

Ansprechend, benachteiligungsfrei und rechtssicher

Tipps für die Formulierung
von Stellenanzeigen



Evangelische Kirche
in Deutschland

In Kooperation mit der Konferenz der
Genderreferate und Gleichstellungsstellen
in den Gliedkirchen der EKD

**Wir fördern die
berufliche
Gleichstellung
und die
Heterogenität
unter unseren
Mitarbeitenden .**

Inhalt

Aktuelle Anforderungen an Stellenanzeigen.....	4
Das Recht.....	6
Die Praxis: Das 1x1 inklusive Stellenanzeigen	8
Impressum	16

Aktuelle Anforderungen an Stellenanzeigen

Ob online geschaltet oder in einem Printmedium publiziert: Wer für die Aufgaben, die Kirche und Diakonie zu erfüllen haben, geeignetes Personal sucht, wird in der Regel eine Stellenanzeige veröffentlichen.

Stellenanzeigen informieren über die zu besetzende Stelle und vermitteln durch ihre Gestaltung, ihre Inhalte und ihre Wortwahl ein Bild von der Einrichtung, ihren Werten und ihrer Arbeitskultur. Bei der Formulierung ist Umsicht und Sorgfalt gefragt, denn die Anforderungen sind gestiegen.

■ **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und neues Personenstandsrecht stellen Anforderungen**

Seit 2006 regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dass niemand aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, bei der Stellenvergabe benachteiligt werden darf. Die neuere Rechtsprechung hat zudem herausgestellt, dass auch Kirche und

Diakonie die Kirchenmitgliedschaft von Bewerbenden nicht mehr bei allen Stellen, die sie zu besetzen haben, voraussetzen dürfen.

Auswirkungen für Stellenanzeigen hat auch die Neufassung des Personenstandsrechts, das neben „männlich“ und „weiblich“ mit „divers“ jetzt eine weitere Option für die Geschlechtsangabe kennt.

■ **Der Arbeitsmarkt verändert sich**

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt erfordert ein aktives Werben um Fachkräfte. Noch vor einigen Jahren war die Personalbeschaffung für kirchliche und diakonische Träger und Einrichtungen unproblematisch. Sie konnten sich aus einer Fülle von Bewerbungen die besten herausuchen. Mittlerweile liegt die Wahlmöglichkeit häufig aber auch auf Seiten der Beschäftigten. Sie können aus vielen Arbeitsangeboten diejenigen auswählen, die sie am stärksten ansprechen. Deshalb bestimmt die Art und Weise, wie eine Stellenanzeige formuliert ist, wesentlich mit, wer sich angesprochen fühlt und wie viele qualifizierte Personen sich bewerben.

Ab

■ Die Erwartungen potenzieller Bewerber*innen sind vielfältig

Damit Stellenanzeigen Resonanz finden, müssen sie Menschen mit unterschiedlichen Lebensvorstellungen und Lebenssituationen ansprechen. Neben den Arbeitsinhalten und der Höhe des Arbeitslohns machen vor allem Hinweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zu einer diversitätsoffenen Kultur ein Stellenangebot attraktiv.

■ Kirche und Diakonie können ihre Werte sichtbar machen

Wo die aktuellen Anforderungen sorgfältig umgesetzt werden, fördern sie eine Kultur, die die Ebenbildlichkeit Gottes und die daraus entspringende gleiche Würde aller Menschen erfahrbar macht. Diese Werte, für die wir als Kirche und Diakonie einstehen, werden so auch in der kirchlich-diakonischen Arbeitswelt hervorgehoben.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Informationen und Praxisbeispiele, wie Sie diese Kultur stärken, rechtliche Risiken vermeiden, inklusiv formulieren und möglichst viele und unterschiedliche Personen mit Ihrer Stellenanzeige ansprechen können.

Studie zeigt Verbesserungspotenzial

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt zu dem Ergebnis, dass Arbeitgebende eher selten die Möglichkeit nutzen, Stellenanzeigen so zu formulieren, dass sich möglichst viele und unterschiedliche Personen angesprochen fühlen. Auch eine geschlechtssensible Ansprache wird nicht durchgängig verwendet.

Link zur Studie:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Stellenanzeigen.pdf?__blob=publicationFile&v=5

sofort...

