt es sich in der Regel um Fotos, auf denen eine Gruppe von mehreren Personen dargestellt ist, unter denen sich auch eine oder mehrere Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund befinden, die anderen aber als „weiß“ wahrgenommen werden. Fotos in Stellenanzeigen, die nur eine Person darstellen, bilden in der Regel aber keine Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund ab.

Drei **Berufsgruppen** fallen auf, in denen Fotos von Menschen mit sichtbarem Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig zu finden sind (Abbildung 11). Dies sind die Berufsgruppen der Mechaniker_innen (30 Prozent), der geistes-, betriebs- und naturwissenschaftlichen Berufe (26,1 Prozent) und der Techniker_innen (24,7 Prozent). Warum auf den Fotos der Stellenanzeigen für diese Berufsgruppen mehr Menschen mit Migrationshintergrund abgebildet sind, kann nur vermutet werden. So handelt es sich um Berufsgruppen, in denen Fachkräftemangel herrscht, und man daher ggf. auch Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen möchte. Wahrscheinlicher ist aber, dass die Stellenanzeigen von international tätigen Arbeitgebern und/oder größeren Arbeitgebern aufgegeben wurden, die eher eine vielfältige Mitarbeiterschaft anstreben. Dafür spricht auch, dass die Anzeigen von DAX-Unternehmen mit 26,7 Prozent deutlich häufiger Fotos von Personen mit einem sichtbaren Migrationshintergrund enthalten als die aller anderen Arbeitgeber (18,9 Prozent).

Abbildung 11: Migrationshintergrund nach Berufsgruppen (n=964)



Fotos in Stellenanzeigen können, wenn sie nicht sorgsam ausgewählt werden, ein Diskriminierungsrisiko für unterschiedliche Gruppen von Bewerber_innen darstellen (Weber & Herdreck o. J.). Fotos, die eine Person mit einer **sichtbaren Behinderung** darstellen, wurden nicht gefunden. Es stellt sich die Frage, ob nicht generell in Stellenanzeigen auf Fotos verzichtet werden sollte.

In den untersuchten Stellenanzeigen konnten aber auch solche Fotos gefunden werden, die versuchen, Vielfalt sichtbar zu machen. Die folgenden zwei Beispiele sind dafür exemplarisch:



The advertisement for Simon Hegele Logistik und Service features a group photo of six diverse professionals (three men and three women) smiling. The company logo is in the top right corner. Below the photo, the text reads: 'VERSTÄRKEN SIE IINSER TEAM' (sic). Further down, it states: 'LOGISTIK WEITERGEDACHT... Dieser Grundsatz ist seit über 90 Jahren der Motor unseres Unternehmenserfolges. Als weltweit tätiger, mittelständischer Logistikdienstleister mit über 2.500 Mitarbeitern bieten wir unseren Kunden maßgeschneiderte und innovative Logistiklösungen entlang der kompletten Supply Chain.' Below this, it says 'WIR SUCHEN AB SOFORT SIE ALS' and then 'Softwareentwickler (m/w) am Standort Karlsruhe' in red text.

VERSTÄRKEN SIE IINSER TEAM

LOGISTIK WEITERGEDACHT... Dieser Grundsatz ist seit über 90 Jahren der Motor unseres Unternehmenserfolges. Als weltweit tätiger, mittelständischer Logistikdienstleister mit über 2.500 Mitarbeitern bieten wir unseren Kunden maßgeschneiderte und innovative Logistiklösungen entlang der kompletten Supply Chain.

WIR SUCHEN AB SOFORT SIE ALS

Softwareentwickler (m/w) am Standort Karlsruhe

Quelle: Monster, am 07.11.2017



The advertisement for IT-CHOICE Software AG features a top-down view of a diverse group of people working around a large wooden table in a collaborative office setting. The text at the top left reads: 'Informatiker / Softwareentwickler (m/w) Schwerpunkt Java'. The company logo, which includes a stylized sun icon and the text 'IT-CHOICE Software AG', is in the top right corner.

Informatiker / Softwareentwickler (m/w)
Schwerpunkt Java

IT-CHOICE
Software AG

Quelle: Monster, am 30.10.2017

Auch wenn diese Fotos nicht alle Merkmalsdimensionen abdecken – so fehlt beispielsweise die Darstellung von Menschen mit einer sichtbaren Behinderung –, weisen diese Fotos in die richtige Richtung, da sie versuchen, unterschiedliche Gruppen von Menschen abzubilden.

3.4 Gezielte Ansprache von Gruppen

In der Auswertung der Stellenanzeigen wurde auch untersucht, ob die Stellenanzeigen bestimmte Gruppen wie z.B. Menschen mit Behinderungen oder Frauen **gezielt zur Bewerbung auffordern** oder ob die Arbeitgeber generell versuchen, die Vielfalt in ihrem Unternehmen zu erhöhen, indem sie schon explizit in der Stellenanzeige darauf hinweisen. Bei der gezielten Ansprache von Personengruppen in Stellenanzeigen wie Menschen mit Behinderungen oder Frauen kann es sich um eine positive Maßnahme nach § 5 AGG handeln (siehe Kapitel 1.2). Von allen 5.667 Stellenanzeigen enthielten 454 Anzeigen (8 Prozent) entweder die Aufforderung an eine spezifische Gruppe, sich zu bewerben, oder sprachen gezielt die Förderung der Vielfalt an.

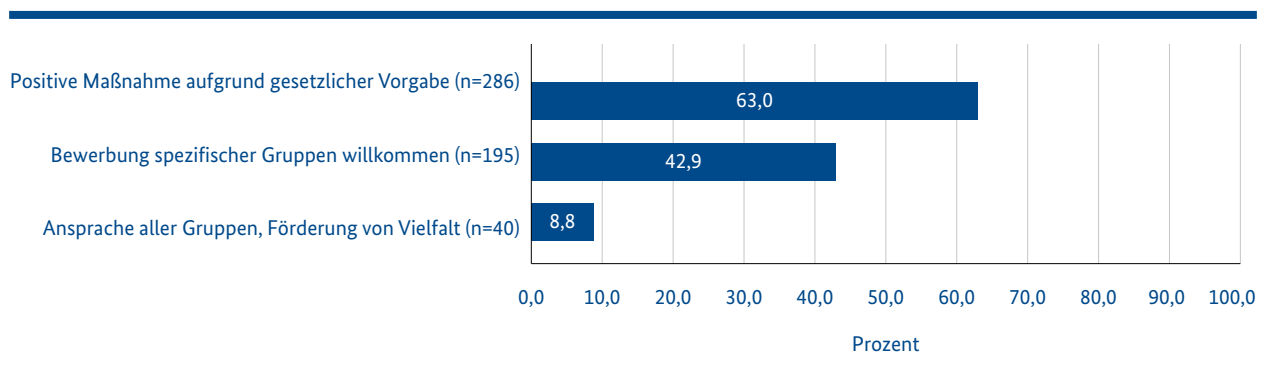
Bei diesen Stellenanzeigen können grob drei Typen unterschieden werden:

- Stellenanzeigen, welche der **gesetzlichen Verpflichtung, bestimmte Gruppen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen oder zu fördern**, nachkommen und darauf in der Stellenanzeige verweisen. Dies steht im Einklang mit § 5 AGG, der es erlaubt unterrepräsentierte Gruppen mit einer positiven Maßnahme gezielt zu fördern. Dabei geht es um Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Personen (vgl. § 154 SGB IX: Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen) sowie Frauen bzw. Männer. Formulierungen, die auf gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung beruhen, wie „Im Sinne des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) sind wir bestrebt, den Anteil von Frauen in allen unterrepräsentierten Bereichen und Funktionen der Polizei zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen werden daher besonders begrüßt und werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des § 11 NGG vorrangig berücksichtigt werden“, „Die Freie und Hansestadt Hamburg fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. An der UHH sind Männer in der Wertigkeit (Entgeltgruppe) der hier ausgeschriebenen Stelle, gemäß Auswertung nach den Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleG), unterrepräsentiert. Wir fordern Männer daher ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Sie werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt“ oder „Schwerbehinderte Menschen beziehungsweise gleichgestellte Menschen im Sinne des SGB IX werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt“ finden sich überwiegend in Stellenanzeigen des öffentlichen Dienstes, aber zum Teil auch bei privaten Unternehmen. Mehr als jede zweite Stellenanzeige (63 Prozent), die spezifische Zielgruppen zur Bewerbung auffordert, entspricht diesem Typ (siehe Abbildung 12). Von diesen 286 Stellenanzeigen entfallen insgesamt 200 auf öffentliche Arbeitgeber.
- Stellenanzeigen, **die bestimmte Gruppen zur Bewerbung auffordern bzw. deren Bewerbung willkommen heißen**, damit aber nicht eine bevorzugte Einstellung bei gleicher fachlicher Qualifikation verbinden. Anzuführen sind hier Formulierungen wie „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung“, „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sind sehr willkommen“ oder „an Bewerbungen von qualifizierten Frauen interessiert“. Dabei handelt es sich bei der Hälfte der Fälle um Stellenanzeigen von Privatunternehmen. Auch diese Formulierungen in Stellenanzeigen stellen keine

