

# Stellenanzeigen klar und fair freigeben

Eine konkrete, intern geprüfte Stellenanzeige mit begründetem Anforderungsprofil, klarer Vergütungsbasis, nutzbarem Bewerbungsweg und dokumentierter Freigabe.

Arbeitsmappe · Bearbeitbare Ausgabe



Abbildung 1 · Titelmotiv; ergänzende Illustration. Maßgeblich sind der Leitfaden und die ausgefüllten Karten.

## Beginnen Sie hier · Stellenanzeigen klar und fair freigeben

### Dateien öffnen

Entpacken Sie das vollständige ZIP zuerst in einen eigenen Ordner. Öffnen Sie im Hauptordner `stellenanzeigen-guide-de.pdf` als Leitfaden und `stellenanzeigen-workbook-de.pdf` als separate Arbeitsmappe. Die gleichnamigen DOCX-Dateien sind bearbeitbar. `stellenanzeigen-full-de.pdf` enthält zusätzlich alle Beispiele, Übungen, Quellen und Lizenzinformationen zusammen in einem Dokument. Weitere bearbeitbare Vorlagen liegen unter `editable/de/`; Markdown- und CSV-Arbeitsdateien unter `package/de/`. Die englische Fassung ist ebenfalls enthalten.

Ausgabe 1.0 · 19. September 2026 · Deutschland/EU

Für Personalverantwortliche, Geschäftsführungen und Teamleitungen, die eine Stelle ausschreiben und Anforderungen, Vergütung und Bewerbungsweg nachvollziehbar abstimmen möchten.

**Das erreichen Sie:** Eine konkrete, intern geprüfte Stellenanzeige mit begründetem Anforderungsprofil, klarer Vergütungsbasis, nutzbarem Bewerbungsweg und dokumentierter Freigabe.

### In drei Schritten

- Lesen Sie `GUIDE_DE.md` und wählen Sie genau einen Vorgang.
- Kopieren Sie `WORKBOOK_DE.md` oder importieren Sie `WORKBOOK_DE.csv` als UTF-8; lesen Sie die Feldanleitung vor dem Ausfüllen.
- Lassen Sie eine zweite Person die Belege prüfen und halten Sie Entscheidung, Grenzen und nächste Schritte fest.

### Enthaltene Dateien

- `GUIDE_DE.md`: detaillierter Ablauf und Kartenanleitung.
- `WORKBOOK_DE.md` und `WORKBOOK_DE.csv`: 8 editierbare Karten mit stabilen IDs.
- `CASES_DE.md` und `CASES_DE.csv`: zwei vollständig ausgefüllte fiktive Fälle.
- `TEAM_EXERCISE_DE.md`: Teamaufgabe und ausgearbeitete Lösung.
- `SOURCES_DE.md`: Primärquellen mit Abrufdatum.
- `LICENSE_DE.md`: interne Käuferlizenz.
- `VERSION_HISTORY.md`: Versionsstand und Aktualisierung.

Diese Arbeitshilfe unterstützt eine dokumentierte betriebliche Entscheidung. Sie ersetzt keine Einzelfallberatung und bestätigt weder Rechtskonformität noch eine Zertifizierung. Die englische Ausgabe beschreibt denselben Deutschland/EU-Anwendungsbereich; sie ist keine Lokalisierung für andere Rechtsordnungen.

## Leitfaden und Arbeitsmappe vom Anforderungsprofil zur überprüften Anzeige

Ausgabe 1.0 · 19. September 2026 · Deutschland/EU

Für Personalverantwortliche, Geschäftsführungen und Teamleitungen, die eine Stelle ausschreiben und Anforderungen, Vergütung und Bewerbungsweg nachvollziehbar abstimmen möchten.

**Ihr Ergebnis:** Eine konkrete, intern geprüfte Stellenanzeige mit begründetem Anforderungsprofil, klarer Vergütungsbasis, nutzbarem Bewerbungsweg und dokumentierter Freigabe.