Das Recht

■ Stellen sind „merkmalsneutral“ auszuschreiben

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schreibt vor, dass Beschäftigte nicht wegen des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, benachteiligt werden dürfen.

Deshalb müssen Stellenanzeigen als Einstiegstor zur Beschäftigung in Bezug auf diese Merkmale grundsätzlich neutral formuliert werden. Im gesamten Text der Stellenanzeige darf im Regelfall weder unmittelbar noch mittelbar eines der genannten Unterscheidungsmerkmale für die Stellenvergabe eine Rolle spielen. Der Text muss also beispielsweise geschlechtsneutral formuliert sein, darf keine Bevorzugung einer bestimmten Altersgruppe enthalten und Menschen mit einer Behinderung nicht ausschließen. Auch Stellenanzeigen, die nicht sofort auf den ersten Blick erkennbar

gegen das AGG verstoßen, können durch verschiedene Formulierungen den Eindruck erwecken, dass die Stelle nicht allen potenziell Qualifizierten gleichermaßen offensteht.

Bei Verstößen besteht ein hohes Risiko für eine gerichtliche Auseinandersetzung. Eine nicht merkmalsneutrale Stellenausschreibung kann die Vermutung begründen, dass nach einem verbotenen Unterscheidungsmerkmal diskriminiert wurde. In diesem Fall muss die Einrichtung den Gegenbeweis führen, dass die Nichteinstellung einer Person keine Diskriminierung darstellt. Das wird häufig nicht gelingen. Auch Formulierungen, die nicht unmittelbar an ein Merkmal anknüpfen, aber nahelegen, dass die Stelle nicht allen Qualifizierten gleichermaßen offensteht, können bei einer Klage als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden. Wird in einer Stellenanzeige zum Beispiel nach Berufseinsteiger*innen gesucht, legt dies möglicherweise eine Benachteiligung aufgrund des Alters nahe.

Zur Verstärkung

■ Neue Rechtslage beim Merkmal „Geschlecht“

Im Dezember 2018 ist das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtsregister einzutragenden Angaben“ in Kraft getreten. Dieses Gesetz schafft im Personenstandsrecht eine dritte Kategorie „divers“ für das Merkmal Geschlecht.

Rechtlich liegt jedenfalls ein Indiz für eine Benachteiligung im Sinne des AGG vor, wenn ein Geschlecht in der Stellenanzeige nicht eingeschlossen ist. Deshalb sollte sie unbedingt so inklusiv formuliert sein, dass sie auch Menschen anspricht, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen. Die Doppelnennung der männlichen und weiblichen Form bei den Berufsbezeichnungen entspricht deshalb nicht mehr den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Die Kategorie „divers“

wurde für intergeschlechtliche Menschen geschaffen. Intergeschlechtlichkeit bzw. Intersexualität ist eine Variante der Geschlechtsentwicklung, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann.

Die Praxis: Das 1x1 inklusiver Stellenanzeigen

Um mögliche Klagen auf Schadensersatz zu vermeiden, werden in Stellenanzeigen verschiedene Formen verwendet, um die Vielfalt der Geschlechter zu berücksichtigen. Einige sind mehr, andere sind weniger geeignet, das Ziel der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Kriterien für die Eignung sind zum einen die Verständlichkeit und zum anderen die Vermeidung von Diskriminierungsrisiken.

■ **Sorgfalt lohnt sich: Neutrale Bezeichnungen finden**

Neutrale Berufs- und Stellenbezeichnungen erfüllen die Kriterien. Sie sprechen jedes Geschlecht in gleicher Weise an und erübrigen formelhafte Aneinanderreihungen und lange Kürzel-Zusätze.

Suchen Sie für Ihre Stellenanzeige deshalb nach neutralen Berufs- und Stellenbezeichnungen. Viele sind bereits eingeführt (z.B. „Fachkraft“, „Lehrkraft für ...“, „Servicekraft“, „Geschäftsführung“, „Leitung“). Durch die Änderung des Personenstandsrechts entwickeln sich außerdem zunehmend weitere neutrale Bezeichnungen. Mit etwas Mut zu neuen Formen finden sich kreative und ansprechende Lösungen.