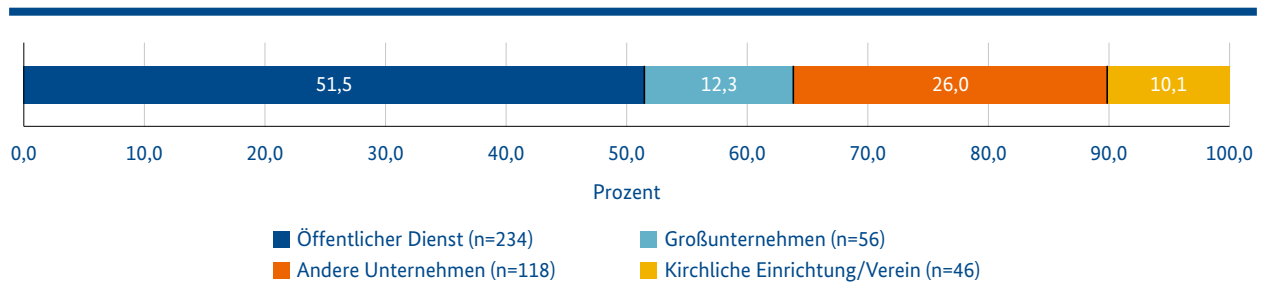
Diskriminierung dar, da sie im Unternehmen Gruppen, die meist unterrepräsentiert sind, zur Bewerbung auffordern, aber die Stelle nicht bevorzugt an diese vergeben. Zu finden sind aber auch Formulierungen mit Bezug auf ein Merkmal wie beispielsweise das Alter, die klarstellen, dass alle Altersgruppen sich bewerben können bzw. bestimmte Altersgruppen nicht ausgeschlossen sind. Hierbei geht es um Formulierungen wie „Wir suchen sowohl Junioren als auch Senioren“ oder „Gerne auch Berufsanfänger!“ bzw. „Ihr Lebensalter interessiert uns nicht, wohl aber Ihre geistige Frische“. Formulierungen dieser Art finden sich in 42,9 Prozent der Anzeigen, welche eine oder mehrere Zielgruppen ansprechen (siehe Abbildung 12), und sind damit ebenfalls relativ häufig zu finden.

- Schließlich gibt es **Stellenanzeigen, die generell für Vielfalt werben und unterschiedlichste Gruppen zur Bewerbung auffordern**. Hier sind Formulierungen wie „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität“ – oder „Bei uns zählt Ihre Leistung ebenso wie Ihre Persönlichkeit, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität Behinderung oder Weltanschauung“ zu finden. Dabei handelt es sich häufig um Stellenanzeigen von Großunternehmen bzw. internationalen Unternehmen. 40 der insgesamt 454 Stellenanzeigen mit Fokus auf bestimmte Gruppen oder Vielfalt, also knapp 9 Prozent, sind diesem Typus zuzuordnen (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Aufteilung Stellenanzeigen nach Art der Ansprache spezifischer Gruppen (inklusive Mehrfachnennungen)



Im Zusammenhang mit den drei unterschiedlichen Typen von Stellenanzeigen, die bestimmte Zielgruppen zur Bewerbung auffordern bzw. für die Vielfalt der Bewerbenden werben, ist es nicht verwunderlich, dass mehr als jede zweite dieser Stellenanzeigen (51,5 Prozent) von einem öffentlichen Arbeitgeber stammt. Private Unternehmen machen ein weiteres Drittel (38,3) aus, wobei 12,3 Prozent dieser Stellenanzeigen von Großunternehmen aufgegeben werden. Jede zehnte Stellenanzeige, die eine oder mehrere bestimmte Gruppen zur Bewerbung auffordert, benennt kirchliche Einrichtungen oder Vereine als Arbeitgeber (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Art des Arbeitgebers bei gezielter Ansprache von spezifischen Gruppen (n=454)

In den einzelnen Stellenanzeigen werden entweder nur eine Gruppe (in 227 Anzeigen) oder mehrere Gruppen (in 225 Anzeigen) – wie z. B. Menschen mit Behinderungen und Frauen – gezielt angesprochen (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Merkmale der Gruppe, die spezifisch in der Stellenanzeige angesprochen wird

Merkmale	Nennung einer bzw. mehrerer Gruppen (Mehrfachnennung n=454)		Nennung nur eines Merkmals in der Anzeige (n=227)		Öffentliche Arbeitgeber (n=234)		Private Unternehmen (n=174)	
	n	Anteil in Prozent	n	Anteil in Prozent	n	Anteil in Prozent	n	Anteil in Prozent
Ethnische Herkunft	54	11,9	2	0,9	42	17,9	11	6,3
Geschlecht	186	41,0	17	7,4	147	62,8	32	18,4
Behinderung	384	84,6	186	81,9	222	94,9	117	67,2
Alter	24	5,3	22	9,7	1	0,4	23	13,2
Fokus Diversity	40	8,8	0	0,0	10	4,3	26	14,9

Betrachtet man insgesamt welche Merkmale bzw. Gruppen im Kontext von positiven Maßnahmen angesprochen bzw. speziell zur Bewerbung aufgefordert werden, stehen **Menschen mit Behinderung** im Vordergrund. In deutlich mehr als drei Viertel (84,6 Prozent) dieser Anzeigen geht es um die Förderung von Menschen mit Behinderungen. Dabei werden häufig Menschen mit einer Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Personen als Zielgruppe benannt. Auch wenn nur eine bestimmte Gruppe zur Bewerbung aufgefordert wird, liegen Menschen mit Behinderung (81,9 Prozent aller Stellenanzeigen, die nur eine Gruppe nennen) an erster Stelle (siehe Tabelle 8). Die häufige Nennung von Menschen mit Behinderungen liegt vor allem in der gesetzlichen Verpflichtung von öffentlichen Arbeitgebern, diese bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen. So enthält fast jede Stellenanzeige (94,9 Prozent), die eine oder mehrere spezifische Gruppen zur Bewerbung auffordert, den Hinweis: „Schwerbehinderte Bewerber/-innen werden bei entsprechender Eignung mit Vorrang berücksichtigt“. Im Vergleich dazu sprechen nur 67,2 Prozent der Anzeigen von privaten Arbeitgebern Menschen mit Behinderung gezielt an. Dabei handelt es sich mehrheitlich um Stellenanzeigen (insgesamt 120 von 147), die zwar Menschen mit Behinderung mit Formulierungen wie „Wir legen Wert auf Chancengleichheit und begrüßen die Bewerbung von Menschen mit

Behinderung, deren Integration uns ein besonderes Anliegen ist“ zur Bewerbung auffordern, aber nur in Einzelfällen eine bevorzugte Einstellung bei gleicher Qualifikation anbieten, wie es bei öffentlichen Arbeitgebern aufgrund von gesetzlichen Verpflichtungen durchgehend der Fall ist (siehe Tabelle 8).

Am zweithäufigsten (41 Prozent), in fast jeder zweiten Stellenanzeige, die eine oder mehrere Gruppen gezielt zu einer Bewerbung auffordert, werden **Frauen und in einigen wenigen Anzeigen auch Männer** genannt. Interessant ist dabei, dass das Merkmal Geschlecht nur in 17 Anzeigen als alleiniges Merkmal zu finden ist. Meist (insgesamt in 199 Anzeigen) wird das Geschlecht in Kombination mit dem Merkmal Behinderung angesprochen, wie z.B. aus der folgenden Formulierung ersichtlich wird: „Die Max-Planck-Gesellschaft will den Anteil von Frauen in den Bereichen erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Die Max-Planck-Gesellschaft ist bemüht, mehr schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bewerbungen Schwerbehinderter sind ausdrücklich erwünscht.“ Wie beim Merkmal Behinderung ist auch hier der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern auffällig. Bei öffentlichen Arbeitgebern enthält mehr als jede zweite Stellenanzeige (62,8 Prozent) die Aufforderung an Frauen (und in Einzelfällen an Männer), sich zu bewerben, da sie unterrepräsentiert sind. Frauen werden dann bei gleicher Qualifikation aufgrund von gesetzlichen Vorgaben und Frauenförderplänen bevorzugt eingestellt (siehe oben). Bei den privaten Arbeitgebern enthält nur knapp jede fünfte Anzeige (18,4 Prozent) eine gezielte Aufforderung an Frauen oder in Einzelfällen an Männer, sich zu bewerben. Hierbei sind Formulierungen wie „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht“ oder „Männer sind genauso willkommen wie Frauen“ (Stellenanzeige für Reinigungskräfte) zu finden. Interessant ist, dass auch Stellenanzeigen von privaten Unternehmen in mehreren Fällen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugen („Gerne würden wir den Anteil von Frauen in technischen Berufen erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht und werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“), obwohl hier in der Regel keine gesetzliche Anforderung zugrunde liegt.

