

DIVERSITY RECRUITING

IN-VISIBLE | KLARTEXT

„Ich hätte ja gerne ein diverseres Team, aber es bewerben sich immer dieselben Leute.“ Oder: *“Es ist halt eine Männerbranche.”* Diese Sätze fällt oft, wenn es um mehr Diversität und Inklusion im Arbeitsleben geht. Und es stimmt schon, strukturelle Faktoren spielen eine Rolle darin, wer sich bewirbt - denn nicht alle haben dieselben Chancen auf eine hochwertige Ausbildung, nicht alle trauen sich in Berufe, in denen sie bisher wenig repräsentiert sind.



Wahr ist aber auch: Viele Unternehmen schrecken davor zurück, sich diesen Herausforderungen zu stellen und ernsthaft divers zu rekrutieren. Denn Diversity ist unbequem. Sie stellt Bestehendes in Frage, fordert neue Perspektiven, verlangt nach Konfliktfähigkeit und Offenheit. Aber wer es wirklich ernst meint mit Diversity, findet im Recruiting einen kraftvollen Hebel. Diverse Unternehmen sind kreativer, innovativer, zukunftsfähiger - und diverse Menschen ins Boot zu holen ist der erste Schritt.

Dos

- **Schau dich um.** Es geht nicht um Quoten, sondern darum, wer fehlt. Wessen Perspektive wäre wertvoll? Wer ist unterrepräsentiert?
- **Hinterfrage eure Anforderungen.** Wer kann die gewünschten Qualifikationen eigentlich erreichen? Schließen sie unbewusst bestimmte Menschen aus? Wenn ja, wie lassen sie sich ersetzen?
- **Überprüfe Formulierungen.** Lese eure Stellenanzeigen kritisch und nutze ggf. Tools wie den Gender Decoder. Wer fühlt sich von der Anzeige angesprochen, wer nicht?
- **Mach deine Bias sichtbar.** Bilde dich zu unbewussten Voreingenommenheiten (Bias) weiter und denke sie bei Einstellungsprozessen bewusst mit.

Don'ts

- **Bleib nicht in deiner Bubble.** Such nach Plattformen, die gezielt unterrepräsentierte Gruppen ansprechen, oder bitte diverse Mitarbeitende, eure Stellenanzeigen in ihren Netzwerken zu teilen.
- **Vermeide "one size fits all".** Der Standard-Bewerbungsprozess funktioniert oft nicht für alle, z.B. Menschen mit Behinderungen oder Sorgepflichten. Plane Zugeständnisse (z.B. Online-Interviews) ein und kommuniziere das auch schon in der Stellenanzeige.
- **Ignoriere Employer Branding nicht.** Wenn dir Diversity am Herzen liegt, stell sicher, dass sich das auch auf eurer Webseite und Social Media widerspiegelt. Diverse Bewerber*innen achten darauf!
- **Vergiss nicht die Inklusion.** Diverse Mitarbeitende einzustellen ist super - aber wenn sie dann im Arbeitsalltag diskriminiert werden und sich nicht wohlfühlen, sind sie schnell wieder weg.



Methode

Diversity Recruiting steht und fällt damit, wie gut du unbewusste Voreingenommenheiten aufdecken kannst. Diese Methode hilft dir, dich besonders vor Bewerbungsgesprächen zu hinterfragen.

„Ja!“ und „Nein!“

Du brauchst: Stift, Papier, ca. 30min Zeit

Wie geht's?

- Teile dein Papier in zwei Spalten auf: „Ja!“ und „Nein!“
- Stell dir jetzt vor, eine Person betritt zum Bewerbungsgespräch den Raum. Halte alles fest, was bei dir sofort Sympathie („Ja!“) oder Antipathie („Nein!“) auslösen würde. (Z.B. Aussehen, Kleidung, Haltung, Gestik, aber auch Dinge wie Pünktlichkeit.)
- Denke jetzt an das Bewerbungsgespräch selbst und halte alles fest, was eine Person sagen oder tun könnte, um bei dir instinktiv positive oder negative Gefühle zu wecken. (Z.B. Dialekt, sprachliche Eigenheiten, Gestik, Interessen, Fragen.)
- Wenn du nun in die realen Gespräche gehst, hast du ein besseres Gespür dafür, was eine objektive Beobachtung ist - und was eher auf deinen Voreingenommenheiten beruht.
- Optional: Nimm dir die Liste bewusst nochmal vor, wenn du deine Bewertungen durchgehst, und gleiche sie damit ab.

IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

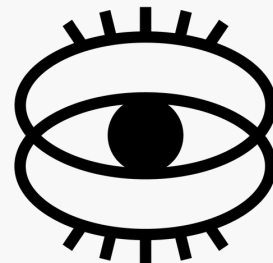
Wir gestalten eine bewusste Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE