

Bauhoff, Frauke; Schneider, Martin

## Article

# „Sekretärin des Vorstandes“ gesucht: Stellenanzeigen und die expressive Funktion des AGG

Industrielle Beziehungen

## Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

*Suggested Citation:* Bauhoff, Frauke; Schneider, Martin (2013) : „Sekretärin des Vorstandes“ gesucht: Stellenanzeigen und die expressive Funktion des AGG, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 20, Iss. 1, pp. 54-76,  
[https://doi.org/10.1688/1862-0035\\_IndB\\_2013\\_01\\_Bauhoff](https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2013_01_Bauhoff) ,  
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27179>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/195973>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Frauke Bauhoff, Martin Schneider\*

## „Sekretärin des Vorstandes“ gesucht: Stellenanzeigen und die expressive Funktion des AGG\*\*

**Zusammenfassung** – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verändert die Formulierung von Stellenanzeigen nicht durch Zwang oder die Furcht vor hohem Schadenersatz, sondern durch verschiedene soziale Effekte, die unter dem Stichwort der „expressiven Funktion“ des Rechts zusammengefasst werden. Die Idee der expressiven Funktion des AGG wird in diesem Beitrag geprüft anhand einer Inhaltsanalyse von 332 Stellenanzeigen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Neuen Westfälischen. Im Jahr 2005 waren 47 Prozent der Stellenanzeigen diskriminierend (im Sinne des AGG), im Jahr 2010 waren es nur noch 25 Prozent. Diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf das Alter sind beinahe völlig verschwunden. Diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf das Geschlecht sind zwar seltener geworden, kommen aber immer noch überraschend häufig vor: Im Jahr 2005 waren 36 Prozent der Anzeigen diskriminierend im Hinblick auf das Geschlecht, im Jahr 2010 immer noch 23 Prozent. Der Rückgang diskriminierender Formulierungen ist besonders stark bei kleineren Unternehmen (unter 250 Beschäftigten).

### Hiring “Female Secretary to the Board of Directors”: Job Adverts and the Expressive Function of the General Act on Equal Treatment

**Abstract** –The 2006 General Act on Equal Treatment brought about changes in the wording of job adverts not through coercion or employer concerns about compensation but, rather, via social effects that have been summarized under the term “expressive law”. In this paper, the idea of the expressive function of the General Act is tested through a content analysis of 332 job adverts published in the Frankfurter Allgemeine Zeitung (a national newspaper) and the Neue Westfälische (a regional newspaper). Overall, 47 percent of the job adverts published in 2005 was discriminating according to the stipulations of the Act. By 2010, the figure was only around 25 percent. Jobs adverts discriminating with respect to age had almost disappeared in 2010. There was also a decline in job adverts discriminating with respect to gender but the share is still surprisingly large. In particular, 36 percent of job adverts published in 2005 were discriminating with respect to gender. In 2010, the figure was still around 23 percent. The decline in discriminating job adverts was particularly strong among smaller firms (below 250 employees).

**Key words:** General Act on Equal Treatment, job adverts, hiring, discrimination, expressive law (JEL: M51, J71, K31)

---

\* Frauke Bauhoff, Universität Paderborn, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Warburger Str. 100, D – 33098 Paderborn. E-Mail: frauke.bauhoff@googlemail.com.

Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Warburger Str. 100, D – 33098 Paderborn.  
E-Mail: martin.schneider@uni-paderborn.de.

\*\* Artikel eingegangen: 24.10.2012  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 30.1.2013.

## 1. Einführung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006 hat eine lebhaftere Diskussion über Veränderungen in der Personalpolitik und insbesondere die neutrale, diskriminierungsfreie Formulierung von Stellenanzeigen ausgelöst. In zahlreichen Aufsätzen werden Arbeitgeber seither mit der Rechtslage vertraut gemacht (vgl. etwa Bissels/Lützel 2009; Burkard-Pötter 2012; Eckert 2006; Kamanabrou 2006; Selig 2010) und in verschiedenen Beiträgen werden recht weitgehende Auswirkungen des AGG für die Personalpolitik generell und die Personalauswahl im Speziellen als notwendig herausgestellt (vgl. etwa Oechsler/Klarmann 2008; Rühl/Hoffmann 2008; Schrader 2006; Stuber 2006; Wisskirchen 2006).

Die tatsächlichen Effekte des AGG für die Arbeitgeber sind deutlich moderater, als es die lebhaftere Diskussion erwarten lässt. Erstens hat das AGG den Diskriminierungsschutz nicht eingeführt, sondern lediglich weiterentwickelt und in einzelnen Punkten ergänzt (Däubler et al. 2007, Rn: 40). Das vorher existierende Verbot der Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts nach § 611a, b BGB ist mit dem AGG auf entsprechende Verbote der Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, wegen Behinderung, Alters und sexueller Identität ausgeweitet worden (§ 1 AGG). Das generelle Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG) gilt laut § 11 AGG auch für die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes, zu denen Stellenausschreibungen gehören. Eine Benachteiligung kann sich in Stellenanzeigen konkret dadurch ergeben, dass bestimmte Personengruppen aus sachlich nicht zu rechtfertigenden Gründen von der Ausschreibung faktisch ausgeschlossen werden, etwa wenn eine „Sekretärin“ oder „junge Führungskräfte“ gesucht werden.

Zweitens belastet das AGG die Arbeitgeber mit deutlich weniger Kosten und Risiken als allgemein angenommen. Zwar löst eine Stellenausschreibung, die gegen das Benachteiligungsverbot verstößt, eine Beweislastumkehr aus und könnte zu Unterlassungsklagen einer unüberschaubaren Zahl potenzieller Klägerinnen und Kläger führen (Stuber 2006: 50). Doch die Zahlungen, die ein Arbeitgeber zu leisten hätte, sind nach § 15 AGG auf maximal drei Monatsgehälter begrenzt. Zudem ist die befürchtete Klagewelle ausgeblieben (Rottleuthner/Mahlmann 2011: 395; Kern 2009: 234; Rastetter/Raasch 2009). Auch ein befürchtetes AGG-Hopping – die „rechtsmissbräuchliche Berufung auf das AGG“ in Klagen vor dem Arbeitsgericht (Rottleuthner/Mahlmann 2011: 340) hat kaum stattgefunden (vgl. empirisch Kern 2009). Zwei Unternehmensbefragungen kommen einhellig zu dem Ergebnis, dass den Unternehmen durch das AGG keine erheblichen Kosten erwachsen sind (Raasch/Rastetter 2009; Sieben/Schimmelpfeng 2011).

Es fragt sich, ob die geringen Kosten und die ausbleibende Klagewelle darauf zurückzuführen sind, dass die Arbeitgeber ihre Stellenausschreibungen in Reaktion auf das AGG gesetzeskonform gestalten – oder aber darauf, dass das AGG kaum Änderungen gebracht hat bzw. nur als „Sparversion“ (Rastetter/Raasch 2009) umgesetzt oder gar ignoriert wird. Diese Frage ist bislang ungeklärt. Es gibt keine empirische Evidenz darüber, wie sich Stellenanzeigen aufgrund des AGG tatsächlich verändert haben. Kern (2009) untersuchte Stellenanzeigen, die in den Jahren 2007 und 2008 in zwei Zeitungen veröffentlicht worden sind, im Hinblick darauf, ob sie so genannten

„AGG-Hoppern“ eine Aussicht auf einen Klageerfolg bieten. Er bezieht jedoch keine Stellenanzeigen vor Verabschiedung des AGG in die Studie mit ein, sodass kein Vorher-Nachhervergleich möglich ist.

Auszuschließen ist, dass eine empirische Bestandsaufnahme bislang ausgeblieben ist, weil sprachlich neutrale Stellenanzeigen unwichtig wären. Diskriminierungsfreie Stellenanzeigen können zwar keinen Arbeitgeber dazu zwingen, neutral, ohne Benachteiligung bestimmter Personengruppen zu rekrutieren. Doch selbst wenn sie nicht hinreichend sind für Diskriminierungsfreiheit, so sind diskriminierungsfreie Stellenanzeigen doch eine notwendige Bedingung für Chancengleichheit. Denn nichtneutrale Formulierungen schrecken bestimmte Personengruppen von einer Bewerbung ab, selbst wenn der Arbeitgeber gar keine Diskriminierung beabsichtigt. Daher ist das Wissen darüber, ob das AGG in hohem Maße zu neutralen Stellenanzeigen geführt hat, höchst relevant für die Frage nach der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Chancengleichheit wiederum darf sowohl aus sozialer als auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht als ein wichtiges Ziel gelten. „Quer durch die sozialen Gruppen und Milieus wird Diskriminierung grundsätzlich als ungerecht und verwerflich aufgefasst, weil sie unserem kulturellen Wertesystem, das auf Chancengleichheit, sozialer Fairness und Solidarität gründet, widerspricht“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2008: 18). Diskriminierungen verringern ökonomisch gesehen die Matching-Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, was angesichts des langfristig sinkenden Arbeitsangebots nicht wünschenswert ist, und lassen wichtige Fähigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern ungenutzt.

In diesem Beitrag wird die Frage nach der Veränderung der Stellenanzeigen aufgrund des AGG zum ersten Mal systematisch anhand von Inhaltsanalysen beantwortet. Nach einem kurzen Überblick zum Forschungsstand (Abschnitt 2) wird das AGG in Abschnitt 3 im Sinne der „Expressive-Law“-Theorie interpretiert (Cooter 1998): Das Gesetz verleiht der sozialen Norm „Chancengleichheit“ Ausdruck, ohne diese vollständig durch Sanktionen durchsetzen zu können. Arbeitgeber, die diskriminierende Stellenanzeigen veröffentlichen, werden dadurch nicht mit prohibitiv hohen Kosten belastet. Dennoch reduziert das AGG die Zahl der nichtneutralen Stellenanzeigen, und zwar aufgrund der expressiven Funktion des Gesetzes. Das AGG bringt die soziale Norm der Chancengleichheit zum Ausdruck, löst Klagen und informelle Sanktionen gegen zuwiderhandelnde Arbeitgeber aus und ändert in dem einen oder anderen Fall auch die Werthaltungen der Arbeitgeber. Empirische Evidenz, die mit der Idee der expressiven Funktion des AGG vereinbar ist, wird in Abschnitt 4 präsentiert. Anhand einer Inhaltsanalyse von 332 Stellenanzeigen – aus der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Neuen Westfälischen – wird die Diskriminierungsfreiheit von Stellenanzeigen untersucht. Ein Vergleich der Jahre 2005 und 2010 erlaubt es zu prüfen, inwiefern sich die Situation nach dem – und aufgrund des – AGG verändert hat. In Abschnitt 5 werden die Ergebnisse diskutiert und weiterführende Forschungsfragen angedrissen.