Das Merkmal **ethnische Herkunft** findet sich nur in rund jeder zehnten Anzeige, die eine oder mehrere spezifische Zielgruppen zur Bewerbung auffordert. Hier sind Formulierungen wie „auch Berufseinsteiger/-innen bekommen ihre Chance sowie Mütter/Väter nach der Elternzeit. Auf Bewerbungen von ‚Neu-Berlinern‘ aus dem In- und Ausland freuen wir uns sehr“ oder „Bewerbungen von Frauen sowie von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt“ zu finden. Menschen mit Migrationshintergrund sind dabei eine weitere Gruppe, die neben Frauen oder Menschen mit Behinderungen zur Bewerbung aufgefordert werden. Im Unterschied zu den letzten beiden Gruppen werden aber Menschen mit Migrationshintergrund zwar zur Bewerbung aufgefordert, aber nie bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt, da es hier an entsprechenden gesetzlichen Regelungen fehlt. Nur in zwei Stellenanzeigen werden als einzige Gruppen Menschen mit Migrationshintergrund mit der Formulierung „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sind sehr willkommen“ gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Dabei handelt es sich um einen Arbeitgeber aus dem Gesundheitsbereich und einem aus dem sozialen Bereich, also Arbeitsbereiche, in denen dringend Arbeitskräfte gesucht werden. Auffällig ist beim Vergleich zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern, dass bei den öffentlichen Arbeitgebern mit 17,9 Prozent fast drei Mal so häufig Stellenanzeigen zu finden sind, die auch Menschen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe unter den Bewerbenden benennen, während dies bei den privaten Arbeitgebern nur in 6,3 Prozent der Stellenanzeigen der Fall ist (siehe Tabelle 8).

Das **Alter** spielt insgesamt in 5,3 Prozent aller in Stellenanzeigen genannten Merkmale und damit relativ selten eine Rolle. Unter den Stellenanzeigen, die nur eine Gruppe bzw. ein Merkmal gezielt ansprechen, finden sich aber 22 Stellenanzeigen (9,7 Prozent), die auf das Alter Bezug nehmen. Da es keine gesetzlichen

Regelungen gibt, welche eine bevorzugte Einstellung aufgrund des Alters einfordern, handelt es sich hierbei in der Regel um allgemeine Aufforderungen zur Bewerbung, die sich speziell auf das Alter der Bewerbenden beziehen. So sind Formulierungen zu finden wie „alle Generationen, egal ob alt oder jung, Berufseinsteiger/-in oder Berufswiedereinsteiger/-in, sind bei uns willkommen“ oder bestimmte Gruppen wie „gerne auch Rentner“, „gerne auch Berufsanfänger“ werden zur Bewerbung aufgefordert. Eine solche direkte oder indirekte Bezugnahme auf das Alter der Bewerbenden findet sich fast nur in Stellenanzeigen von privaten Unternehmen. Dabei ist eine Bezugnahme auf das Alter in rund jeder zehnten (13,3 Prozent) Stellenanzeige von Privatunternehmen zu finden.

Schließlich taucht **Religion** in diesen Anzeigen nur einmal explizit auf, wenn ein kirchlicher Arbeitgeber erklärt: „Bewerbungen von Interessent/-innen, die nicht der katholischen Kirche angehören, sind möglich.“ Diese Anzeige kann als Ausnahme gewertet werden.

Neben den Stellenanzeigen, die eine oder mehrere spezifische Zielgruppen zur Bewerbung auffordern, gibt es auch solche, die auf **alle im AGG geschützten Merkmale Bezug nehmen oder generell für die Herstellung von Vielfalt** im Unternehmen werben. Insgesamt 8,8 Prozent der Stellenanzeigen fallen in diese Kategorie (siehe Tabelle 8). Hier sind Formulierungen wie „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität“ oder Formulierungen, die allgemein auf Vielfalt abstellen, wie „Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit und freuen uns über vielfältige Online-Bewerbungen“ zu finden. Entsprechende Formulierungen sind deutlich seltener (4,3 Prozent) in Stellenanzeigen von öffentlichen Arbeitgebern als in Stellenanzeigen von privaten Arbeitgebern (14,9 Prozent) zu finden. Im Hinblick auf die privaten Arbeitgeber ist dabei auffällig, dass bei DAX-Unternehmen solche Formulierungen in 33,9 Prozent der entsprechenden Stellenanzeigen enthalten sind, während dies nur bei 5,9 Prozent der Stellenanzeigen von anderen privaten Unternehmen der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass nur knapp in jeder zehnten ausgewerteten Anzeige (8 Prozent) von den Möglichkeiten Gebrauch gemacht wird, spezifische Gruppen, die im Unternehmen unterrepräsentiert sind oder die man gezielt erreichen will, anzusprechen oder generell darauf hinzuweisen, dass eine vielfältige Belegschaft erwünscht ist und daher Bewerbungen unabhängig von den im AGG geschützten Merkmalen willkommen sind.

Dabei fällt auf, dass Stellenanzeigen, die bestimmte Zielgruppen zur Bewerbung auffordern, mehrheitlich (51,5 Prozent) öffentliche Arbeitgeber betreffen, die damit ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen oder Frauen bzw. Männer bevorzugt einzustellen. Aber auch private Arbeitgeber wünschen sich Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen und Frauen, wobei sie diese meist nur zur Bewerbung auffordern, damit aber keine bevorzugte Einstellung verbunden ist, weil entsprechende gesetzliche Regelungen wie im öffentlichen Dienst hier fehlen.

Gruppen, die zwar in Unternehmen unterrepräsentiert sein können, aber für die es keine gesetzliche Förderpflicht bzw. keine gesetzlich verankerten Regelungen gibt, wie z. B. Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmer_innen oder Personen einer bestimmten sexuellen Identität, werden nur selten speziell zur Bewerbung aufgefordert und meist nur im Kontext von Formulierungen erwähnt, die alle Gruppen zur Bewerbung auffordern. Nur rund jede zehnte Stellenanzeige, welche die Bewerbung von einer oder mehreren spezifischen Zielgruppen oder generell Vielfalt im Unternehmen begrüßt, betont, dass die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund willkommen ist. Dies ist ein geringer Anteil, wenn man bedenkt, dass fast ein Drittel der jungen Menschen in Deutschland einen Migrationshinter-

grund haben und diese Gruppe bisher noch unzureichend – vor allem in Führungspositionen – in der Arbeitswelt vertreten ist.

Nur in wenigen Stellenanzeigen (8,8 Prozent), die spezifische Gruppen ansprechen, nutzen Arbeitgeber auch die Möglichkeit darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von allen im AGG geschützten Personen willkommen sind oder insgesamt Vielfalt im Unternehmen geschätzt wird. Dabei handelt es sich in der Regel um Stellenanzeigen von Großunternehmen oder von internationalen Unternehmen. Insbesondere Arbeitgeber, die nicht besonderen Vorgaben zu bevorzugten Einstellungen unterliegen, sollten daher überlegen, ob sie nicht Formulierungen wie „Wir freuen uns über geeignete Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität“ in die Stellenanzeige aufnehmen, um zu signalisieren, dass unterschiedliche Bewerber_innen willkommen sind und die Arbeitgeber so dazu beitragen sich einen größeren Kreis an Bewerber_innen zu erschließen.

3.5 Exkurs: Sonderfall Stellenanzeigen auf „eBay Kleinanzeigen“

In der Beratung der ADS werden immer wieder Stellenanzeigen auf dem Onlineportal „eBay Kleinanzeigen“ gemeldet, die diskriminierende Formulierungen enthalten. Exemplarisch ist hierfür die folgende Anzeige für eine Stelle als „Mitarbeiter für Kundendienst“, in der nur Bewerber_innen bis zum Eintrittsalter von 50 Jahren gesucht wurden. Eine andere Anzeige enthält die Formulierung „Liebe Putzfrau“ und fordert „nur Anfragen von weiblichen Putzhilfen“. Ergänzend zu der umfassenden Auswertung von Stellenanzeigen in Print- und Onlinemedien wurde daher auch eine kleine Stichprobe von 309 Stellenanzeigen, die an zwei Tagen auf dem Onlineportal „eBay Kleinanzeigen“ veröffentlicht (15./16.02.2018) wurden, ausgewertet.

