



Diskriminierung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit

AGG-Konformität von Stellenausschreibungen

Eine Berliner Kurzanalyse



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung



Inhalt

Vorwort	S. 3
1. Rechtliche Grundlage	S. 4
2. Umfang und Zeitraum der Analyse	S. 4
3. Bewertungsgerüst	S. 5
4. Ergebnisse	S. 6
5. Merkmalsverteilung der „AGG-kritischen“ Ergebnisse	S. 6
5.1. Merkmal: Geschlecht	S. 7
5.2. Merkmal: Alter	S. 8
5.3. Merkmal: Religion und Weltanschauung	S. 9
5.4. Merkmal: Ethnische Herkunft	S. 9
6. Resümee	S. 9
7. Empfehlungen	S. 10
8. Best Practice	S. 11

Vorwort Eren Ünsal



„Männlich, jung und belastbar“ – das scheint die mehr oder wenige geheime Botschaft zu sein, die sich hinter mancher Stellenanzeige verbirgt. Dabei hält das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sehr klar fest, dass eine Arbeitsplatzausschreibung nicht mit einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion, der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Identität verbunden sein darf.

Die vorliegende Berliner Kurzanalyse entstand im Rahmen eines Praktikums in der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Isabel Koch, B.A., ging mit großer Sorgfalt und Kompetenz der Frage nach, inwieweit sich die Vorgaben des AGG in der Anzeigenpraxis von Berliner Unternehmen tatsächlich widerspiegeln. Sie untersuchte hierzu den Stellenteil dreier großer Berliner Tageszeitungen.

Entstanden ist eine hochinteressante Momentaufnahme, die zwar nicht wissenschaftlich repräsentativ sein kann, aber klare Tendenzen erkennen lässt. Diskriminierende Stellenanzeigen sind auch sechs Jahre nach Inkrafttreten des AGG keine Seltenheit und bleiben damit ein wichtiges Handlungsfeld unserer antidiskriminierungspolitischen Arbeit.

Ich freue mich, Ihnen im Folgenden die Ergebnisse der Analyse vorzustellen zu können und hoffe, dass sie die Sensibilität für eine AGG-konformere Stellenausschreibungspolitik erhöht und die Diskussion um chancengleiche Zugänge zur Erwerbstätigkeit befördert.



Eren Ünsal
Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung



1. Rechtliche Grundlagen

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat 2006 in Kraft.

§ 1 (Ziel des Gesetzes)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen

§ 2 Abs. 1 AGG (Anwendungsbereich)

Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...]

§ 11 AGG (Ausschreibung)

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 (Benachteiligungsverbot) ausgeschrieben werden.

2. Umfang und Zeitraum der Analyse

2.1. Umfang

Vier Samstagsausgaben dreier Berliner Zeitungen:

- Berliner Morgenpost
- Berliner Zeitung
- Der Tagesspiegel

Insgesamt wurden 4.126 Stellenausschreibungen untersucht.

2.2. Zeitraum

April 2012 (01.04.-29.04.)

2.3. Anmerkung

Die Ergebnisse dieser Analyse spiegeln Tendenzen wider und erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität.

3. Bewertungsgerüst

Die vorliegende Analyse unterscheidet nach:

- „AGG-konform“ und
- „AGG-kritisch“

3.1. „AGG-konforme Stellenausschreibungen“

1. „AGG-konforme“ Stellenausschreibungen schließen Menschen weder unmittelbar noch mittelbar aus Gründen

- der *ethnischen Herkunft*,
- des *Geschlechts*,
- der *Religion oder Weltanschauung*,
- einer *Behinderung*,
- des *Alters*
- oder der *sexuellen Identität*.

beim Zugang zur Erwerbstätigkeit aus.

2. Folgende Standards sollten bei „AGG-konformen“ Stellenausschreibungen eingehalten werden:

a) *bzgl. des Geschlechts*

- geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen.
- *und/oder* beide Geschlechter werden in der Ausschreibung genannt.

b) *bzgl. des Alters*

- Stellenausschreibungen sollten keine unmittelbaren Altersangaben (Altersgrenzen- oder Spannen) enthalten.
- Stellenausschreibungen sollten keine mittelbaren Altersangaben („Junges Team sucht“) enthalten.

c) *bzgl. ethnischer Herkunft*

- Stellenausschreibungen sollten keine bestimmte Herkunft als Einstellungskriterium voraussetzen.
- Stellenausschreibungen sollten keine muttersprachlichen Sprachkenntnisse als Einstellungskriterium voraussetzen.

d) *bzgl. Religion und Weltanschauung*

- Stellenausschreibungen sollten weder die Zugehörigkeit noch die Nichtzugehörigkeit zu einer Religions/Weltanschauungsgemeinschaft als Einstellungskriterium voraussetzen.

