

1. Der Recruiting-Prozess

Florina Thenmayer/Valentina Possegger

1.1. Einleitung

Die rasante Transformation der Arbeitswelt aufgrund des technologischen Fortschritts, der demografischen Verschiebungen sowie der zunehmenden Globalisierung hat die österreichische Wirtschaft und den Arbeitsmarkt nachhaltig beeinflusst, wobei sich die Anforderungen an Dienstnehmer und die Erwartungen an Dienstgeber erheblich gewandelt haben.¹

Ein wesentlicher Aspekt dieser Transformation ist der Fachkräftemangel. Die Anzahl der offenen Stellen hat sich in den vergangenen Jahren signifikant erhöht und bleibt trotz eines leichten Rückgangs auf einem hohen Niveau. Diese Entwicklung ist eng mit dem demografischen Wandel verknüpft, der zu einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führt. IdZ hat der Rechnungshof darauf hingewiesen, dass in Österreich zwar bereits zahlreiche Initiativen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels existieren, jedoch noch eine übergreifende Strategie fehlt, welche diese Bemühungen koordiniert und effektiviert.²

Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Attraktivität Österreichs im globalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Die OECD konstatiert, dass Österreich im Vergleich zu anderen Industrieländern Schwierigkeiten hat, hochqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuziehen. Die Ursachen hierfür liegen jedoch nicht allein in bürokratischen Hürden, sondern auch in einer im internationalen Vergleich schwächer ausgeprägten Willkommenskultur sowie einer hohen Steuerbelastung. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass Österreich sich im OECD-Ranking der Standortattraktivität 2023 lediglich auf Platz 26 von 38 platzieren konnte.³

Die jüngeren Generationen, insb die Generation Z und die Millennials, bringen zudem neue Erwartungen und Anforderungen an den Arbeitsmarkt mit, die Dienstgeber künftig berücksichtigen müssen. Eine Umfrage von Deloitte belegt, dass diese Gruppen großen Wert auf Work-Life-Balance, soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz legen.⁴

Die Veränderungen der letzten Jahrzehnte haben den Rekrutierungsprozess in Österreich nachhaltig beeinflusst. Unternehmen müssen sich nicht nur auf die

1 *Pleschinger*, Neue Wege im Recruiting, ARD 6708/5/2020.

2 *Bruckner*, Planlos gegen den Fachkräftemangel, Der Standard 2024/2435847.

3 *Szigetvari*, Unattraktives Österreich, Der Standard 2023/2258670.

4 Vgl *Deloitte*, Deloitte Gen Z & Millennial Survey 2024, abrufbar unter: <https://www.deloitte.com/at/de/services/consulting/perspectives/Deloitte-Gen-Z-Millennial-Survey-2024.html> (abgefragt am 30.6.2025).

veränderten Erwartungen der Arbeitskräfte einstellen, sondern auch strategische Maßnahmen ergreifen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und ihre Attraktivität als Dienstgeber zu steigern.⁵ Mit diesen Veränderungen steigen auch die Anforderungen an einzelne Dienstnehmer. So gewinnen soziale Kompetenzen an Bedeutung, während technische Entwicklungen neue Berufsbilder entstehen und andere verschwinden lassen.⁶ Eine vorausschauende Personalplanung ist daher essenziell, um frühzeitig den qualitativen und quantitativen Bedarf an Arbeitskräften zu ermitteln. Besonders in Branchen mit hoher Fluktuation, wie dem Tourismus oder der Arbeitskräfteüberlassung, kann eine unzureichende Planung zu erheblichen wirtschaftlichen Nachteilen führen.⁷ Häufige Personalwechsel wirken sich nicht nur auf die Stabilität des Unternehmens aus, sondern erhöhen auch die Kosten erheblich. So liegen die durchschnittlichen Kosten für die Nachbesetzung einer Stelle in Österreich bei derzeit rund EUR 14.900.⁸

Unternehmen sollten daher vorausschauende Strategien entwickeln, um auf unterschiedliche Herausforderungen flexibel reagieren zu können und ihre Widerstandsfähigkeit in unsicheren Zeiten zu stärken. Eine strategische Personalplanung ist dabei unerlässlich, um frühzeitig die Fähigkeiten, Kenntnisse und Persönlichkeiten zu identifizieren, die den zukünftigen Unternehmenserfolg sichern. Sie trägt wesentlich dazu bei, Risiken in einer unsicheren Zukunft zu reduzieren und das Unternehmen langfristig auf Erfolgskurs zu halten.⁹