Nutzen Sie auch neutrale Formulierungen für die Beschreibung des Profils der gesuchten Person sowie für die auf der Stelle zu erfüllenden Aufgaben und weitere Angaben in der Stellenanzeige.

■ **Den Gender-Stern verwenden**

Manchmal klingen neutrale Formen ungewohnt. Deshalb bietet sich auch die Stern-Schreibweise an. Bei dieser Form wird zwischen der männlichen und der weiblichen Form (Pfarrer*in, Diakon*in) oder zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Form (Kolleg*innen) ein Stern eingefügt. Diese aktuell gebräuchlichste typographische Lösung macht auch die dritte Geschlechtsoption deutlich sichtbar und erübrigt weitere formelhafte Zusätze und Kürzel.

■ **So eher nicht: „Diakon (m/w/d)“ – „Erzieher/in“**

In Stellenanzeigen sind diese Formen noch weit verbreitet. Sie enthalten allerdings Diskriminierungsrisiken, weil sie nicht alle Bewerbenden in gleicher Weise ansprechen. Sie sind deshalb nicht zu empfehlen.



Das Beispiel „Diakon (m/w/d)“ spricht nur Männer direkt an, Frauen und Personen mit dem Geschlecht „divers“ werden ausschließlich durch den Klammerzusatz berücksichtigt. Der Kürzel-Zusatz erfüllt zudem nicht das Kriterium der Verständlichkeit. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erkennt in dieser Form zwar keine unmittelbare Diskriminierung, aber sieht ein hohes Diskriminierungsrisiko, zumal im weiteren Textverlauf oft nur männliche Formen verwendet werden.

Der im zweiten Beispiel verwendete Schrägstrich wurde eingeführt, um Frauen und Männer zu adressieren. Inter- und transgeschlechtliche Menschen sind hier nicht in gleicher Weise angesprochen.

■ Warum reicht die männliche Form nicht aus?

Manchmal wird die Auffassung vertreten, durch die Verwendung der männlichen Form seien die anderen Geschlechter bereits eingeschlossen, weil das grammatische Geschlecht nichts mit dem Geschlecht einer Person zu tun habe.

Die Gesellschaft für deutsche Sprache weist darauf hin, dass diese Annahme nicht zutrifft. So gibt es Personenbezeichnungen, bei denen das Geschlecht einer Person ausschließlich durch das grammatische Geschlecht des Wortes festgestellt werden kann (z.B. der Synodale/die Synodale).

Sprachgewohnheiten sind allerdings oft zählebig. Auch das „generische Maskulinum“ findet noch Verwendung, obwohl die linguistische Forschung gezeigt hat, dass damit nicht-männliche Personen gedanklich in einem geringeren Maße bedacht und einbezogen sind.

Sprache lebt!

Sprache ist kein feststehendes Gebilde, sondern wandelt sich seit jeher im Laufe der Zeit, auch wenn man sich an Veränderungen erst einmal gewöhnen muss. Der Sprachwandel bewirkt, dass wir immer mehr Möglichkeiten haben, Dinge auszudrücken und damit einer komplexer werdenden Umwelt gerecht werden können.

m/w/d? Lieber nicht!

Oft wird hinter den Jobtitel der Zusatz (m/w/d) eingefügt, um dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung Genüge zu tun. Das Personenstandsrecht kennt allerdings schon seit 2013 die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag offen zu lassen. Dies bildet das Kürzel nicht ab und birgt deshalb selbst ein Diskriminierungsrisiko. Statt dieses formelhaften Kürzels empfiehlt es sich, neutrale Jobtitel oder den Stern zu verwenden.

■ Zur Bewerbung motivieren

Ausbildung, Kompetenz und Potenzial sind die entscheidenden Kriterien für die Gewinnung von Fachkräften. Angesichts des Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, andere irrelevante Aspekte bewusst auszuschließen. Seien Sie deshalb offen für Bewerbungen von Menschen, die es auf dem Arbeitsmarkt tendenziell schwerer haben. Dazu gehören z.B. inter- und transgeschlechtliche Menschen, Frauen in männerdominierten Berufen und in Führungspositionen, Männer in frauendominierten Berufsfeldern, ältere Personen, Zugewanderte und Menschen mit einer Behinderung.

