



TECHNISCHE HOCHSCHULE  
OSTWESTFALEN-LIPPE  
UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES  
AND ARTS

# Blinder Fleck im Employer Branding? Klischees und Arbeitgeberattraktivität

**Klischeefrei mehr Fachkräfte!**

04. Mai 2023 | Prof. Dr. Anja Iseke

**1**

## **Das Grundproblem**

Jobs & Dates

**2**

## **Der erste Eindruck zählt**

Homepages & Stellenanzeigen

**3**

## **Gut gemeint vs. gut gemacht**

Gender Diversity-Förderung & Arbeitgeberattraktivität

**1**

## **Das Grundproblem**

Jobs & Dates

**2**

## **Der erste Eindruck zählt**

Homepages & Stellenanzeigen

**3**

## **Gut gemeint vs. gut gemacht**

Gender Diversity-Förderung & Arbeitgeberattraktivität

# 1 - Das Grundproblem

## Recruiting ist im Prinzip wie Dating

### *Dating*

**„Dum prüfe, wer sich ewig bindet,  
ob sich nicht noch was Bess'eres findet.“**

(Schiller, 1799)

# 1 - Das Grundproblem

## Recruiting ist im Prinzip wie Dating

### *Dating*

**„Dum prüfe, wer sich ewig bindet,  
ob sich das Herz zum Herzen findet.  
Der Wahn ist kurz, die Reu' ist lang.“**

(Schiller, 1799)

# 1 - Das Grundproblem

## Recruiting ist im Prinzip wie Dating

### *Dating*

„Drum prüfe, wer sich ewig bindet,  
ob sich das Herz zum Herzen findet.  
Der Wahn ist kurz, die Reu' ist lang.“

(Schiller, 1799)



Foto von [LinkedIn Sales Solutions](#) auf [Unsplash](#)



- Ist sie/er **attraktiv** (für mich)?
- Ist sie/er an mir **interessiert**?
- **Passen wir zusammen?**

# 1 - Das Grundproblem

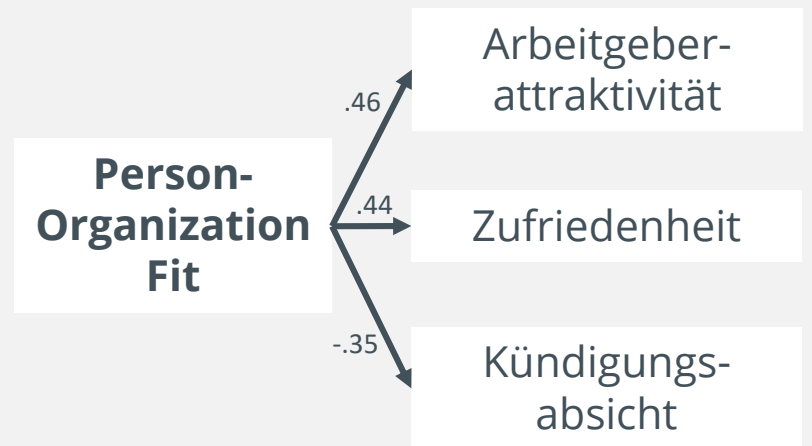
## Recruiting ist im Prinzip wie Dating

### Dating

**„Drum prüfe, wer sich ewig bindet,  
ob sich das Herz zum Herzen findet.  
Der Wahn ist kurz, die Reu' ist lang.“**

(Schiller, 1799)

### Recruiting



Kristof-Brown et al. (2005)

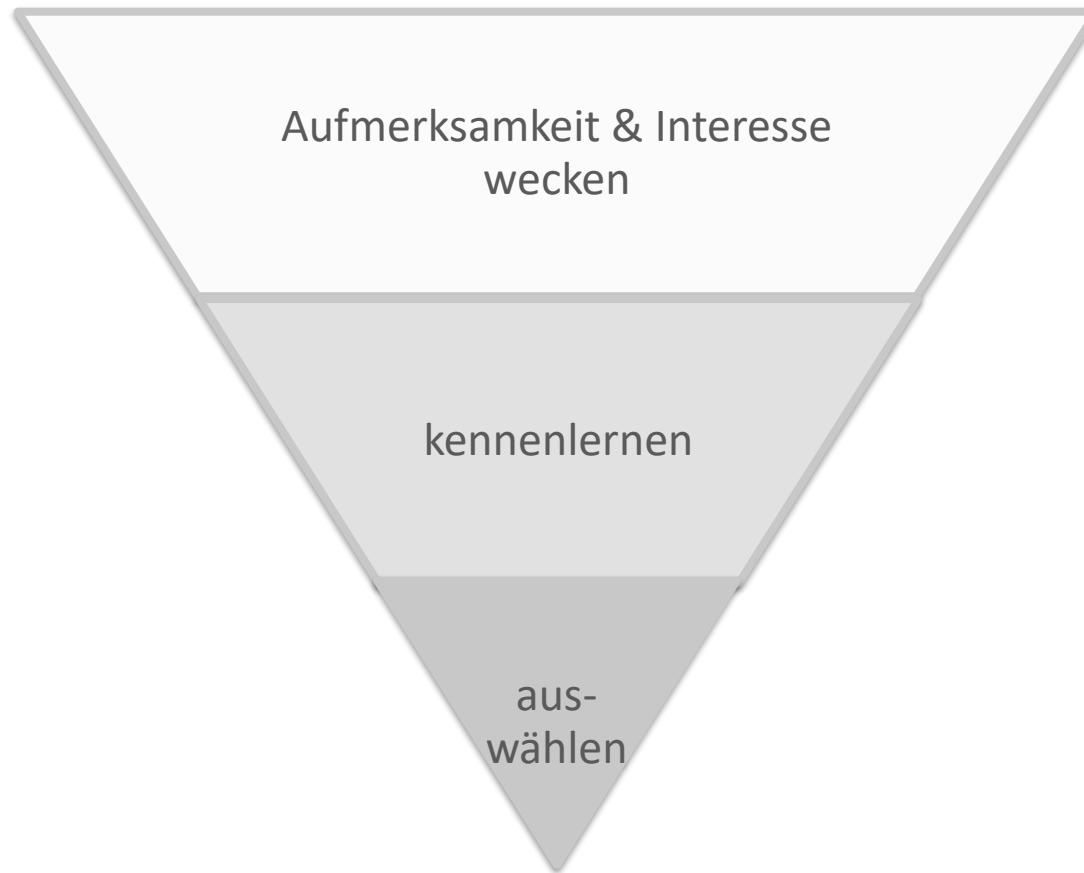
- weitreichende Entscheidung bei unvollständiger Information
- Ziel: den Passenden (Job) oder die Passende (Stelle) finden

# 1 - Das Grundproblem

## Recruiting ist im Prinzip wie Dating

*Dating*

*Recruiting*





1

## **Das Grundproblem**

Jobs & Dates

2

## **Der erste Eindruck zählt**

Homepage & Stellenanzeigen

3

## **Gut gemeint vs. gut gemacht**

Gender Diversity-Förderung & Arbeitgeberattraktivität

## 2 – Der erste Eindruck zählt

# Unternehmenswebseite als Hauptinformationsquelle



- Jobsuchende informieren sich vor allem über die Unternehmenswebseite über mögliche Arbeitgeber (Selden/Oerenstein 2011)
- Unternehmenswebseite ist der wichtigste Recruiting-Kanal für die TOP 1.000-Unternehmen (Weitzel u. a., 2016)
- Jobsuchende bewerten das Unternehmen besser, wenn sie Informationen über Arbeitgebermerkmale und Tätigkeiten auf der Homepage finden (Baum/Kabst, 2014)

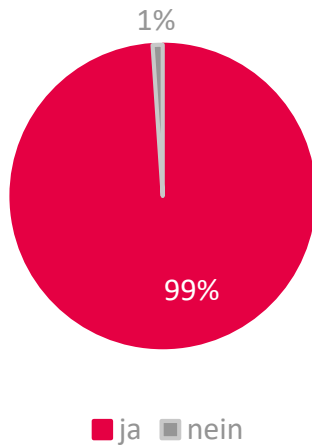


- Ist der Job/das Unternehmen **attraktiv** (für mich)?
- Ist das Unternehmen **an mir interessiert**?
- **Passe ich in das Unternehmen?**

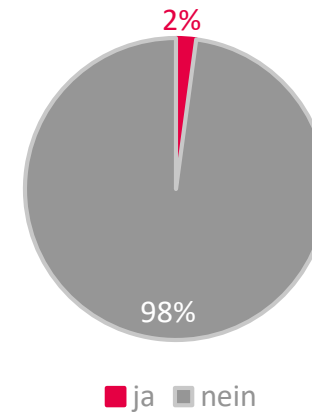
## 2 – Der erste Eindruck zählt | Studie „Webseiten von KMU“

### Die Startseite

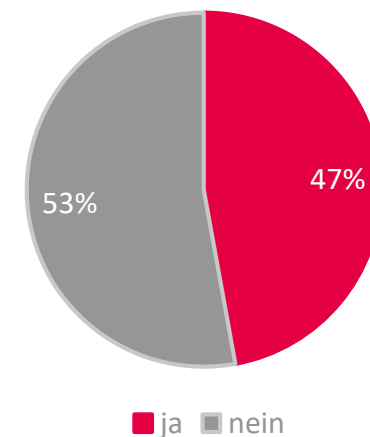
Die Startseite ist kundenorientiert.



