



TECHNISCHE HOCHSCHULE
OSTWESTFALEN-LIPPE
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

Gendersensibles Employer Branding: Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht

#empowerGirl-Webinar

16. Januar 2024 | 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

**„Drum prüfe, wer sich ewig bindet,
ob sich nicht noch was Bess'res 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

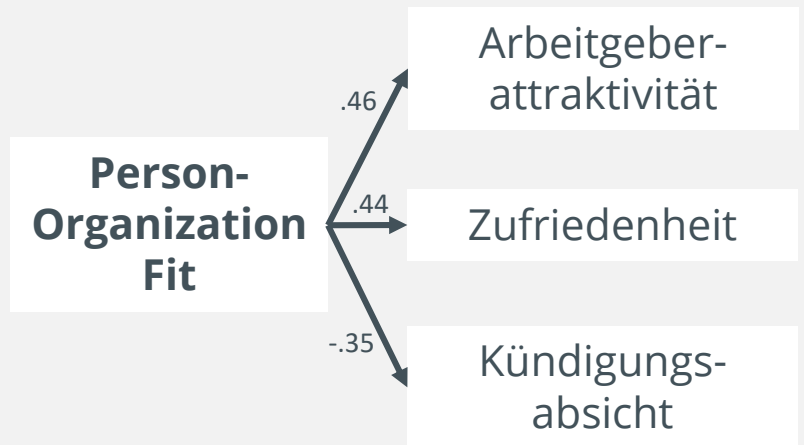
Recruiting ist im Prinzip wie Dating

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)

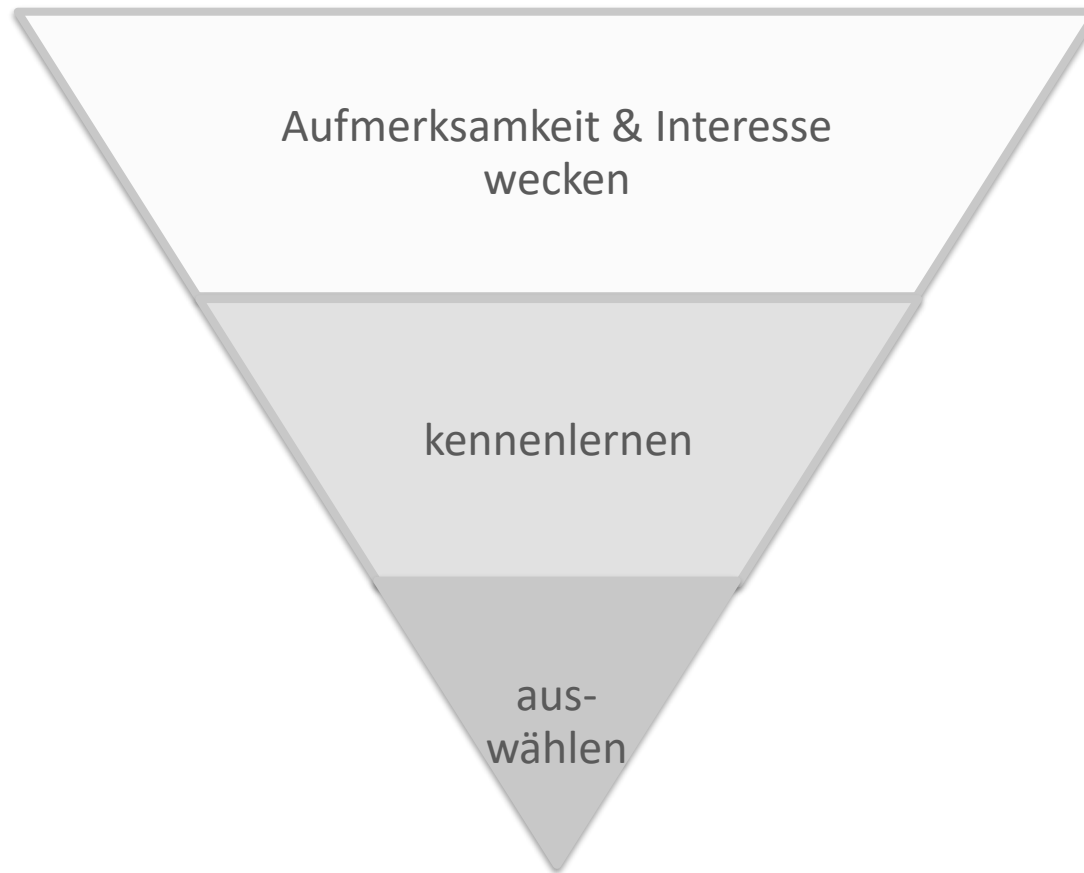
- weitreichende Entscheidung bei unvollständiger Information
- Ziel: den Passenden (Job) oder die Passende (Stelle) finden