## **2. AGG und Inhaltsanalysen von Stellenanzeigen: Forschungsstand**

Stellenanzeigen sind leicht verfügbar und gerade in jüngerer Zeit zur Analyse von Qualifikationserfordernissen genutzt worden (vgl. etwa Sailer 2009). Auch finden sich

im englischsprachigen Schrifttum einige Beispiele von Studien, in denen Stellenanzeigen auf ihre Neutralität hin untersucht werden (Kuhn/Shen 2011; Darity/Mason 1998; van Ours/Ridder 1991; Barron/Bishop/Dunkelberg 1985). Eine inhaltsanalytische Bestandsaufnahme für Deutschland, inwiefern sich die Anzeigenpraxis durch das AGG verändert hat, liegt jedoch bislang nicht vor. Erst in sechs Studien ist für den deutschsprachigen Raum überhaupt die Diskriminierungsfreiheit von Stellenanzeigen inhaltsanalytisch untersucht worden. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse dieser Studien skizziert.

Für die deutschsprachige Schweiz sind Stellenanzeigen umfassend und für den Zeitraum seit 1950 gesammelt worden (Soziologisches Institut Universität Zürich 2011). Es konnte nachgewiesen werden, dass die Verbreitung nichtneutraler Stellenanzeigen für ausgewählte Berufsgruppen (Beschäftigte im Gastgewerbe, Bankangestellte, Zeichner und Zeichnerinnen sowie Pflegepersonal) messbar auf die Arbeitskräfteknappheit reagiert und über die Zeit tendenziell abgenommen hat (Salvisberg 2004; Bendel 1999).

Lechner (1985) untersuchte für die Jahre 1968, 1973 und 1984 Stellenanzeigen im Wiener Kurier und in der Süddeutschen Zeitung. Nichtneutral in Hinblick auf das Geschlecht waren mindestens 90 Prozent der Stellenanzeigen, allerdings mit abnehmender Tendenz.

Papst/Slupik (1984) untersuchten die im Jahr 1980 eingeführte Sollvorschrift des § 611a, b BGB anhand von Stellenanzeigen für juristische Tätigkeiten mit dem Referendariat als formale Voraussetzung. Obgleich der Anteil nichtneutraler Stellenanzeigen nach 1979 deutlich abnahm, lag er 1983 immer noch bei etwa 80 (!) Prozent.

Domsch/Lieberum/Hünke (1998) untersuchten mehr als 11.000 Stellenanzeigen für Fach- und Führungskräfte, veröffentlicht im Sommer 1997 in überregionalen Zeitungen. In dieser Untersuchung waren ein Drittel der Stellenanzeigen nicht geschlechtsneutral formuliert, wobei meist Männer gesucht wurden. Der Anteil an nichtneutralen Stellenanzeigen variierte zwischen den Berufsgruppen.

Kern (2009) zeigte das Potenzial auf, das sich AGG-Hoppfern durch Klagen bietet, indem er Stellenanzeigen im Zeitraum 2007 bis 2008 in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Stuttgarter Zeitung analysierte. Im Unterschied zu den übrigen Untersuchungen wurden diskriminierende Formulierungen nicht nur im Hinblick auf das Geschlecht, sondern auch im Hinblick auf die übrigen im AGG genannten Kriterien berücksichtigt. Dennoch lag hier der Anteil der als nichtneutral ermittelten Stellenanzeigen im Vergleich mit den bislang genannten Studien niedrig: je nach Zeitung zwischen drei und sechs Prozent.

Insgesamt deuten die Studien auf einen abnehmenden Grad an nichtneutralen Formulierungen in Stellenanzeigen hin. Während bis in die 1980er Jahre hinein geschlechtsspezifische Formulierungen in 80 bis 90 Prozent der Fälle gefunden wurden, lag der entsprechende Anteil in den 1990ern bei einem Drittel (Domsch/Lieberum/Hünke 1998) und in 2006/2007 unter 10 Prozent (Kern 2009). Die Studie von Papst/Slupnik (1984) zeigte die – allerdings begrenzte – Wirksamkeit einer gesetzlichen Regelung auf. Inwiefern auch das AGG zu einem Rückgang nichtneutraler Formulierungen geführt hat, ist allerdings offen.

### 3. Theorie

#### 3.1 Ein Modell der expressiven Funktion des AGG

In einer neueren interdisziplinären Rechtstheorie wird dem Recht eine expressive Funktion zugewiesen („expressive law“, vgl. Sunstein 1996; Cooter 1998, 2000; Licht 2008; Carbonara/Parisi/von Wangenheim 2008). Das heißt, ein Gesetz oder ein Gerichtsurteil hat vor allem die Aufgabe, eine soziale Norm zum Ausdruck zu bringen. Recht löst informelle Sanktionen in der Gesellschaft aus oder führt zu Änderungen in den Werthaltungen bzw. Präferenzen der Individuen. Das AGG bringt in dieser Interpretation die soziale Norm der Chancengleichheit bzw. Diskriminierungsfreiheit zum Ausdruck und befördert die Chancengleichheit auf diese Weise. Wenn Recht generell eine solche expressive Wirkung entfaltet, benötigt es keinen Zwang, um Verhalten zu ändern. Das AGG kann somit zu weniger nichtneutralen Stellenanzeigen führen, obwohl es keine scharfen Sanktionen des Zuwiderhandelns vorsieht. Allerdings unterbindet das AGG diskriminierende Formulierungen in Stellenanzeigen nicht vollständig, sofern Arbeitgeber ein Interesse an solchen diskriminierenden Stellenanzeigen haben.

Der Expressive Law-Ansatz unterstellt zunächst einen Akteur, der individuell rational seinen Nutzen maximiert, und steht insofern in der Tradition der ökonomischen Rechtsanalyse (vgl. etwa Schneider/Sadowski 2000). Rational agierende Arbeitgeber scheinen prinzipiell eine angemessene Annahme zu sein, um die Reaktionen der Arbeitgeber auf das AGG zu verstehen. So ist das AGG vor allem diskutiert worden im Hinblick auf die Kosten, die mit Schulungen, Beratungen und veränderten, aufwendigeren Personalauswahlverfahren verbunden sind. Viele Arbeitgeber gaben an, aufgrund der hohen Kosten und der geringen Risiken das AGG nicht umzusetzen (vgl. etwa Raasch/Rastetter 2009: 26). In der Tat ist nicht nur die Klagewelle ausgeblieben, auch die Kosten, die im Fall einer Klage und einer gerichtlichen Entscheidung gegen Arbeitgeber auf diese zukäme, sind überschaubar. Nach § 15 AGG sind eventuelle Entschädigungen auf maximal drei Monatsgehälter begrenzt. Somit kann das AGG nicht im eigentlichen Sinne zwingen, Stellenanzeigen neutral zu formulieren. Ein Ansatz in der ursprünglichen Variante der ökonomischen Rechtsanalyse würde daher prognostizieren, dass Arbeitgeber das AGG ignorieren.

Im Einklang mit dem Expressive-Law-Ansatz kann nun argumentiert werden, dass das AGG – wie Gesetzes- und Richterrecht generell – durch seine expressive Funktion verhaltenswirksam sein kann (Cooter 1998). Neben die Kosteneffekte des egoistisch-rational handelnden Akteurs treten soziale Effekte. Das Recht spiegelt die soziale Norm wider und verhilft ihr prominent zum Ausdruck. Verhaltenswirkungen werden dadurch ausgelöst, dass die Gesellschaft ein Zuwiderhandeln sanktioniert oder aber dass Arbeitgeber die Norm freiwillig aufgreifen, sei es, weil sie sie zum ersten Mal als solche durch das Gesetz wahrnehmen, sei es, dass sie die im Gesetz ausgedrückte Norm als eigenen Wert verinnerlichen, sei es, dass sie rechtliche Regulierungen per se befolgen (vgl. für diese Möglichkeiten Carbonara/Parisi/von Wangenheim 2008: 780). Auch die Annahme einer expressiven Funktion des AGG scheint angemessen zu sein. Chancengleichheit ist als soziale Norm so weit verbreitet, dass informelle gesellschaftliche Sanktionen denkbar sind. In einer repräsentativen Befragung der Antidiskrimi-

nierungsstelle, die im Zuge des AGG eingerichtet worden ist, gaben 37 Prozent der Befragten an, dass sie die folgende politische Aufgabe für „wichtig“ halten: „gleiche Bildungs- und Berufschancen für alle schaffen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2008: 40). In einer bereits zitierten Unternehmensbefragung bewerteten 46 Prozent der Befragten das AGG angesichts vorhandener Benachteiligungen positiv (Raasch/Rastetter 2009: 26). Auch in den Unternehmen kann das AGG somit an der sozialen Norm der Chancengleichheit anknüpfen. Zudem dürfte die expressive Funktion gerade für das AGG besonders ausgeprägt gewesen sein, da die intensive Diskussion in der Literatur und den Medien die Öffentlichkeit stark sensibilisiert haben.

Cooter (1998) folgend, wird ein einfaches ökonomisches Modell der expressiven Wirkung des AGG skizziert, aus dem sich testbare Hypothesen ableiten lassen (vgl. Abb. 1). Angenommen sei, dass Chancengleichheit eine anerkannte und gesamtwirtschaftlich produktive soziale Norm ist. Dies drückt sich in Abb. 1 so aus, dass der erwartete Ertrag eines Arbeitgebers mit dem Anteil an Stellenanzeigen, die insgesamt am Arbeitsmarkt nichtneutral formuliert sind, abnimmt, und zwar unabhängig davon, welche Strategie (neutrale oder nichtneutrale Stellenanzeigen) der individuelle Arbeitgeber verfolgt.