Die Startseite ist mitarbeiter- bzw. bewerberorientiert.

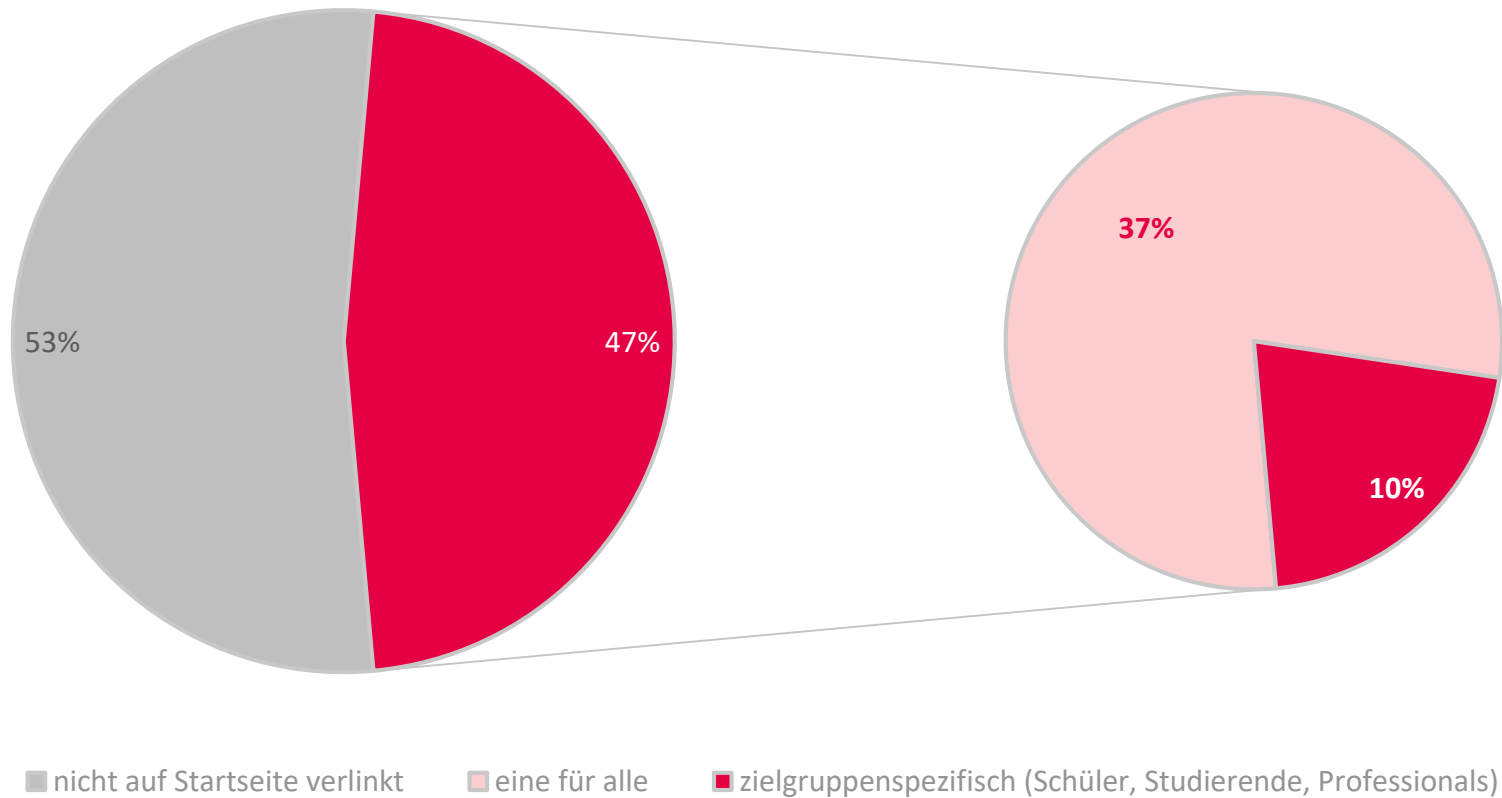


... hat einen Link zu einer Karriereseite.

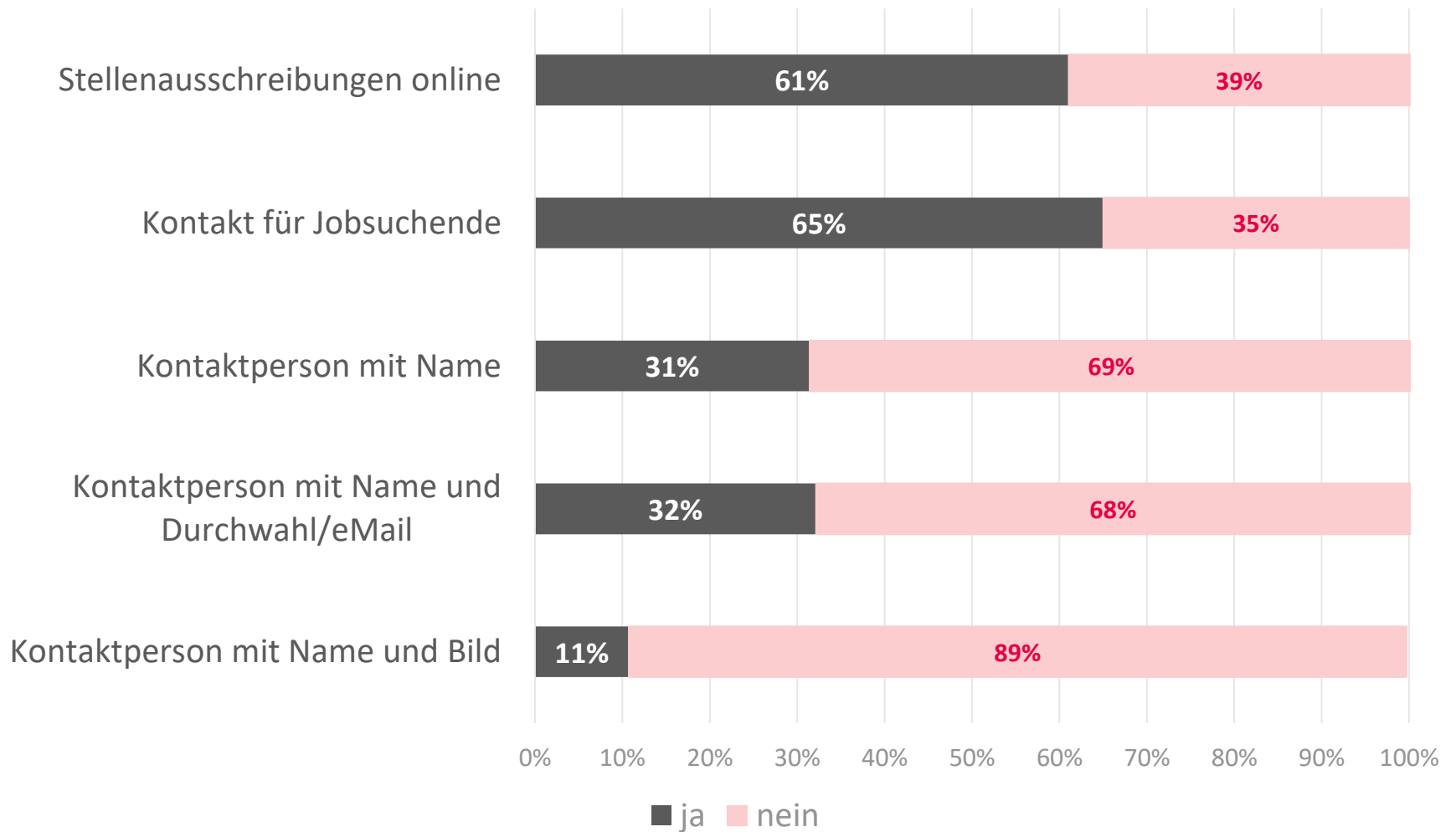


## 2 – Der erste Eindruck zählt | Studie „Webseiten von KMU“ Karriereseite: Zielgruppenspezifische Ansprache

Karriereseite



## 2 – Der erste Eindruck zählt | Studie „Webseiten von KMU“ Karriereseite: Stellenanzeigen und Kontakt für Jobsuchende



## 2 – Der erste Eindruck zählt Jobsuchende schließen von der Homepage auf Arbeitgebermerkmale



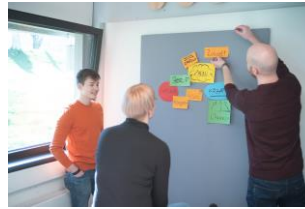
<https://karriere.fresenius.de/>



- Nutzerfreundlichkeit
- Bilder
- Sprache
- ...

- Mitarbeiterorientierung
- Fairness
- Unternehmenskultur
- ....