Diese Arbeitshilfe unterstützt eine dokumentierte betriebliche Entscheidung. Sie ersetzt keine Einzelfallberatung und bestätigt weder Rechtskonformität noch eine Zertifizierung. Die englische Ausgabe beschreibt denselben Deutschland/EU-Anwendungsbereich; sie ist keine Lokalisierung für andere Rechtsordnungen.

## Ihr Auftrag: eine Anzeige aus einem nachvollziehbaren Briefing erstellen



Abbildung 2 · Von der realen Aufgabe zur begründeten Anzeige

Beginnen Sie mit einer offenen Stelle, nicht mit einer Sammlung vermeintlich rechtssicherer Textbausteine. Schreiben Sie auf, welche Arbeit tatsächlich erledigt werden soll, welche Ergebnisse erwartet werden und unter welchen Bedingungen die Tätigkeit stattfindet. Aus diesen Angaben leiten Sie Anforderungen ab. Erst danach entsteht der Anzeigentext.

Der Leitfaden führt durch acht Karten. Am Ende steht eine vollständig lesbare Anzeige und eine Freigabeakte, die erklärt, warum bestimmte Kriterien aufgenommen und andere entfernt wurden. „m/w/d“ im Titel ist kein Ersatz für die Prüfung des übrigen Textes. Eine faire Anzeige kann außerdem

durch ein unnötig ausschließendes Formular entwertet werden: Prüfen Sie deshalb den Bewerbungsweg mit.

