



Kulturfaire Einstellungsverfahren

Fair *kann mehr.*

B2

So gestalten und öffnen Sie Ihre Einstellungsverfahren für Bewerbende mit Migrationshintergrund.

Nicht immer passen die vertrauten Auswahlprozesse noch gut zu einem immer vielfältigeren und internationaleren Arbeitsmarkt.

Um etwa Menschen mit Migrationshintergrund für ein kulturell offenes Unternehmen zu gewinnen, muss man die gewohnten Stellenanzeigen, Anforderungsprofile, Interviewleitfäden oder Einstellungstests **auf den Prüfstand** stellen.

Unsere Checkliste zu **kulturfairen Einstellungsverfahren** soll dabei Hilfestellung leisten, denn im Alltag eines KMU-Personalverantwortlichen fehlt oft die Zeit für eine solche Überprüfung und Aktualisierung. Es lohnt sich, die üblichen Formate zu hinterfragen und gewohnte Pfade zu erweitern, denn für jedes Unternehmen ist eine internationale, vielfältige Belegschaft ein **vitaler Wettbewerbsvorteil** [>A1].

Diversity-orientierte Einstellungsverfahren. Eine Checkliste:

- > Sprechen Sie **vielfältige Bewerbergruppen** direkt an, etwa mit einem Zusatz wie „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders erwünscht.“
- > Zeigen Sie in Ihren Stellenanzeigen Ihre **an Vielfalt und Offenheit orientierte Unternehmenskultur**? Z.B. durch den Zusatz „Wir anerkennen, wertschätzen und fördern gesellschaftliche Vielfalt.“
- > Zeigen Sie in der **Bildwelt** Ihrer Stellenanzeigen Deutschland als Einwanderungsgesellschaft?
- > Sind die in Stellenanzeigen formulierten Anforderungen **klar und verständlich formuliert** oder verwenden Sie Fachbegriffe und Abkürzungen, die sich Fachkräften aus dem Ausland nicht erschließen?
- > Veröffentlichen Sie Ihre Stellenanzeigen auch **mehrsprachig**, um einen breiteren Bewerberpool zu erreichen? [>B3]
- > Sind alle aufgelisteten **Kompetenzen wirklich notwendig** und braucht wirklich jedes Profil „sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift“?

>> weiter auf der Rückseite

- > Sind die **tatsächlich erforderlichen Deutschkenntnisse klar benannt** nach den Niveaus des Europäischen Referenzrahmens? Ist Sprachniveau B 1 oder B 2 vielleicht schon ausreichend?
- > Können **Fähigkeiten wie Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen** in einem internationalen Umfeld nicht stärker gewichtet werden? [*>B7*]
- > Haben Sie Interviewleitfäden und Einstellungstests auf **schwer verständliche Formulierungen** und Fachbegriffe hin überprüft?
- > Sind alle Fragen in Ihren Einstellungstests **zeitgemäß**? Oder sind es Relikte aus Ihrer eigenen Schul- und Studienzeit?
- > Schaffen Sie in Vorstellungsgesprächen durch Diversity-Kalender oder mehrsprachige Willkommensbotschaften **eine Atmosphäre, in der sich jede und jeder Bewerbende willkommen fühlt**?
- > Ist Ihnen bewusst, dass in anderen Ländern ganz **andere Bewerbungskulturen** existieren? Sind Sie offen für andersartige Formate und müssen Sie dazu Ihre Kriterien verändern?
- > Haben Sie Ihre Personalprozesse auf **Barrierefreiheit und Vielfaltspotenziale** überprüft? [*>D2*] [*>D10*]

Mehr Wissen!
Mehr Wirken!

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zu interkulturell ausgerichteten Einstellungsverfahren. >>

Weitere Informationen

1. Fachkräftesicherung durch internationale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in meinem Betrieb – Wie geht das? 6. überarbeitete Auflage. >>
IQ Netzwerk Brandenburg (Hg.) (2016)
2. pinowa-Rekrutierungstoolbox für KMU. >>
Ute Peters, Christina Goesmann & Ulrike Hellert (Hg.) (2015)
3. Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen. Ein Leitfaden für kleinere und mittlere Unternehmen. >>
RKW-Kompetenzzentrum (Hg.) (2014)