Allerdings stellt sich in einer Situation, in der alle Arbeitgeber Stellenanzeigen neutral formulieren (0% nichtneutrale Stellenanzeigen), der folgende Anreiz: Ein einzelner Arbeitgeber, der Stellenanzeigen neutral formuliert, kann seinen Ertrag erhöhen, indem er selbst zu nichtneutralen Stellenanzeigen übergeht, um beispielsweise Stellen gezielt auf die Zusammensetzung der eigenen Belegschaft hin zu besetzen. Umgekehrt gilt in einer Situation, in der alle Arbeitgeber Stellenanzeigen nichtneutral formulieren (100% nichtneutrale Stellenanzeigen): Ein einzelner Arbeitgeber, der Stellenanzeigen nichtneutral formuliert, kann seinen erwarteten Ertrag erhöhen, wenn er zu neutralen Stellenanzeigen übergeht, denn dann können hochproduktive Bewerberinnen oder Bewerber aus benachteiligten Gruppen gewonnen werden.

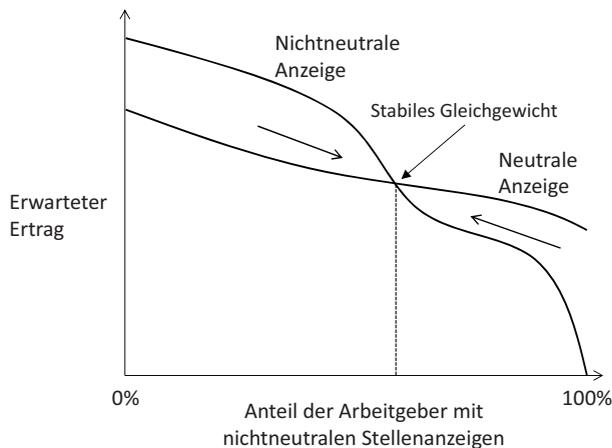
Die beiden Effekte lösen Anpassungsprozesse aus, die letztlich ein stabiles Gleichgewicht im Schnittpunkt der Kurven herstellen. Das Modell impliziert, dass sich im Gleichgewicht nur ein bestimmter Anteil von Arbeitgebern an die soziale Norm hält und dass umgekehrt ein Arbeitgeber-Anteil von mehr als null Prozent Stellenanzeigen nichtneutral formuliert.

Wie wirkt in diesem Modell ein Gesetz wie das AGG? Auch wenn es die soziale Norm nicht per Strafe durchsetzt, verleiht es ihr Ausdruck und übt so eine doppelte Wirkung auf Arbeitgeber aus, die bislang Anzeigen nichtneutral formulierten. Zum einen führt das Gesetz zu einem höheren Verbindlichkeits- und Bekanntheitsgrad der sozialen Norm. So hat die Verabschiedung des AGG ja zu einer breiten öffentlichen Diskussion geführt und Unternehmen für das Thema stark sensibilisiert. Arbeitgeber befolgen das Gesetz, weil es ein Gesetz ist, oder sie teilen die Norm der Chancengleichheit und handeln entsprechend. Zum anderen führt das Gesetz zu einer stärkeren gesellschaftlichen Sanktionierung der sozialen Norm. Arbeitgeber, die nichtneutrale Anzeigen formulieren, müssen mit mehr Klagen rechnen, da auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Gesetz sensibilisiert worden sind. Auch ein Reputationsverlust könnte Arbeitgeber treffen, die in der sozialen Wahrnehmung die Norm

brechen. Insgesamt senkt das AGG die – monetären und nichtmonetären – Erträge für Arbeitgeber, Anzeigen nichtneutral zu formulieren. In Abb. 1 drückt sich dies in einer Verschiebung der Kurve für nichtneutrale Anzeigen nach links unten aus (vgl. analog Cooter 1998: 593). Ein neues Gleichgewicht mit einem geringeren Anteil nichtneutraler Stellenanzeigen stellt sich ein.

Die Theorie des expressiven Rechts kann allerdings nicht als generelles Plädoyer gegen Sanktionen im Recht gewertet werden, denn ein Gesetz übt nicht notwendigerweise die oben abgeleitete Wirkung aus. Der prognostizierte Effekt des AGG auf das Gleichgewicht beruht vielmehr auf den Annahmen, dass Chancengleichheit in Form neutraler Stellenanzeigen gesamtwirtschaftlich produktiv ist, als soziale Norm gesellschaftlich positiv sanktioniert wird und sich Arbeitgeber teilweise freiwillig der Norm unterwerfen. Bei abweichenden Annahmen sind jedoch auch Mehrfachgleichgewichte oder Randlösungen möglich. Es wäre dann offen, in welche Richtung das AGG den Anteil neutraler Stellenanzeigen, wenn überhaupt, verändern würde (vgl. ausführlich Cooter 1998).

**Abb. 1: Anteil nichtneutraler Stellenanzeigen im stabilen Gleichgewicht**



Quelle: Eigene Erstellung in Anlehnung an Cooter (1998: 590)

### 3.2 Forschungsleitende Hypothesen

Das Modell von Cooter (1998) hat wichtige testbare Implikationen. Die expressive Funktion des AGG lässt zunächst erwarten, wie gerade abgeleitet, dass sich ein neues Gleichgewicht einstellt, in dem weniger Arbeitgeber Stellenanzeigen nichtneutral formulieren. *Als erste Hypothese ist demnach zu formulieren, dass im Jahr 2010 weniger nichtneutrale Formulierungen in den Stellenanzeigen zu finden waren als noch im Jahr 2005.*

Zwei weitere Implikationen lassen sich aus dem Modell ableiten. Sie können weitere Indizien liefern, dass ein möglicher Rückgang von 2005 auf 2010 zumindest teilweise dem Inkrafttreten des AGG zugerechnet werden kann und nicht etwa generell sich wandelnden Einstellungen zur Diskriminierung. Einen ersten Hinweis liefert eine Differenzierung nach der Größe des inserierenden Unternehmens. Größere Unter-

nehmen geben mehr Stellenanzeigen auf, stehen eher im Rampenlicht der Öffentlichkeit mit den entsprechend höheren Klagerisiken und sie besitzen mehr Ressourcen etwa in Form einer Personalabteilung, um auf die Einhaltung der Rechtsvorgaben zu achten (vgl. etwa Rastetter 2009: 50). Daher dürften Stellenanzeigen aus größeren Unternehmen vor dem AGG eher den rechtlichen Vorgaben entsprochen haben als diejenigen aus kleineren Unternehmen. Mancher Arbeitgeber eines kleineren Unternehmens wurde durch das AGG und die anschließende öffentliche Diskussion für das Thema vermutlich erstmals sensibilisiert. Die expressive Funktion des AGG dürfte daher vor allem bei kleineren Unternehmen sichtbar werden. Falls das AGG wirksam war, impliziert das: *Der Anteil nichtneutraler Stellenanzeigen in kleineren Unternehmen sollte im Jahr 2005 höher gewesen sein als in größeren Unternehmen, er sollte aber auch von 2005 bis 2010 stärker zurückgegangen sein als in größeren Unternehmen (zweite Hypothese).*

Einen weiteren Hinweis liefert die Unterscheidung zwischen den Kriterien. Schon vor dem AGG waren für die Merkmale Geschlecht und Behinderung rechtliche Regelungen in Kraft, nicht jedoch für die übrigen Merkmale. Erst mit dem AGG wurde der Anwendungsbereich des § 611 a, b BGB vom Merkmal „Geschlecht“ auf die übrigen Gründe für eine mögliche Diskriminierung ausgeweitet (§ 1 AGG). Somit hat das AGG der sozialen Norm der Chancengleichheit, die auch in Stellenausschreibungen zu beachten ist, in Bezug auf die übrigen Kriterien – Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Identität – zum ersten Mal einen weithin wahrgenommenen, gesetzlichen Ausdruck verliehen. Falls das AGG in dieser expressiven Funktion wirksam war, impliziert dies: *Der Rückgang nichtneutraler Stellenanzeigen sollte im Hinblick auf die Merkmale Alter, Rasse/ethnische Zugehörigkeit sowie Religion/Weltanschauung stärker ausfallen als im Hinblick auf Geschlecht und Behinderung (dritte Hypothese).*

## 4. Empirische Analyse

### 4.1 Erhebungsdesign

Als Untersuchungszeitraum wurden die Jahre 2005 und 2010 gewählt. Das AGG trat 2006 in Kraft. Die Praxis direkt vor und jene mit einigem Abstand nach Inkrafttreten des AGG wurden auf diese Weise miteinander verglichen. Zwischen 2006 und 2010 sind so viele Gerichtsentscheidungen und Kommentare vorgelegt worden, dass von einer klaren Rechtslage ausgegangen werden konnte. Stellenanzeigen in diesen beiden Jahren wurden aus Samstagsausgaben der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Neuen Westfälischen zufällig (bei einer systematischen Auswahl der Samstagsausgaben) ausgewählt (Rössler 2005: 56). Die Frankfurter Allgemeine Zeitung ist der wichtigste Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte in Deutschland (Lorenz/Rohrschneider 2009: 39). Die Neue Westfälische ist die auflagenstärkste Zeitung in Ost-Westfalen mit einem starken regionalen Stellenmarkt für Arbeitskräfte auf unteren und mittleren Hierarchiestufen (IVW 2011). Es wurden Stellenanzeigen von privaten wie öffentlichen Unternehmen in die Analyse einbezogen, genauso wie Stellenanzeigen, die von Arbeitgebern direkt, und solche, die von Personalvermittlern im Auftrag anderer Arbeitgeber veröffentlicht wurden.

Die Kodiereinheiten waren Wörter, Wortkombinationen und Bilder in den Stellenanzeigen, und zwar sowohl im Blickfang als auch im Kleintext der Anzeige. Das Kategoriensystem, das in Abschnitt 4.2 ausführlich dokumentiert wird, beruht zentral

auf dem Stand des Rechts, wie er sich in Gesetz und Gesetzeskommentaren herauskristallisiert hat. Für die sechs im AGG genannten Merkmale (Geschlecht, Alter, Rasse/ethnische Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität) wurde inhaltsanalytisch jeweils bestimmt, ob eine unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierung in der Formulierung vorlag. Trotz des deduktiv vorliegenden Kategoriensystems wurde das System im Verlauf der Analyse und insbesondere auf Basis eines Pretests revidiert und verfeinert. Es handelte sich demnach um eine Mischform aus deduktivem und induktivem Vorgehen und das Kategoriensystem kann als „Textbeobachtungsschema“ verstanden werden (Kromrey 2009: 311).