■ Vorsicht bei der Beschreibung von Eigenschaften

Viele Stellenanzeigen führen beim Profil vor allem Eigenschaften auf, die Bewerbenende besitzen sollten. Studien belegen, dass manche Eigenschaften (z.B. „Sie sind belastbar, durchsetzungs- und führungsstark“) eher mit Männern, andere eher mit Frauen (z.B. „Sie sind kommunikativ, kontaktfreudig und teamfähig“) in Verbindung gebracht werden und dass z.B. Frauen sich durch Stellenaus-

schreibungen, die vor allem männlich konnotierte Eigenschaften aufführen, von einer Bewerbung abhalten lassen. Auch Älteren, Jüngeren oder Menschen mit Behinderung werden Eigenschaften eher zugeschrieben bzw. abgesprochen. Versuchen Sie deshalb, statt solcher Eigenschaften eher Tätigkeiten und Anforderungen zu beschreiben, die auf der ausgeschriebenen Position wahrgenommen werden sollen.

■ Die Frage der Kirchenmitgliedschaft

Auch in Kirche und Diakonie darf eine Kirchenmitgliedschaft nicht mehr für jede zu besetzende Stelle vorausgesetzt werden. Entscheidend ist, ob die Mitgliedschaft in der Kirche eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung“ darstellt (Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78 EG, s.a. § 9 Abs. 1 AGG). Das ist bei allen prägenden Stellen in den Bereichen Verkündigung, Liturgie, Seelsorge, religiöser Bildung und kirchlicher Leitung der Fall. Bei anderen Stellen kommt es auf die Art der Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung an. Wenn es nach der Art der Aufgabe, mit Blick auf die weiteren Mit-

Vielf

arbeitenden, die Größe der Einrichtung und ihr Umfeld möglich ist, können die Stellen auch Personen offenstehen, die einer anderen oder keiner Religion angehören.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 25. Oktober 2018 das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, nach kirchlichem Selbstverständnis über die Kirchenzugehörigkeit als berufliche Anforderung zu entscheiden, eingeschränkt. Gegen dieses Urteil hat das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. Verfassungsbeschwerde eingelegt. Bisher (Stand Ende 2020) ist darüber noch nicht entschieden worden.

In Zweifelsfällen sollte deshalb rechtliche Beratung eingeholt werden, etwa bei den Landeskirchenämtern und Konsistorien, den Diakonischen Werken, oder der EKD.

Ausnahme: das Merkmal Religion

Das AGG kennt eine „zulässige unterschiedliche Behandlung“ wegen der Religion. Die Anforderung, Mitglied der Kirche zu sein, kann für kirchliche und diakonische Einrichtungen gerechtfertigt sein. Allerdings dürfen auch Kirche und Diakonie nicht uneingeschränkt die Religionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung festlegen.

Achtung Wortwahl!

Auch bei Tätigkeiten, die eine hohe Sprachfähigkeit erfordern, stellt z.B. die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ eine Diskriminierung dar. Schreiben Sie stattdessen „sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift“ oder nennen Sie die erforderliche Niveaustufe nach Europäischem Referenzrahmen.

Vorsicht Foto!

Häufig werden Fotos benutzt, um auf eine Stellenanzeige aufmerksam zu machen. Doch Vorsicht: Durch die dargestellten Personen kann indirekt die Botschaft vermittelt werden, dass bestimmte Personengruppen bei der Besetzung der Stelle besonders im Blick sind. Andere können dadurch unbeabsichtigt von einer Bewerbung abgehalten werden.

alt ist wichtig...

■ **Mit Angeboten zur Vereinbarkeit aktiv werben**

Immer mehr Menschen achten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für sie ist die Möglichkeit, berufliche und familiäre Aufgaben zu verbinden, von zentraler Bedeutung für die Arbeitgeberwahl. Heben Sie deshalb hervor, wenn die Einrichtung Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu bieten hat. Das macht sie auf dem Arbeitsmarkt attraktiv.