Die exemplarische Stichprobe umfasst dabei nur Stellenanzeigen in Bezug auf einzelne Berufe bzw. Tätigkeiten, die als frauen- bzw. männerdominiert eingestuft wurden, da hier insbesondere mit Diskriminierung gerechnet wurde. Die Stichprobe umfasst die folgenden eher frauendominierten Tätigkeiten: Babysitting, Kellnern, Sekretariat, Reinigung/Putzen bzw. männerdominierte Tätigkeiten Handwerk, Mechanik, Gärtnern und Kochen. Die entsprechenden Anzeigen wurden mit Freitext bzw. Schlagwortsuche identifiziert. So wurden z.B. Begriffe wie „Mechaniker gesucht“ oder „Kellner gesucht“ eingetragen und die resultierenden Stellenanzeigen dann analysiert. Dabei wurde festgestellt, dass die von „eBay Kleinanzeigen“ vorgegebenen Berufsbezeichnungen, über die man auch entsprechende Anzeigen finden kann, zum Teil nicht geschlechtsneutral sind. So finden sich im Bereich Büroarbeit/Verwaltung die Berufe: Buchhalter, Bürokauffrau/-kaufmann, Sachbearbeiter/-in, Sekretärin sowie weitere Berufe (siehe Abbildung 14). Dabei fehlt bei Buchhalter eine weibliche und bei Sekretärin eine männliche Form. Ähnlich finden sich im Bereich der Gastronomie und des Tourismus zwar die neutralen Kategorien Kellner/-in, Koch/Köchin, Küchenhilfe, aber auch Bezeichnungen, die auf nur ein Geschlecht verweisen, wie Zimmermädchen oder Barkeeper. Im Bereich Handwerk, Bau und Produktion befinden sich unter den vorgegebenen Kategorien fast ausschließlich männliche Bezeichnungen wie Dachdecker, Elektriker, Maler etc. Dies könnte auch dazu beitragen, dass die Personen, welche die Stellenanzeigen bei „eBay Kleinanzeigen“ aufgeben, sich an diesen vorgegebenen Kategorien orientieren und dann in der Anzeige schreiben „Zur ganzjährigen Verstärkung unseres Teams suchen wir Dachdecker/Dachklempner/Zimmerer zur schnellstmöglichen Einstellung“.

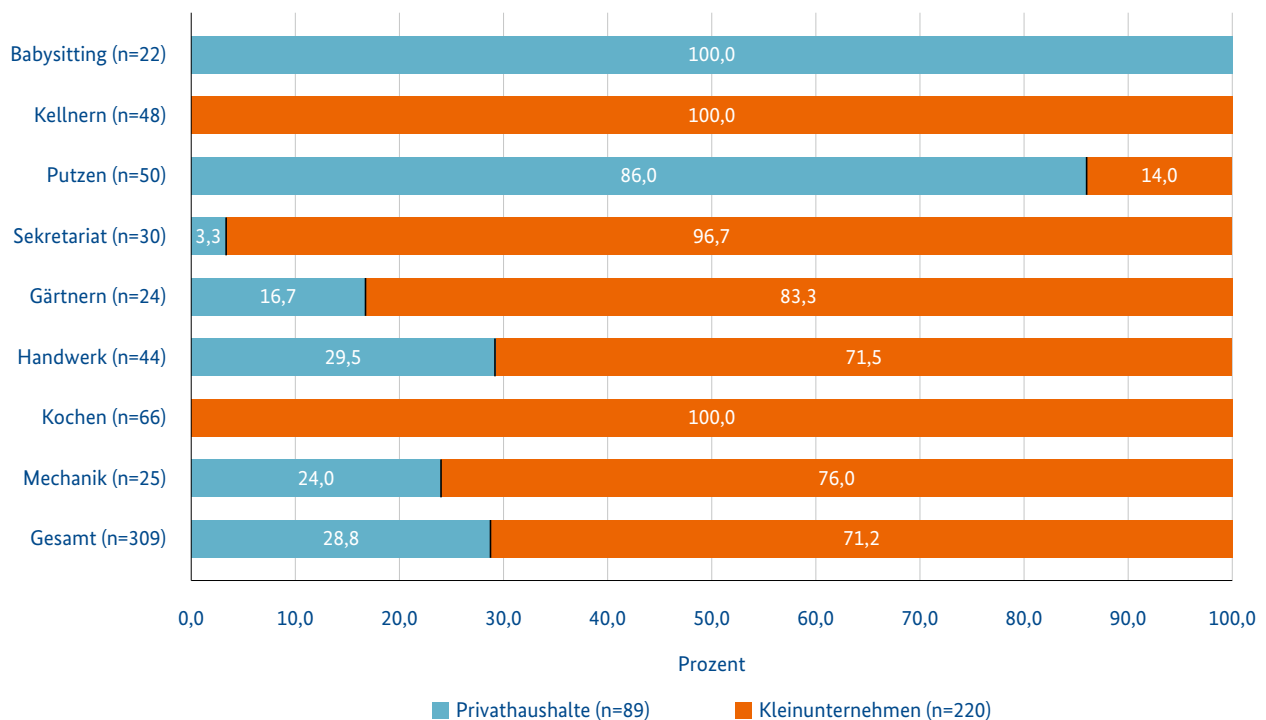
Abbildung 14: Beispiel Jobkategorien bei eBay Kleinanzeigen für den Bereich Büroarbeit/Verwaltung



Quelle: „Büroarbeit und Verwaltung“ – <https://www.eBay-Kleinanzeigen.de/s-bueroarbeit-verwaltung/c114> (Zugriff am 18.04.2018 um 13:45 Uhr)

Anders als bei den Stellenanzeigen in Online-Jobbörsen wie *Monster* oder Tageszeitungen (siehe Kapitel 3.2), finden sich bei *eBay Kleinanzeigen* häufig auch Stellenanzeigen von Privathaushalten. Daher wurde bei jeder Anzeige auch analysiert, ob diese von einem **Privathaushalt** oder einem **(Klein-) Unternehmen** aufgegeben wurde.

Abbildung 15: Art des Arbeitgebers nach ausgewählten Berufen in eBay Kleinanzeigen (n=309)

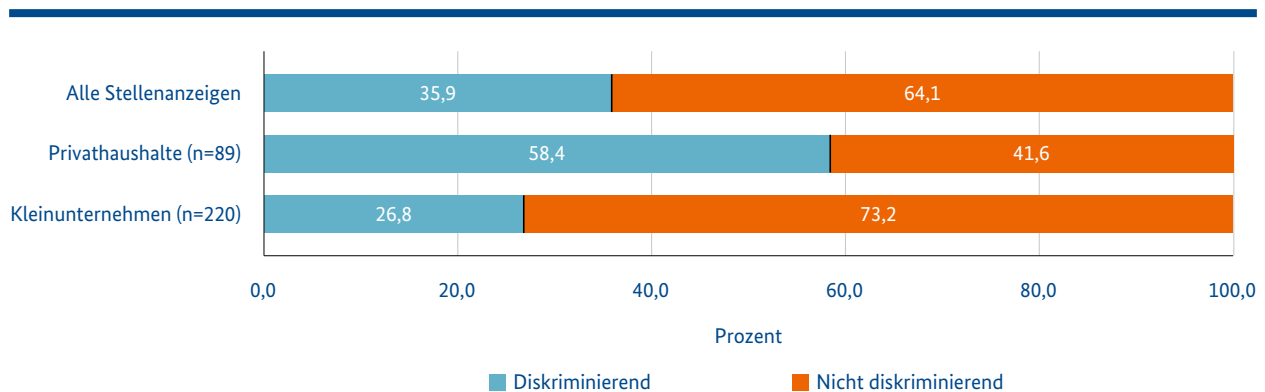


Insgesamt 89 (28,8 Prozent) der ausgewerteten Kleinanzeigen wurden von Privathaushalten aufgegeben. Privathaushalte inserieren vor allem Anzeigen für die Tätigkeiten Babysitting (22 Anzeigen, 100 Prozent) und Putzhilfe (43 Anzeigen, 84 Prozent). Dagegen wurden die Stellenanzeigen für die Tätigkeiten Kochen und Kellnern immer von Betrieben aufgegeben. Ob eine Anzeige von einem Privathaushalt oder einem Betrieb aufgegeben wird, hängt natürlich von der Art der Tätigkeit ab, sodass die höheren Werte im Bereich des Babysittings und des Putzens bei den Privathaushalten nicht verwundern (siehe Abbildung 15).

Von allen 309 Stellenanzeigen über die acht ausgewählten Tätigkeiten hinweg enthalten insgesamt 35,9 Prozent eine **Diskriminierung** und 64,1 Prozent keine Diskriminierung (siehe Abbildung 16). Die Diskriminierung knüpft dabei mehrheitlich an das Geschlecht an. Das heißt, die Anzeigen sind nicht geschlechtsneutral formuliert und sprechen im Anzeigentitel nur ein Geschlecht an, z. B. Koch gesucht – ohne den Zusatz m/w. Unter den 309 ausgewerteten Stellenanzeigen waren aber keine Stellenanzeigen, die eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft enthielten. Dies kann auch auf die Auswahl der Berufsgruppen in der Stichprobe zurückzuführen sein, da ggf. in anderen Berufsgruppen wie z. B. Bauarbeiter_in solche Anzeigen vorkommen könnten.

