

Bewerbung und Interviewgespräch

Unbewusste Bewertungsmuster sorgen dafür, dass wir – sowohl Männer als auch Frauen – weibliche Bewerberinnen und Kandidat:innen mit Migrationshintergrund häufig schlechter abschneiden lassen. Achte beim Bewerbungsprozess auf ein Vorgehen, das Geschlechtergleichheit und Diversität zulässt. So vermeidest du Stereotypen.

01

Mache die anonyme Bewerbung zum Standard. [Mehr als ein Drittel der IT-Expertinnen](#) würden laut Umfrage eher diese Form wählen als eine klassische.

02

Erstelle möglichst objektive Kriterien für die Personalauswahl, die für alle Bewerber:innen gleichermaßen gelten und verbindlich eingehalten werden. Denn: Für Menschen, die einem ähnlich oder bekannt sind, werden diese oft weniger streng ausgelegt als für die übrigen.

03

Lade mehrere Frauen in den Finalistinnen-Pool ein. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau eingestellt wird, um das [79-fache!](#) Eine einzelne Frau wird stereotypisch als Vertreterin ihres Geschlechts wahrgenommen. Bei mehreren wird die Individualität sichtbarer.

04

Sorge für gemischte Bewerbungsgespräche. Ein Umfeld, das gedankliche Vielfalt lebt, erhöht die Chancen von Kandidatinnen.

05

Sorge für eine einfache Kontaktaufnahme – zum Beispiel über ein Online-Formular für die Bewerbung oder über eine gut sichtbare E-Mail-Adresse.

06

Bitte die Personalabteilung, **die Bewerbungen für die erste Auswahlrunde zu anonymisieren.**

07

Führe Bewerbungsgespräche als strukturierte Interviews. Das Format hat durch gleiche Fragen für alle Bewerber:innen eine hohe und faire Vergleichbarkeit. Aber Vorsicht: Das Interview darf nicht zum Verhör werden. Letztlich möchtest du ja auch die Persönlichkeit kennenlernen.