Die Informationen über die neutrale oder nichtneutrale Formulierung der Stellenanzeigen dienen als zu erklärende Variablen in dieser Studie. Daneben wurde inhaltsanalytisch eine ganze Reihe von erklärenden Variablen ermittelt. Jede inserierte Stelle wurde in einem Berufskategorienschema, das Blossfeld (1985) auf Basis von Berufskennziffern des Statistischen Bundesamtes entwickelt hat, eingeordnet. Angesichts des begrenzten Samples war eine differenzierte Nutzung der Berufskategorien jedoch wenig aussagekräftig. Daher wurden die Berufsgruppen zu zwei Gruppen zusammengefasst: hochqualifizierte Berufe (Management, Professionen, Ingenieur Tätigkeit) und die übrigen Berufe. Weiterhin wurde ermittelt, ob die ausgeschriebene Stelle eine englischsprachige Bezeichnung hatte und ob die Anzeige von einem Personalvermittler (nicht vom suchenden Arbeitgeber direkt) geschaltet worden war. Schließlich wurde auch die Beschäftigtenzahl des Unternehmens ermittelt und, sofern nicht in der Anzeige genannt, per Internetrecherche und durch Anruf beim entsprechenden Unternehmen ergänzt. Allerdings waren für viele Unternehmen nur ungefähre Beschäftigtenzahlen ermittelbar. Daher wurden auch hier zwei Kategorien gebildet: Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten und die übrigen Unternehmen.

Das Kategoriensystem wurde anhand eines Pretests mit acht Stellenanzeigen von einer weiteren Person überprüft. Es ergab sich eine sehr hohe Intercoderreliabilität von 0,94 (Diekmann 2008: 593; Atteslander 2008: 192). Die wenigen abweichenden Kodierungen wurden diskutiert und zu einer konsistenten Kodierung in der Hauptuntersuchung genutzt.

#### **4.2 Kategoriensystem**

Zentrales Element des Kategoriensystems ist die Auswertung der Stellenanzeigen nach der Rechtslage, wie sie sich in Gesetz, Gesetzeskommentaren und Gerichtsentscheidungen darstellt. In der Auswertung berücksichtigt wurden alle Gründe, die in § 1 AGG genannt werden: Rasse und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. In der Analyse stellte sich heraus, dass nichtneutrale Formulierungen vor allem mit Bezug auf das Geschlecht und das Alter zu finden waren. Diese Gründe nehmen daher im Folgenden den größten Raum ein.

Nichtneutrale Formulierungen können eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung darstellen, die in § 3 AGG unterschieden werden. Eine mittelbare Diskriminierung kann dann vorliegen, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ bestimmte Personen benachteiligen können (§ 3 Absatz 2 AGG). Die Frage, welche Formulierungen konkret als mittelbar diskriminierend zu

gelten haben, ist umstritten. In der Auswertung haben wir uns daher streng an die Beispiele aus Rechtsprechung und Kommentarliteratur gehalten. Wie sich in der Analyse allerdings zeigte, sind in der Praxis die Fälle unmittelbar diskriminierender Formulierungen ohnehin deutlich häufiger. Schließlich ist wichtig zu betonen, dass nicht jede Ungleichbehandlung als Diskriminierung zu werten ist. Entsprechende Spezialregelungen enthalten §§ 5, 8-10 AGG. Beispielsweise kann eine Ungleichbehandlung im Hinblick auf das Geschlecht dann gerechtfertigt sein, wenn nur ein Mann oder eine Frau die vertragliche Leistung erbringen kann. Solche Spezialregelungen wurden ebenfalls in der Auswertung berücksichtigt und entsprechende Formulierungen als neutral und diskriminierungsfrei kodiert. „Nichtneutrale“ Formulierungen sind in diesem Sinn definiert und werden im Folgenden immer synonym mit „diskriminierenden“ Formulierungen verwendet.

### *Geschlecht*

Eine Stellenausschreibung ist unmittelbar diskriminierend wegen des Geschlechts, wenn sie nicht zum Ausdruck bringt, dass sie für beide Geschlechter gelten soll (Schleusener/Suckow/Voigt 2011, § 11 Rn. 29). Einer geschlechtsneutralen Ausschreibung ist Genüge getan, wenn (Bauer/Göpfert/Krieger 2008, § 11 Rn. 9):

- der Berufsstand sowohl in männlicher als auch in weiblicher Form zum Beispiel Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin bzw. kürzer Sachbearbeiter/in,
- die männliche Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „m/w“ zum Beispiel Vertriebsfachbearbeiter (m/w),
- die Berufsbezeichnung mit einem Begriffsbestandteil, der eindeutig einem Geschlecht zuzuweisen ist, zum Beispiel Kaufmann, Krankenschwester mit dem Zusatz „m/w“,
- die ausnahmsweise gebräuchlichere feminine Berufsbezeichnungen, zum Beispiel Sekretärin, Arzthelferin mit dem Zusatz „m/w“,
- ein geschlechtsunabhängiger Oberbegriff, zum Beispiel Reinigungskraft,
- die maskuline Berufsbezeichnung im Plural (ArbG Stuttgart 5.9.2007 – 29 Ca 2793/07: Rn. 25),

verwendet wird.

Wird eine englische Berufsbezeichnung, wie zum Beispiel „Key Account Manager“, in einer ansonsten in deutscher Sprache verfassten Stellenausschreibung benutzt, ist der Zusatz „m/w“ erforderlich. Im englischen Sprachraum ist eine solche Berufsbezeichnung zwar geschlechtsneutral, im deutschen Sprachgebrauch wird jedoch mittlerweile auch die weibliche Variante „Managerin“ verwendet (Alenfelder 2006: 56).

Die geschlechtsunabhängige Formulierung muss im gesamten Ausschreibungstext verwendet werden, sowohl im Blickfang als auch im Kleintext der Ausschreibung. Als konform im Sinne des § 11 AGG sind die folgenden Anzeigeformulierungen zu betrachten:

- Der Blickfang der Anzeige sowie der Kleintext der Anzeige beziehen sich gleichermaßen auf Bewerbungen von Frauen und Männern.

- Im Blickfang wird der Berufsstand neutral genannt. Der Kleintext richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Bewerber.
- In der Stellenausschreibung wird mittels eines deutlich sichtbaren Vermerks klargestellt, dass mit der Ausschreibung ungeachtet ihres Wortlauts beide Geschlechter angesprochen seien (Schleusener/Suckow/Voigt, 2011, § 11 Rn. 31).

Nicht konform im Sinne des § 11 AGG sind dagegen die folgenden Anzeigenformulierungen:

- Die Stellenausschreibung ist ausschließlich für männliche Bewerber ausgeschrieben. Bewerberinnen werden an keinem Punkt explizit angesprochen.
- Die Stellenausschreibung ist ausschließlich für Bewerberinnen ausgeschrieben. Männliche Bewerber werden an keinem Punkt explizit angesprochen.
- Der Blickfang der Anzeige richtet sich ausschließlich an männliche Bewerber. Im Kleintext werden auch Bewerberinnen angesprochen.
- Der Blickfang der Stellenausschreibung richtet sich ausschließlich an Bewerberinnen. Im Kleintext werden auch männliche Bewerber angesprochen.
- Der Blickfang einer Stellenausschreibung richtet sich gleichermaßen an Bewerber und Bewerberinnen. Im Kleintext werden jedoch ausschließlich Bewerber oder ausschließlich Bewerberinnen angesprochen.
- Im Blickfang ist ein Berufsstand neutral angesprochen. Der Kleintext bezieht sich jedoch ausschließlich auf männliche Bewerber oder auf Bewerberinnen.

Ebenfalls nicht konform im Sinne des § 11 AGG (eine Ausnahme besteht im öffentlichen Dienst) sind Formulierungen wie „Bewerbungen von Frauen sind erwünscht“ oder „Bewerbungen von Frauen werden bevorzugt berücksichtigt“ (Schleusener/Suckow/Voigt 2011, § 11 Rn. 34).

In § 11 AGG wird eine sachliche und keine sprachliche Merkmalsneutralität verlangt. Als Problemfall gelten die Ausschreibungen, die sich sprachlich auf ein Geschlecht beziehen, sachlich jedoch als geschlechtsneutral eingestuft werden können. Eine sprachlich nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung verstößt nicht gegen § 11 AGG, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ersichtlich wird, dass die Ausschreibung zu Bewerbungen von Angehörigen beider Geschlechter gleichermaßen auffordert (Schleusener/Suckow/Voigt 2011, § 11 Rn. 33). Diese sachliche Geschlechtsneutralität wird zum Beispiel bei einem offensichtlichen Schreib- und Flüchtigkeitsfehler erkennbar. So hat das Landesarbeitsgericht Berlin in einem Urteil (16.5. 2001 – 13 Sa 393/01) entschieden, wenn ein Arbeitgeber in einer Zeitungsanzeige nach „Altenpfleger/innen oder Krankenschwestern“ sucht, trotz der Nichtnennung des männlichen Pendantes zu Krankenschwestern erkennbar ist, dass mit der Stellenausschreibung beide Geschlechter angesprochen werden sollen. Es wäre unsinnig anzunehmen, dass für dieselbe Stelle zwar sowohl männliche als auch weibliche Altenpfleger gesucht werden, nicht aber auch Krankenpfleger. Somit liegt in einem solchen Fall kein Verstoß gegen § 11 AGG vor.

Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts kommt in Betracht, wenn die Stellenausschreibung Fotos beinhaltet, die ausschließlich Frauen bzw. Männer zeigen (Selig 2010: 107).

### *Alter*

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 19.8.2010 (8 AZR 530/09) entschieden, dass eine Stellenausschreibung gegen das Altersdiskriminierungsverbot verstößt, wenn ein „junger“ Bewerber gesucht wird. Seitdem ist klar, dass nicht nur eine konkrete Alterseinschränkung in der Stellenausschreibung grundsätzlich unmittelbar diskriminierend ist („Sie sind zwischen ... Jahre und ... Jahre alt“, „Sie sind mindestens ... Jahre alt“, „Wir bevorzugen Mitarbeiter bis ... Jahre“, „In unser Team passen Sie am besten, wenn sie nicht älter als ... sind“), sondern auch allgemein gehaltene Altersangaben mit dem Gebot einer altersneutralen Ausschreibung nicht vereinbar sind („erfahrener alter Hase“, „junge dynamische Führungskraft“) (Raif 2011: 209; Boemke/Danko 2007: 95).

