



Februar 2024

## GESCHLECHTSSENSIBLE STELLENAUS-SCHREIBUNGEN

### Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten

Viele Unternehmen klagen über einen massiven Fachkräftemangel. Auf eine offene Stelle möglichst viele Bewerbungen zu erhalten, ist deshalb essentiell. Häufig scheitert dies aber bereits an handwerklichen Fehlern: Gut qualifizierte Frauen fühlen sich von Stellenausschreibung nicht angesprochen oder das Unternehmen erscheint ihnen nicht attraktiv. Einen wichtigen Einfluss darauf, ob weibliche Fachkräfte sich auf Stellen bewerben, ist die Art und Weise, wie die Stelle ausgeschrieben ist<sup>1</sup>.

**„Das größte Potential auf dem Arbeitsmarkt sind die Frauen.“**

(Prof. Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung)

Der Betriebsrat kann das nutzen, um mit dem Arbeitgeber ins Gespräch zu kommen. Ziel kann zum Beispiel eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Thema „Stellenausschreibungen“ sein. Darüber hinaus hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass Stellenausschreibungen nicht gegen geltende Gesetze verstoßen und darauf hinzuweisen (§ 74, 80 BetrVG). Nach § 11 AGG (Antidiskriminierungsrecht) dürfen Arbeitsplätze nicht diskriminierend ausgeschrieben werden. Möglich ist es allerdings nach §5 AGG in einer Stellenausschreibung anzugeben, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Dabei sind allerdings ein

paar Dinge zu beachten, u.a. geringerer Frauenanteil in der Branche, Konzept im Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils,....<sup>2</sup>

### Frauen fürs Unternehmen durch geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen gewinnen

Durch die Art und Weise wie etwas beschrieben wird, entstehen bei Menschen Bilder im Kopf: Durch das Verwenden der männlichen Form in einer Stellenausschreibung gehen sowohl Männer, als auch Frauen automatisch eher von einem höheren Männeranteil in dem jeweiligen Unternehmen, Betrieb und der Branche aus. Bei Stellenausschreibungen kommt dazu, dass auch das Anforderungsprofil Bilder im Kopf erzeugt, welche Person hier gesucht sein könnte. Gewünschte oder gesuchte Eigenschaften, wie „offensiv“, „durchsetzungsfähig“ oder „analytisch“, veranlasst viele Frauen dazu, die Stellenausschreibung links liegen zu lassen. Denn diese Begriffe werden häufig eher mit „typisch männlichen“ Eigenschaften verbunden. Dadurch, dass sich Frauen so weniger angesprochen fühlen und als weniger geeignet für die ausgeschriebene Stelle empfinden, bewerben sie sich erst gar nicht.

### Beispiel: Gendergerechte Stellenanzeigen bei VW

Die Volkswagen AG hat deshalb im Rahmen der Frauenfördermaßnahmen eine Diversity-Werkstatt zur Neugestaltung von Stellenanzeigen durchgeführt. Die Idee: Die Vorzüge der Position in den Vordergrund rücken,

<sup>1</sup> [Weiterführende Informationen zum Thema „Diskriminierung in Stellenausschreibungen“ gibt es in der gleichlautenden Studie der Antidiskriminierungsstelle.](#)

<sup>2</sup> Vgl. hierzu weiterführend ADS: Fair in den Job, S. 15, sowie IG Metall: Handlungshilfe AGG

nicht die Anforderungen. Das Ergebnis: Auf eine Stelle haben sich nach der Umformulierung statt 8 Personen, 76 beworben (Steigerung um 850 Prozent!). Es fühlten sich deutlich mehr Frauen angesprochen (5 Mal so viele). Auch die „Passung“ der Bewerber\*innen war deutlich besser als vor der Umformulierung.

### Checkliste

Folgende Hinweise können helfen, Stellenausschreibungen im eigenen Unternehmen zu prüfen:

- ▶ Ist die Stellenausschreibung möglichst geschlechtsneutral geschrieben?  
Ungünstig ist die Verwendung der männlichen Form mit dem Zusatz (m/w/d)  
Günstiger ist beispielsweise anstatt „Suche Ingenieur (m/w/d)“ „Bewerber\*in mit abgeschlossenem Studium der Ingenieurwissenschaften gesucht“
- ▶ Bezieht sich das Anforderungsprofil überwiegend auf „typisch männliche“ oder „typisch weibliche“ Eigenschaften? (siehe Alternativen unten)  
z.B. durch das Weglassen von Formulierungen wie: „hohe körperliche Arbeitskraft gesucht“
- ▶ Das Anforderungsprofil sollte realistisch und nicht zu umfangreich sein.  
u.a. Aufzeigen persönlicher Entwicklungspotenziale statt Auflistung von Anforderungen

- ▶ Falls Bilder in der Stellenausschreibung vorhanden sind, wurde versucht möglichst viel Vielfalt abzubilden (z.B. Frauen/Männer, junge/alte, Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte)?
- ▶ Förderlich kann es sein, wenn in der Stellenausschreibung explizit die Bewerbung von Frauen begrüßt und/oder ein Bekenntnis zu einer vielfältigen oder familienfreundlichen Unternehmenskultur formuliert wird.
- ▶ Wurden möglicherweise folgende Angebote oder Möglichkeiten eingebaut: Angebote zur Förderung der Work-Life-Balance? Frauenförderprogramme? Diversity Management?
- ▶ Wurden gewünschte Arbeitsweisen ausformuliert, statt gewünschte Eigenschaften der Bewerber\*innen (z.B. „selbstständiges Arbeiten“ anstatt „suchen autonome Bewerber\*innen“)?

### Stellen geschlechtsneutral beschreiben

Schon die Beschreibung einer Stelle kann für unterschiedliche Menschen eher ansprechend oder eher abschreckend wirken. Die Erfahrungen zeigen, dass sich Frauen eher auf Stellen bewerben, in denen sie sich wiedererkennen. Hilfreich kann es sein, gewollte Eigenschaften eher neutral zu umschreiben oder Eigenschaften zu benennen, die in unserer Gesellschaft eher Frauen zugesprochen werden.

**Statt:** entschlossen, durchsetzungsfähig, selbstbewusst, offensiv, analytisch, zielstrebig, entscheidungsfähig, autark, stark, unabhängig, konkurrenzfähig, geschickt in Verhandlungen

**Alternativen:** Teamfähigkeit, verantwortungsvoll, hohe Auffassungsgabe, engagiert, selbstständig, kommunikationsfähig, konfliktfähig, kooperativ, loyal, vertrauenswürdig, wortgewandt, gewissenhaft, strukturiert, kontaktfreudig, zuverlässig, wertschätzend, pünktlich, empathisch, kommunikationsfähig, sympathisch, motiviert, kreativ, aufgeschlossen, unterstützend