## 2 – Der erste Eindruck zählt | Studie „Webseiten von KMU“ Frauenanteil auf Fotos



### Frauenanteil auf Fotos

Anteil  
Webseiten  
mit Fotos

weniger Frauen als  
Männer (Frauenanteil <0.40)

etwa gleich viele  
Männer und Frauen  
(0.40 < Frauenanteil <0.60)

mehr Frauen als  
Männer  
(Frauenanteil > 0.60)

Startseite

51 %

**58 %**

17 %

24 %

Karriereseite

39 %

22 %

28 %

**50 %**

## 2 – Der erste Eindruck zählt

### Beispiel 1: Bilder und erwartete Arbeitgebermerkmale

„wie ich“



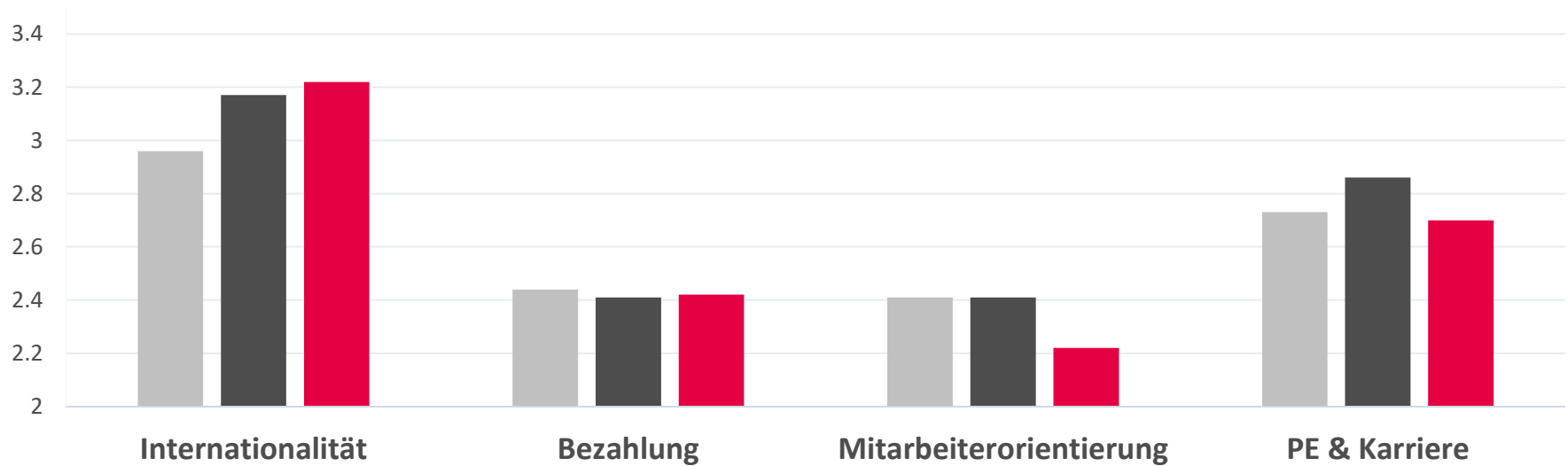
divers



„anders als ich“



#### Erwartete Arbeitgebermerkmale





## 2 – Der erste Eindruck zählt | Studie „Webseiten von KMU“

### Gendersensible Sprache

	<i>der Kunde, die Mannschaft</i>	<i>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i>	
	keine gendersensible Sprache auf <b>Karriereseite</b>	<b>gendersensible Sprache</b> auf <b>Karriereseite</b>	
keine gendersensible Sprache auf <b>Startseite</b>	<b>85,3 %</b>	4,3 %	89,6 %
<b>gendersensible Sprache</b> auf <b>Startseite</b>	8,2 %	<b>2,2 %</b>	10,4 %
	93,5 %	6,5 %	

## 2 – Der erste Eindruck zählt

### Beispiel 2: Sprache und Arbeitgeberattraktivität

#### „männliche“ Begriffe

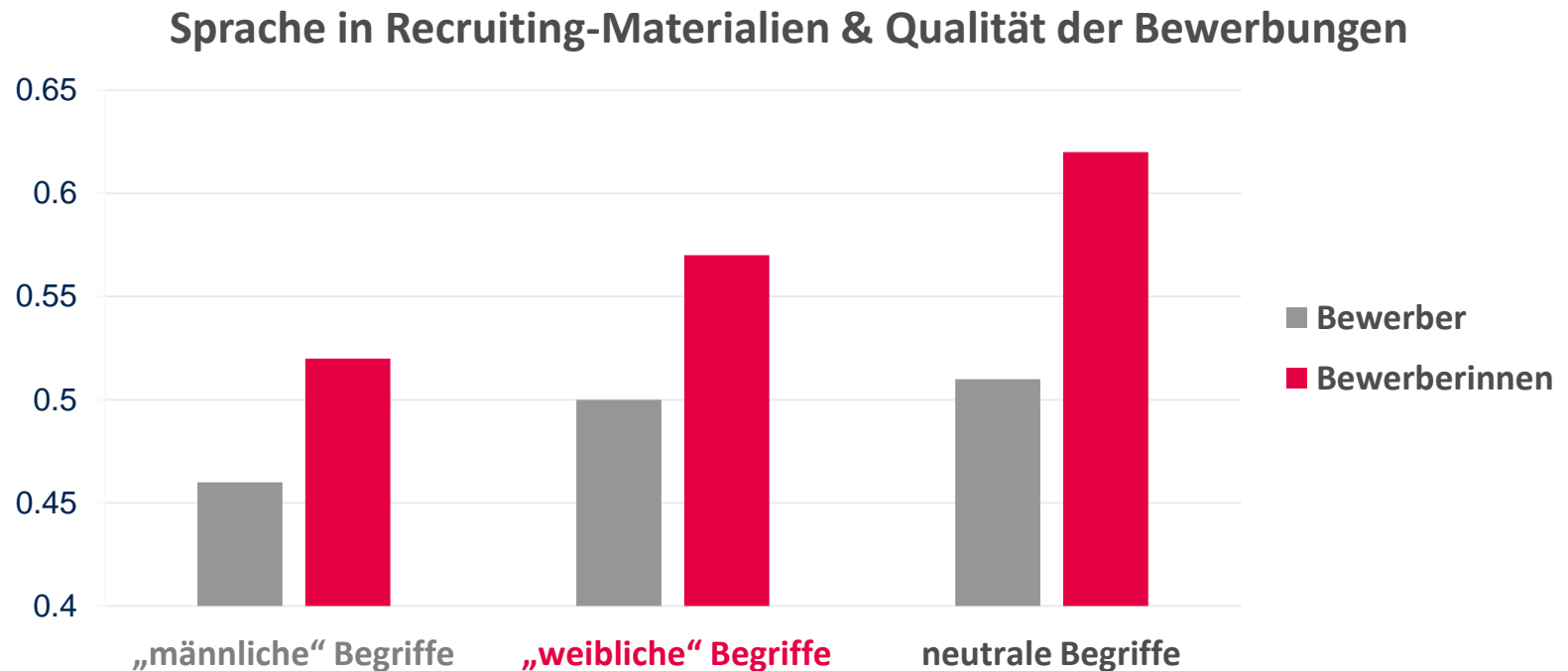
- Durchsetzungsfähigkeit
- unternehmerisches Handeln

#### „weibliche“ Begriffe

- Hilfsbereitschaft
- Verständnis

#### neutrale Begriffe

- Loyalität
- Entwicklungschancen



Quelle: Isidor et al. (2016)

## 2 – Der erste Eindruck zählt | Studie „Webseiten von KMU“ Karriereseite: Angebote für (potentielle) Mitarbeiter

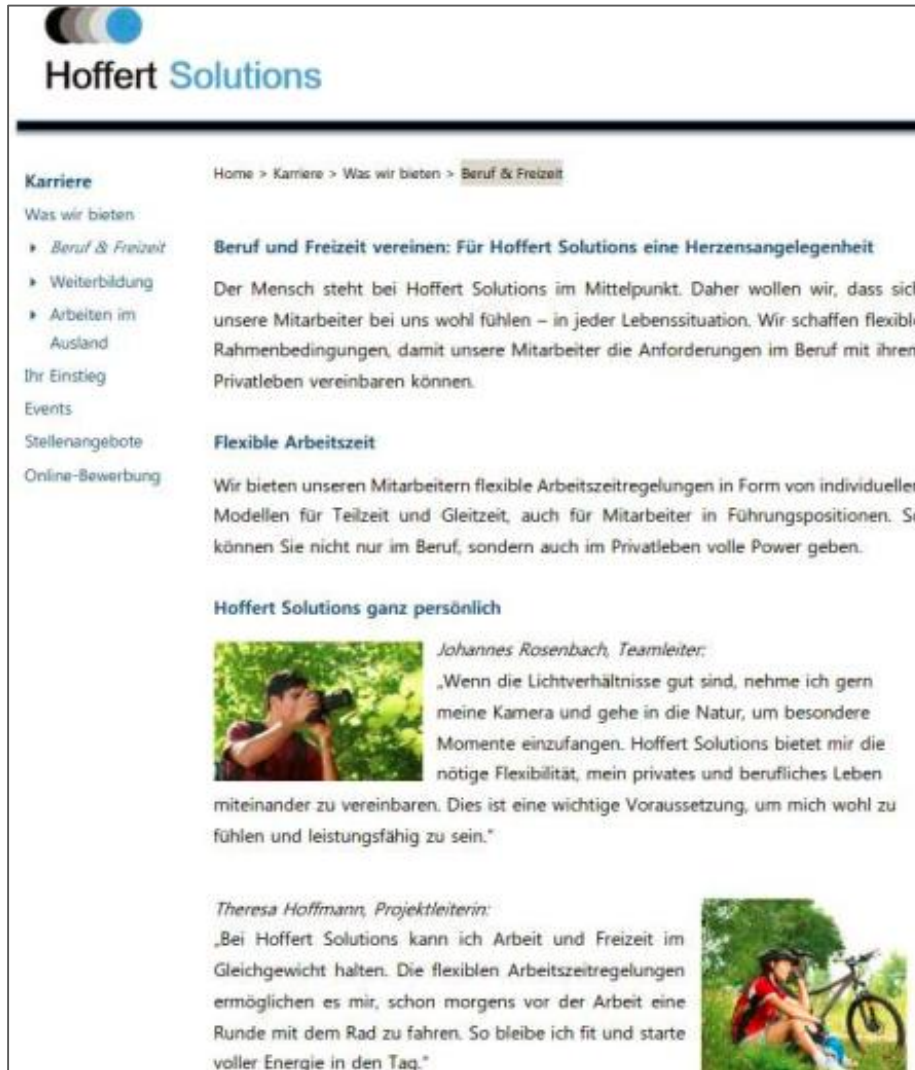


### Angebote, die nur einmal genannt wurden

- Azubi-Unterstützung
- Sabbatjahr
- Kontakt während Elternzeit
- Schulferienplanung
- Führen in Teilzeit
- Karriereperspektive
- Krankenzusatzversicherung
- vermögenswirksame Leistungen
- Firmenkreditkarte
- Sonderzahlung, Weihnachtsgeld

## 2 – Der erste Eindruck zählt

# Beispiel 3: Work-Life-Balance und Arbeitgeberattraktivität



**Hoffert Solutions**

Home > Karriere > Was wir bieten > Beruf & Freizeit

**Karriere**

Was wir bieten

- Beruf & Freizeit
- Weiterbildung
- Arbeiten im Ausland

Ihr Einstieg

Events

Stellenangebote

Online-Bewerbung


**Beruf und Freizeit vereinen: Für Hoffert Solutions eine Herzensangelegenheit**

Der Mensch steht bei Hoffert Solutions im Mittelpunkt. Daher wollen wir, dass sich unsere Mitarbeiter bei uns wohl fühlen – in jeder Lebenssituation. Wir schaffen flexible Rahmenbedingungen, damit unsere Mitarbeiter die Anforderungen im Beruf mit ihrem Privatleben vereinbaren können.


**Flexible Arbeitszeit**

Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen in Form von individuellen Modellen für Teilzeit und Gleitzeit, auch für Mitarbeiter in Führungspositionen. So können Sie nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben volle Power geben.

**Hoffert Solutions ganz persönlich**

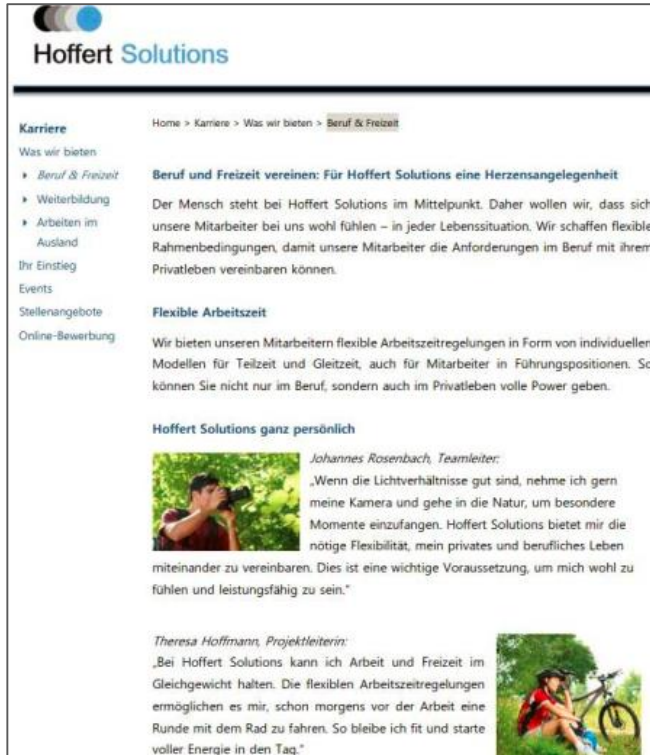
 *Johannes Rosenbach, Teamleiter:*  
„Wenn die Lichtverhältnisse gut sind, nehme ich gern meine Kamera und gehe in die Natur, um besondere Momente einzufangen. Hoffert Solutions bietet mir die nötige Flexibilität, mein privates und berufliches Leben miteinander zu vereinbaren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um mich wohl zu fühlen und leistungsfähig zu sein.“

*Theresa Hoffmann, Projektleiterin:*  
„Bei Hoffert Solutions kann ich Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht halten. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen ermöglichen es mir, schon morgens vor der Arbeit eine Runde mit dem Rad zu fahren. So bleibe ich fit und starte voller Energie in den Tag.“



## 2 – Der erste Eindruck zählt

# Beispiel 3: Flexible Arbeitszeit und Arbeitgeberattraktivität



**Hoffert Solutions**

Home > Karriere > Was wir bieten > Beruf & Freizeit

**Karriere**

Was wir bieten

- » Beruf & Freizeit
- » Weiterbildung
- » Arbeiten im Ausland
- Ihr Einstieg
- Events
- Stellenangebote
- Online-Bewerbung


**Beruf und Freizeit vereinen: Für Hoffert Solutions eine Herzensangelegenheit**


Der Mensch steht bei Hoffert Solutions im Mittelpunkt. Daher wollen wir, dass sich unsere Mitarbeiter bei uns wohl fühlen – in jeder Lebenssituation. Wir schaffen flexible Rahmenbedingungen, damit unsere Mitarbeiter die Anforderungen im Beruf mit ihrem Privatleben vereinbaren können.

**Flexible Arbeitszeit**

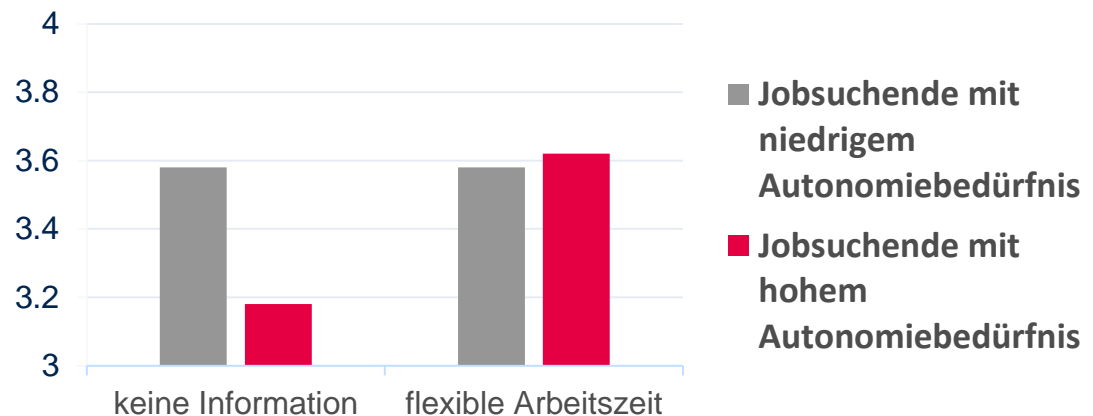
Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen in Form von individuellen Modellen für Teilzeit und Gleitzeit, auch für Mitarbeiter in Führungspositionen. So können Sie nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben volle Power geben.

**Hoffert Solutions ganz persönlich**

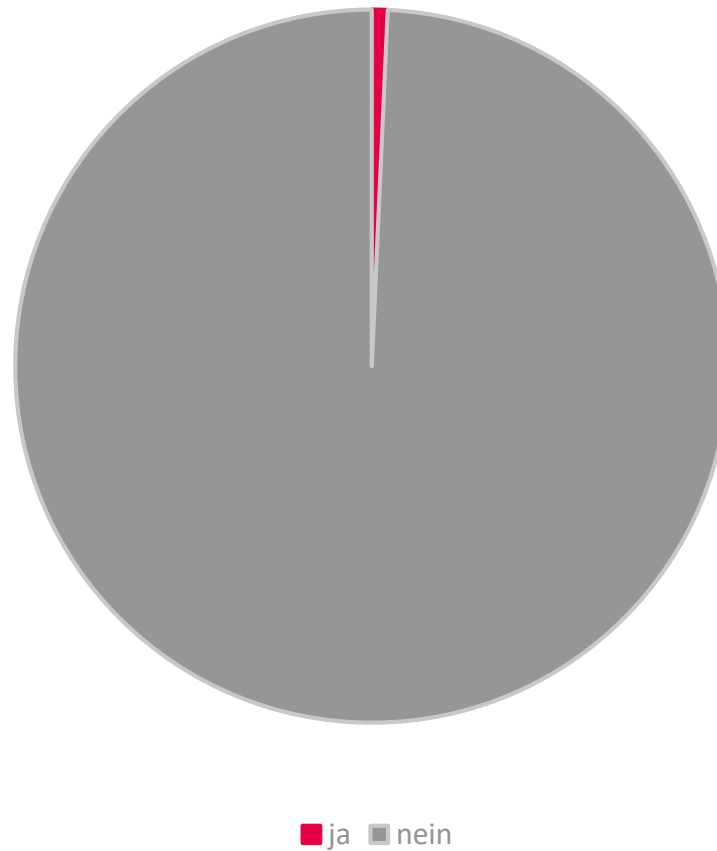
**Johannes Rosenbach, Teamleiter:**  
 „Wenn die Lichtverhältnisse gut sind, nehme ich gern meine Kamera und gehe in die Natur, um besondere Momente einzufangen. Hoffert Solutions bietet mir die nötige Flexibilität, mein privates und berufliches Leben miteinander zu vereinbaren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um mich wohl zu fühlen und leistungsfähig zu sein.“