## Verifiziertes deutsches Recht, EU-Richtlinie und interner Standard

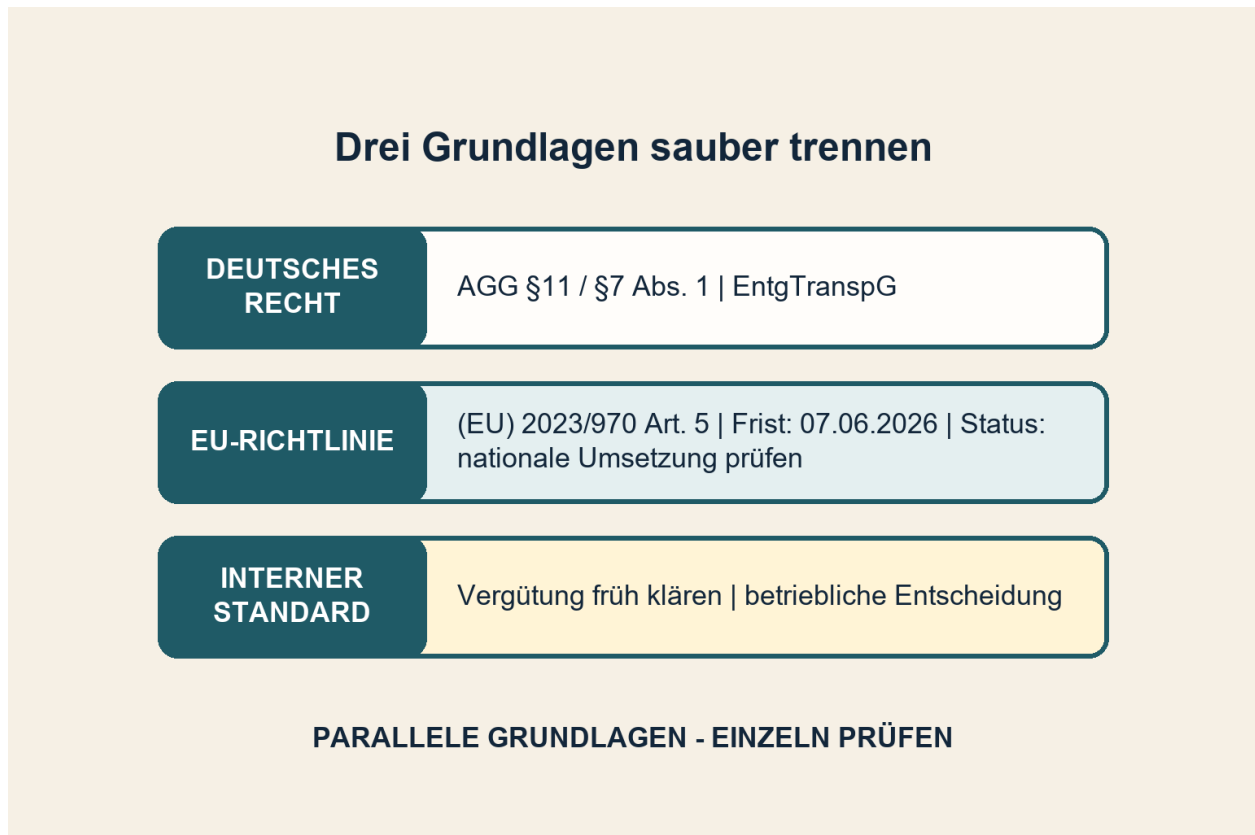


Abbildung 3 · Drei Grundlagen sauber trennen

§ 11 AGG verweist für Stellenausschreibungen auf das Benachteiligungsverbot des § 7 Absatz 1. Das bestehende Entgelttransparenzgesetz ist eine weitere deutsche Quelle. Diese Ausgabe behauptet keine allgemeine deutsche Pflicht, in jeder Stellenausschreibung eine Gehaltsspanne zu nennen. [S1, S2]

Artikel 5 der Richtlinie (EU) 2023/970 behandelt unter anderem anfängliche Vergütung beziehungsweise Spanne, objektive geschlechtsneutrale Kriterien und Information vor dem Vorstellungsgespräch, etwa in der Ausschreibung oder auf andere Weise. Das ist nicht gleichbedeutend mit „Spanne zwingend in jeder Anzeige“. Artikel 34 nennt den 7. Juni 2026 als Umsetzungsfrist. Die konkrete deutsche Umsetzung und ihr Inkrafttreten sind vor einer rechtlichen Einzelfallentscheidung anhand veröffentlichter nationaler Vorschriften zu prüfen; diese Ausgabe bestätigt diesen nationalen Umsetzungsstand nicht abschließend. [S3]

Das Paket wählt als internen Qualitätsstandard: Vergütungsbasis früh klären, nachvollziehbar kommunizieren, keine bisherige Vergütung erfragen und Anforderungen an die tatsächliche Aufgabe binden. Dieser Standard bleibt als betriebliche Entscheidung kenntlich. Eine Richtlinie wird nicht pauschal als unmittelbar geltende Pflicht eines privaten Arbeitgebers ausgegeben.