Im Vergleich zwischen den ausgewerteten Stellenanzeigen, die von **Privathaushalten und Kleinunternehmen** aufgegeben wurden, fällt auf, dass mehr als jede zweite Stellenanzeige (58,4 Prozent), die von einem Privathaushalt aufgegeben wurde, eine Diskriminierung enthält. Bei Kleinunternehmen enthält dagegen rund jede vierte Stellenanzeige auf dem Onlineportal *eBay Kleinanzeigen* eine Diskriminierung (siehe Abbildung 16). Das heißt, die Wahrscheinlichkeit, dass sich bei *eBay Kleinanzeigen* diskriminierende Stellenanzeigen von Privathaushalten finden, ist rund doppelt so hoch wie bei den übrigen von Kleinunternehmen aufgegebenen Stellenanzeigen.

Abbildung 16: Diskriminierung in eBay Kleinanzeigen nach Arbeitgebern (n=309)

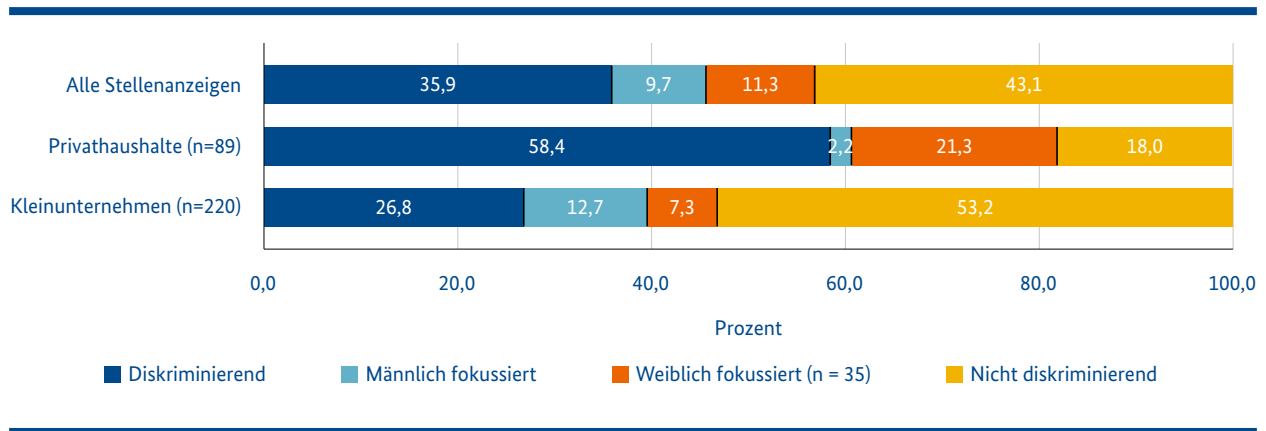


Darüber hinaus wurden die 309 Stellenanzeigen dahingehend überprüft, ob sie ein Diskriminierungsrisiko enthalten, indem sie eindeutig weiblich bzw. eindeutig männlich fokussiert sind.

21 Prozent aller ausgewerteten Anzeigen enthalten ein Diskriminierungsrisiko in Bezug auf das Geschlecht, wobei 11,3 Prozent Anzeigen betreffen, die eher auf Frauen ausgerichtet sind, wodurch ein Diskriminierungsrisiko für Männer entstehen könnte, und 9,7 Prozent der Anzeigen eher auf Männer ausgerichtet sind und damit ein Diskriminierungsrisiko für Frauen darstellen können. Insgesamt sind somit rund 57 Prozent aller ausgewerteten Anzeigen entweder diskriminierend oder stellen ein Diskriminierungsrisiko aufgrund des Geschlechts dar (siehe Abbildung 17). Darüber hinaus konnten in einzelnen Berufsgruppen auch Stellenanzeigen gefunden werden, die ein Diskriminierungsrisiko aufgrund des Alters

enthielten wie bei den Kellner_innen, bei denen explizit jüngere Bewerbende angesprochen, oder bei den Babysittern, bei denen ältere Bewerberinnen gesucht wurden.

Abbildung 17: Diskriminierungsrisiko in eBay Kleinanzeigen nach Arbeitgebern (n=309)



Auch bei der Betrachtung des Diskriminierungsrisikos fällt auf, dass Stellenanzeigen von Privathaushalten auf eBay Kleinanzeigen deutlich häufiger (21,3 Prozent) einen spezifischen Fokus auf weibliche Bewerberinnen haben als der Rest der Anzeigen (7,3 Prozent). Umgekehrt zielen die Stellenanzeigen von Kleinunternehmen deutlich häufiger eher auf Männer ab (12,7 Prozent) als die Stellenanzeigen von Privathaushalten (2,2 Prozent).

Diese Unterschiede lassen sich aber mit Blick auf die einzelnen Berufsgruppen erklären. Da Privathaushalte vor allem Stellenanzeigen für Babysitting und Reinigungsdienstleistungen aufgeben und hier vor allem Frauen suchen, sind die entsprechenden Stellenanzeigen auch eher weiblich fokussiert. In den vier männerdominierten Berufsgruppen, die untersucht wurden (Abbildung 15), wurden die Stellenanzeigen mit überwiegender Mehrheit von Kleinunternehmen aufgegeben, sodass hier der höhere Wert an Stellenanzeigen mit Fokus auf Männern nicht überrascht.

Tabelle 9: Diskriminierung in eBay Kleinanzeigen nach Berufsgruppen und Art des Arbeitgebers (n=309)

	Berufe	D		N	
		n	Anteil	n	Anteil
Eher männerdominierte Berufe (n=159)	Mechanik (n=25)	16	64,0 %	9	36,0 %
	Kochen (n=66)	22	33,3 %	44	66,7 %
	Handwerk (n=44)	20	45,5 %	24	54,5 %
	Gärtnern (n=24)	10	41,7 %	14	58,3 %
Eher frauendominierte Berufe (n=150)	Sekretariat (n=30)	1	3,3 %	29	96,7 %
	Putzen/Reinigung (n=50)	28	56,0 %	22	44,0 %
	Kellnern (n=48)	9	18,8 %	39	81,2 %
	Babysitting (n=22)	5	22,7 %	17	73,3 %
Alle Berufe (n=309)		111	35,9 %	198	64,1 %

Im Vergleich zwischen den unterschiedlichen **Berufsgruppen** fallen die drei Berufsgruppen Mechaniker_innen, Putzhilfen und Handwerker_innen mit höheren Werten an **Diskriminierung** in den Stellenanzeigen auf (siehe Tabelle 9).

64 Prozent der Stellenanzeigen, die nach **Mechaniker_innen** suchen, enthalten eine Diskriminierung. Alle sechs Stellenanzeigen, die dabei von Privathaushalten aufgegeben wurden, sind diskriminierend, während bei Kleinunternehmen zehn Anzeigen (52,6 Prozent) diskriminierend sind. Auch bei den Stellenanzeigen für **Putzhilfen** gibt es einen hohen Anteil an diskriminierenden Stellenanzeigen. Rund jede zweite Stellenanzeige (56 Prozent), die das Wort „Putz“ enthielt, wies eine Diskriminierung auf. Gleichzeitig fällt auf, dass, auch wenn keine Diskriminierung bei diesen Stellenanzeigen vorliegt, diese häufig auf weibliche Bewerberinnen ausgerichtet sind. Rund jede dritte Stellenanzeige (36 Prozent) für Putzhilfen spricht speziell Frauen an (siehe Tabelle 10). In den Stellenanzeigen zur Tätigkeit **Handwerk** sind 45,5 Prozent der untersuchten Anzeigen diskriminierend. Zudem fällt auf, dass Stellenanzeigen für das Handwerk auf männliche Bewerbende ausgerichtet sind. Dies trifft für insgesamt 15,5 Prozent aller Stellenanzeigen für den Bereich des Handwerks zu.

Betrachtet man die **Ausrichtung der Stellenanzeigen auf Frauen bzw. Männer** (siehe Tabelle 9), fallen noch zwei weitere Berufsgruppen auf. Insgesamt 20,8 Prozent der Stellenanzeigen für das Gärtnern sind auf Männer ausgerichtet. Damit liegt der Wert doppelt so hoch wie im Durchschnitt (9,7 Prozent) und höher als bei den anderen drei untersuchten männerdominierten Berufsgruppen. Von den ausgewerteten Stellenanzeigen für **Sekretär_innen**, die alle von Kleinunternehmen aufgegeben wurden, enthielten nur 3,3 Prozent eine Diskriminierung, was deutlich unter dem Durchschnitt von 26,6 Prozent liegt, bezogen auf alle Stellenanzeigen von Kleinunternehmen, (siehe Tabelle 9). Gleichzeitig ist aber jede fünfte dieser Anzeigen (20 Prozent) vor allem auf Frauen ausgerichtet (Tabelle 10).