Dieses Kapitel erhebt nicht den Anspruch, eine vollständige rechtliche Analyse des Recruiting-Prozesses zu liefern, zumal dies den Rahmen sprengen würde. Vielmehr soll es neben den rechtlichen Grundlagen auch Anregungen liefern, wie Dienstgeber den Recruiting-Prozess zukünftig effektiver und effizienter gestalten können – sei es durch den Einsatz innovativer Methoden oder die Nutzung digitaler Tools. Ziel ist es, Unternehmen zu inspirieren, gezielt interessante Bewerber anzusprechen, den Prozess optimal zu strukturieren und sich gleichzeitig der potenziellen Risiken neuer Anwendungen bewusst zu sein. So wird dieses Kapitel zur praxisnahen Hilfestellung, um den Herausforderungen des modernen Arbeitsmarktes erfolgreich zu begegnen und das Unternehmen im Wettbewerb um die besten Talente zu stärken.

5 *Bruckner*, Was kann den Fachkräftemangel beheben? Der Standard 2024/2420077.

6 *Medved/Cavar*, Strategisches Recruiting: Was ist das? in *Medved/Cavar* (Hrsg.), Recruiting-Kompass (2021) 79.

7 *Arbeitsmarktservice*, Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Hohe Dynamik am österreichischen Arbeitsmarkt Februar 2020, abrufbar unter: <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarktdaten-und-arbeitsmarktforschung/berichte-und-auswertungen> (abgefragt am 30.6.2025).

8 *Karriere.at*, Kostenfaktor Fluktuation: Warum sich Mitarbeiterzufriedenheit lohnt, abrufbar unter: <https://www.karriere.at/c/a/fluktuationskosten-studie> (abgefragt am 30.6.2025).

9 *Medved/Cavar*, Strategisches Recruiting, in *Medved/Cavar* 79.

1.2. Recruiting Tools: Effizienzsteigerung und Digitalisierung im Rekrutierungsprozess

Recruiting Tools sind spezialisierte Softwarelösungen, die Unternehmen dabei unterstützen, den gesamten Rekrutierungsprozess zu digitalisieren und zu optimieren. Sie erleichtern nicht nur die Suche und Auswahl neuer Dienstnehmer, sondern steigern auch die Effizienz interner HR-Prozesse und tragen zu einer positiven *Candidate Experience*¹⁰ bei. Durch den Einsatz solcher Tools können Personalabteilungen Zeit und Ressourcen sparen, indem sie wiederkehrende administrative Aufgaben automatisieren und gleichzeitig die Kommunikation zwischen Bewerbern und HR-Abteilungen verbessern.¹¹

1.2.1. Funktionsweise und Vorteile

Ein zentrales Merkmal von Recruiting-Tools ist die Automatisierung des Bewerbermanagements. Diese Softwarelösungen ermöglichen es, Stellenanzeigen über verschiedene Kanäle zu veröffentlichen, Bewerbungen zu sammeln und zu verwalten sowie den gesamten Auswahlprozess nachvollziehbar zu dokumentieren. Moderne Tools bieten Funktionen wie das *Multiposting*, mit welchem Stellenanzeigen gleichzeitig auf mehreren Jobbörsen veröffentlicht werden können, oder das Bewerbertracking, das den Status von Bewerbern in Echtzeit anzeigt.

Darüber hinaus ermöglichen Recruiting-Tools den Aufbau von Talentpools. Damit können Unternehmen potenzielle Kandidaten langfristig im Blick behalten und bei zukünftigen Stellenausschreibungen gezielt ansprechen. Dies ist v.a. bei Positionen, welche besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind, von Vorteil, da es die passive Kandidatensuche erheblich erleichtert.