Ausnahme: In einigen Fällen ist nach § 9 AGG (der sogenannten „Kirchenklausel“) eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig (z.B. Küster/in in der evangelischen Kirche).

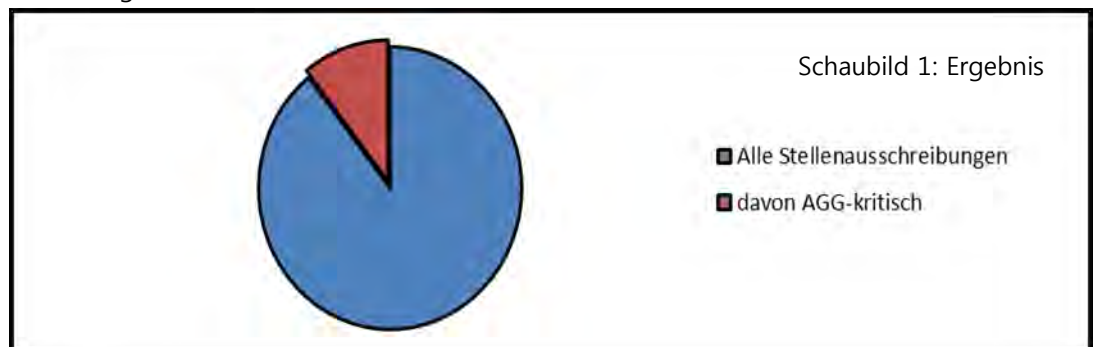
3.2. „AGG-kritische Stellenausschreibungen“

„AGG-kritische“ Stellenausschreibungen...

- ...schließen Menschen aus den o.g. Gründen beim Zugang zur Erwerbstätigkeit unmittelbar oder mittelbar aus.
- ... verstoßen damit unter Umständen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

4. Ergebnisse

- Von den untersuchten 4.126 Stellenanzeigen wurden 492, also rund 12% als „AGG-kritisch“ eingestuft.
- Der Anteil und die Merkmalsverteilung „AGG-kritischer“ Stellenausschreibungen unterscheiden sich in den drei Tageszeitungen kaum.
- Mögliche Mehrfachveröffentlichungen einiger Anzeigen in unterschiedlichen Tageszeitungen werden separat gezählt, da die Übereinstimmung nicht immer eindeutig ist.



5. Merkmalsverteilung der „AGG-kritischen“ Ergebnisse

- Von den kritisch formulierten Anzeigen sind 90% geschlechtsbezogen.
- Das Merkmal Alter spielt bei 10% der betroffenen Ausschreibungen eine Rolle.
- Religion und ethnische Herkunft sind in 1% bzw. unter 1% Voraussetzung/bzw. Ausschlusskriterium für den Zugang zu einer Erwerbsarbeit.
- Ein unzulässiger Ausschluss aufgrund der Merkmale sexuelle Identität oder Behinderung wurde nicht registriert.
- Einige Stellenanzeigen beinhalten eine **Mehrfachdiskriminierung** (bspw. Alter und Geschlecht).

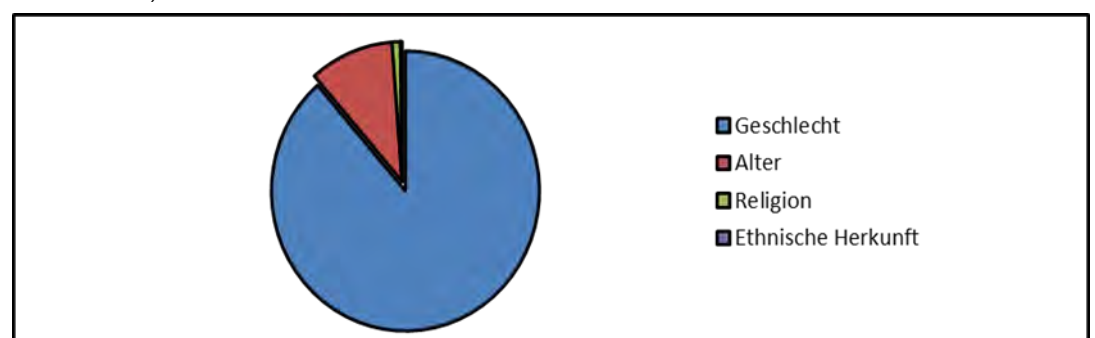


Schaubild 2: Merkmalsverteilung

5.1. Merkmal: Geschlecht

- Die „AGG-kritischen“ Ausschreibungen in den Berliner Zeitungen sind zu 90% (436x) einseitig geschlechtsbezogen.
- Männer und Frauen sind beinahe gleichermaßen betroffen.
- Die Betroffenheit variiert nach Branchen:
 - Frauen werden oftmals bei Anzeigen technischer Berufe ausgeschlossen.
 - Männer werden im Bereich der Gesundheitswirtschaft ausgeschlossen.