Interessant sind auch die Ergebnisse für zwei weitere der ausgewerteten Berufsgruppen. Alle identifizierten Stellenanzeigen für **„Kellner_innen“** wurden von Kleinunternehmen aufgegeben; davon enthalten 18,8 Prozent eine Diskriminierung. Untersucht man, ob die Anzeigen für diese Berufsgruppe eher auf Frauen oder Männer ausgerichtet sind, fällt auf, dass sieben Anzeigen sich eher an Frauen richten (14,6 Prozent) und sechs eher an Männer (12,5 Prozent). Dies könnte bedeuten, dass Kellnern eher als eine genderneutrale Tätigkeit angesehen wird, dass aber je nach der Art des Gastgebers (Bar, Café, Restaurant usw.) entweder mehr Frauen oder mehr Männer gesucht werden. Auffällig bei den Anzeigen für „Kellner_innen“ ist aber, dass in rund jeder dritten Stellenanzeige (27,1 Prozent) eine jüngere Person gesucht wurde.

Schließlich kann **Babysitting** als Sonderfall gesehen werden, da das englische Wort „Babysitter“ als genderneutrale Bezeichnung benutzt wird. Alle ausgewerteten Anzeigen für „Babysitting“ wurden von Privathaushalten aufgegeben. Der Anteil von diskriminierenden Anzeigen ist hier mit 22,7 Prozent geringer als im Durchschnitt aller Anzeigen von Privathaushalten (58,4 Prozent) und es werden auch nicht nur weibliche Babysitterinnen gesucht.

Tabelle 10: Ausrichtung auf Frauen bzw. Männer der Stellenanzeigen auf eBay Kleinanzeigen (n=309):

	Berufe	W		M	
		n	Anteil	n	Anteil
Männlich geprägte Berufe (n=159)	Mechanik (n=25)	0	0,0 %	2	8,0 %
	Kochen (n=66)	1	1,5 %	9	13,6 %
	Handwerk (n=44)	0	0,0 %	7	15,9 %
	Gärtnern (n=24)	0	0,0 %	5	20,8 %
Weiblich geprägte Berufe (n=150)	Sekretariat (n=30)	6	20,0 %	1	3,3 %
	Putzen/Reinigung (n=50)	18	36,0 %	0	0,0 %
	Kellnern (n=48)	7	14,6 %	6	12,5 %
	Babysitting (n=22)	3	13,6 %	0	0,0 %
Alle Berufe (n=309)		35	11,3 %	30	9,7 %

Die Ergebnisse der Auswertung der Stichprobe von Stellenanzeigen auf *eBay Kleinanzeigen* weisen in zwei Richtungen. Erstens, dass Privathaushalte und Kleinunternehmen, die Stellenanzeigen aufgeben, weniger über das AGG und die Kriterien, die eingehalten werden müssen, um eine diskriminierungsfreie Stellenanzeige zu formulieren, zu wissen scheinen. Dies trifft vor allem auf Privathaushalte zu, denn mehr als die Hälfte der Stellenanzeigen von Privathaushalten enthalten eine Diskriminierung. Zweitens zeigt sich, dass die Diskriminierungen, die gefunden wurden, in fast allen Fällen an das Geschlecht anknüpfen und nur in Ausnahmefällen auch Diskriminierungsrisiken in Anknüpfung an das Alter gefunden wurden. Dies bedeutet, dass in den untersuchten Berufsgruppen mit einem hohen Prozentsatz an Diskriminierung und einer starken Ausrichtung auf ein Geschlecht – wie bei der Berufsgruppe der Mechaniker_innen oder Putzkräfte – vor allem nach weiblichen bzw. männlichen Bewerbenden gesucht wird und das jeweils andere Geschlecht mehr oder weniger komplett ausgeschlossen ist.

4. Wichtigste Ergebnisse und Empfehlungen

Zusammenfassend sollen hier die wichtigsten Ergebnisse der Auswertung dargestellt werden:

- **Nur geringer Anteil an diskriminierenden Stellenanzeigen, teilweise aber mit Diskriminierungsrisiko:** Mehrheitlich (97,8 Prozent) verstoßen die ausgewerteten Stellenanzeigen nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Nur ein sehr kleiner Anteil von 2,2 Prozent der Anzeigen weist eine Diskriminierung auf. Jede fünfte Anzeige (21,2 Prozent) enthält ein Diskriminierungsrisiko.
- **Diskriminierende Stellenanzeigen sind meist nicht geschlechtsneutral:** Diskriminierende Anzeigen sind in der Regel (rund 80 Prozent) nicht geschlechtsneutral und adressieren nur ein Geschlecht. Wesentlich seltener (jede fünfte diskriminierende Anzeige) ist eine Diskriminierung aufgrund des Alters festzumachen wie „junge Servicekraft gesucht“. In Einzelfällen wurden auch Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft identifiziert, wenn beispielsweise „Deutsch als Muttersprache“ in der Stellenanzeige gefordert wurde.
- **Geschlecht und Alter als zentrale Diskriminierungsrisiken:** In Stellenanzeigen vorhandene Diskriminierungsrisiken knüpfen ähnlich häufig an das Geschlecht der Bewerbenden wie an deren Alter an. Dabei setzt das Diskriminierungsrisiko aufgrund des Geschlechts sowohl bei weiblich bzw. männlich konnotierten Formulierungen in Bezug auf die erwartete Rolle „Entscheider“ oder Qualifikation „Ihr Profil: Assistenzarzt“ sowie an Fotos, die nur ein Geschlecht darstellen, an. Beim Diskriminierungsrisiko aufgrund des Alters sind einerseits Formulierungen oder Fotos zu finden, die eher nur eine Altersgruppe adressieren. Ebenso können aber auch konkrete Anforderungen an die Mindestzahl von Jahren an Berufserfahrung, welche die Bewerbenden mitbringen sollen, als Diskriminierungsrisiko wirken.
- **Anzeigen von Privathaushalten enthalten häufiger Diskriminierung:** Sowohl die Auswertung der Stellenanzeigen in Tageszeitungen und auf Online-Jobportalen als auch die Stichprobe der ausgewerteten Anzeigen auf dem Portal *eBay Kleinanzeigen* verdeutlicht, dass Diskriminierung überdurchschnittlich häufig in Stellenanzeigen von Privathaushalten zu finden ist. In diesen diskriminierenden Anzeigen wird in der Regel nur ein Geschlecht angesprochen. Es ist davon auszugehen, dass es in Privathaushalten an Wissen zu den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an Stellenanzeigen fehlt.
- **Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Diskriminierung bzw. Diskriminierungsrisiko in Stellenanzeigen und den Berufsgruppen, an die sich die Stellenanzeigen richten:** Diskriminierung in Stellenanzeigen ist überdurchschnittlich häufig in weiblich dominierten Berufsgruppen wie der Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte zu finden, sodass auch insgesamt Diskriminierung leicht häufiger über alle frauendominierten Berufsgruppen hinweg vorkommt. Beim Diskriminierungsrisiko sind dagegen eher männlich dominierte Berufsgruppen wie die Berufsgruppe der Manager_innen, Organisatoren_innen, Wirtschaftsprüfer_innen oder die Berufsgruppe der Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute zu finden. Diese Stellenanzeigen versuchen gezielt eher Männer und/oder jüngere Personen anzusprechen.