1.2.2. Gängige Recruiting-Tools

Auf dem Markt gibt es eine Vielzahl von Recruiting-Tools für jeweils unterschiedliche Funktionen und Zielgruppen. Dabei kann zwischen reinen Bewerbermanagementsystemen und umfassenderen HR-Lösungen, die den gesamten Lebenszyklus von Dienstnehmern abdecken, unterschieden werden. Die Wahl des richtigen Tools hängt maßgeblich von der Unternehmensgröße, der Anzahl der zu besetzenden Positionen und den erforderlichen Zusatzfunktionen, wie Integrationsmöglichkeiten in bestehende HR-Systeme, ab. Da es keine einheitliche

10 Die *Candidate Experience* beschreibt alle Wahrnehmungen und Erfahrungen, die ein Bewerber während der Bewerbungsphase mit einem Unternehmen sammelt. Dazu zählen sämtliche Berührungspunkte wie die Stellensuche, die Karriereseite, der Bewerbungs- und Interviewprozess sowie das Onboarding; vgl. *Stepstone*, *Candidate Experience*, abrufbar unter: <https://www.stepstone.at/e-recruiting/blog/candidate-experience/> (abgefragt am 30.6.2025).

11 Vgl. *Workwise*, Eine Übersicht über die wichtigsten Recruiting-Tools 2025, abrufbar unter: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/personalsuche/recruiting-tools> (abgefragt am 30.6.2025).

Empfehlung für die ideale IT-Architektur gibt, ist die Einbindung externer Berater oft sinnvoll, um eine bedarfsgerechte und nachhaltige Implementierung sicherzustellen.¹²

- *Applicant-Tracking-Systeme*: Diese Systeme konzentrieren sich auf die Verwaltung und Nachverfolgung von Bewerbern.
- *HR-Software mit Recruiting-Modulen*: Solche Lösungen bieten neben den Recruiting-Funktionen auch umfassende Möglichkeiten im Bereich des Personalmanagements und lassen sich häufig durch modulare Pakete an die jeweiligen Bedürfnisse anpassen.
- *Talent-Management-Systeme*: Diese Tools konzentrieren sich auf das aktive Sourcing von Talenten und bieten Schnittstellen zu sozialen Netzwerken.

1.2.3. KI-Tools

Unbestritten ist, dass softwarebasierte Recruiting-Tools eine erhebliche Erleichterung und Effizienzsteigerung im HR-Alltag mit sich bringen. Wenn diese Tools zusätzlich künstliche Intelligenz (KI) integrieren, kann diese Technologie die Unternehmensprozesse durch die Automatisierung komplexer Verwaltungsabläufe und die Einhaltung von regulatorischen Vorgaben in noch stärkerem Maß unterstützen. Im Personalmanagement lässt sich KI über den gesamten *Employee Lifecycle* hinweg einsetzen. Besonders in der vorvertraglichen Phase kann KI zB dazu beitragen, präzise Stellenausschreibungen innerhalb kürzester Zeit zu erstellen oder den Auswahl- und Einstellungsprozess effizienter zu gestalten. Neben den spezifischen Regulierungen der EU zur KI müssen dabei insb arbeits- und datenschutzrechtliche Vorschriften berücksichtigt werden.¹³

Eine Studie von Stepstone von August 2023 zeigt, dass sich der Einsatz von KI im österreichischen Recruiting noch am Anfang befindet. Lediglich 13 % der Unternehmen nutzen derzeit KI. Dabei fällt auf, dass der Einsatz von KI insb in HR-Abteilungen von Unternehmen mit 1.000 bis 5.000 Angestellten sowie in sehr kleinen Unternehmen mit bis zu neun Dienstnehmern häufiger vorkommt.¹⁴

Seit Dezember 2023 haben sich im Bereich der KI-Regulierung wesentliche Änderungen ergeben. Am 1.8.2024 trat die EU-Verordnung über Künstliche Intelligenz, der „AI Act“, in Kraft. Diese Verordnung stellt den ersten umfassenden Rechtsrahmen zur Regulierung von KI in Europa dar und verfolgt das Ziel, die EU als

12 *Deuring*, Personal-Management-Software: wie finden Unternehmen die passende Lösung? Wirtschaft Magazin 24.7.2022.

13 *Bundeskanzleramt*, „AI Act“ der EU: Weltweit erstes staatenübergreifendes Regelwerk in Kraft, abrufbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/europa-aktuell/2024/08/ai-act-der-eu-in-kraft.html> (abgefragt am 30.6.2025).

14 *Stepstone*, Recruiting in Österreich – Aktuelle Herausforderungen und Strategien in der Personalsuche. Abrufbar unter: https://www.stepstone.at/wp-content/uploads/2023/08/Whitepaper_Recruiting_Web.pdf (abgefragt am 30.6.2025).

globalen Vorreiter bei der Festlegung von Standards in der KI-Regulierung zu etablieren.¹⁵

Der AI-Act verfolgt einen risikobasierten Ansatz und teilt KI-Systeme in vier Risikogruppen ein, die jeweils unterschiedliche Verpflichtungen und Fristen für Nutzer und Anbieter mit sich bringen:¹⁶

- Minimales oder kein Risiko: Die meisten KI-Systeme, wie etwa in Videospielen oder Spamfiltern, bergen kein Risiko und können uneingeschränkt genutzt werden.
- Begrenztes Risiko: KI-Systeme mit geringem Risiko unterliegen minimalen Transparenzanforderungen, wie der Pflicht zur Offenlegung, dass es sich um KI-generierte Inhalte handelt, um den Nutzern informierte Entscheidungen zu ermöglichen.
- Hohes Risiko: Hochrisiko-KI-Systeme sind zwar zugelassen, müssen jedoch strenge Anforderungen erfüllen, um in der EU eingesetzt werden zu dürfen.
- Unannehmbares Risiko: KI-Systeme, die erhebliche Risiken bergen, wie etwa Verhaltensmanipulation, *Predictive Policing*¹⁷, Emotionserkennung am Arbeitsplatz oder Sozialkreditsysteme, sind verboten. Auch Gesichtserkennung ist – mit wenigen Ausnahmen – untersagt.¹⁸

Im Bereich des Personalmanagements und insb im Recruiting werden KI-Systeme, die Personalentscheidungen beeinflussen, wie etwa das Schalten von Stellenanzeigen, das Filtern von Bewerbungen oder die Bewertung von Bewerbern, als Hochrisiko-Systeme eingestuft.¹⁹ Diese Einstufung zieht beträchtliche Compliance-Anforderungen nach sich, die ua umfangreiche Dokumentations- und Transparenzpflichten beinhalten. Ziel dieser Maßnahmen ist es insb, den Schutz vor Diskriminierung sowie die Grundrechte auf Datenschutz und Privatsphäre im Arbeitskontext zu gewährleisten.²⁰

In bestimmten Fällen können jedoch Ausnahmen von dieser Klassifizierung bestehen, insb wenn KI-Systeme nur für vorbereitende Handlungen genutzt werden und kein erhebliches Risiko für Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Personen darstellen. Ein Bsp hierfür ist der Einsatz von *CV-Parsing*-Tech-

15 *Institut Zukunft des Lebens*, Das EU-Gesetz zur künstlichen Intelligenz – Aktuelle Entwicklungen und Analysen des EU AI-Gesetzes, abrufbar unter: <https://artificialintelligenceact.eu/de/> (abgefragt am 30.6.2025).

16 *Europäische Kommission*, AI Act, abrufbar unter: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/policies/regulatory-framework-ai> (abgefragt am 30.6.2025)

17 *Predictive Policing* bezeichnet die Analyse von Falldaten zur Berechnung der Wahrscheinlichkeit zukünftiger Straftaten zur Steuerung des Einsatzes von Polizeikräften. Vgl *Adensamer/Klausner*, Ich weiß, was du nächsten Sommer getan haben wirst, *juridikum* 2019, 419.

18 *Bundeskanzleramt*, „AI Act“ der EU: Weltweit erstes staatenübergreifendes Regelwerk in Kraft, abrufbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/europa-aktuell/2024/08/ai-act-der-eu-in-kraft.html> (abgefragt am 30.6.2025).

19 ErwGr 57 der Verordnung über künstliche Intelligenz (EU) 2024/1689.

20 Art 6 Abs 2 iVm Anh III Abs 4 AI Act.

nologien, die auf Grundlage von Lebensläufen eine Vorauswahl von Bewerbern treffen, indem sie automatisch jene aussortieren, die die geforderten Qualifikationen oder formalen Kriterien nicht erfüllen. In solchen Fällen dient die KI lediglich der Unterstützung menschlicher Entscheidungen, ohne diese zu ersetzen.²¹