## Gute Anforderungen entstehen aus Aufgaben

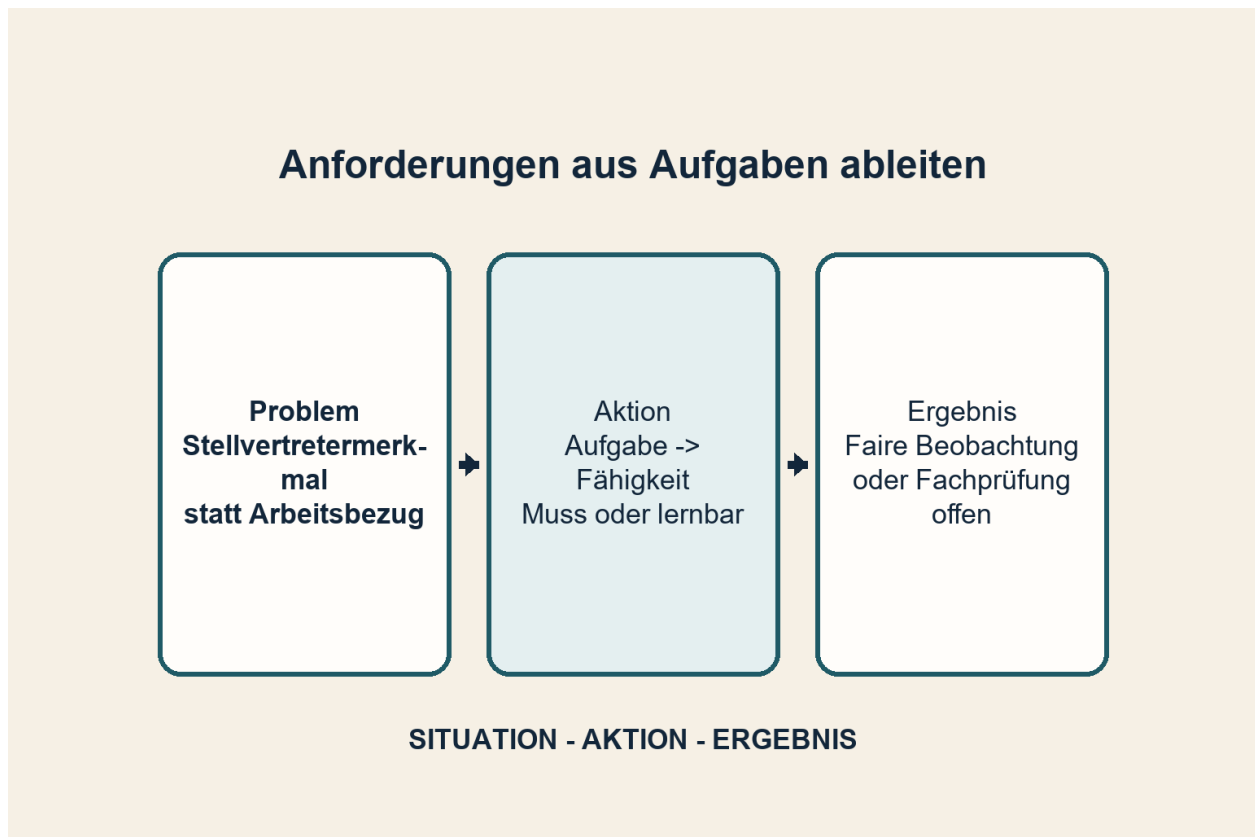


Abbildung 4 · Anforderungen aus Aufgaben ableiten

Trennen Sie Muss-Kriterien von Fähigkeiten, die nach Arbeitsbeginn erlernt werden können. Für jedes Muss-Kriterium benötigen Sie eine konkrete Aufgabe und eine faire Möglichkeit, die Fähigkeit zu beurteilen. „Belastbar“ sagt wenig darüber, welche Situation gemeint ist. „Sie priorisieren drei parallel eingehende Serviceanfragen anhand unserer Kriterien“ beschreibt Arbeit. Eine bestimmte Ausbildung kann relevant sein; prüfen Sie, ob gleichwertige Erfahrung dieselbe Fähigkeit belegt.

Prüfen Sie unnötige Stellvertretermerkmale: „jung“ beschreibt keine fachliche Leistung; „Muttersprachler“ kann eine Herkunftsanforderung vermitteln, wo eine konkrete Sprachfähigkeit genügt. Eine tatsächliche Anforderung an verständliche Kundengespräche darf präzise beschrieben werden. Ob eine besondere Anforderung rechtlich gerechtfertigt ist, lässt sich nicht aus einem Synonymwörterbuch ableiten. Bei Zweifeln bleibt sie bis zur fachkundigen Prüfung offen.