- Geschlechtsneutrale Ansprache und Nutzung des Gendergaps bzw. des Gendersternchens im Jobtitel noch unüblich:** Jobtitel in Stellenanzeigen sind meist im generischen Maskulinum (rund 65 Prozent) verfasst und tragen einen Zusatz wie (w/m). Nur rund 10 Prozent der Stellenanzeigen enthalten einen neutralen Jobtitel wie „Leitung der Station“, „Assistenz der Geschäftsführung“ oder „Fachkraft Lagerwesen“ und gehen daher mit der Gerichtsentscheidung des Bundesverfassungsgerichts konform, auch intersexuelle Personen bzw. andere Geschlechtsidentitäten anzusprechen. Nur insgesamt elf (0,2 Prozent) der Stellenanzeigen nutzen einen Gendergap oder das Gendersternchen, was darauf hinweist, dass diese Schreibweise sich bei Arbeitgebern noch nicht durchgesetzt hat.
- Fotos sind häufiges Element in Stellenanzeigen, das aber Diskriminierungsrisiken – vor allem aufgrund des Geschlechts – bergen kann:** Rund jede fünfte (20,3 Prozent) der untersuchten Stellenanzeigen enthält ein Foto, das Personen zeigt. Auch wenn die Fotos mehrheitlich Frauen und Männer darstellen, bilden rund ein Drittel (28 Prozent) der Fotos nur einen Mann bzw. Männer und rund ein Fünftel (19 Prozent) nur eine Frau bzw. Frauen ab. Dabei sind Fotos, die nur ein Geschlecht abbilden, in Stellenanzeigen für männer- bzw. frauendominierte Berufsgruppen zu finden. Ebenfalls rund ein Fünftel (19 Prozent) der Stellenanzeigen mit einem Foto stellen nur eine bzw. mehrere jüngere Personen dar und können daher ein Diskriminierungsrisiko für ältere Bewerbende darstellen. Entsprechende Anzeigen sind in einschlägigen Berufsgruppen frauen- bzw. männerdominierten Berufsgruppen zu finden und korrelieren häufig auch mit dem Geschlecht. Das heißt, Fotos, die jüngere Frauen zeigen, finden sich überdurchschnittlich oft in Stellenanzeigen für Bürofachkräfte, Pflege- oder Verkaufspersonal, Fotos von jungen Männern dagegen in Stellenanzeigen mit starkem IT-Bezug wie für Datenverarbeitungsfachleute. Erfreulich ist, dass immerhin jedes fünfte Foto (19 Prozent) auch eine Person mit sichtbarem Migrationshintergrund zeigt.
- Gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen (positive Maßnahmen) und Fokus auf Diversity in Stellenanzeigen sind kaum zu finden – positive Beispiele vor allem im öffentlichen Dienst und in DAX-Unternehmen:** Nur in knapp jeder zehnten analysierten Anzeige (8 Prozent) werden Möglichkeiten genutzt, um spezifische Gruppen anzusprechen, die im Unternehmen unterrepräsentiert sind bzw. die man gezielt erreichen will oder um generell darauf hinzuweisen, dass eine vielfältige Belegschaft erwünscht ist. Vor allem die Stellenanzeigen von öffentlichen Arbeitgebern enthalten die gesetzlich verankerte Aufforderung an Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen oder Frauen bzw. Männer, sich zu bewerben, und stellen diese bei gleicher Qualifikation – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – bevorzugt ein. Stellenanzeigen, die explizit Bewerbungen von allen im AGG geschützten Personen oder Vielfalt im Unternehmen willkommen heißen, betreffen nur einen kleinen Anteil dieser Stellenanzeigen und stammen in der Regel von Großunternehmen oder internationalen Unternehmen.
- Stellenanzeigen auf dem Portal eBay Kleinanzeigen als Sonderfall – hohes Potenzial an Diskriminierung in Stichprobe vorhanden:** Innerhalb der kleinen Stichprobe (n=309) enthielt rund jede dritte Anzeige (35,9 Prozent) eine Diskriminierung, die darauf zurückzuführen ist, dass die Stellenanzeigen nicht geschlechtsneutral sind und nur ein Geschlecht ansprechen. Der hohe Prozentsatz an Diskriminierung ist darauf zurückzuführen, dass ein knappes Drittel dieser Anzeigen von Privathaushalten aufgegeben wurde, wobei mehr als jede zweite (58 Prozent) dieser Stellenanzeigen eine Diskriminierung enthält. Auch Stellenanzeigen, die gezielt Frauen bzw. Männer ansprechen, sind in den untersuchten Stellenanzeigen häufig zu finden, auch wenn diese keine direkte Diskriminierung enthalten.

Schlussfolgerungen

Ausgehend von diesen Ergebnissen lassen sich zusammenfassend folgende Schlussfolgerungen im Hinblick auf Diskriminierung und Diskriminierungsrisiken in Stellenanzeigen ableiten:

- **Das AGG zeigt Wirkung im Hinblick auf Stellenanzeigen:** Diskriminierende Stellenanzeigen sind in Zeitungen und Jobportalen kaum noch zu finden. Arbeitgeber scheinen offensichtlich gut über die Anforderungen des AGG an Stellenanzeigen informiert zu sein und beachten sie ganz überwiegend.
- **Privathaushalte und Kleinstunternehmen benötigen mehr Informationen zur AGG-Konformität von Stellenanzeigen:** Untersuchte Stellenanzeigen von Privathaushalten und Kleinstunternehmen – vor allem im Kontext des Onlineportals *eBay Kleinanzeigen* sind deutlich häufiger nicht AGG-konform als die von anderen Arbeitgebern. Dies könnte auf fehlendes Wissen um die Notwendigkeit der Einhaltung des AGG bei Privathaushalten und Kleinstunternehmen zurückzuführen sein. Hier gilt es, auch diese Gruppe von Arbeitgebern stärker dafür zu sensibilisieren, dass Stellenanzeigen merkmalsneutral ausgeschrieben werden müssen. So sollte beispielsweise auch in Onlineportalen eine Information über merkmalsneutrale Stellenanzeigen vorgehalten werden.
- **Risiko, dass sich Arbeitgeber bei der Formulierung und Gestaltung von Stellenanzeigen noch immer von Stereotypen leiten lassen:** Die Analyse der Stellenanzeigen zeigt, dass Geschlechter- und Altersstereotype bei der Formulierung und Präsentation von Stellenanzeigen – insbesondere für frauen- bzw. männerdominierte Berufe bzw. spezifische Berufsgruppen – wirkmächtig sind. Arbeitgeber scheinen zum Teil schon bei der Ausschreibung der Stelle ein konkretes Bild von den geeigneten Bewerber_innen (also ob sie einen Mann, eine Frau, eine jüngere oder ältere Person suchen) vor Augen zu haben (vgl. Domsch, Lieberum & Hünke 1998). Dies kann sich ungewollt in der Stellenanzeige niederschlagen und zu Diskriminierungsrisiken führen.
- **Ziel der Gewinnung einer vielfältigen Belegschaft spiegelt sich in Stellenanzeigen kaum wider:** Insgesamt können neutrale Formulierungen in Stellenanzeigen bzw. Stellenanzeigen, in denen gezielt unterrepräsentierte Gruppen zur Bewerbung aufgefordert werden, dazu beitragen, dass sich mehr unterschiedliche Bewerber_innen durch die Stellenanzeige angesprochen fühlen und sich bewerben. Hier besteht noch Handlungsbedarf, insbesondere wenn es darum geht, auch Menschen unterschiedlicher Geschlechtsidentität, Menschen mit Behinderungen, aber auch Geflüchtete bzw. Menschen mit Migrationsgeschichte entsprechend zu erreichen.
- **AGG-konforme Stellenanzeigen sind nur ein Teil eines diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens, sie reduzieren aber das Diskriminierungsrisiko an der Schwelle zum Bewerbungsprozess:** Aus dem eher geringen Ausmaß an diskriminierenden Stellenanzeigen bzw. Stellenanzeigen mit Diskriminierungsrisiko kann gefolgert werden, dass im nachfolgenden Bewerbungsprozess keine Diskriminierung enthalten ist. So sollten Arbeitgeber nicht nur auf diskriminierungssensible und diversityorientierte Stellenanzeigen achten, sondern auch ihr gesamtes Bewerbungsverfahren auf mögliche Diskriminierungsrisiken hin überprüfen. Dazu zählt auch, dass Fragen in Bewerbungsgesprächen keinen diskriminierenden Charakter haben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018b).

Die Auswertung zeigt, dass eine eindeutige Diskriminierung nur noch sehr selten in Stellenanzeigen aufzufinden ist. Dennoch werden die Möglichkeiten, die Stellenanzeigen so zu formulieren, dass sich möglichst viele Personen für die Stellenanzeige interessieren und sich bewerben, noch nicht vollumfänglich genutzt. Hier sollen deshalb einige Hinweise gegeben werden, die helfen können, eine diskriminierungssensible Stellenanzeige zu entwerfen.

Hinweise für diskriminierungssensible Stellenanzeigen

Eine sorgfältige Stellenausschreibung stellt die Grundlage für eine optimale Personalauswahl dar und erhöht die Wahrscheinlichkeit, möglichst viele geeignete Bewerber_innen anzusprechen (siehe Kapitel 2.1). Zudem fördern diskriminierungssensible und diversityorientierte Stellenanzeigen Chancengleichheit beim Zugang zu einem Arbeitsplatz, was zu einem positiven Image eines Arbeitgebers beitragen kann. Das im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelte Instrument „Gleichbehandlungs-Check“ kann von Arbeitgebern genutzt werden, um zu analysieren, ob Stellenanzeigen frei von Diskriminierung insbesondere im Hinblick auf das Geschlecht sind. Der „Gleichbehandlungs-Check“ stellt eine Verfahrensanalyse zur Stellenbeschreibung zur Verfügung, bei der anhand von 14 Fragen und Beispielen geprüft werden kann, ob die Stellenanzeige diskriminierungssensibel ist (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017b).

