

„UNSER RECRUITING IST GENDERSENSIBEL, TROTZDEM BEWERBEN SICH KEINE FRAUEN!“

Bewerbungen von Frauen sind ein Indikator für Glaubwürdigkeit und Struktursicherheit.

Wenn sich Frauen nicht bewerben, liegt es nicht an mangelndem Interesse, fehlender Qualifikation oder Lebensprioritäten, sondern daran, dass sie die Organisation prüfen:

- Wo passe ich mich an – und wer passt sich mir an?
- Wo werde ich geschützt – und wo bin ich auf mich gestellt?
- Wo zahlt meine Kompetenz ein – und wo kostet sie mich Kraft?

1. Unternehmen senden Signale – bewusst und unbewusst

Auch Bewerbende sind nicht neutral. Sie kommen mit Eindrücken, Erfahrungen anderer und Netzwerken, die Widersprüche aufdecken - in und auf:

- Stellenanzeigen und Wording
- Karriereseiten
- Social Media
- Bewertungen (z. B. Kununu, Glassdoor)
- Führungskräfte-Auftritte
- Skandale und den Umgang damit
- Informelle Berichte von (Ex-)Mitarbeitenden

Signale wirken lange vor der Bewerbung. Vage Aussagen, fehlende Verantwortung und unklare Strukturen schrecken ab.

2. Ist der Ruf des Unternehmens abschreckend oder anziehend

Ein Ruf entsteht nicht nur durch Skandale, sondern auch durch Reaktionen auf Kritik und interne Praxis.

Abschreckende Faktoren sind:

- Dauerhaft männerdominierte Führung
- Hohe Fluktuation von Frauen
- Fehlende Transparenz bei Gehalt und Aufstieg
- Bekannte Fälle von Sexismus, die intern geklärt wurden
- Pink- oder Greenwashing
- Lippenbekenntnisse ohne strukturelle Konsequenzen

Frauen und diverse Menschen treffen auf Basis dieser Signale rationale Entscheidungen, sich nicht zu bewerben.

3. Wann Bewerbungen ausbleiben

Frauen bewerben sich seltener, wenn:

- Anforderungen überzogen, unpriorisiert oder maskulin kodiert sind
- Ständige Flexibilität, Überstunden oder Belastbarkeit gefordert werden
- Führung ausschließlich männlich sichtbar ist
- Gehalt nicht transparent oder verhandelbar ist
- Care-Arbeit als individuelles Problem gilt
- Schutz vor Diskriminierung implizit bleibt

4. Was wirkt und Bewerbungen von Frauen erhöht

Unternehmen, die Frauen erreichen, handeln so:

- Machtverhältnisse offen benennen, nicht kaschieren
- Echte flexible Modelle schaffen – auch in Führung
- Gehalt transparent machen
- Anforderungen realistisch und inklusiv formulieren
- Vorbilder zeigen, nicht nur Testimonials
- Klare Schutzkonzepte gegen Diskriminierung implementieren
- Auf Kritik lernbereit reagieren
- Grenzen sichtbar machen, ohne Karriere zu gefährden
- Recruiting an interne Veränderung koppeln, nicht an Marketing
- Fortschritt messbar machen (Zahlen, Feedback, Fluktuation)
- Reibung zulassen – Gleichstellung erzeugt Spannung

Wenn sich keine Frauen bewerben, fehlt nicht immer die Zielgruppe, sondern häufig Glaubwürdigkeit im System.

5. Handlungsempfehlungen

1. Analyse: Wording, Anforderungen, Führungsstruktur, Flexibilität, Schutzkonzepte prüfen
2. Signalwirkung: Social Media, Karriereseiten und Bewertungen auf Botschaften analysieren
3. Strukturelle Maßnahmen: HR-Shortlisting, divers besetzte Panels, transparente Karrierepfade
4. Schutz & Glaubwürdigkeit: Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung, Beschwerdemechanismen klar verankern
5. Kommunikation: Echte Vorbilder sichtbar machen, Zahlen und Fortschritt transparent kommunizieren
6. Monitoring: Bewerbungszahlen nach Gender tracken, Anpassungen ableiten