



Forschung der ADS auf einen Blick: Diskriminierung in Stellenanzeigen

Die Studie im Überblick

Stellenanzeigen sind ein wichtiges Mittel zur Personalgewinnung. Sie beeinflussen maßgeblich, ob sich eine Person überhaupt auf eine Stelle bewirbt. Die Studie untersucht, inwiefern Stellenausschreibungen Diskriminierungen oder Diskriminierungsrisiken enthalten und gibt Empfehlungen zur diskriminierungssensiblen Gestaltung von Stellenanzeigen. Grundlage der Studie bildet eine inhaltsanalytische Auswertung von 5.667 bundesweiten Stellenanzeigen aus Printmedien und Online-Jobportalen aus dem Zeitraum 23.10 bis 10.11. 2017. Zusätzlich wurden exemplarisch 309 Stellenanzeigen des Portals „eBay Kleinanzeigen“ untersucht.

Autor_innen, Erscheinungsjahr und Titel der Studie

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen. Berlin.

Ergebnisse

Nur geringer Anteil an diskriminierenden Stellenanzeigen, teilweise aber mit Diskriminierungsrisiko

Mehrheitlich (97,8 Prozent) findet sich kein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ein sehr kleiner Anteil (2,2 Prozent) weist Diskriminierung(en) auf. Jede fünfte Stellenanzeige (21,2 Prozent) enthält jedoch ein Diskriminierungsrisiko. Ein Diskriminierungsrisiko liegt vor, wenn die Anzeige dazu führen kann, dass sich nicht alle Bewerbenden gleich von der Anzeige angesprochen fühlen beziehungsweise wenn nicht eingedeutigt festgestellt werden konnte, ob es sich um eine Diskriminierung handelt.

Diskriminierende Stellenanzeigen

Rund 80 Prozent der diskriminierenden Stellenanzeigen sind nicht geschlechtsneutral formuliert, jede Fünfte enthält auf das Lebensalter bezogene Aussagen. Diskriminierende Stellenanzeigen finden sich überdurchschnittlich häufig unter den Anzeigen von Privathaushalten. Insgesamt zeigt sich auch, dass Diskriminierungen bei Anzeigen für frauendominierte Berufsgruppen leicht häufiger vorkommen als bei anderen.

Geschlecht und Lebensalter als zentrale Diskriminierungsrisiken

- In Stellenanzeigen vorhandene Diskriminierungsrisiken setzen überwiegend an eindeutig männlich bzw. weiblich oder Alter spezifisch konnotierten Formulierungen in Bezug auf die erwartete Rolle oder Qualifikationen der Bewerbenden an („Entscheider“, „gerne Berufseinsteiger“).
- Diskriminierungsrisiken sind eher in Stellenanzeigen für 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.

- Stellenanzeigen werden zumeist im generischen Maskulinum verfasst, häufig mit dem Klammerzusatz (m/w). Geschlechtsneutrale Ansprachen oder Hilfszeichen wie Gendergap (Pilot_innen) bzw. Gendersternchen (Kraftfahrer*in) sind noch unüblich und wenig verbreitet.

Rolle von Fotos in Stellenanzeigen

- Auch Fotos (20,3 Prozent der Anzeigen enthalten ein Foto) können Diskriminierungsrisiken mit sich bringen. Zwar zeigt die Mehrzahl der abgebildeten Fotos Männer und Frauen. Es fällt jedoch auf, dass in Stellenanzeigen für männer- bzw. frauendominierte Berufsgruppen überwiegend nur das entsprechende Geschlecht gezeigt wird.
- Auch bezogen auf das Lebensalter lässt sich feststellen, dass rund ein Fünftel (19 Prozent) der Stellenanzeigen ausschließlich junge Personen zeigen. Immerhin jedes fünfte (19 Prozent) Foto zeigt auch eine Person, welche Identifikationspotenzial z. B. für Menschen mit Migrationshintergrund bietet.

Gezielte Ansprache von Gruppen

- Positive Maßnahmen zur gezielten Ansprache unterrepräsentierter Gruppen sind nur in 8 Prozent der untersuchten Stellenanzeigen zu finden. Dabei handelt es sich meist um Anzeigen aus dem öffentlichen Dienst, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Personen (vgl. § 154 SGB IX: Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen) sowie Frauen bzw. Männer bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen.
- Nur in wenigen Stellenanzeigen (8,8 Prozent), die spezifische Gruppen ansprechen, nutzen Arbeitgeber auch die Möglichkeit darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von allen durch das AGG geschützten Personen willkommen sind oder Vielfalt im Unternehmen generell geschätzt wird.

Sonderauswertung „eBay-Kleinanzeigen“

- Insgesamt 35,9 Prozent der ausgewählten 309 Stellenanzeigen auf „eBay Kleinanzeigen“ enthalten eine Diskriminierung. Dabei handelt es sich überwiegend um Anzeigen von Privathaushalten (58,4 Prozent), die nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben waren.

Schlussfolgerungen

- Privathaushalte und Kleinstunternehmen benötigen mehr Informationen zur AGG-Konformität von Stellenanzeigen.
- Arbeitgeber_innen lassen sich bei der Formulierung und Gestaltung von Stellenanzeigen noch immer von Stereotypen leiten und scheinen zum Teil konkrete Bilder von geeigneten Bewerber_innen zu haben, die sich in den Stellenanzeigen niederschlagen.
- Zwar sind eindeutige Diskriminierungen nur noch sehr selten in Stellenanzeigen aufzufinden, dennoch werden die Möglichkeiten, Stellenanzeigen so zu formulieren, dass sich möglichst viele Personen für die Stellenanzeige interessieren und sich bewerben noch nicht vollumfänglich genutzt.
- AGG-konforme Stellenanzeigen sind nur ein Teil eines diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens, sie reduzieren aber das Diskriminierungsrisiko an der Schwelle zum Bewerbungsprozess.

In der Veröffentlichung der Studie sind ebenfalls Hinweise zur Gestaltung von diskriminierungssensiblen Anzeigen enthalten.

Mehr Informationen

Der Gesamtbericht zur Studie steht => [hier](#) zum Download zur Verfügung.

Kontaktdaten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 3018 555 – 1855
Juristische Erstberatung - E-Mail: beratung@ads.bund.de
Allgemeine Anfragen - E-Mail: poststelle@ads.bund.de