**Theresa Hoffmann, Projektleiterin:**  
 „Bei Hoffert Solutions kann ich Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht halten. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen ermöglichen es mir, schon morgens vor der Arbeit eine Runde mit dem Rad zu fahren. So bleibe ich fit und starte voller Energie in den Tag.“

## Flexible Arbeitszeit und Arbeitgeberattraktivität



## 2 – Der erste Eindruck zählt | Studie „Webseiten von KMU“ Spezifische Angebote für Frauen



## 2 – Der erste Eindruck zählt

# Homepage und Stellenanzeigen klischeefrei gestalten



### ■ Die Perspektive der Jobsuchenden einnehmen

- Welchen ersten Eindruck macht das Unternehmen als Arbeitgeber?
- Welche Antworten bekommen die Jobsuchenden auf ihre Kernfragen: attraktiv? Interessiert? passend?



### ■ Bilder und Sprache als Signale für Arbeitgebermerkmale verstehen

- Sind die dargestellten Personen den Jobsuchenden ähnlich?
- Ist die Sprache klischeefrei (z. B. genderneutral)?  
Gender Decoder der TU München: <https://genderdecoder.wi.tum.de>



### ■ Homepage und Recruitingmaterialien einem Marktcheck unterziehen

- Wie interpretieren und bewerten Jobsuchende die Materialien?
- Wen zieht man an, wen schreckt man vielleicht ab?

1

## **Das Grundproblem**

Jobs & Dates

2

## **Der erste Eindruck zählt**

Homepage & Stellenanzeigen

3

## **Gut gemeint vs. gut gemacht**

Gender Diversity-Förderung & Arbeitgeberattraktivität



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 1: Wir fördern Frauen



Home Unternehmen Produkte **Karriere** Investor Relations Kontakt

**Unsere Mitarbeiter**

Wen wir suchen

Einstiegs-  
möglichkeiten

Bewerbungscenter

Haben Sie  
Fragen?

**Unsere Mitarbeiter**



Die Mitarbeiter von Lautenbach Technologies sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Aus diesem Grund sind wir stets bestrebt, unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten.

# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 1: Wir fördern Frauen



Home Unternehmen Produkte **Karriere** Investor Relations Kontakt

**Unsere Mitarbeiter**

Wen wir suchen

Einstiegs-  
möglichkeiten

Bewerbungscenter

Haben Sie  
Fragen?

**Unsere Mitarbeiter**

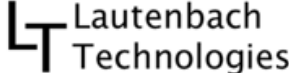


Die Mitarbeiter von Lautenbach Technologies sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Aus diesem Grund sind wir stets bestrebt, unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten.

Zudem zählt die Gewinnung und Förderung weiblicher Mitarbeiter seit 2010 zu den strategischen Prioritäten unserer Unternehmensentwicklung.

# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 1: Wir fördern Frauen



Home Unternehmen Produkte **Karriere** Investor Relations Kontakt

**Unsere Mitarbeiter**

Wen wir suchen

Einstiegs-  
möglichkeiten

Bewerbungscenter

Haben Sie  
Fragen?

**Unsere Mitarbeiter**

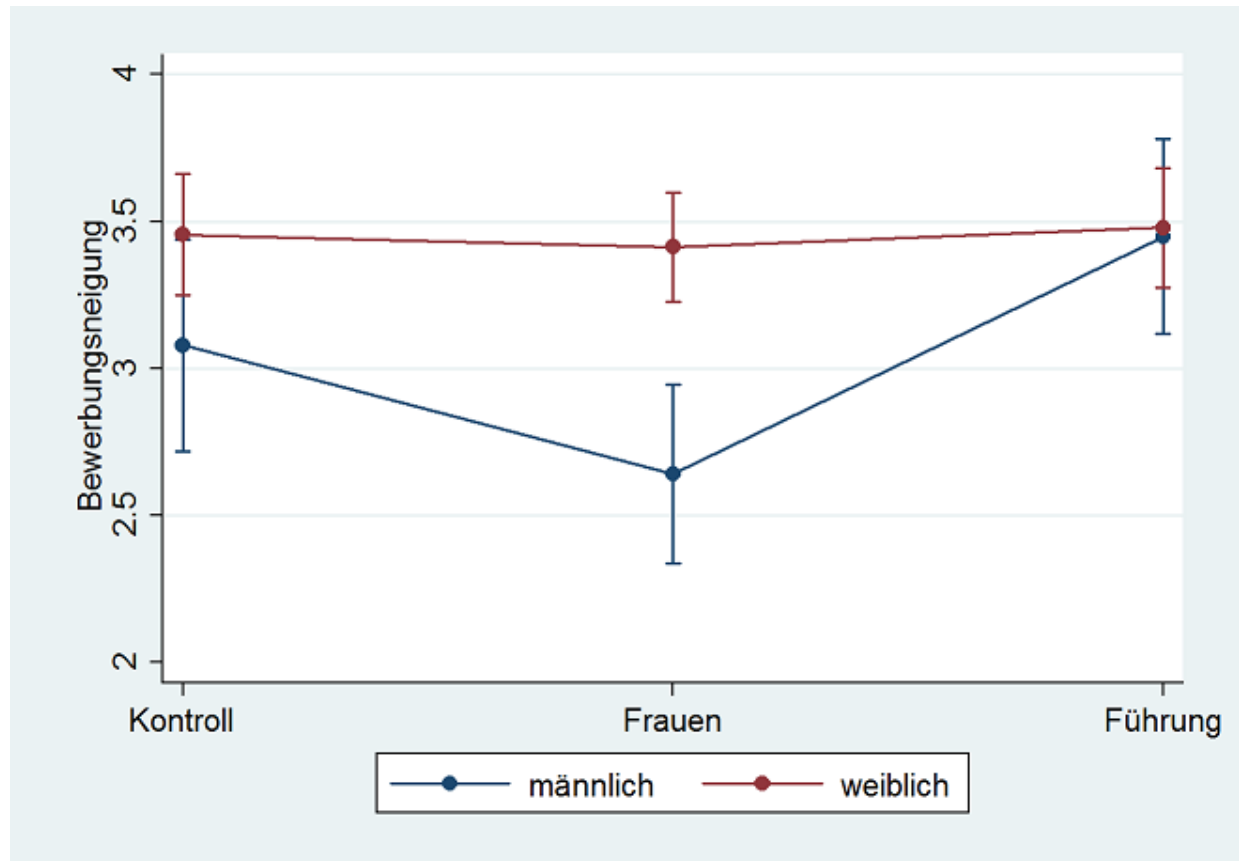


Die Mitarbeiter von Lautenbach Technologies sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Aus diesem Grund sind wir stets bestrebt, unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten.

Zudem zählt die Gewinnung und Förderung weiblicher Mitarbeiter seit 2010 zu den strategischen Prioritäten unserer Unternehmensentwicklung. Unser Ziel: Bis zum Jahr 2025 den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 20 Prozent erhöhen.

### 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

#### Beispiel 1: Wir fördern Frauen



Unspezifische Frauenförderung schreckt männliche Hochschulabsolventen ab, spezifische Frauenförderung mit Zielvorgaben nicht. Weibliche Absolventen reagieren gar nicht auf die Förderung.

# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 3: Wir bieten Work-Life-Balance



Hoffert Solutions

Home > Karriere > Was wir bieten > Beruf & Familie

**Karriere**

Was wir bieten

- ▶ Beruf & Familie
- ▶ Weiterbildung
- ▶ Arbeiten im Ausland

Ihr Einstieg

Events

Stellenangebote

Online-Bewerbung

**Beruf und Familie vereinen: Für Hoffert Solutions eine Herzensangelegenheit**

Der Mensch steht bei Hoffert Solutions im Mittelpunkt. Daher wollen wir, dass sich unsere Mitarbeiter bei uns wohl fühlen – in jeder Lebenssituation. Wir schaffen flexible Rahmenbedingungen, damit unsere Mitarbeiter die Anforderungen im Beruf mit dem Familienleben vereinbaren können.

**Flexible Arbeitszeit**

Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen in Form von individuellen Modellen für Teilzeit und Gleitzeit, auch für Mitarbeiter in Führungspositionen. So können Sie nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben volle Power geben.

### Kinderbetreuung

Arbeit und Kinder miteinander vereinbaren? Für viele Berufstätige ist das eine Herausforderung. Wir unterstützen unsere Beschäftigten mit einem umfangreichen Betreuungsangebot, wie eigenen Kindergärten und Ferienprogrammen.