Auch die Erstellung und Optimierung von Stellenanzeigen kann durch KI-Anwendungen erheblich vereinfacht werden. Tools wie ChatGPT²² oder Google Gemini (ehemals Google Bard)²³ ermöglichen es, innerhalb kürzester Zeit Stellenanzeigen zu formulieren und Texte so zu optimieren, dass sie die gewünschte Zielgruppe präzise ansprechen. Der Erfolg solcher KI-Anwendungen hängt jedoch maßgeblich von der Qualität der Eingabedaten ab – je präziser die Anweisung, desto besser das Resultat. Diese KI-gestützten Anwendungen fallen derzeit nicht in den Hochrisikobereich des AI-Act, unterliegen jedoch Transparenzvorschriften, wonach synthetisch erstellte Texte entsprechend gekennzeichnet werden müssen (zB als „AI generated“).²⁴ Wird KI jedoch für die gezielte Steuerung von Stellenanzeigen eingesetzt – etwa um bestimmte Bewerbergruppen selektiv anzusprechen –, handelt es sich gemäß Art 6 Abs 2 des AI-Act um ein Hochrisiko-System.²⁵

Durch den gezielten Einsatz von KI können Unternehmen den Recruiting-Prozess nicht nur beschleunigen, sondern auch optimieren, solange sie sich der rechtlichen Anforderungen und potenziellen Risiken bewusst sind.²⁶

1.3. Stellenausschreibung

1.3.1. Einführung: Stellenausschreibungen, die wirken

Eine präzise und gut durchdachte Stellenausschreibung ist ein entscheidender Faktor, um die passende Zielgruppe gezielt anzusprechen und qualifizierte Bewerber für eine offene Position zu gewinnen. Neben einer klaren und ansprechenden Formulierung spielen auch visuelle Elemente eine wichtige Rolle: Ein aussagekräftiger Jobtitel und ein gut platziertes Firmenlogo helfen, eine optimale Wahrnehmung zu erreichen. Um die Aufmerksamkeit potenzieller Bewerber zu wecken und sie zur Bewerbung zu motivieren, kann zB das bewährte AIDA-Prinzip (*Attention, Interest, Desire, Action*)²⁷ eingesetzt werden. Zudem helfen Bilder, Infografiken

21 Grossmann/ Grunicke/Henke, KI-Tools im Recruiting und ihre arbeitsrechtliche Implikation, BB 2024, 2229.

22 Vgl <https://chatgpt.com/> (abgefragt am 30.6.2025).

23 Vgl <https://gemini.google.com/?hl=de> (abgefragt am 30.6.2025).

24 Dürager, Highlights und Pain Points aus dem „KI-Gesetz“ (Teil II), *ecolex* 2024/561.

25 Art 6 Abs 2 iVm Anh III Abs 4 AI Act; Schürmann/Holz, AI Act und Fairnessmetriken: Rechtskonforme KI im Personalmanagement, *DivRuW* 2024, 116.

26 Bundeskanzleramt, „AI Act“ der EU: Weltweit erstes staatenübergreifendes Regelwerk in Kraft, abrufbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/europa-aktuell/2024/08/ai-act-der-eu-in-kraft.html> (abgefragt am 30.6.2025).

27 Vgl *Workwise*, Die perfekte Stellenanzeige schreiben – Muster und Beispiele [2025] abrufbar unter: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/personalsuche/stellenanzeige-schreiben#6-die-gestaltung-der-stellenanzeige> (abgefragt am 30.6.2025).

oder kurze Videos dabei, die Unternehmenskultur für potenzielle Bewerber greifbar zu machen und das *Employer Branding* zu stärken. Eine übersichtliche Gliederung mit klar definierten Abschnitten – etwa zu Anforderungen, Aufgaben und Benefits – hilft, die wichtigsten Informationen auf einen Blick zugänglich zu machen und erleichtert die Lesbarkeit des Texts.²⁸

1.3.2. Rechtlicher Rahmen: Fallstricke bei Stellenausschreibungen

1.3.2.1. Diskriminierende Stellenausschreibungen

Steht die Gestaltung der Stellenausschreibung fest und werden potenzielle Bewerber gezielt angesprochen, gilt es, den Inhalt auf seine Rechtskonformität zu überprüfen. Denn neben einer ansprechenden und gut strukturierten Gestaltung müssen auch die rechtlichen Anforderungen erfüllt werden, um Risiken für das ausschreibende Unternehmen zu vermeiden. Mögliche Hürden bei der Erstellung einer Stellenausschreibung gibt es vor allem im Bereich der Gleichbehandlung. Das GlBG stellt hier klare Anforderungen, deren Nichteinhaltung nicht nur das Image des Unternehmens gefährden, sondern auch rechtliche Konsequenzen und Strafen nach sich ziehen kann.

