

Allgemeines Vorgehen

- Text auf diskriminierende oder ausschließende Begriffe prüfen
- Fokus auf objektive Anforderungen und Kompetenzen legen
- Formulierungen nutzen, die niemanden aufgrund von Alter, Herkunft, Religion oder Behinderung ausschließen
- Hinweis auf Chancengleichheit einbauen
- Bildmaterial prüfen: Sind verschiedene Altersgruppen und Hintergründe abgebildet?

Altersdiskriminierung vermeiden

Problematische Begriffe:

- „junges, dynamisches Team“
- „Young Professional“
- „Digital Native“

Bessere Alternativen:

- „engagiertes Team“ oder „Team mit unterschiedlichen Erfahrungsstufen“
- „Erfahrung im Bereich XY wünschenswert“
- „sicherer Umgang mit digitalen Anwendungen“
- „digitale Affinität“

Sprache & Herkunft fair formulieren

Problematisch:

- „Deutsch als Muttersprache“

Bessere Alternativen:

- „Deutsch auf Muttersprachlerniveau“
- „sehr gute Deutschkenntnisse“
- „Deutschkenntnisse auf C1-/C2-Niveau“
- „verhandlungssicheres Deutsch“

Lebenssituation berücksichtigen

Problematisch:

- „hohe Flexibilität“
- „belastbar“
- „stressresistent“

Bessere Alternativen:

- „lösungsorientiert“
- „offen für Neues“
- „eigeninitiativ“
- „selbstständige Arbeitsweise“

Text & Stil prüfen

- Klare, neutrale Sprache ohne Slang oder Jugendsprache
- Keine Codes oder Buzzwords, die bestimmte Altersgruppen ansprechen

Bei KI-generierten Texten

- KI-Texte immer kritisch hinterfragen und an die eigene Unternehmenskultur anpassen
- Prompts zur Prüfung auf mögliche diskriminierende Begriffe verwenden

Internes Bewusstsein schärfen

- Schulungen für HR und Führungskräfte zu AGG & inklusiver Sprache
- Bewerbungsprozess dokumentieren und transparent gestalten
- Finale Prüfung durch Mitarbeitende oder externe Personen und deren Feedback berücksichtigen

Mit Stellenanzeigen, die alle ansprechen, stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke, zeigen Wertschätzung – und gewinnen Talente, die sonst vielleicht nicht auf Sie aufmerksam geworden wären.