Eine Stellenausschreibung, in der nach Beschäftigten im ersten Berufs-/Tätigkeitsjahr gesucht wird, stellt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters im Sinne des § 3 Absatz 2 AGG dar (BAG 18.8.2009 – 1 ABR 47/08). Entsprechendes gilt für Ausschreibungen, in denen der Arbeitgeber „Berufsanfänger“ oder Mitarbeiter zur Vervollständigung „für sein junges dynamisches Team“ sucht (Schleusener/Suckow/Voigt 2011, § 11 Rn. 38; Däubler et al. 2007, § 11 Rn. 15). Nach Ansicht des LAG Hamburg (23.6.2010 – 5 Sa 14/10) verstößt selbst eine Stellenanzeige gegen §§ 7, 11 AGG, wenn das Merkmal „junges Team“ unter der Überschrift „Wir bieten Ihnen“ steht.

Verlangt der Arbeitgeber eine bestimmte Berufserfahrung in der Stellenausschreibung, kann ebenfalls eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vorliegen, da typischerweise nur ältere Arbeitnehmer Berufserfahrung vorweisen können (Bauer/Göpfert/Krieger 2008, § 11 Rn. 11). Ferner ist eine mittelbare Diskriminierung möglich, wenn ein Foto ausschließlich junge bzw. alte Menschen zeigt (Schleusener/Suckow/Voigt 2011, § 11 Rn. 38).

### *Die übrigen Merkmale*

Eindeutig diskriminierend wegen *Rasse/ethnischer Herkunft* sind Formulierungen wie etwa „kein Schwarzer“, „nur deutsche Arbeitnehmer“ oder „keine Ausländer“. Die Formulierung „Deutsch als Muttersprache“ stellt eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar. Dies gilt auch für den Fall, dass perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift Voraussetzung für die Besetzung der Stelle sind (ArbG Berlin 11.2.2009 – 55 Ca 16952/09). Desweiteren kann eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft gegeben sein, wenn in der Ausschreibung nur Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft bildlich gezeigt werden, zum Beispiel ausschließlich hellhäutige Männer (Selig 2010: 106).

Diskriminierend im Hinblick auf eine *Behinderung* ist zum Beispiel die Suche nach „körperlich uneingeschränkt leistungsfähigen“, „körperlich fitten“ oder „geistig beweglichen“ Mitarbeitern (Boemke/Danko 2007: 95). Keine Diskriminierung wegen einer Behinderung liegt dagegen vor, wenn der Arbeitgeber in einer Stellenausschrei-

bung Begriffe wie „flexibel“ und „belastbar“ verwendet. Bei diesen Begriffen handele es sich um Floskeln, die verdeutlichen sollen, dass für ein vielfältiges Aufgabengebiet auch erhebliches Engagement verlangt wird, und nicht, dass ein überdurchschnittlich belastbarer Arbeitnehmer gesucht wird (LAG Nürnberg 19.2.2008 – 6Sa 675/07: 149). Ebenfalls liegt keine Diskriminierung vor, wenn die Ausschreibung den Hinweis enthält, dass schwerbehinderte Bewerber bevorzugt eingestellt werden, da Nicht-Behinderte keinen Anspruch darauf haben, wie Behinderte behandelt zu werden. Das Gleiche gilt im Verhältnis zwischen Behinderten und Schwerbehinderten (Schleusener/Suckow/Voigt 2011, § 11 Rn. 40).

Unzulässig im Hinblick auf das Merkmal *Religion/Weltanschauung* ist die Suche nach einer „christlichen Reinigungskraft“. Ebenfalls unzulässig sind Formulierungen wie „Unser streng katholisch geführtes Krankenhaus“. Allerdings muss der Arbeitgeber kein Geheimnis um den Namen machen, auch wenn dieser merkmalsbezogene Präferenzen erkennen lässt (zum Beispiel Erzbischöfliches Krankenhaus St. Marien) (Schleusener/Suckow/Voigt 2011, § 11 Rn. 43).

Formulierungen, die an das Merkmal der *sexuellen Identität* anknüpfen, sind in Stellenausschreibungen kaum zu finden und sind daher weniger beispielintensiv. Ein Verstoß gegen § 11 AGG wegen der sexuellen Ausrichtung ist zum Beispiel in der Suche nach einem Ehepaar (zum Beispiel Hausmeisterehepaar) zu sehen (Nollert-Borasio/Perreng 2008, § 11 Rn. 3).

### 4.3 Daten und deskriptive Befunde

Insgesamt wurden 332 Stellenanzeigen ausgewertet. Zur Auswertung lagen ausnahmslos binär kodierte Variablen vor (siehe Tab. 1). Von den 332 Anzeigen waren 175 aus dem Jahr 2010, die übrigen 157 aus dem Jahr 2005. Der Neuen Westfälischen waren 178 Anzeigen entnommen, die übrigen 154 der Frankfurter Allgemeinen Zeitung.

**Tab. 1: Deskriptive Statistik**

Variable	Häufigkeit		N
	Absolut	relativ	
Nichtneutrale Stellenanzeigen, mindestens ein Grund, darunter <sup>1</sup>	117	35%	332
unmittelbar	110	33%	332
mittelbar	10	3%	332
im Hinblick auf Geschlecht	97	29%	332
im Hinblick auf Alter	29	9%	332
im Hinblick auf andere Gründe	2	1%	332
Jahr 2010	175	53%	332
Stelle für Hochqualifizierte <sup>2</sup>	146	44%	332
Neue Westfälische	178	54%	332
Englischer Job-Titel	35	11%	332
Personalvermittler	47	14%	332
Unternehmen>= 250 Mitarbeiter	148	60%	248

<sup>1</sup> Stellenanzeigen können aus mehreren Gründen nicht neutral sein.

<sup>2</sup> Berufsklassifikationen Manager, Professionen und Ingenieure laut Blossfeld (1985).

Stellenanzeigen für Hochqualifizierte machten 146 oder 44 Prozent der Anzeigen aus. Einen englischen Job-Titel trugen 35 oder 11 Prozent der ausgeschriebenen Stellen. Personalvermittler hatten in 47 Fällen oder 14 Prozent die Anzeigen veröffentlicht. Die Beschäftigtenzahl konnte in 248 Stellenanzeigen ermittelt werden. Von diesen Unternehmen beschäftigten 148 bzw. 60 Prozent mindestens 250 Mitarbeiter.

In 117 Anzeigen oder 35 Prozent wurde mindestens eine nichtneutrale Formulierung festgestellt. Einige Beispiele seien hier illustrierend angeführt.

- Formulierungen, die unmittelbar geschlechtsdiskriminierend sind, kamen in 95 der 332 Stellenanzeigen vor. Beispielsweise wurden im Jahr 2010 mehrere „Verkaufsführer m/w“ gesucht, im Kleintext jedoch als Aufgabengebiet „die Betreuung ihres Verkaufsgebiets als selbständiger Unternehmer“ angegeben. Die im Titel dieses Aufsatzes zitierte Formulierung „Sekretärin des Vorstandes“ ist ein weiteres Beispiel. Diese für den Blickfang gewählte Formulierung war bereits im Jahr 2005 nicht rechtens.
- Formulierungen, die unmittelbar altersdiskriminierend sind, fanden sich in 23 Stellenanzeigen. Beispielsweise wurden im Jahr 2005 ein kaufmännischer Geschäftsführer im Alter von „Ende 40 bis Anfang 50“ und Regionalcontroller (m/w) mit dem Hinweis „Alter ca. 35 bis 45“ Jahren gesucht. Solche Formulierungen wurden erst durch das AGG diskriminierend im rechtlichen Sinn.
- Mittelbar geschlechtsdiskriminierende Formulierungen fanden sich in drei Anzeigen, beispielsweise wenn ein „Senior-Berater/Projektleiter Prozessmanagement (m/w)“ scheinbar geschlechtsneutral gesucht wurde, die Anzeige jedoch durch einen Blickfang „Leitwolf gesucht“ (mit dem Signet eines Wolfs) auffiel.
- Analog wurde in sechs Stellenanzeigen mittelbar altersdiskriminierend formuliert. So wurden in einer Anzeige Manager für „unser junges Team“ gesucht.
- Hin und wieder fanden sich Anzeigen, die doppelt diskriminierend formuliert waren. So wurde beispielsweise ein „QM Manager“ im „Alter von 35 bis 45 Jahren“ gesucht und an anderer Stelle eine „Kaufmännische Mitarbeiterin“ mit dem Hinweis: „Bewerberinnen unter 40 werden bevorzugt“.

Was die relative Verbreitung solcher und ähnlicher Formulierungen angeht, lässt sich festhalten: In 110 Fällen oder 33 Prozent der Stellenanzeigen lag eine unmittelbar diskriminierende Formulierung vor, nur in 10 Fällen oder 3 Prozent der Stellenanzeigen dagegen eine mittelbar diskriminierende. Nichtneutrale Formulierungen im Hinblick auf das Geschlecht kamen mit 29 Prozent der Stellenanzeigen etwa drei Mal so häufig vor wie nichtneutrale Formulierungen im Hinblick auf das Alter mit 9 Prozent. Diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf die übrigen im AGG genannten Merkmale kamen nur zwei Mal überhaupt vor.

Informationen dazu, wie sich die Verbreitung vom Jahr 2005 zum Jahr 2010 verändert hat, enthält Tabelle 2. Dort wird die relative Verbreitung als „Chance“ (Odds) und die Veränderung als „Chancenverhältnis“ (Odds ratio) ausgedrückt. Das Chancenverhältnis (2010/2005) für eine Stellenanzeige, die nichtneutral aus mindestens einem der im Gesetz genannten Gründe formuliert ist, beträgt 0,34 (siehe Tab. 2). Der Wert ergibt sich durch Division der Chance im Jahr 2010 von 0,33 durch die Chance

im Jahr 2005 von 0,88. Die Chance von 0,33 wiederum ergibt sich durch Division aus der Wahrscheinlichkeit von 0,25 und der Gegenwahrscheinlichkeit von 0,75.