■ **Benachteiligte Gruppen gezielt ansprechen**

Das AGG gestattet es, benachteiligte Gruppen durch geeignete und angemessene Maßnahmen zu fördern und die bestehenden Nachteile auszugleichen oder künftige zu verhindern (§ 5 AGG). Sie können in der Stellenausschreibung also ausdrücklich darauf hinweisen, bestimmte Gruppen bevorzugt einzustellen oder zu fördern. Dabei geht es etwa um Menschen mit Schwerbehinde-

rung und ihnen gleichgestellte Personen (§ 154 SGB IX). Zudem sehen viele landeskirchliche Gleichstellungsgesetze vor, dass Frauen bzw. das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden und dass darauf in Stellenausschreibungen hinzuweisen ist.

Eine Übersicht über die kirchlichen Gleichstellungsgesetze finden Sie unter www.ekd.de/Konferenz-der-Genderreferate-Gleichstellungsstellen-in-den-Gliedkirchen-der-EKD-28033.htm.

Chancenenger

Natürlich können Sie in Stellenanzeigen auch allgemein zum Ausdruck bringen, dass in Ihrer Einrichtung Wert auf Chancengerechtigkeit und Nichtdiskriminierung gelegt wird. Drei Beispiele:

„Vielfalt ist uns wichtig. Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen ungeachtet ihrer ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder ihrer sexuellen Identität.“

„Bei uns zählt Ihre Leistung ebenso wie Ihre Persönlichkeit, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Weltanschauung.“

„Wir fördern die berufliche Gleichstellung und bieten ein ‚berufundfamilie‘-zertifiziertes Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten und -modellen.“

Chancengerechtigkeit!

Beispiele...

- Wir suchen **eine* n Pfarrer* in/ ein Pfarrpaar!**
- **C-Musiker* in**
für den Orgeldienst und die Leitung der Kantorei gesucht
- **Im Evangelischen Pfarramt ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle im Gemeindesekretariat zu besetzen.**
Ihr Profil:
 - Sie haben eine abgeschlossene Berufsausbildung im Bereich Bürokommunikation/Verwaltung.
 - Sie sind sicher im Umgang mit MS-Office und arbeiten gern digital.
 - Sie sind kontaktfreudig, serviceorientiert und teamfähig.
 - Sie arbeiten strukturiert und sind selbstständiges Arbeiten nach Absprache gewohnt.
- Zur Verstärkung der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen suchen wir im Team des Referates Kinder- und Jugendarbeit eine*n **Jugendreferent* in**
- **Ab September ist die Stelle „Sachbearbeitung“ im Bereich Finanzbuchhaltung zu besetzen.**
Ihr Profil:
 - Wirtschaftliches Denken und Handeln, strukturiertes Analysieren,
 - Dipl.-Verwaltungsfachkraft, Bachelor oder Master,
 - Eigeninitiative, hohes Engagement und Organisationsvermögen

- **Mitarbeitende**
im Einsatzdienst Hausnotruf gesucht

- **Pflegefachkräfte**
in Voll- und Teilzeit gesucht

- **Fachkraft** für unsere
Haustechnik gesucht

- Wir suchen eine
Pädagogische Leitung

Das ist zu tun:

- Verantwortliche Leitung aller pädagogischen Prozesse und Konzepte
- Personalführung und Leitung des Teilhabemanagements
- Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit
- Steuerung von Budgets und Prozessen
- Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes

- Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Stelle
Projektmanagement
für das Referat Betriebswirtschaft zu besetzen.

- **Diese Broschüre zeigt**, wie Stellenanzeigen bei möglichst vielen und unterschiedlichen Personen Resonanz finden, wie rechtliche Risiken vermieden werden und wie Offenheit für Diversität zum Ausdruck gebracht werden kann.




Impressum

Herausgegeben von der
Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)
Herrenhäuser Straße 12 / 30419 Hannover
in Kooperation mit der Konferenz der
Genderreferate und Gleichstellungsstellen
in den Gliedkirchen der EKD
<https://www.ekd.de/Konferenz-der-Genderreferate-Gleichstellungsstellen-in-den-Gliedkirchen-der-EKD-28033.htm>

Kontakt
referat-fuer-chancengerechtigkeit@ekd.de

Projektteam: Dr. Kristin Bergmann, EKD;
Mirjam Roller, Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e.V.

Gestaltung: Rank Grafik Design

 klimaneutral gedruckt
DE-703-226GXX6
www.natureOffice.com

März 2021