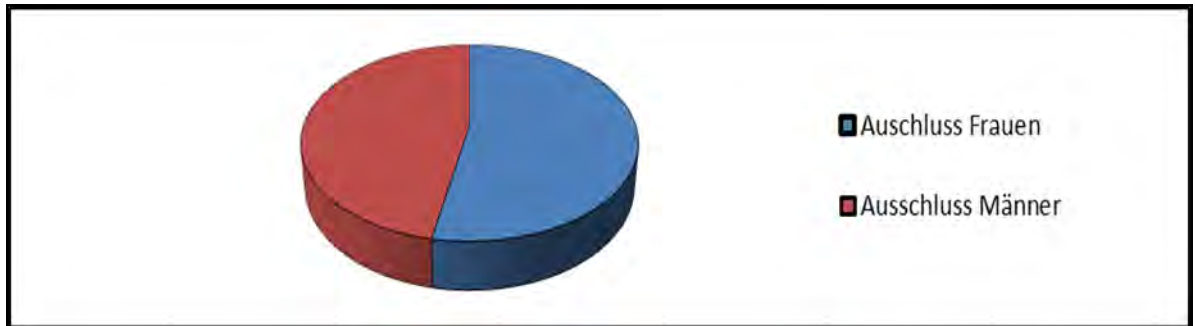


Schaubild 3: Merkmal Geschlecht

Sonderauswertung Geschlechterrollen

Medizinische Assistenz

- In 384 Anzeigen wird eine medizinische Assistenz gesucht.
- Von diesen 384 Anzeigen sind 27% - und damit deutlich über dem kritischen Durchschnitt - ausschließlich für Frauen ausgeschrieben.

Beispielanzeigen:

Arzthelferin
Junges, dynamisches Team sucht für moderne ZAP eine freundliche, engagierte **Zahmarztfachangestellte.**

ZAH-Perle gesucht
 die ihre Arbeit gerne, freudl., kompetent u. eigenverantwortlich in einem netten Team machen möchte.

Technische Berufe

Ebenso werden technische Berufe oft nur männlich ausgeschrieben.

Beispielanzeige:

LKW-Schlosser
 Transportunternehmen im südlichen Berliner Raum sucht zur Wartung, Pflege und Instandhaltung des Fuhrparks einen **LKW-Schlosser.**

5.2. Merkmal Alter

Insgesamt 10% von 492 Stellenausschreibungen weisen altersbezogene „AGG-kritische“ Formulierungen auf.

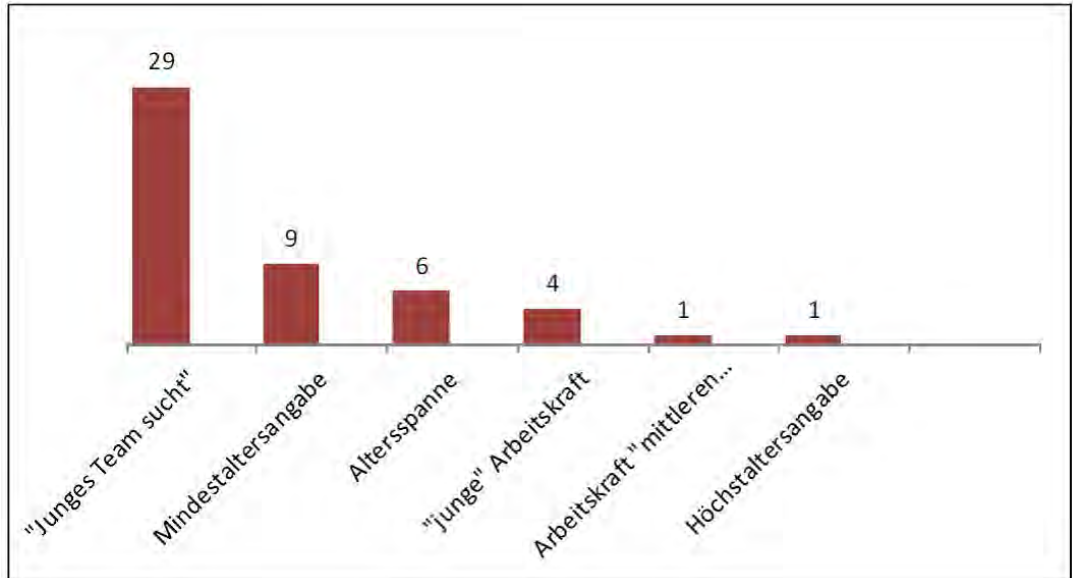


Schaubild 4: Merkmal Alter

Beispiele altersbezogene Stellenanzeigen

Bauleiter

Suchen kurzfristig zur Festeinstellung einen **jungen, motivierten Bauleiter**.