## Vergütung verständlich beschreiben

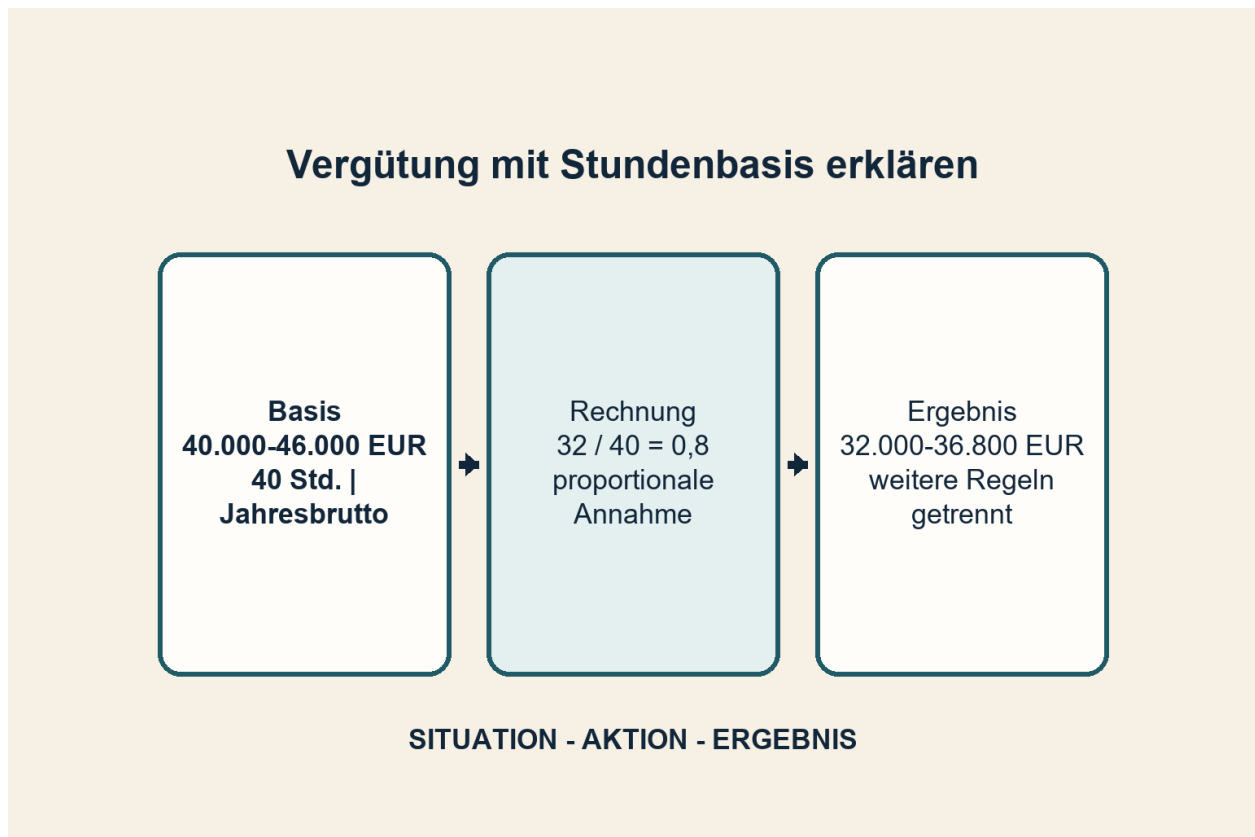


Abbildung 5 · Vergütung mit Stundenbasis erklären

Nennen Sie Währung, Bruttoangabe, Zeitraum, Wochenstunden und Verhältnis von fixen und variablen Bestandteilen. Eine Jahreszahl ohne Stundenbasis kann bei Teilzeit irreführen. Prüfen Sie die Unter- und Obergrenze gegen das freigegebene Budget und die vorgesehenen sachlichen Einstufungskriterien. Ein sehr breiter Rahmen ohne Erklärung schafft wenig Orientierung.

Beispiel für die Rechenprüfung: 40.000 bis 46.000 Euro Jahresbrutto bei 40 Wochenstunden entsprechen bei gleichmäßiger zeitanteiliger Umrechnung für 32 Stunden 32.000 bis 36.800 Euro. Das ist eine Rechenannahme dieses Beispiels, keine universelle Vergütungsregel. Tarifbindung, Zuschläge, variable Bezüge und abweichende Vertragsregeln müssen im echten Vorgang gesondert eingeordnet werden.