### Hoffert Solutions ganz persönlich



*Johanna Rosenbach,*

*Teamleiterin bei Hoffert Solutions:*

„Hoffert Solutions bietet mir die Flexibilität, mein privates und berufliches Leben miteinander vereinbaren zu können. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um mich in der Rolle als Mutter, aber auch als Führungskraft wohl zu fühlen und leistungsfähig zu sein.“



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 3: Wir bieten Work-Life-Balance



Hoffert Solutions

### Karriere

Was wir bieten

- ▶ *Beruf & Familie*
- ▶ Weiterbildung
- ▶ Arbeiten im Ausland

Ihr Einstieg

Events

Stellenangebote

Online-Bewerbung

Home > Karriere > Was wir bieten > Beruf & Familie

### **Beruf und Familie vereinen: Für Hoffert Solutions eine Herzensangelegenheit**

Der Mensch steht bei Hoffert Solutions im Mittelpunkt. Daher wollen wir, dass sich unsere Mitarbeiter bei uns wohl fühlen – in jeder Lebenssituation. Wir schaffen flexible Rahmenbedingungen, damit unsere Mitarbeiter die Anforderungen im Beruf mit dem Familienleben vereinbaren können.

### **Flexible Arbeitszeit**

Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen in Form von individuellen Modellen für Teilzeit und Gleitzeit, auch für Mitarbeiter in Führungspositionen. So können Sie nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben volle Power geben.

### **Kinderbetreuung**

Arbeit und Kinder miteinander vereinbaren? Für viele Berufstätige ist das eine Herausforderung. Wir unterstützen unsere Beschäftigten mit einem umfangreichen Betreuungsangebot, wie eigenen Kindergärten und Ferienprogrammen.

### **Hoffert Solutions ganz persönlich**



*Johannes Rosenbach,*

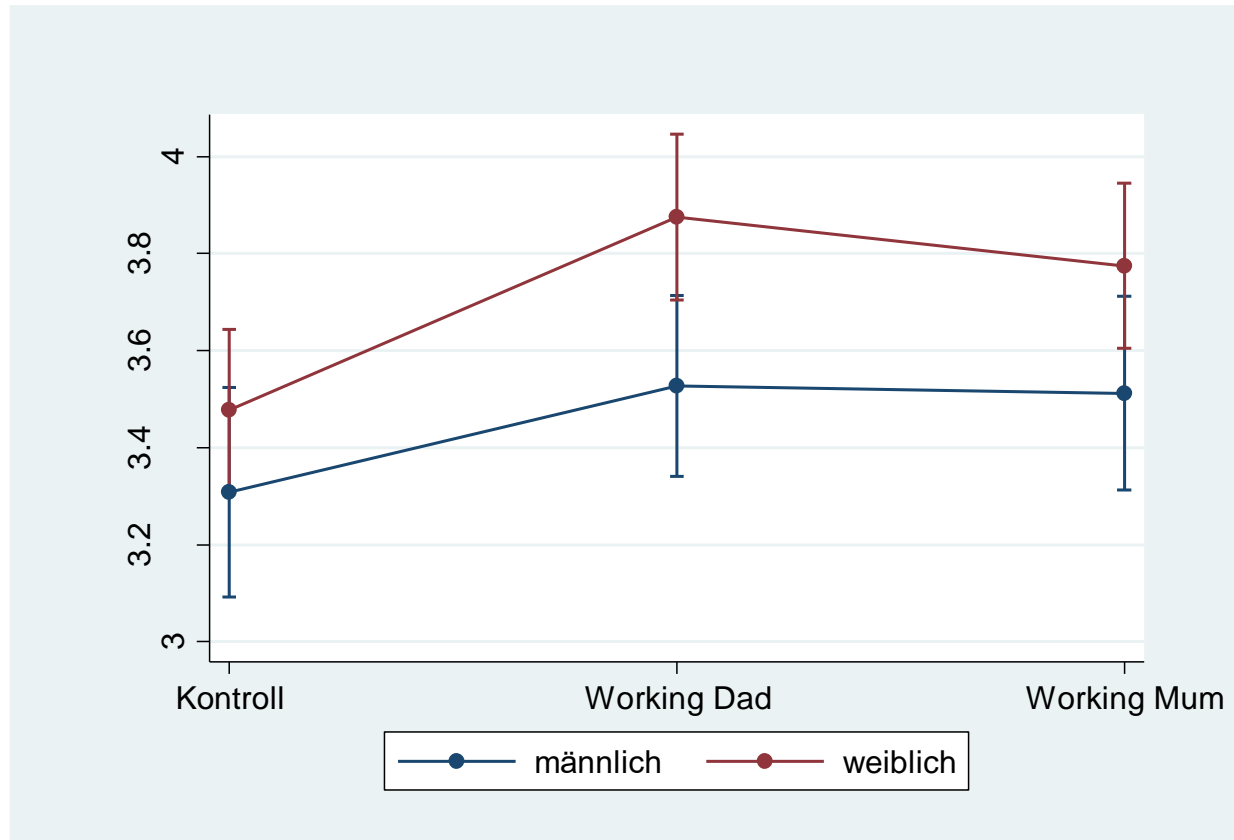
*Teamleiter bei Hoffert Solutions:*

„Hoffert Solutions bietet mir die Flexibilität, mein privates und berufliches Leben miteinander vereinbaren zu können. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um mich in der Rolle als Vater, aber auch als Führungskraft wohl zu fühlen und leistungsfähig zu sein.“



### 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

#### Beispiel 3: Wir bieten Work-Life-Balance

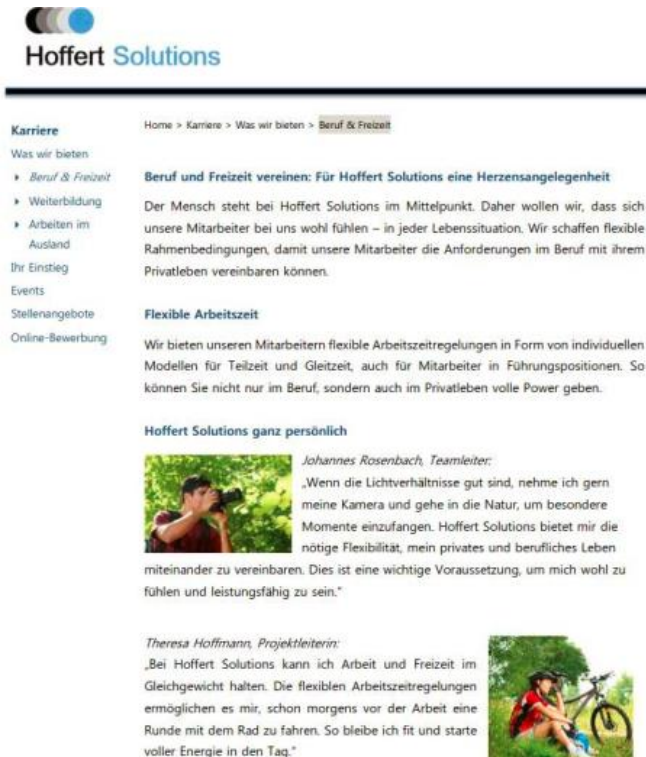


Beide Geschlechter finden generell einen Arbeitgeber mit Work-Family-Angebot attraktiver als ohne.

Weibliche Hochschulabsolventen finden die Darstellung eines Mannes mit Kind in Bezug auf Work-Family-Praktiken attraktiver als die Darstellung einer Frau mit Kind.

# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 3: Wir bieten Work-Life-Balance



**Hoffert Solutions**

Home > Karriere > Was wir bieten > Beruf & Freizeit

**Karriere**

- Was wir bieten
  - Beruf & Freizeit
  - Weiterbildung
  - Arbeiten im Ausland
- Ihr Einstieg
- Events
- Stellenangebote
- Online-Bewerbung

**Beruf und Freizeit vereinen: Für Hoffert Solutions eine Herzensangelegenheit**

Der Mensch steht bei Hoffert Solutions im Mittelpunkt. Daher wollen wir, dass sich unsere Mitarbeiter bei uns wohl fühlen – in jeder Lebenssituation. Wir schaffen flexible Rahmenbedingungen, damit unsere Mitarbeiter die Anforderungen im Beruf mit ihrem Privatleben vereinbaren können.