§ 9 Abs 1 GlBG verpflichtet Dienstgeber und Arbeitsvermittler, Stellen geschlechtsneutral, also ohne ausschließlichen Bezug auf Frauen oder Männer auszuschreiben. Eine Ausnahme besteht nur, wenn das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit darstellt. Fremdsprachige Jobtitel, wie „General Manager“ oder „Key Account Manager“, erfordern einen klarstellenden Zusatz, dass die Ausschreibung für alle Geschlechter offen ist.²⁹ Diese Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Ausschreibung umfasst nicht nur den Titel, sondern auch den gesamten Anzeigentext: Der Gesetzgeber schreibt vor, dass eine Stellenausschreibung keine Hinweise enthalten darf, die implizit oder explizit ein bestimmtes Geschlecht ansprechen, etwa durch Formulierungen wie „*Was kann sich der Bewerber von uns erwarten: ...*“.³⁰ Für die Berücksichtigung des dritten Geschlechts in Stellenanzeigen gibt es aktuell noch keine eindeutigen Vorgaben. Das Analogieverbot im Verwaltungsstrafrecht schützt jedoch vor strafrechtlichen Konsequenzen, wenn das nicht-binäre Geschlecht nicht explizit genannt wird. In der Praxis wird eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, wie „m/w/d“, daher als ausreichend betrachtet.³¹

Über die Geschlechtsneutralität hinaus dürfen Stellenanzeigen auch in Hinblick auf andere Diskriminierungsmerkmale des GlBG – wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung – keine ausschließenden Formulierungen enthalten (§ 23 Abs 1 GlBG). So könnte die

²⁸ Ibid.

²⁹ VwGH 30.6.1998, 96/08/375, VwSlg 14.931.

³⁰ Korninger, Diskriminierungsfreies Recruiting, ARD 6545/5/2017.

³¹ Rebhahn/Windisch-Graetz in Windisch-Graetz (Hrsg), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz² (2021) § 9 GlBG Rz 12.

Anforderung überzogener Deutschkenntnisse als Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft ausgelegt werden, während die Anforderung notwendiger Sprachkenntnisse für die Tätigkeit zulässig ist. Bei der Ausschreibung für eine Assistenzstelle mit deutschsprachiger Korrespondenz dürfen exzellente Deutschkenntnisse als notwendige berufliche Voraussetzung gefordert werden. Altersgrenzen sind in Ausnahmefällen zulässig, etwa bei der Berufsfeuerwehr zur Sicherstellung der Einsatzfähigkeit. Formulierungen wie „*Wir suchen eine junge, dynamische Assistentin*“ gelten jedoch als doppelt diskriminierend, da sie sowohl Geschlecht als auch Alter betreffen.³²

Beispiele

Folgende Anforderungen in Stellenanzeigen wurden von Gerichten als diskriminierend bzw nicht-diskriminierend gewertet:

Eine Anzeige enthielt die Anforderung, dass die Muttersprache Deutsch zu sein hat, andernfalls würde die Bewerbung unberücksichtigt bleiben. Das zuständige Gericht erkannte hierin eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.³³

Der EuGH entschied 2023 über einen Fall von vermeintlicher Altersdiskriminierung. Ein deutsches Unternehmen suchte zur Betreuung einer 28-jährigen Studentin mit einer Behinderung eine Assistentin, welche laut der Anzeige idealerweise zwischen 18 und 30 Jahren alt sein sollte. Zwar lasse diese Forderung eine Altersdiskriminierung vermuten. Allerdings sei die Stellenanzeige laut EuGH aufgrund des Selbstbestimmungsrechts von Menschen mit Behinderung gerechtfertigt.³⁴

