

Formulierungsvorschläge für diversitätssensible Stellenausschreibungen

Seit dem „Gesetz zur Änderung der in das Geburtsregister einzutragenden Angaben“ und dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu einem dritten, positiven Geschlechtseintrag ist bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen auf eine genderinklusive Ausdrucksweise zu achten. Diese ist häufig mit Unsicherheiten verbunden. Die nachstehenden Formulierungsvorschläge sollen Anregung geben und dabei helfen, eine gender- und diversitätsbewusste Sprache zu etablieren.

Stellenausschreibungen sind ein wichtiger Faktor für potentielle neue Mitarbeiter*innen und Talente. Unterschiedliche Studien (bspw. die Diversity Studie von Professional Difference, 2012) zeigen, dass die Adressierung von Vielfalt einen Arbeitgeber attraktiver macht und mehr Menschen anspricht. Einen kritischen Blick auf Stellenanzeigen zu werfen kann also dabei helfen, als attraktive(re) Arbeitsstelle aufzufallen und mehr Bewerber*innen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Blickwinkeln anzusprechen.

Um **Stellenausschreibungen** so zu formulieren, dass sich Personen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten angesprochen fühlen, gibt es verschiedene Varianten:

Variante	Beispiel
Fokus auf Funktion oder Aufgabe einer Stelle	<ul style="list-style-type: none"> • Person zur IT-Entwicklung gesucht • Stelle in der Verwaltung zu besetzen • Sekretariatskräfte gesucht
Personalisierte Form mit genderbewusste Schriftsprache	<ul style="list-style-type: none"> • Hausmeister*in gesucht • Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in gesucht
Anschließen der sogenannten Genderklammer	<ul style="list-style-type: none"> • Person in IT-Entwicklung (all genders welcome) • Verwaltungsangestellte*r mit Sekretariatsaufgaben (w/m/divers) • Systemadministration (gn) [<i>gn = genderneutral</i>] • Koordinationsstelle (m/w/it) [<i>i = inter, t = trans</i>]

Wichtiger Hinweis: Wir raten momentan davon ab, „divers“ durch „d“ abzukürzen, da dies zu Missverständnissen führen kann, bis sich der Ausdruck „divers“ umfassend etabliert hat. Im internationalen Raum steht ‚d‘ für „disabled“, also eine andere Dimension von Diversität. Außerdem wurde das ‚d‘ im deutschsprachigen Raum auch als für „deutsch“ stehend missinterpretiert. Solche Falschinterpretationen sollten vermieden werden.

VIELFALTSMANAGEMENT

Sollten **Online-Bewerbungstools** und **Dropdown-Menüs** verwendet oder entwickelt werden sollten neben „weiblich“, „männlich“ als Optionen für die Geschlechtsauswahl auch unbedingt „divers“ sowie eine offene Option wie „keine Angabe“ möglich sein. Das Anrede-Feld könnte als Pflichtauswahl entfallen oder die Auswahlmöglichkeiten, bspw. durch ein Freifeld, erweitert werden.

Im **Anforderungsprofil** der Stellenanzeige kann ebenso der Fokus auf die nötigen Fertigkeiten gelegt werden, anstatt sich in der Ausdrucksweise auf die gesuchte Person zu fokussieren. Um das erwünschte Profil losgelöst von Diversitätskategorien zu beschreiben, helfen folgende Formulierungen:

Ihr Profil:

- *erfolgreich abgeschlossenes Studium in ...*
- *Solide Kenntnisse auf dem Gebiet ...*
- *Wünschenswerte Erfahrungen mit ...*

Sollten Sie neue Talente persönlich ansprechen wollten, empfiehlt es sich, eine diversitätssensible Sprache zu verwenden, um die Wertschätzung von Diversity zu verdeutlichen.

Abschließend könnten Sie ihrer Stellenausschreibung entsprechende **Siegel** anfügen, die zeigen, welche Diversitäts-Dimensionen der Universität Rostock wichtig sind und wo sie bereits zertifiziert wurde.



Zertifikat familienfreundliche Hochschule (seit 2009)



charta der vielfalt



Unterzeichnung der Charta der Vielfalt (2009)



HRK-Audit Internationalisierung der Hochschulen (2010/11)

Bitte beachten Sie, dass neben der Stellenausschreibung auch Anschreiben, Verträge o.ä. in genderinklusive Schriftsprache gestaltet werden müssen.