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)



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

2 – Der erste Eindruck zählt

Beispiel 1: Bilder und erwartete Arbeitgebermerkmale

„wie ich“



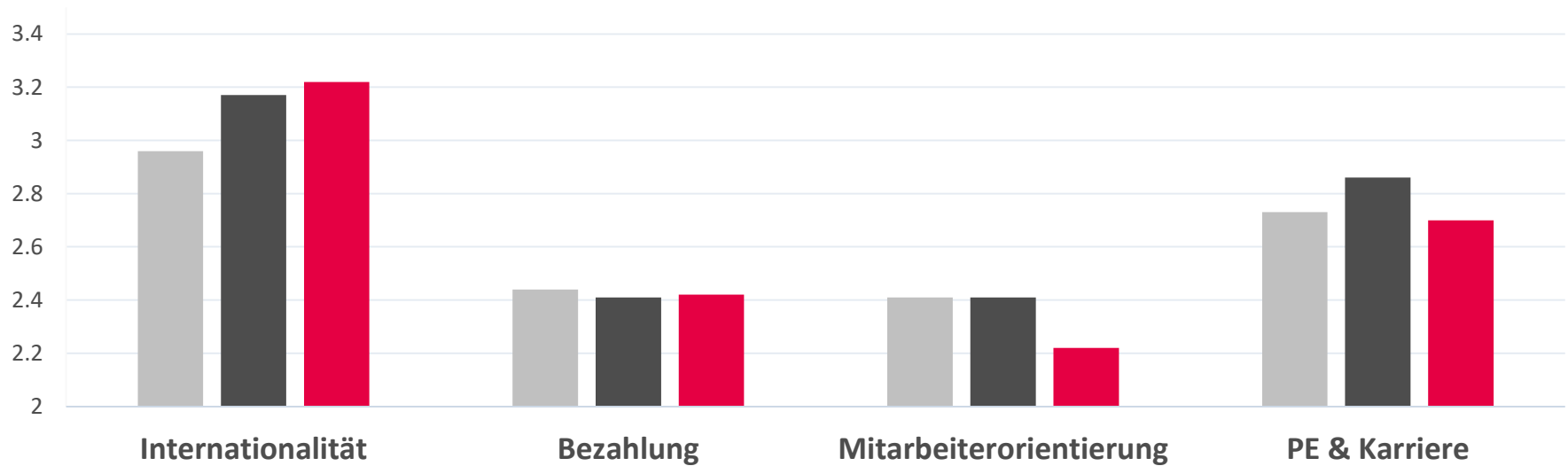
divers



„anders als ich“

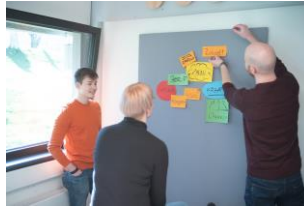


Erwartete Arbeitgebermerkmale



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

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 2: Sprache und Arbeitgeberattraktivität