Eine andere Stellenanzeige wurde mit der Forderung nach einem absolvierten Zivil- bzw Präsenzdienst ausgeschrieben. Zwar kann sich die Anforderung des absolvierten Dienstes nur an Männer richten, wodurch die Anzeige als diskriminierend aufgrund des Geschlechts zu qualifizieren gewesen wäre, allerdings wurde der Zusatz „(m/w)“ nach der Bezeichnung der zu besetzenden Position verwendet. Dem zuständigen Gericht genüge der Zusatz, weshalb es die Stellenanzeige als nicht-diskriminierend beurteilte.³⁵

Die deutschen Gerichte erachteten die Stellenanzeige für einen „Manager Corporate Communications (m/w/d) Unternehmensstrategie“, mit welcher ein „Digital Native“ gefragt war, als diskriminierend aufgrund des Alters. Aufgrund dieser Wortwahl sei naheliegend, dass der Dienstgeber ein jüngeres Publikum ansprechen wolle, das mit digitalen Technologien aufgewachsen ist. Diese Annahme werde durch Anforderungen wie „absoluter Teambuddy“ und die Bezeichnung als „dynamisches Team“ verstärkt, da sich diese ebenfalls an ein jüngeres Publikum richten.³⁶

IZm den zuvor beschriebenen KI-Tools müssen Unternehmen jedenfalls darauf achten, dass sie bei KI-unterstützter Erstellung der Stellenanzeige keine (unbewussten) Vorurteile der KI in die Anzeige übernehmen. Es ist durchaus vorstellbar, dass eine KI eine Stellenanzeige für eine Führungsposition ansprechender für Männer als Frauen erstellt, da in absoluten Zahlen mehr Männer als Frauen in

32 Korninger, ARD 6545/5/2017.

33 LVwG Tirol 14.1.2014, LVwG-2013/23/3455-2.

34 EuGH 7.12.2023, C-518/22.

35 Vgl LVwG Oberösterreich 30.10.2016, LVwG-301262/6/KI/SH.

36 LAG Baden-Württemberg 7.11.2024, 17 Sa 2/24.

Führungspositionen tätig sind. Dieser „KI-Bias“ ist ein bekanntes Problem bei der Anwendung von KI.³⁷

Aber auch die Verwendung visueller Elemente in Stellenanzeigen wie Bilder oder Videos können dazu führen, dass die Anzeige diskriminierend ist. Zwar ist noch nicht höchstgerichtlich geklärt, ob bildbasierte Ausschreibungen den Vorgaben zur Geschlechtsneutralität unterliegen; jedoch sprechen gute Gründe dafür, dass auch subtile oder implizite Hinweise als „zusätzliche Anmerkungen“ iSd § 9 Abs 1 GlBG gelten und daher ebenfalls geschlechtsneutral sein müssen.³⁸ Um dies sicherzustellen, empfiehlt es sich, Gruppenfotos beider Geschlechter Einzelbildern vorzuziehen und auf die Bildgestaltung zu achten (zB welche Personen im Vor- oder Hintergrund sind oder der Hinweis auf ein Über- und Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen).³⁹ Neben der Geschlechtsneutralität muss die Bildsprache auch allgemein diskriminierungsfrei sein. Fotos, die besonders junge Leute darstellen und die Jugendlichkeit der Beschäftigten unterstreichen, können etwa als altersdiskriminierend eingestuft werden.⁴⁰

Dies gilt umso mehr bei KI-generierten Bildern, da mehrere Studien gezeigt haben, dass generative KI-Modelle stereotype Darstellungen reproduzieren – insb bei Führungspositionen wie „CEO“, die in Bildgenerierungen regelmäßig ausschließlich mit männlichen Personen aus dem westlich geprägten Kulturkreis besetzt werden. In einzelnen Studien lag der Anteil weißer männlicher Darstellungen sogar bei 100 %.⁴¹

Unternehmen sollten daher besondere Sorgfalt walten lassen, wenn sie KI zur visuellen Gestaltung von Stellenanzeigen einsetzen. Um Verzerrungen bei der Bildgenerierung zu vermeiden, sollte der Prompt gezielt diversitätsbewusst formuliert werden.

Beispiel: Symbol- und Stimmungsbilder

„Erstelle ein authentisches Gruppenbild von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters und ethnischer Herkunft in moderner Geschäftskleidung, die gemeinsam an einem Projekt in einem hellen, freundlichen Büro arbeiten. Zeige eine gleichwertige Beteiligung aller Personen, ohne Hierarchie oder Rollenklischees.“

37 Dauser, Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt – Was ist zu beachten? ARD 6838/5/2023.

38 Rebhahn/Windisch-Graetz in Windisch-Graetz² § 9 GlBG Rz 13.

39 Geiblinger, Gesetzeskonformität personenbildbezogener Stellenausschreibungen, ASoK 2015, 140; Rebhahn/Windisch-Graetz in Windisch-Graetz² § 9 GlBG Rz 13.