## Veröffentlichung ist ein kontrollierter Übergang

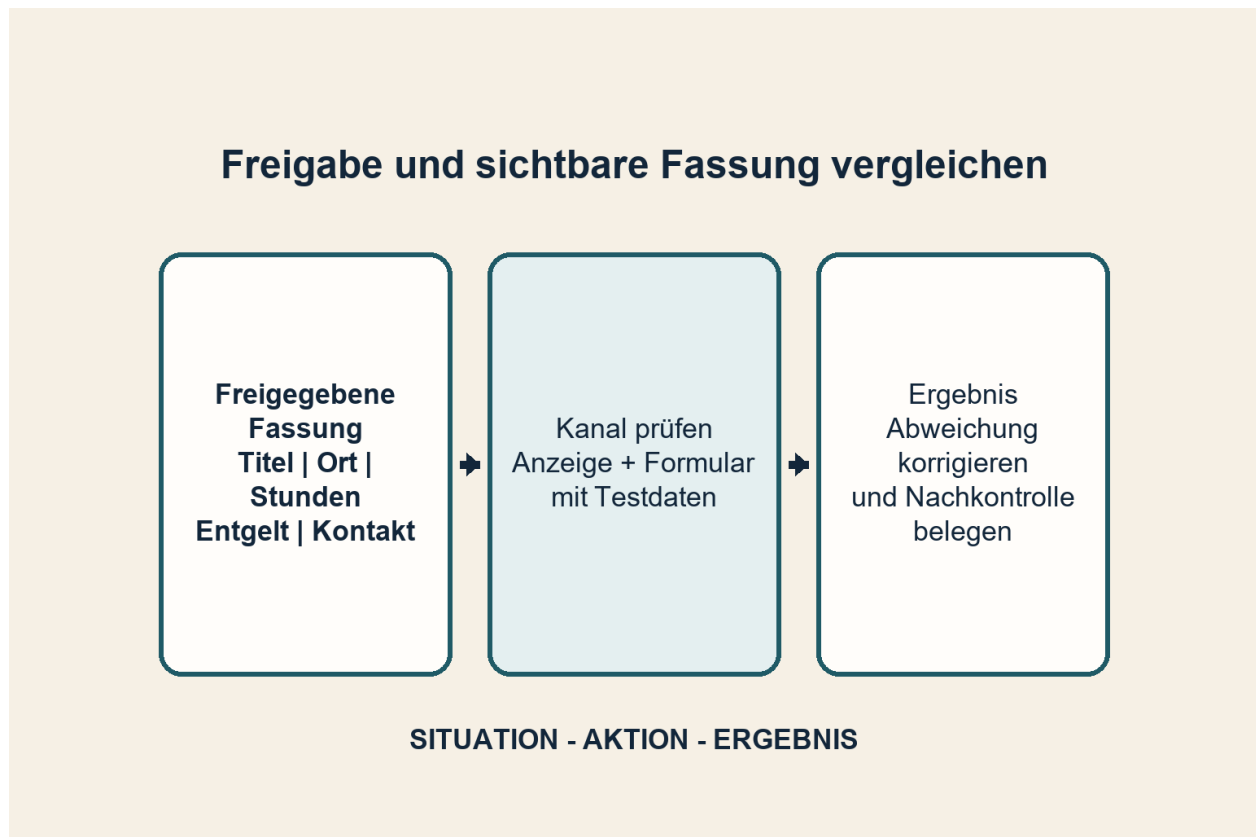


Abbildung 6 · Freigabe und sichtbare Fassung vergleichen

Prüfen Sie die tatsächliche Plattformansicht, nicht nur die Textdatei. Stellenportale können Zeilen abschneiden, automatisch Kategorien ergänzen oder ein anderes Formular verwenden. Vergleichen Sie Titel, Arbeitsort, Stunden, Entgelt und Kontakt in allen Kanälen. Halten Sie eine freigegebene Fassung und die tatsächlich sichtbare Fassung getrennt fest. Bei einer Abweichung korrigieren Sie den Kanal und dokumentieren die Nachkontrolle.