Servicekraft

Suchen eine/n **junge/n (bis max. 25 Jahre)** Serviceangestellte/n. Gute Bezahlung.

Telefonist/innen

MitarbeiterInnen für Telefonmarketing gesucht. **Min. 28 Jahre alt**.

Servicemitarbeiter/in

Servicemitarbeiter/in für A-la-carte Restaurants in 4* Hotel zur Verstärkung **unseres jungen Teams**, ab sofort, gesucht.

Assistentin

Berliner Unternehmen sucht **Assistentin**, ungebunden, reisefreudig, **20-40 J.**, abgeschl. Hochschulstudium/ Fremdsprachen. Übliche Unterlagen & **Foto**.



5.3. Merkmal Religion und Weltanschauung

Beispielanzeige:

Dipl.-Sozialarbeiter
Kirchlicher Wohlfahrtsverein mit Suchtberatung sucht einen **männlichen**
Diplom-Sozialarbeiter für unsere Alkoholberatungsstätte. Erfahrung im
Suchtbereich **sowie Kirchenzugehörigkeit sind Voraussetzungen.**

5.4. Ethnische Herkunft

Beispielanzeige:

www-Recherche
Ausländische/-r Muttersprachler/-in mit guten Deutschkenntnissen für www-
Recherche gesucht.

6. Resümee

- Auch sechs Jahre nach Inkrafttreten des AGG sind 12% der in Berliner Tageszeitungen veröffentlichten Stellenanzeigen als „AGG-kritisch“ einzustufen.
- 90% aller „AGG-kritischen“ Anzeigen sind geschlechtsbezogen, 10% betreffen das Alter und ca. 1% die Religion bzw. ethnische Zugehörigkeit.
- Es fällt auf, dass vor allem Kleinunternehmen, kleine und mittelständische Betriebe „anfällig“ für „AGG-kritische“ Stellenanzeigen sind.
- Auch „AGG-konforme“ Ausschreibungen erfüllen die Voraussetzungen oft nur in gerade ausreichendem Maße. Dies betrifft insbesondere geschlechtsneutrale Anzeigen:
Beispiel: Verkäufer (m/w) gesucht

7. Empfehlungen

Beispiel 1

Eine diskriminierend formulierte Stellenanzeige, die das **Geschlecht** betrifft:

„**Erfahrene Sekretärin** gesucht für Steuerbüro mit guter Schreibfähigkeit [...]“

besser: „Bürofachkraft für Sekretariatsaufgaben gesucht [...]“

Beispiel 2

Eine diskriminierend formulierte Stellenanzeige, die das **Alter** betrifft:

„ChauffeurIn **zwischen 30 und 40 Jahren** gesucht mit englischen Sprachkenntnissen und min. 3-jähriger Berufserfahrung“

besser: Keine Altersangabe: Besitz des Führerscheins und Fahrerfahrung

Beispiel 3

Eine diskriminierend formulierte Stellenanzeige, welche die **Religion** betrifft:

„Sozialpädagoge oder Sozialpädagogin im Suchtbereich bei einem kirchlichen Wohlfahrtsverein gesucht. **Kirchenzugehörigkeit ist Voraussetzung.**“

besser: soweit nicht die Ausnahmeregelung nach § 9 AGG eindeutig greift, wäre anzuraten auf die Kirchenzugehörigkeit als Einstellungskriterium zu verzichten.

Beispiel 4

Eine diskriminierend formulierte Stellenanzeige, welche die **ethnische Herkunft** betrifft:

„Englische/r **Muttersprachler/in** für Internetrecherche gesucht“

besser: „[...] mit sehr guten Englischkenntnissen für Internetrecherche gesucht“



8. Best Practice

Beispielanzeige:

Dipl.-SozialarbeiterIn

Interkulturelles Team in Neukölln sucht eine/n engagierte/n Diplom-Sozialarbeiter/in für die „Migrationsberatung erwachsener Zuwanderer“ mit Polnischkenntnissen.

Impressum

Herausgeberin:
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Recherche und Analyse: Isabel Koch
Fotos und Gestaltung: Isabel Koch

Download der Onlinepublikation:
www.berlin.de/lads

V.i.S.d.P.
Dr. Peter Ziegler
Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Dieser Bericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Er ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Berlin, Juli 2012