Das Chancenverhältnis von 0,34 bedeutet entsprechend, dass die Chance nichtneutraler Stellenanzeige im Jahr 2010 nur noch ein Drittel so hoch war wie noch im Jahr 2005. Die Zahl der nichtneutralen Stellenanzeigen insgesamt ging von 73 auf 44 zurück; dies entspricht einem Rückgang von 47 Prozent auf 25 Prozent aller Anzeigen. Hierzu trug die Diskriminierung aus Gründen sowohl des Alters als auch des Geschlechts bei, allerdings in stark unterschiedlichem Ausmaß. Die Zahl der im Hinblick auf das Geschlecht nichtneutralen Stellenanzeigen ging von 56 (36 Prozent der Stellenanzeigen) im Jahr 2005 auf 41 (23 Prozent der Stellenanzeigen) im Jahr 2010 zurück. Das Chancenverhältnis – Jahr 2010 im Vergleich zu Jahr 2005 – beträgt damit 0,53. Die Zahl hingegen der im Hinblick auf das Alter nichtneutralen Stellenanzeigen ging von 27 (17 Prozent der Stellenanzeigen) auf 2 (1 Prozent der Stellenanzeigen) zurück. Es ergibt sich ein Chancenverhältnis von 0,05.

**Tab. 2: Nichtneutrale Stellenanzeigen 2005 und 2010, unterschieden nach Merkmalen der Diskriminierung**

Jahr:	Stellenanzeige ist neutral oder nichtneutral formuliert im Hinblick auf:								
	Mindestens einen der im Gesetz genannten Gründe <sup>1</sup>			Geschlecht			Alter		
	2005	2010	Summe	2005	2010	Summe	2005	2010	Summe
Stellenanzeige:									
Neutral	84	131	215	101	134	235	130	173	303
Nichtneutral	73 (47%)	44 (25%)	117 (35%)	56 (36%)	41 (23%)	97 (29%)	27 (17%)	2 (1%)	29
Summe	157	175	332	157	175	332	147	175	332
Chance	0,88	0,33		0,56	0,30		0,20	0,01	
Chancenverhältnis (2010/2005)	0,34			0,53			0,05		

<sup>1</sup> Neutrale oder nichtneutrale Formulierung im Hinblick auf mindestens eines der Merkmale Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Rasse oder ethnischer Herkunft sowie sexuelle Identität. Mehrfach nichtneutrale Formulierungen sind möglich.

Insgesamt zeigen die Daten, dass nichtneutrale Formulierungen im Hinblick auf das Alter aus den Stellenanzeigen beinahe verschwunden sind. Die Zahl der nichtneutralen Formulierungen im Hinblick auf das Geschlecht ist deutlich zurückgegangen. Zusammen genommen waren 2010 im Vergleich zu 2005 deutlich weniger Anzeigen nichtneutral formuliert. Es war allerdings noch jede vierte Stellenanzeige, und zwar fast ausschließlich im Hinblick auf das Geschlecht, nichtneutral formuliert.

#### 4.4 Logistische Regressionen

In den in Tab. 3 zusammengefassten Regressionen dient als abhängige Variable die Information, ob die Stellenanzeige bezogen auf mindestens eines der im Gesetz ge-

nannten Gründe nichtneutral formuliert wurde. Hier wie in allen Folgeschätzungen sind die unabhängigen Variablen binär kodiert. Ausgewiesen ist jeweils das Chancenverhältnis, das einen Schluss auf die Effektgröße und einen Vergleich mit den deskriptiv ermittelten Chancenverhältnissen (Tab. 2) erlaubt. Regression (1) stützt sich auf alle 332 Stellenanzeigen. Nur in dieser Spezifikation kann die Information, ob ein Personalvermittler die Anzeige veröffentlichte, aufgenommen werden. Die Regressionen (2) bis (5) stützen sich nur auf die 248 Anzeigen, für die eine Information über die Größe des inserierenden Arbeitgebers ausfindig gemacht werden konnte. Regression (2) im Vergleich zu Regression (1) zeigt, dass die kleinere Stichprobe eine leicht andere Struktur aufweist als die Gesamtstichprobe. In Regression (3) ist im Unterschied zu Regression (2) die Größe des inserierenden Unternehmens kontrolliert. Die Regressionen (4) und (5) sind für die beiden Jahre getrennt, sodass Änderungen der Einflussfaktoren abgelesen werden können.

Was die Kontrollvariablen angeht, so sind verschiedene Befunde auffällig. Anzeigen aus der Neuen Westfälischen und Anzeigen mit englischem Job-Titel sind lediglich, was das Kriterium „Alter“ angeht, signifikant häufiger nichtneutral formuliert (vgl. Tab. 5). In Bezug auf die Rechnungen für mindestens einen der im Gesetz genannten Gründe und für das Geschlecht sind die Variablen nicht statistisch signifikant. Hingegen sind Anzeigen, die von Vermittlern veröffentlicht worden sind, statistisch signifikant häufiger nichtneutral formuliert, und zwar mit einer zwei bis drei Mal höheren Chance als Anzeigen, die von Arbeitgebern direkt veröffentlicht worden sind.

**Tab. 3: Einflussfaktoren nichtneutraler Stellenanzeigen im Hinblick auf mindestens einen der im Gesetz genannten Gründe: Ergebnisse logistischer Regressionen**

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable: Stellenanzeige ist nichtneutral				
	(1)	(2)	(3)	(4) Jahr 2005	(5) Jahr 2010
Jahr 2010	0,4338*** (0,0006)	0,4704*** (0,0083)	0,3976*** (0,0021)		
Stelle für Hochqualifizierte	0,7508 (0,2978)	0,6792 (0,2256)	0,7079 (0,2926)	0,5463 (0,2307)	0,7048 (0,4504)
Neue Westfälische	1,3802 (0,2579)	1,1641 (0,6365)	1,0281 (0,9336)	1,0831 (0,8780)	0,9607 (0,9290)
Englischer Job-Titel	1,0238 (0,9553)	1,3395 (0,5322)	1,4179 (0,4625)	0,8596 (0,8293)	2,7114 (0,1256)
Personalvermittler	3,7986*** (0,0003)				
Unternehmen >= 250 Mitarbeiter			0,4625** (0,0116)	0,1912*** (0,0003)	0,9792 (0,9618)
Konstante	0,6259 (0,1210)	0,6388 (0,1978)	1,1324 (0,7678)	2,3309 (0,1824)	0,3084** (0,0117)
N	332	248	248	110	138
LR-Chi-Statistik	-199,4	-145,5	-142,2	-64,62	-72,26
McFaddens Maß	0,0717	0,0320	0,0535	0,117	0,0171

Ausgewiesen sind die Chancenverhältnisse (p-Werte in Klammern).

Signifikanzniveaus: \* 10%, \*\* 5%, \*\*\* 1% für zweiseitigen Test auf ein Chancenverhältnis gleich 1.

Was den Rückgang der diskriminierenden Stellenanzeigen angeht (die erste Hypothese), bestätigen die Schätzergebnisse in Tab. 3 die deskriptiven Auswertungen. Das geschätzte Chancenverhältnis für das Jahr 2010 ist in allen Rechnungen statistisch hoch signifikant und zeigt einen Rückgang des Anteils nichtneutraler Stellenanzeigen im Vergleich zum Jahr 2005 an. Das geschätzte Chancenverhältnis beträgt zwischen 0,40 und 0,47 ( $p < 0,01$ ) und liegt damit ein wenig über dem deskriptiv ermittelten von 0,34, aber doch in derselben Größenordnung (siehe oben Tab. 2). Selbst nach Kontrolle von Drittvariablen zeigt sich demnach, dass die Chance einer nichtneutralen Stellenanzeige im Jahr 2010 um geschätzte 53 bis 60 Prozent niedriger war als im Jahr 2005. Somit stützen die Daten die erste Hypothese. Das ist vereinbar mit einer expressiven Wirkung des AGG: Es war trotz schwacher Sanktionen darin erfolgreich, die Arbeitgeber insgesamt zu stärkerer Neutralität bei der Formulierung von Stellenanzeigen zu bewegen.

**Tab. 4: Einflussfaktoren nichtneutraler Stellenanzeigen im Hinblick auf das Geschlecht: Ergebnisse logistischer Regressionen**

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable: Stellenanzeige ist nichtneutral im Hinblick auf <i>Geschlecht</i>				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				Jahr 2005	Jahr 2010
Jahr 2010	0,6026** (0,0447)	0,5493** (0,0449)	0,4916** (0,0213)		
Stelle für Hochqualifizierte	1,0475 (0,8689)	0,7917 (0,4784)	0,8197 (0,5541)	0,6122 (0,3410)	0,9867 (0,9771)
Neue Westfälische	1,3868 (0,2655)	0,8797 (0,6987)	0,8000 (0,5121)	0,8762 (0,8050)	0,6863 (0,4102)
Englischer Job-Titel	0,5264 (0,1916)	0,6028 (0,3541)	0,6198 (0,3845)	0,3873 (0,2582)	1,0936 (0,9023)
Personalvermittler	2,8775*** (0,0029)				
Unternehmen >= 250 Mitarbeiter			0,5712* (0,0746)	0,3531** (0,0207)	0,8116 (0,6433)
Konstante	0,3825*** (0,0024)	0,5699 (0,1165)	0,8632 (0,7326)	1,3014 (0,6781)	0,3463** (0,0229)
N	332	248	248	110	138
LR-Chi-Statistik	-190,6	-136,8	-135,2	-63,48	-69,18
McFaddensMaß	0,0451	0,0193	0,0307	0,0667	0,00606

Ausgewiesen sind die Chancenverhältnisse (p-Werte in Klammern).

Signifikanzniveaus: \* 10%, \*\* 5%, \*\*\* 1% für zweiseitigen Test auf ein Chancenverhältnis gleich 1.