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Auswertung der Stellenanzeigen lassen sich folgende Hinweise ableiten, die für die Formulierung und Gestaltung einer diskriminierungssensiblen Stellenanzeige nützlich sein können:

1. Anzeigen sollten, soweit möglich, merkmalsneutral formuliert und gestaltet werden, um nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu verstoßen. Stellenausschreibungen, Anforderungen an Bewerbungsunterlagen und Auswahlverfahren müssen grundsätzlich diskriminierungsfrei ausgestaltet sein (§§ 7 Abs. 1 und 11 AGG).
2. Die Jobbezeichnung bzw. die Nennung des gesuchten Berufs sollte in neutraler Sprache (z. B. Fachkraft für Logistik, Leitung der Abteilung) erfolgen. Wenn eine neutrale Bezeichnung nicht möglich ist, sollte der Gendergap oder das Gendersternchen (Techniker_in, Techniker*in) oder alternativ der Zusatz (m, w, div.) genutzt werden. Dies wird auch vor dem Hintergrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) zum Personenstandsrecht von intersexuellen Menschen relevant.
3. Auch im Hinblick auf die geforderte Qualifikation sollte darauf geachtet werden, dass diese geschlechtsneutral formuliert wird, so z. B. Studium des Maschinenbaus anstatt Abschluss als Maschinenbauer. Wie gezeigt, fehlt es in Stellenanzeigen zum Teil an geschlechtsneutralen Formulierungen in Hinblick auf die geforderte Qualifikation, was zu einem Diskriminierungsrisiko aufgrund des Geschlechts führen kann (siehe Kapitel 3.3.3).
4. Auch wenn es nicht möglich ist, beispielsweise auf männlich assoziierte Worte zu verzichten wie durchsetzungsstark, unabhängig oder entscheidungsfreudig, sollte versucht werden, die Stellenanzeige möglichst ausgeglichen zu formulieren, sodass sich alle Geschlechter, ältere und jüngere Menschen etc. von der Stellenanzeige angesprochen fühlen. Verschiedene Studien (siehe Kapitel 2.1) haben gezeigt, dass sich insbesondere Frauen von männlich fokussierten Stellenanzeigen nicht angesprochen fühlen.

5. Generell sollte überlegt werden, ganz auf Fotos in Stellenanzeigen zu verzichten, da sich potenziell Interessierte durch ein Foto ausgeschlossen fühlen können (siehe Kapitel 3.3.4). Wenn die Stellenanzeige ein Foto enthält, sollte dieses nicht nur einen Personenkreis wie nur Frauen oder nur ältere Personen darstellen, sondern ein gemischtes Team, auf dem Jüngere/Ältere, Personen unterschiedlicher Geschlechter, Personen mit Behinderung und mit unterschiedlichem Migrationshintergrund zu sehen sind.
6. Explizite Aufforderungen zur Bewerbung an Gruppen von Personen, die bisher im Unternehmen unterrepräsentiert sind, sollten in Stellenanzeigen aufgenommen werden. Dies ist bisher noch eher selten der Fall (siehe Kapitel 3.4). Dort, wo gesetzlich geregelte oder andere Grundlagen für positive Maßnahmen (wie beispielsweise bevorzugte Einstellung von Schwerbehinderten bei gleicher Qualifikation) bestehen, sollten auf diese in der Stellenanzeige hingewiesen werden. Zudem können Formulierungen wie „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität“ dazu beitragen, einen weiten Kreis an Bewerber_innen zu erreichen.

5. Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018a). Arbeitgeber nimmt diskriminierende Stellenanzeige zurück. Newsletter vom 01.03.2018. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2018/nl_01_2018/nl_01_aus_der_beratungspraxis_1.html?nn=8460412.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018b). Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bewerbungsgespraech.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017a). Diskriminierung in Deutschland – Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html;jsessionid=D32940D6C7B18675A9BBA8B605226D8A.1_cid350?nn=6570946.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017b). Gleichbehandlungs-Check. Ihr Kompass zu einem geschlechtergerechten Unternehmen. Praxishandbuch. Berlin. Verfügbar unter: http://www.gb-check.de/SharedDocs/Downloads/gb-check/Praxishandbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=10.

Bauhoff, F. & Schneider, M. (2013). „Sekretärin des Vorstandes“ gesucht. Stellenanzeigen und die expressive Funktion des AGG. In: Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations, Jg. 20, H. 1, S. 54–76.

Bosak, J. & Sczesny, S. (2008). Am I the right candidate? Self-ascribed fit of women and men to a leadership position. In: Sex Roles, 58, S. 682–688. doi: https://www.researchgate.net/publication/225428007_Am_I_the_Right_Candidate_Self-Ascribed_Fit_of_Women_and_Men_to_a_Leadership_Position

Braune, F. (2010). Kontrastive Analyse von Personenbezeichnungen in Stellenanzeigen in englischer und deutscher Sprache. München: GRIN Verlag.

Domsch, M. E., Lieberum, U. B. & Hünke, R. (1998). Chancen von Frauen im Bewerbungsprozess. Eine Analyse von 3.400 Stellenanzeigen und eine Telefonbefragung von 140 Unternehmen. Flensburg.

Gaucher, D., Friesen, J. & Kay, A. C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. In: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 101, S. 109–128.

Hausmann, A.-C. & Kleinert, C. (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauen-domänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014. Verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>.

Hentschel, T., Horvath, L. K., Sczesny, S. & Peus, S. (2018). Kick-Starting Female Careers: Attracting Women to Entrepreneurship Programs. Im Erscheinen.

Hentschel, T. & Horvath, L. K. (2015). Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen. In: C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Heidelberg: Springer, S. 65–82.

Horvath, L. K. (2015). Gender-fair language in the context of recruiting and evaluating leaders. In: I. M. Welp, P. Brosi, L. Ritzenhöfer & T. Schwarzmüller (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte: Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik. Wiesbaden: Springer Gabler.

Jobware (2014). Eye-Tracking-Studie. Leseverhalten bei Online-Stellenanzeigen. Verfügbar unter: <http://www.healthcare-personal.de/hcpm/bilder/pdf/Eye-Tracking-Studie.pdf>.

Koch, I. (2012). Diskriminierung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit. Eine Situationsanalyse von Berliner Stellenausschreibungen auf ihre AGG-Konformität, LADS Berlin. Verfügbar unter: <http://www.berlin.de/sen/lads/ueber-uns/materialien/>.

Körlings, P. (2018). Das dritte Geschlecht und die diskriminierungsfreie Einstellung. In: NZA, Heft 5, S. 282–285.

Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2017). Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. WZB Discussion Paper SP II 2017–201. Verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf>.

Lechner, F. (1985). Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen und Bewerbungs-Experiment. Wien: Institut für höhere Studien, Forschungsbericht/Research Memorandum No. 217.

Papst, F. & Slupik, V. (1984). Die geschlechtsneutrale Arbeitsplatzausschreibung gem. § 611 b BGB. Zur Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Sollvorschriften am Beispiel des Anzeigenmarktes für juristische Berufe. In: Zeitschrift für Rechtspolitik, 17. S. 178–184.

Peus, C., Braun, S., Hentschel, T. & Frey, D. (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Heidelberg: Springer.

Public Defender of Rights of the Czech Republic (2011). Research of the Public Defender of Rights – manifestations of discrimination in job offers. Verfügbar unter: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Research_job-offers.pdf.

Raststetter, D. (2009). Anwendung des AGG in der betrieblichen Praxis. Viel Lärm um nichts? In: Personalführung, o. Jg., S. 48–55.

Romeis, G. & Keßenich, F. (2018). Audience Targeting: AGG-diskriminierende Stellenanzeigen aufgrund der Ausrichtung auf Zielgruppen. In: DB vom 23.02.2018, Heft 8, S. 445–448.

softgarden e-recruiting GmbH (2018). „Es schlafen einem die Augen beim Lesen ein.“ Stellenanzeigen aus Kandidatensicht. Umfrage von softgarden e-recruiting GmbH. Berlin. Verfügbar unter: https://go.softgarden.de/hubfs/180130_Studien_Stellenanzeigen/softgarden_Studie_Stellenanzeigen_2018.pdf.

Weber, U. & Herdreck, C. (o. J.). Personenfotos in Stellenanzeigen: Können Bilder diskriminieren? Personalpraxis 24.de. Verfügbar unter: <https://www.personalpraxis24.de/aktuelles/thema-der-woche/archiv-themen-der-woche/personenfotos-in-stellenanzeigen-koennen-bilder-diskriminieren/>.

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49(0) 30 18555-1855
Fax: +49(0) 30 18555-41865
Juristische Erstberatung: Mo., 13–15 Uhr, Mi. und Fr., 9–12 Uhr
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.zweiband.de

Stand: August 2018