



Leitfaden zur Erstellung gender-neutraler Stellenanzeigen

Warum sind gender-neutrale Stellenanzeigen wichtig?

Gender-neutrale Stellenanzeigen tragen dazu bei, die Chancengleichheit zu fördern und den Bewerbendenkreis zu erweitern. Besonders in von Männern dominierten Berufsfeldern in denen Frauen unterrepräsentiert:

- Sprache beeinflusst, wer sich angesprochen fühlt: Geschlechtsspezifische Formulierungen können dazu führen, dass sich bestimmte Gruppen (z. B. Frauen) weniger eingeladen fühlen, sich zu bewerben.
- Studien zeigen, dass gender-neutrale Sprache die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich Frauen und diverse Talente auf eine Stelle bewerben (Horvath & Sczesny, 2014).
- Studien zeigen, dass Frauen seltener als kompetent für Führungspositionen wahrgenommen werden – ein Problem, das durch gezielte Sprache in Stellenausschreibungen abgemildert werden kann. Heilman (2001)
- Unternehmen, die auf Diversität setzen, profitieren von einer besseren Innovationskraft, höheren Mitarbeiterzufriedenheit und stärkeren wirtschaftlichen Leistung (McKinsey, 2020).
- Eine inklusive Sprache signalisiert, dass alle Geschlechter willkommen sind und steigert so die Attraktivität des Unternehmens für eine vielfältige Belegschaft.
- Gender-neutrale Sprache zeigt, dass ein Unternehmen moderne Werte lebt und sich aktiv für Gleichberechtigung einsetzt.

Wesentliche Optionen/Maßnahmen für gender-neutrale Stellenanzeigen

1) Gender-neutrale Berufsbezeichnungen

Die Berufsbezeichnung ist ein zentraler Faktor für eine Stellenanzeige und muss gender-neutral gestaltet sein. Es gibt drei Möglichkeiten:

Methode	Beschreibung	Beispiele
Beidnennung	Beide Geschlechter explizit benennen, idealerweise die weibliche Form zuerst..	Projektleiterin / Projektleiter, Geschäftsführerin / Geschäftsführer
Neutrale Bezeichnung	Verwendung einer geschlechtsneutralen Form.	Projektleitung, Geschäftsführung, Fachkraft
Genderzeichen	Mit Symbol des Gendersternchen, werden, alle Geschlechter einbezogen.	Projektleiter*innen, Geschäftsführer*innen

2) Gender-neutrale Wortwahl

Bestimmte Begriffe werden unbewusst eher mit Männern oder Frauen assoziiert. Eine ausgewogene Verwendung dieser Begriffe ist entscheidend.

Männlich konnotierte Begriffe	Weiblich konnotierte Begriffe
Aktiv, ambitioniert, analytisch, anspruchsvoll, autoritär, belastbar, bestimmend, direkt, dominant, durchsetzungsstark, effizient, eigenständig, entscheidungsfreudig, erfahren, führungsstark, führungsverantwortung, herausfordernd, hierarchisch, initiativ, innovationsgetrieben, kaltblütig, konkurrenzfähig, leistungsorientiert, logisch, machtbewusst, objektiv, risikofreudig, selbstbewusst, selbstständig, stärke / kraft, strategisch, tatkräftig, technisch versiert, unabhängig, wettbewerbsorientiert, zielstrebig.	Achtsam, ausgleichend, bedächtig, beziehungsorientiert, begeisterungsfähig, behutsam, einfühlsam, ehrlich, emotional, empathisch, engagiert, freundlich, fröhlich, geduldig, gemeinschaftsorientiert, harmoniebedacht, inspirierend, kommunikativ, kooperativ, kreativ, leidenschaftlich, lernbereit, loyal, motivierend, nahbar, nachhaltig, offen, rücksichtsvoll, sanft, sensibel, sozial, unterstützend, verlässlich, verständnisvoll, vertrauensvoll, warmherzig, wertschätzend, zwischenmenschlich, zusammen / teamorientiert.

Quellen: Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011), Coco New Media / DAX-Unternehmen und geschlechtergerechte Sprache (2021)

Tipp: Kombinieren Sie beide Sprachstile, um eine inklusive und ausgewogene Ansprache zu gewährleisten.

3) Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Präferenzen für Jobattribute

Obwohl sich Männer und Frauen in vielen beruflichen Eigenschaften ähnlich sind, gibt es leichte Unterschiede in der Gewichtung von Arbeitsplatzfaktoren:

Von Männern bevorzugt	Von Frauen bevorzugt
Aufstiegschancen, Autonomie, Autorität, Entscheidungsfreiheit, Effizienz, Ergebnisorientierung, Führungsverantwortung, Gehalt, Karrierechancen, Konkurrenzfähigkeit, Leistungsorientierung, Macht, Prestige, Status, Strategische Verantwortung, Technische Herausforderungen, Unternehmerisches Denken, Unabhängigkeit, Wettbewerb, Zielorientierung,	Angenehme Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, Ausgewogene Work-Life-Balance, Berufliche Sicherheit, Flexible Arbeitszeiten, Gute Team-Atmosphäre und Führungspersonen, Kooperative Arbeitskultur, Sinnstiftende Tätigkeiten, Soziale Interaktion, Unterstützende Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wertschätzung und Anerkennung, Weiterbildungsmöglichkeiten.

Quellen: Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007), Eurofound (2020)

Hinweis: Frauen in männlich dominierten Berufen ähneln in ihren Präferenzen oft männlichen Kollegen, bewerten soziale Aspekte der Arbeit jedoch weiterhin höher

4) Geschlechtergerechte Anrede und Ansprache

- **Vermeidung geschlechtsspezifischer Begriffe:** Statt „Sehr geehrte Damen und Herren“ besser „Sehr geehrte Bewerbende“ oder „Sehr geehrtes Team“ verwenden.
- **Direkte Ansprache in der Du- oder Sie-Form:** Formulierungen wie „Du bist ein innovativ“ oder „Sie bringen Engagement mit“ vermeiden geschlechtsspezifische Zuschreibungen.
- **Verwendung inklusiver Sprachformen:** Beispielsweise „Interessierte“ statt „Bewerber“, „Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“.

5) Visuelle Gestaltung und Bildsprache

- **Ausgewogene Bildauswahl:** Stellenanzeigen mit ausschließlich männlich dominierten Bildern können unbewusst abschreckend auf Frauen wirken. Eine diversere Bildsprache spricht mehr Menschen an.
- **Vermeidung klischeehafter Darstellungen:** Bei der Auswahl von Bildern sollten klischeehafte Darstellungen vermieden werden (z. B. Männer als Führungskräfte, Frauen als Assistenzkräfte).
- **Authentizität:** Bilder sollten die tatsächliche Vielfalt im Unternehmen widerspiegeln, um eine glaubwürdige und einladende Atmosphäre zu schaffen.

6) Inklusive und diskriminierungsfreie Sprache

- **Vermeidung von Altersdiskriminierung:** Begriffe wie „junges Team“ oder „dynamische Mitarbeitende“ können ältere Bewerber ausschließen. Alternativ: „Erfahrenes und engagiertes Team“ oder „Wir suchen motivierte Fachkräfte“.
- **Barrierefreie Formulierungen:** Fachbegriffe oder Anglizismen sollten vermieden oder verständlich erklärt werden, um Menschen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen anzusprechen.
- **Vermeidung indirekter Diskriminierung:** Manche Formulierungen können unbewusst ausschließend wirken, z. B. „perfektes Deutsch erforderlich“ – besser wäre „sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift“.

7) Flexible Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- **Hervorhebung flexibler Arbeitszeitmodelle:** Gender-neutrale Stellenausschreibungen sollten darauf hinweisen, dass das Unternehmen Homeoffice, Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten ermöglicht.
- **Work-Life-Balance betonen:** Begriffe wie „Familienfreundlichkeit“ oder „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ signalisieren, dass auch Menschen mit Care-Verpflichtungen willkommen sind.

8) Klare und realistische Anforderungsprofile

- **Unnötige Anforderungen vermeiden:** Studien zeigen, dass Frauen dazu neigen, sich nur zu bewerben, wenn sie nahezu alle Anforderungen erfüllen. Unternehmen sollten daher überlegen, ob bestimmte Anforderungen wirklich notwendig sind oder ob diese nur „nice-to-have“ sind.
- **Klare Trennung von Muss- und Kann-Anforderungen:** Die explizite Kennzeichnung von „Erforderliche Qualifikationen“ und „Wünschenswerte Qualifikationen“ hilft, Hemmschwellen zu reduzieren.
- **Hervorhebung von Entwicklungsmöglichkeiten:** Hinweise auf Weiterbildungen und Karriereförderung können unterschiedliche Personen ansprechen.

Fazit

Eine gender-neutrale Sprache in Stellenanzeigen ist ein wirkungsvolles Instrument, um ein vielfältiges Bewerber*innenfeld anzusprechen, Stereotype zu reduzieren und die Chancengleichheit zu erhöhen.