Das zweite wichtige Ergebnis bezieht sich auf den Einfluss der Unternehmensgröße (die zweite Hypothese). Das geschätzte Chancenverhältnis der Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern in Höhe von 0,46 ( $p < 0,05$ ) in Regression (3) zeigt, dass grö-

ßere Unternehmen mit einer etwa 50 Prozent geringeren Chance eine nichtneutrale Stellenanzeige veröffentlichten. Die Ergebnisse der Regressionen (4) und (5) belegen, dass der Einfluss der Unternehmensgröße sich jedoch ganz auf das Jahr 2005 konzentriert. Betrug das geschätzte Chancenverhältnis für die Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern im Jahr 2005 noch 0,19 ( $p < 0,01$ ), lag es im Jahr 2010 bei 0,98 (nicht signifikant von 1 verschieden). Mit anderen Worten: Im Jahr 2005 veröffentlichten kleinere Unternehmen mit einer fünf Mal höheren Chance eine Stellenanzeige mit nichtneutralem Inhalt. Dieser Unterschied war 2010 vollständig verschwunden. Somit hat sich die Anzeigenpraxis der kleineren Unternehmen stärker verändert als jene der großen. Dieser Befund stützt die zweite Hypothese und damit indirekt die Vermutung, dass der Rückgang des Anteils nichtneutraler Formulierungen auf die expressive Wirkung des AGG zurückzuführen ist. Denn Arbeitgeber kleinerer Unternehmen wurden vermutlich stärker als diejenigen größerer Unternehmen durch die Verabschiedung des AGG und die darauf folgende öffentliche Debatte sensibilisiert.

**Tab. 5: Einflussfaktoren nichtneutraler Stellenanzeigen im Hinblick auf das Alter: Ergebnisse logistischer Regressionen**

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable: Stellenanzeige ist nichtneutral im Hinblick auf <i>Alter</i>		
	(1)	(2)	(3)
Jahr 2010	0,0630*** (0,0002)	0,1049*** (0,0035)	0,0681*** (0,0008)
Stelle für Hochqualifizierte	0,6966 (0,4443)	0,9469 (0,9311)	0,9009 (0,8792)
Neue Westfälische	1,2675 (0,6310)	4,6812** (0,0483)	3,9852* (0,0936)
Englischer Job-Titel	2,2069 (0,1943)	3,5823 (0,1313)	4,8468* (0,0850)
Personalvermittler	2,4505* (0,0807)		
Unternehmen >= 250 Mitarbeiter			0,1712*** (0,0039)
Konstante	0,1543*** (0,0002)	0,0408*** (0,0001)	0,1164** (0,0165)
N	332	248	248
LR-Statistik	-80,90	-49,48	-44,85
McFaddensMaß	0,178	0,166	0,244

Ausgewiesen sind die Chancenverhältnisse ( $p$ -Werte in Klammern).

Signifikanzniveaus: \* 10%, \*\* 5%, \*\*\* 1% für zweiseitigen Test auf ein Chancenverhältnis gleich 1.

In weiteren Regressionen wurde untersucht, ob und wie sich die geschlechtsbezogene und die altersbezogene Diskriminierung in ihrer Entwicklung und den sie beeinflussenden Faktoren unterscheiden (dritte Hypothese). Die Schätzungen für das Kriteri-

um Geschlecht (Tab. 4) sind analog zu Tab. 3 aufgebaut. Die Schätzungen für das Kriterium Alter (Tab. 5) beschränken sich auf die Regressionen (1) bis (3), da nicht-neutrale Formulierungen im Jahr 2010 praktisch verschwunden sind und die entsprechend geringen Zahlen mit einem Wert von 1 in der abhängigen Variable keine Schätzungen zulassen.

Im Jahr 2010 war der Anteil der nichtneutralen Stellenanzeigen im Hinblick auf das Geschlecht statistisch signifikant niedriger als im Jahr 2005. Das geschätzte Chancenverhältnis liegt in den Rechnungen zwischen 0,49 und 0,60 ( $p < 0,05$ ), also in der Nähe des deskriptiv ermittelten Chancenverhältnisses von 0,53 (siehe oben Tab. 2). Im Hinblick auf das Alter (Tab. 5) gilt: Im Jahr 2010 war der Anteil der nichtneutralen Stellenanzeigen auch hier statistisch signifikant niedriger als im Jahr 2005. Das geschätzte Chancenverhältnis liegt in den Rechnungen zwischen 0,06 und 0,11 ( $p < 0,01$ ), also etwas höher als das deskriptiv ermittelte Chancenverhältnis von 0,05 (siehe oben Tab. 2). Damit lag die Chance einer nichtneutralen Formulierung im Hinblick auf das Alter im Jahr 2010 um etwa 90 Prozent niedriger als im Jahr 2005. In den Schätzungen wie den deskriptiven Befunden wird deutlich: Die Chance nichtneutraler Formulierungen im Hinblick auf das Alter ist deutlich stärker gefallen als die entsprechende Chance im Hinblick auf das Geschlecht. Der Befund stützt die dritte Hypothese und damit indirekt die Vermutung, dass das AGG einen Teil der veränderten Anzeigenpraxis erklärt, denn das AGG hat die Rechtslage stärker für das Merkmal „Alter“ als für das Merkmal „Geschlecht“ verändert.

Die präsentierten Befunde sind insgesamt vereinbar mit der Idee der expressiven Wirkung von Recht und den Vorhersagen des einfachen theoretischen Modells. Das AGG reduziert die Zahl diskriminierender Formulierungen in den Anzeigen, obgleich das Gesetz die Arbeitgeber zu solch einem Verhalten nicht zwingen kann. Der Rückgang diskriminierender Formulierungen ist dort besonders stark, wo das AGG zum ersten Mal dem Wert der Chancengleichheit gesetzlichen Ausdruck verleiht, nämlich bei Diskriminierung aus Altersgründen, und dort, wo der rechtliche Diskriminierungsschutz bislang vermutlich wenig bekannt war, nämlich bei den kleineren Unternehmen.

## 5. Schlussbemerkungen

Der Anteil von etwa 25 Prozent nichtneutraler Anzeigen in unserer Studie liegt unter dem Anteil von etwa 80 Prozent in älteren Studien (Lechner 1985; Papst/Slupik 1984) und in der Größenordnung der Studie von Domsch/Lieberum/Hünke (1998). Allerdings liegt er deutlich über jenen drei bis sechs Prozent, die Kern (2009) für die Jahre 2007 und 2008 ermittelte, also für einen Zeitraum nach Verabschiedung des AGG. Eventuell kann ein Teil der Differenz auf die abweichende Erkenntnisabsicht zurückgeführt werden. Kern (2009) versuchte, das Risiko einer erfolgreichen Klage einzuschätzen, und könnte daher einen Teil der Stellenanzeigen, die aus unserer Sicht diskriminierend formuliert sind, anders kodiert haben, da kein hohes Risiko rechtlicher Konsequenzen für den Arbeitgeber vorlag.

Die Ergebnisse unserer Inhaltsanalyse sind vereinbar mit der Idee einer expressiven Funktion des AGG und neuer Gesetze generell. Das Gesetz entfaltet eine Wirkung, aber es führt nicht zur perfekten Verbreitung der im Gesetz sich ausdrückenden

sozialen Norm. Die Expressive-Law-Theorie warnt somit vor zu viel Optimismus und zu viel Pessimismus gleichermaßen. Neue Gesetze führen nicht zu vollständigen Veränderungen, nur weil sie Gesetz sind, denn die Akteure handeln rational und entscheiden sich häufig für den einzelwirtschaftlich effizienten Normbruch; gleichwohl können neue Gesetze auch dann Verhalten ändern, wenn sie keine harten Sanktionen vorsehen, denn auch rational agierende Akteure können informellen Sanktionen ausgesetzt sein, dem Gesetz per se einen Wert einräumen oder soziale Normen, die das Gesetz vermittelt, internalisieren.

Offen bleiben muss dabei, warum Arbeitgeber ihre Stellenanzeigen zum Teil anders gestalten als noch im Jahr 2005. Aus der expressiven Funktion des AGG heraus sind soziale Sanktionen, eine Präferenz für die Einhaltung des Rechts und eine Internalisierung der sozialen Norm der Chancengleichheit gleichermaßen denkbar. In dieser Hinsicht deuten die Interviewergebnisse bei Rastetter (2009) nicht auf eine Internalisierung der sozialen Norm hin: „Die Betriebe versuchen, ihre bisherige Praxis beizubehalten, ohne mit dem Gesetz in Konflikt zu geraten“ (Rastetter 2009: 51). Dies deutet eher auf die Vermeidung von Sanktionen und eine Präferenz für die Einhaltung des Rechts hin, nicht auf eine Veränderung gewissermaßen aus Überzeugung. Dann aber ist wahrscheinlich, dass sich Diskriminierungen in späteren Phasen der Personalauswahl weiter halten. Dennoch kann die nun stärker verbreitete neutrale Formulierung von Stellenanzeigen eine positive Wirkung entfalten: Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten werden womöglich seltener allein durch die Formulierung in der Anzeige von einer Bewerbung abgehalten. Allerdings besteht hier weiter Handlungsbedarf, da immer noch knapp ein Viertel der Stellenanzeigen nichtneutral im Hinblick auf das Geschlecht formuliert sind. Sofern sie sich auf Berufe beziehen mit hohem Männer- oder Frauenanteil, was zu vermuten ist, so wird die bestehende starke Berufssegregation nach Geschlecht perpetuiert (Busch/Holst 2012; Beblo/Heinze/Wolf 2008).

Was weiteren Forschungsbedarf angeht, könnte in qualitativen Interviews untersucht werden, worauf die Verhaltensänderung (sofern sie zu beobachten ist) bei Arbeitgebern zurückzuführen ist. Im Sinne seiner expressiven Funktion wäre das AGG dann effektiver, wenn Arbeitgeber nichtneutrale Stellenanzeigen und Chancengleichheit als soziale Norm internalisieren würden, anstatt sich gesellschaftlichen Sanktionen zu beugen. In quantitativen Studien sollte vor allem die Fallzahl erhöht und es sollten Stellenanzeigen über einen längeren Zeitraum untersucht werden. Eine höhere Fallzahl würde es erlauben, stärker nach Unternehmensgrößenklassen und Berufsgruppen zu differenzieren. Auf diese Weise könnte auch geprüft werden, wie stark die horizontale Berufssegregation nach Geschlecht mit der Nichtneutralität von Formulierungen zusammenfällt. Eine kontinuierliche Erhebung über mehrere Jahre würde zudem Hinweise darauf geben, wie sich die öffentliche Diskussion über das AGG auf die Anzeigenpraxis ausgewirkt hat. In diesem Zusammenhang bietet es sich auch an, die Häufigkeit von Klagen und von Gerichtsentscheidungen zu Stellenanzeigen im Zeitverlauf nachzuzeichnen und zu prüfen, ob die Rechtsstreitigkeiten einen Einfluss auf die Formulierung von Stellenanzeigen ausüben.