40 Geiblinger, ASoK 2015, 140.

41 Vgl etwa García-Ull/Melero-Lázaro, Gender and Racial Bias in AI Image Generation, Soc. Sci. 2024, 250, abrufbar unter: <https://www.mdpi.com/2076-0760/13/5/250> (abgefragt am 30.6.2025); Currie et al, Biases in Generative AI Systems, J. Med. Internet Res. 2024, PubMed ID: 39438057, abrufbar unter: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39438057/> (abgefragt am 30.6.2025); Buzzmatic, KI und die Darstellung der Realität – Eine Studie von Gender- und Race-Bias in KI-generierten Bildern, 2024, abrufbar unter: <https://buzzmatic.net/blog/ki-und-die-darstellung-der-realitaet-eine-studie-von-gender-und-race-bias-in-ki-generierten-bildern/> (abgefragt am 30.6.2025).

Beispiel: Tätigkeitsbezogenes Bild (IT-Team)

„Erstelle ein realistisches Gruppenbild von IT-Fachkräften unterschiedlichen Geschlechts, Alters und ethnischer Herkunft, die gemeinsam in einem modernen Büro arbeiten – zB am Laptop oder im Gespräch. Vermeide stereotype Darstellungen und achte auf gleichberechtigte Beteiligung.“

1.3.2.2. Angabe des Entgelts in der Stellenausschreibung

Seit 2011 verpflichtet das GlBG Dienstgeber oder Arbeitsvermittler, für die ausgeschriebene Position das kv Mindestentgelt bzw das gesetzliche oder durch andere Normen festgelegte Mindestentgelt in der Stellenausschreibung anzugeben und auf eine mögliche Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen (§ 9 Abs 2 und § 23 Abs 2 GlBG). Bei der Angabe des Mindestlohns können Unternehmen klarstellen, dass Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung nicht in die Berechnung eingeflossen sind, sofern diese in der Anzeige nicht gefordert werden. Wird jedoch spezifische Berufserfahrung verlangt, muss diese bei der Mindestlohnangabe berücksichtigt werden. Ein Hinweis auf „marktkonforme“ Bezahlung ohne konkrete Zahlen ist generell nicht ausreichend. Die Bereitschaft zur Überzahlung muss hingegen lediglich allgemein angegeben werden; die genaue Höhe der möglichen Überzahlung bleibt unverbindlich und kann im späteren Bewerbungsgespräch frei verhandelt werden.⁴²

Bei einem vermuteten Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot können Bewerber oder Gleichbehandlungsbeauftragte eine Anzeige bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einbringen, die eine Geldstrafe verhängen kann. Wenn lediglich das Mindestentgelt in der Anzeige fehlt, muss die Behörde zunächst eine Ermahnung aussprechen und kann erst bei wiederholtem Verstoß eine Strafe je Ausschreibung verhängen.⁴³

Exkurs: KV-Einstufung

Noch vor der individuellen kv Einstufung neuer Dienstnehmer müssen Unternehmen für die Angabe des Mindestentgelts die Tätigkeitsgruppe der ausgeschriebenen Position festlegen. Die Einstufung orientiert sich zunächst an der genauen Tätigkeitsbeschreibung und dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle. Diese Einstufung ist jedoch nicht statisch: Wenn sich die Position bei Vertragsabschluss oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses ändert, kann dies zu einer abweichenden Tätigkeitsgruppe führen.

Die KV enthalten meist abstrakte Definitionen und Bsp für Tätigkeitsgruppen (Berufsbilder). IdR ist das Anforderungsprofil entscheidend; bei manchen KV fließen auch formale Qualifikationen, wie zB facheinschlägige Ausbildungen, in die Einstufung ein. Anforderungen in Stellenausschreibungen, wie zB Englisch-

42 Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG² (2021) § 23 Rz 11 ff.

43 §§ 10 Abs 2 GlBG, 24 Abs 2 GlBG.