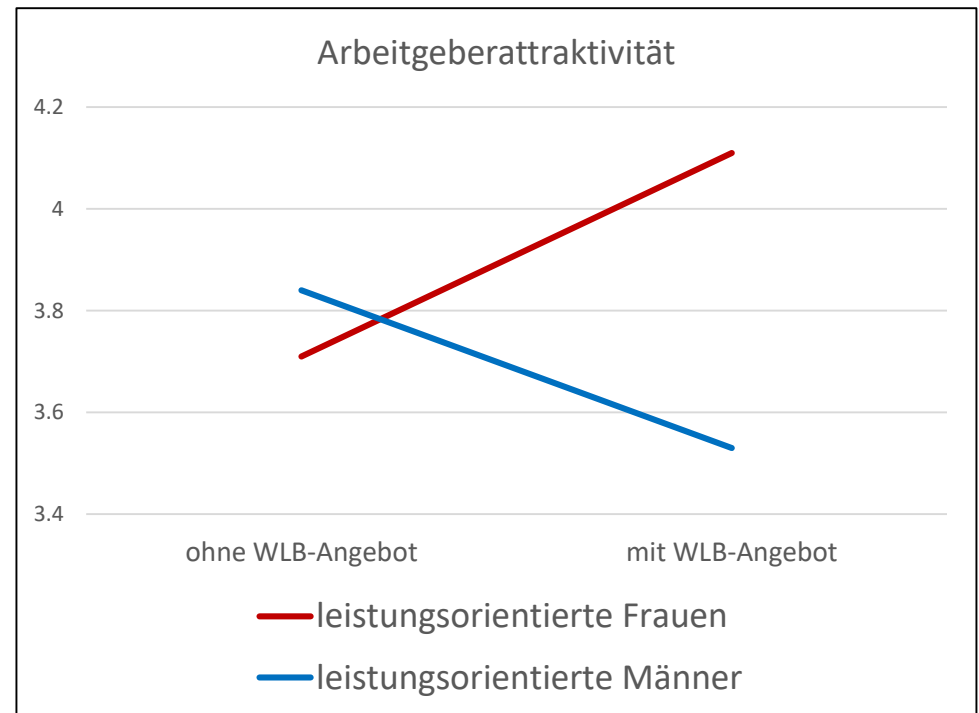
**Flexible Arbeitszeit**

Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen in Form von individuellen Modellen für Teilzeit und Gleitzeit, auch für Mitarbeiter in Führungspositionen. So können Sie nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben volle Power geben.

**Hoffert Solutions ganz persönlich**

**Johannes Rosenbach, Teamleiter:**  
„Wenn die Lichtverhältnisse gut sind, nehme ich gern meine Kamera und gehe in die Natur, um besondere Momente einzufangen. Hoffert Solutions bietet mir die nötige Flexibilität, mein privates und berufliches Leben miteinander zu vereinbaren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um mich wohl zu fühlen und leistungsfähig zu sein.“

**Theresa Hoffmann, Projektleiterin:**  
„Bei Hoffert Solutions kann ich Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht halten. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen ermöglichen es mir, schon morgens vor der Arbeit eine Runde mit dem Rad zu fahren. So bleibe ich fit und starte voller Energie in den Tag.“



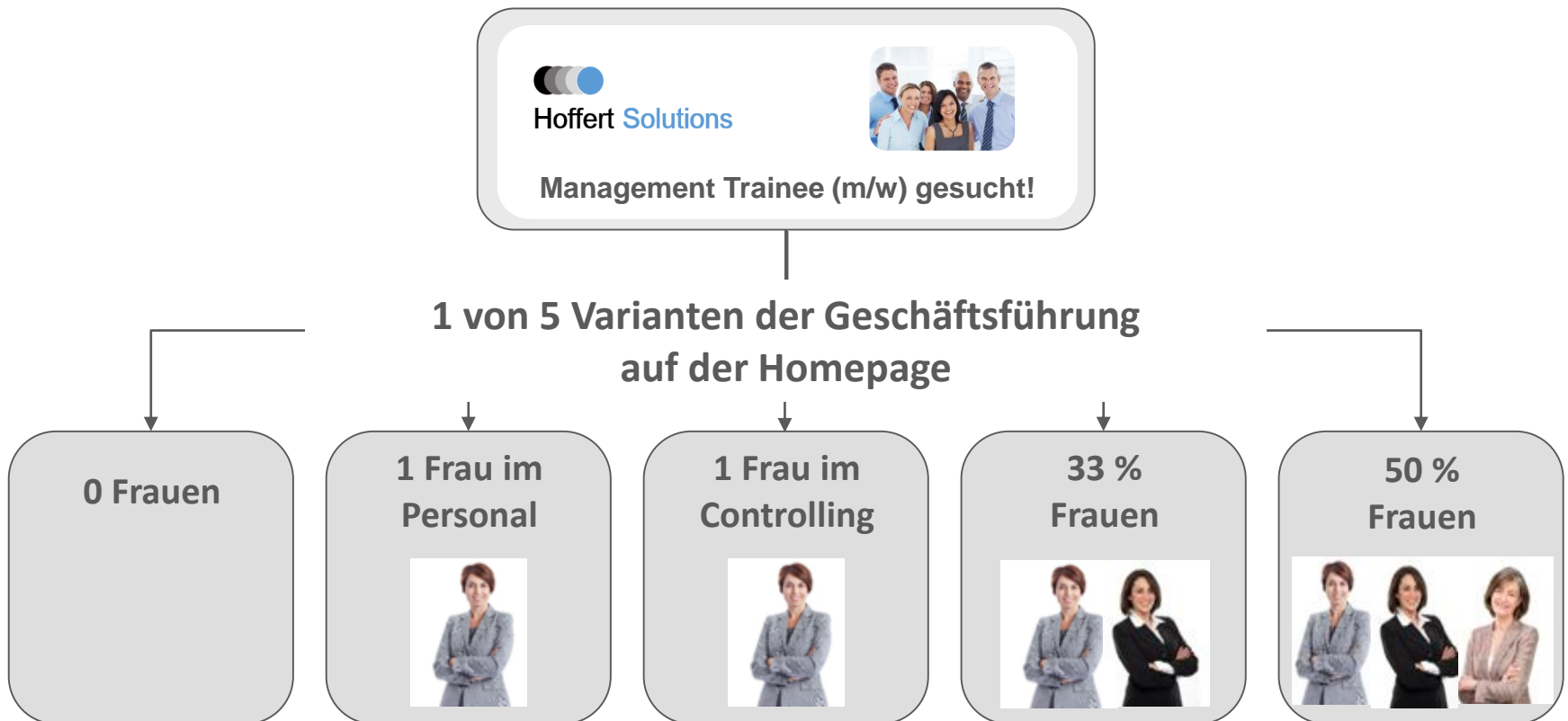
Work-Life-Balance-Angebote (flexible Arbeitszeiten) erhöhen die Arbeitgeberattraktivität für leistungsorientierte Frauen.

Leistungsorientierte Männer finden das Unternehmen mit Work-Life-Balance-Angebot weniger attraktiv.