## Literatur

- Alenfelder, M. (2006): Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht: Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Köln.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2008): Abschlussbericht. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus Sociovision für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Forschungsprojekt Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. Band 4. Heidelberg
- Atteslander, P. (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 12. Aufl. Berlin.
- Barron, J. M./Bishop, J./Dunkelberg W. C. (1985): Employer Search: The Interviewing and Hiring of New Employees. In: Review of Economics and Statistics, 67: 43-52.
- Bauer, J.-H./Göpfert, B./Krieger, S. (2011): AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar. 3. Aufl. München.
- Beblo, M./Heinze, A./Wolf, H. (2008): Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005. Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41: 181-198.
- Bendel, S. (1999): Prozesse der (De-) Segregation im Spiegel von Stelleninseraten – eine sprachliche Analyse. Retrieved 15.05.2012, from <http://www.sbindel.ch/index.php?id=3>.
- Bissels, A./Lützelner, M. (2009): Aktuelle Entwicklung der Rechtsprechung zum AGG (Teil 1). In: Betriebs-Berater, 64: 774-782.
- Blossfeld, H.-P. (1985): Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main.
- Boemke, B./Danko, F.-L. (2007): AGG im Arbeitsrecht. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Burkhard-Pötter, J. (2012): „Suche Bergmann und Putzfrau“ – Stellenanzeigen und AGG. In: Neue Juristische Wochenschrift-Spezial, 65: 242-243.
- Busch, A./Holst, E. (2012): Occupational Sex Segregation and Management-Level Wages in Germany: What Role Does Firm Size Play? (May 1, 2012). DIW Berlin Discussion Paper No. 1206. Retrieved 30.08.12, from [ssrn.com/abstract=2050372](http://ssrn.com/abstract=2050372).
- Carbonara, E./Parisi, E./von Wangenheim, G. (2008): Lawmakers as Norm Entrepreneurs. In: Review of Law and Economics, 4: 779-799.
- Cooter, R. (1998): Expressive Law and Economics. In: Journal of Legal Studies, 27: 585-607.
- Cooter, R. (2000): Do Good Laws Make Good Citizens? An Economic Analysis of Internalized Norms. In: Virginia Law Review, 86: 1577-1601.
- Darity, W. A. Jr./Mason, P. L. (1998): Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. In: Journal of Economic Perspectives, 12: 63-90.
- Däubler, W./Hjort, J. P./Schubert, M./Wolmerath, M. (Hg.) (2007): Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen. Handkommentar. 2. Aufl. Baden-Baden.
- Diekmann, A. (2009): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg.
- Domsch, M. E./Lieberum, U. B./Hünke, R. (1998): Chancen von Frauen im Bewerbungsprozeß. Eine Analyse von 3400 Stellenanzeigen und eine Telefonbefragung von 140 Unternehmen. Hamburg.
- Eckert, M. (2006): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis. In: Deutsches Steuerrecht, 44: 1987-1992.
- IVW (Informationsgemeinschaft zur Feststellung der Verbreitung von Werbeträgern e.V. (2011): OhneTitel. Retrieved 33.05.2012, from <http://daten.ivw.eu/index.php?menuid=12&u=&p=&t=Alphabetischer+Gesamtindex&b=w>.
- Kamanabrou, S. (2006): Die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. In: Recht der Arbeit, 59: 321-339.
- Kern, J. (2009). Professionelle Diskriminierungskläger im Arbeitsrecht: eine dogmatische und empirische Analyse. Baden-Baden.
- Kromrey, H. (2009): Empirische Sozialforschung. 12. Aufl. Stuttgart.
- Kuhn, P. J./Shen, K. (2011): Gender discrimination in job ads: Theory and evidence. National Bureau of Economic Research, Working Paper 17453. Cambridge, Mass.

- Lechner, F. (1985): Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Anzeigenmarkt. Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen und Bewerbungs-Experiment. Wien: Institut für Höhere Studien, Forschungsbericht/Research Memorandum No. 217.
- Licht, A. N. (2008): Social Norms and the Law: Why Peoples Obey the Law. In: *Review of Law and Economics*, 4: 715-750.
- Lorenz, M./Rohrschneider, U. (2009). Erfolgreiche Personalauswahl. Sicher, schnell und durchdacht. Wiesbaden.
- Nollert-Borasio, C./Perrong, M. (2008): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen. 2. Aufl. Frankfurt am Main.
- Oechsler, W. A./Klarman, P. (2008): Implikationen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für das Personalmanagement: Wie diskriminierungsfrei sind die personalpolitischen Instrumente? In: Krell, G. (Hg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. 5. Aufl. Wiesbaden: 23-38.
- Papst, F./Slupik, V. (1984): Die geschlechtsneutrale Arbeitsplatzausschreibung gem. § 611b BGB. Zur Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Sollvorschriften am Beispiel des Anzeigenmarktes für juristische Berufe. In: *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 17: 178-184.
- Raasch, S./Rastetter, D. (2009): Die Anwendung des AGG in der betrieblichen Praxis. Projektbericht. Universität Hamburg. Retrieved 31.08.2012, from [migration-boell.de/web/diversity/48\\_2135.asp](http://migration-boell.de/web/diversity/48_2135.asp).
- Raif, A. (2011): Das AGG – nicht nur ein „zahnloser Tiger“. In: *Arbeitsrecht Aktuell*, 3: 209-212.
- Rastetter, D. (2009): Anwendung des AGG in der betrieblichen Praxis. Viel Lärm um nichts? In: *Personalführung*, o.Jg.: 48-55.
- Rastetter, D./Raasch, S. (2009): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Sparversion – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: *Arbeit*, 18: 186-199.
- Rössler, P. (2005). Inhaltsanalyse. Konstanz.
- Rottleuthner, H./Mahlmann, M. (2011): Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten. Baden-Baden.
- Rühl, M./Hoffmann, J. (2008): Das AGG in der Unternehmenspraxis. Wie Unternehmen und Personalführung Gesetz und Richtlinien rechtssicher und diskriminierungsfrei umsetzen. Wiesbaden.
- Sailer, M. (2009): Anforderungsprofile und akademischer Arbeitsmarkt: Die Stellenanzeigenanalyse als Methode der empirischen Bildungs- und Qualifikationsforschung. Münster.
- Salvisberg, A. (2004): Muster geschlechtsspezifischer Segregation im Wandel: Frauen- und Männerstellen im Gastgewerbe 1950-2000. In: Nollert, M./Scholtz, H./Ziltener, P. (Hg.). *Wirtschaft in soziologischer Perspektive. Diskurs und empirische Analysen*. Münster: 9-30.
- Schleusener, A./Suckow, J./Voigt, B. (2011): AGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. 3. Aufl. Köln.
- Schneider, M./Sadowski, D. (2000): Die Rolle der Gerichte in den Arbeitsbeziehungen. Eine ökonomische Analyse am Beispiel der Arbeitnehmerhaftung. In: *Industrielle Beziehungen*, 7: 348-367.
- Schrader, P. (2006): Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers nach Inkrafttreten des AGG. In: *Der Betrieb*, 59: 2571-2580.
- Selig, R. (2010): *Rechtliche Probleme des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unter besonderer Berücksichtigung der Personalgewinnung*. Berlin.
- Sieben, B./Schimmelpfeng, O. (2011): Forschungsskizze: Gleichstellungspolitik nach dem AGG Eine Befragung der 100 wertschöpfungsstärksten deutschen Unternehmen. In: Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. 6. Aufl. Heidelberg et al.: 59-64.
- Soziologisches Institut Universität Zürich (2011): *Stellenmarkt-Monitor Schweiz*. Retrieved 31.05.2012, from <http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch>.
- Stuber, M. (2006): *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis*. Münster.
- Sunstein, C.R. (1996): On the Expressive Function of Law. In: *University of Pennsylvania Law Review*, 144: 2021-2053.
- Van Ours, J./Ridder, G. (1991): Job requirements and the recruitment of new employees. In: *Economics Letters*, 36: 213-218.

Wisskirchen, G. (2006): Der Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. In: Der Betrieb, 59: 1491-1499.

## Rechtsprechung

- Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 11.2.2009 – 55 Ca 16952/08: Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht, 15(2010)1: 16-18.
- Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 5.9.2007 – 29 Ca 2793/07: Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts durch Stellenausschreibung. Retrieved 26.07.2011, from [http://www.juris.de/jportal/portal/t/jw0/page/jurisw.psm?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=JURE070117009%3Ajuris-r03&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint](http://www.juris.de/jportal/portal/t/jw0/page/jurisw.psm?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=JURE070117009%3Ajuris-r03&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint).
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.11.1998 – 8AZR 365/97: Entschädigung wegen Geschlechtsdiskriminierung bei Einstellung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 16(1999)7: 371-374.
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.5.2009 – 8AZR 536/08: Ablehnung eines männlichen Bewerbers auf Stelle im Mädcheninternat keine Diskriminierung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 26(2009)18: 1016 – 1022.
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.8.2009 – 1ABR 47/08: Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei mittelbar altersdiskriminierender Stellenausschreibung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 26(2009)4: 222-226.
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.8.2010 – 8AZR 530/09: Schadensersatz für altersbedingte Benachteiligung bei Bewerbung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 27(2010)24: 1412-1418.
- Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 16.5.2001 – 13 Sa 393/01: Zahlung einer Entschädigung wegen Geschlechtsdiskriminierung im Zusammenhang mit einem Stellenbesetzungsverfahren. In: PflegeRecht, 5(2001)12: 439-442.
- Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12.11.2008 – 12Sa 1102/08: Diskriminierung von Männern durch frauenfördernden Hinweis in Stellenausschreibungen? In: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes, 23(2009)5: 271-274.
- Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 23.6.2010 – 5Sa 14/10: Entschädigungsanspruch auf Grund diskriminierender Stellenanzeige – AGG-Hopping. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht, 15(2010)12: 629-632.
- Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 19.2.2008 – 6Sa 675/07: Keine Diskriminierung Schwerbehinderter durch Stellenausschreibung „flexibel und belastbar“. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 26(2009)3: 148-150.