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



Hoffert Solutions

### Unternehmen

*Geschäftsführung*

Unsere Philosophie

Unsere Geschichte

Daten & Fakten

Home > Unternehmen > **Unsere Geschäftsführung**

**Hermann Seitz**

Leiter der  
Geschäftsführung



**Michael Fischer**

Finanzen &  
Controlling



**Stefan Vogt**

Produktion &  
Logistik



**Alexander Meyer**

Marketing &  
Vertrieb



**Simon Rohde**

Personal- &  
Sozialwesen



**Werner Brandt**

Forschung &  
Entwicklung



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



Hoffert Solutions

### Unternehmen

*Geschäftsführung*

Unsere Philosophie

Unsere Geschichte

Daten & Fakten

Home > Unternehmen > Unsere Geschäftsführung

**Hermann Seitz**

Leiter der  
Geschäftsführung



**Michael Fischer**

Finanzen &  
Controlling



**Stefan Vogt**

Produktion &  
Logistik



**Alexander Meyer**

Marketing &  
Vertrieb



**Susanne Rohde**

Personal- &  
Sozialwesen



**Werner Brandt**

Forschung &  
Entwicklung



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



Hoffert Solutions

### Unternehmen

*Geschäftsführung*

Unsere Philosophie

Unsere Geschichte

Daten & Fakten

Home > Unternehmen > Unsere Geschäftsführung

**Hermann Seitz**

Leiter der  
Geschäftsführung



**Susanne Rohde**

Finanzen &  
Controlling



**Stefan Vogt**

Produktion &  
Logistik



**Alexander Meyer**

Marketing &  
Vertrieb



**Michael Fischer**

Personal- &  
Sozialwesen



**Werner Brandt**

Forschung &  
Entwicklung



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



Hoffert Solutions

### Unternehmen

*Geschäftsführung*

Unsere Philosophie

Unsere Geschichte

Daten & Fakten

Home > Unternehmen > Unsere Geschäftsführung

**Hermann Seitz**

Leiter der  
Geschäftsführung



**Maria Fischer**

Finanzen &  
Controlling



**Stefan Vogt**

Produktion &  
Logistik



**Alexander Meyer**

Marketing &  
Vertrieb



**Susanne Rohde**

Personal- &  
Sozialwesen



**Werner Brandt**

Forschung &  
Entwicklung



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



Hoffert Solutions

### Unternehmen

*Geschäftsführung*

Unsere Philosophie

Unsere Geschichte

Daten & Fakten

Home > Unternehmen > Unsere Geschäftsführung

**Hermann Seitz**

Leiter der  
Geschäftsführung



**Maria Fischer**

Finanzen &  
Controlling



**Elisabeth Vogt**

Produktion &  
Logistik



**Alexander Meyer**

Marketing &  
Vertrieb



**Susanne Rohde**

Personal- &  
Sozialwesen



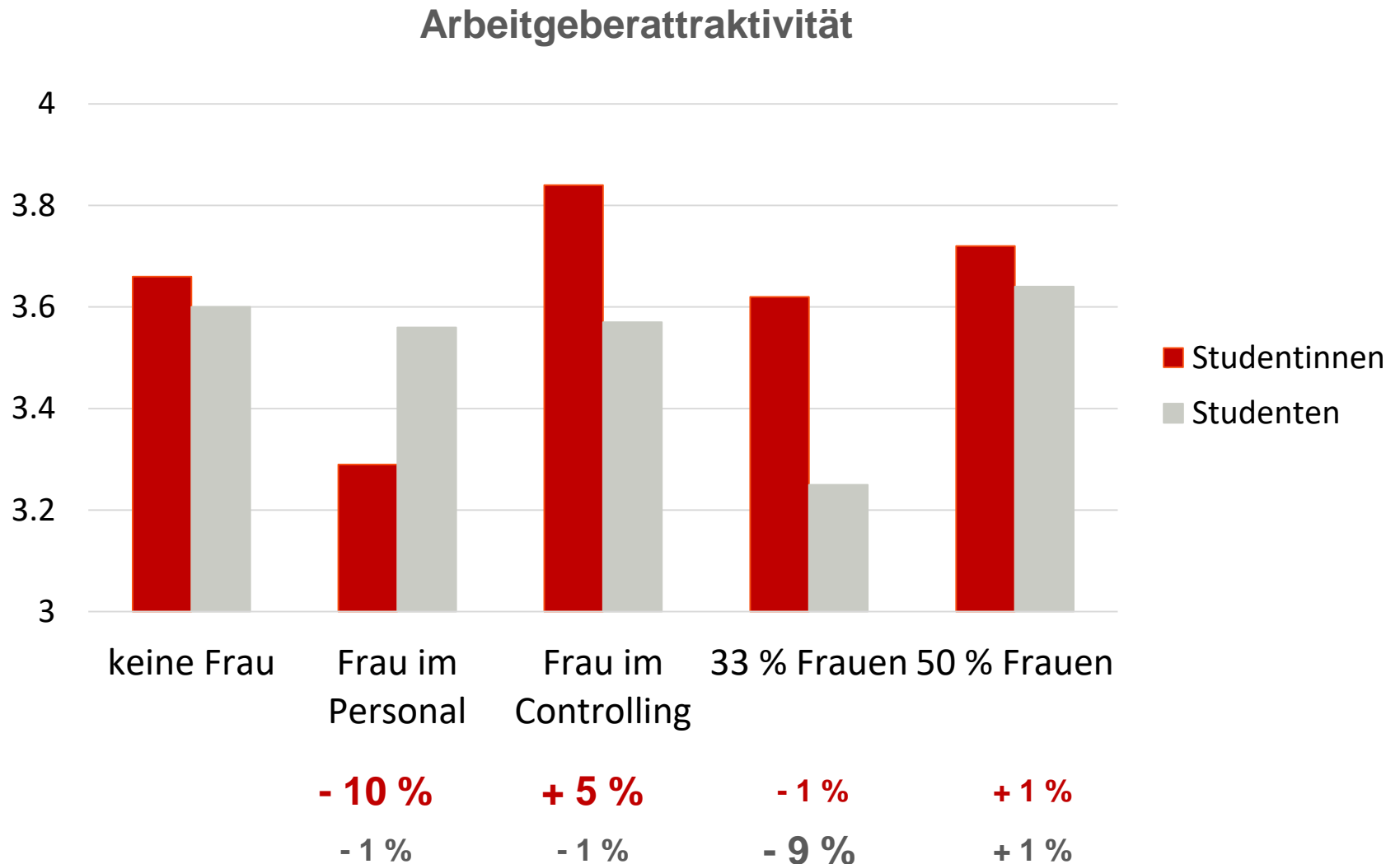
**Werner Brandt**

Forschung &  
Entwicklung



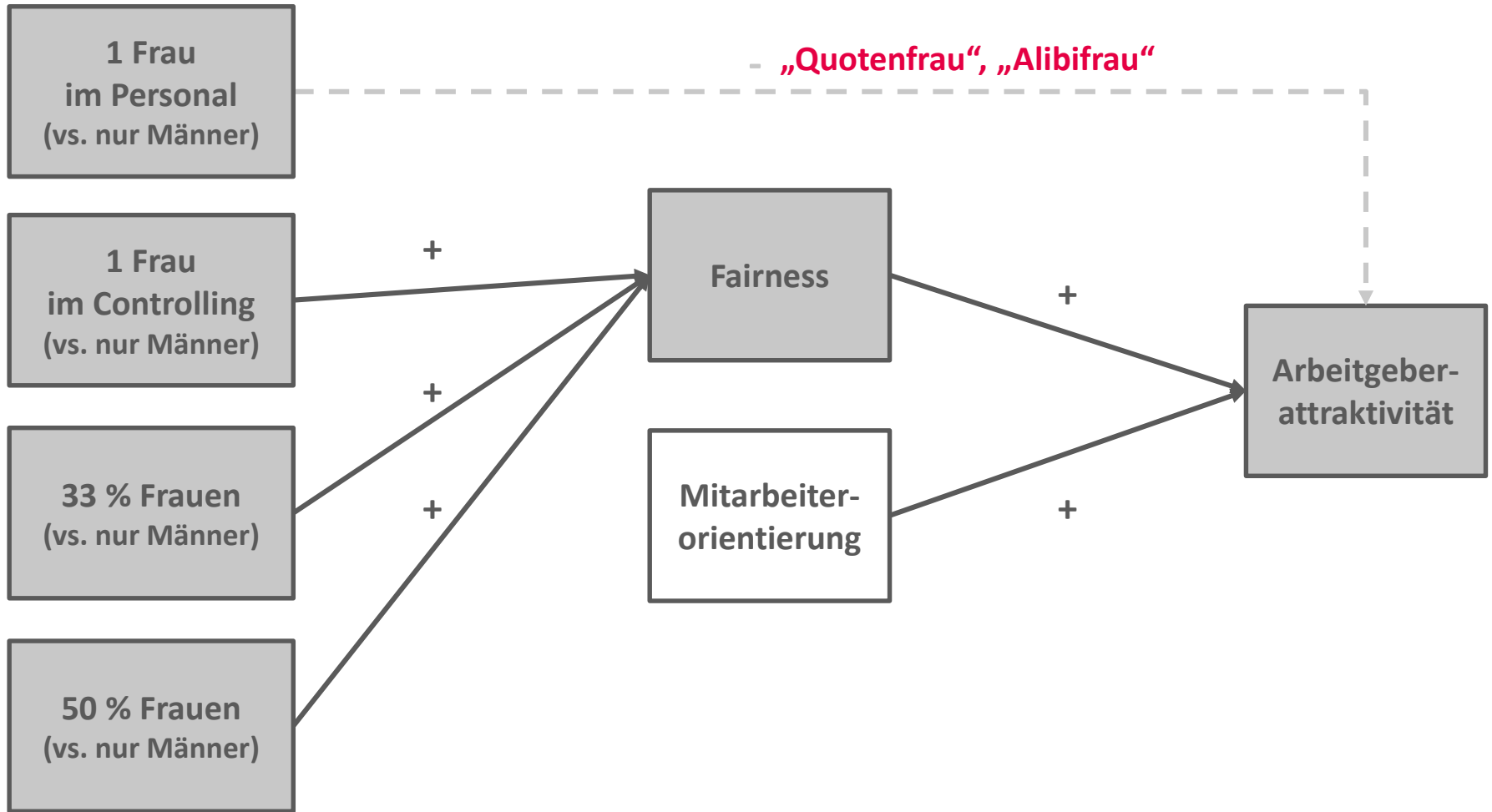
# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



# 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Beispiel 2: Unsere Vorzeife-Frau(en)



Einschätzung des Unternehmens durch Studentinnen



### 3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

## Klischeefreie Angebote schaffen



**Förderung von Diversität und nach individuellem Bedarf**

**Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeit und Kinderbetreuung als Angebote für Eltern und andere**

**Chancengleichheit und klischeefreie Personalauswahl und -entwicklung**



Frauenförderung

Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung als Angebote für Frauen

Quotenfrauen in stereotypen Jobs

# Literatur und Online-Tools

- Bohnet, Iris (2017). What works – Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. C.H.Beck.
- Iseke, Anja & Pull, Kerstin (2017). Weibliche Nachwuchskräfte gewinnen? Mit Geschlechterstereotypen brechen! PERSONALQuarterly, 69(4), 17-21.
- Iseke, Anja & Pull, Kerstin (2019). Female executives and perceived employer attractiveness: On the potentially adverse signal of having a female CHRO rather than a female CFO. Journal of Business Ethics, 156, 1113-1133.
- Göddertz, Silke, Isidor, Rodrigo & Wehner, Marius (2016). Genderspezifische Eigenschaften und Statements in Stellenausschreibungen. PERSONALquarterly, 68(1), 40-45.
- Hentschel, T., Braun, S., Peus, C., & Frey, D. (2021). Sounds like a fit! Wording in recruitment advertisements and recruiter gender affect women's pursuit of career development programs via anticipated belongingness. Human Resource Management, 60(4), 581-602.
- **Online-Tools**
  - [Genderleicht.de](#): Tipps & Tools, um diskriminierungsfrei zu schreiben und zu sprechen
  - [FührMINT Gender Decoder](#) (deutsch): Stellenanzeigen oder ähnliche Texte gender-fair formulieren
  - [Gender Decoder](#) (englisch): Finding subtle bias in job ads

## **Prof. Dr. Anja Iseke**

Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe  
Campusallee 12  
32657 Lemgo  
05261/702-5586  
[anja.iseke@th-owl.de](mailto:anja.iseke@th-owl.de)