„männliche“ Begriffe

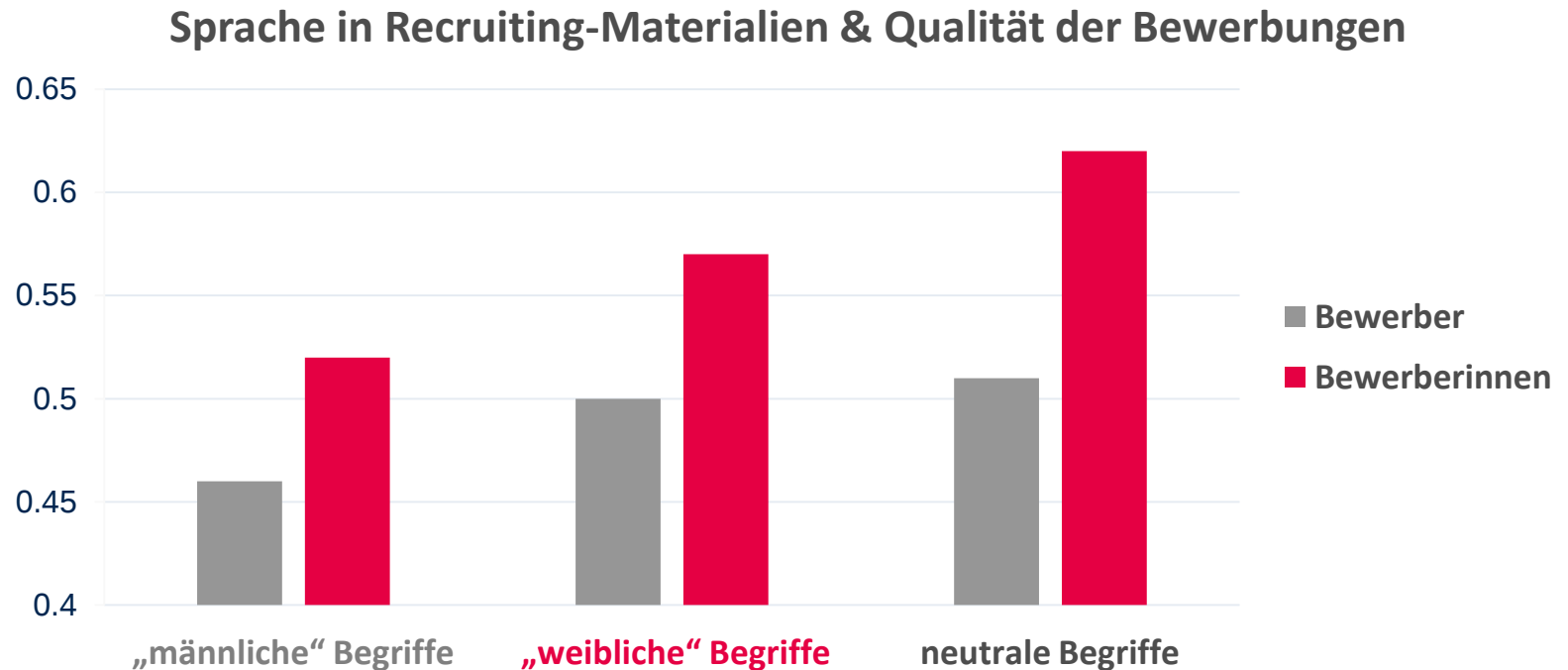
- Durchsetzungsfähigkeit
- unternehmerisches Handeln

„weibliche“ Begriffe

- Hilfsbereitschaft
- Verständnis

neutrale Begriffe

- Loyalität
- Entwicklungschancen



Quelle: Isidor et al. (2016)

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

Gendersensible Sprache

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

2 – Der erste Eindruck zählt

Gendersensible Bilder und Sprache & untypische Praktika

- untypisches Rollenmodell (Bild)
- untypische Jobanforderungen (Text)



+



0

Bewerbung für
untypisches
Praktikum

2 – Der erste Eindruck zählt

Beispiel 3: Work-Life-Balance und Arbeitgeberattraktivität

**Hoffert Solutions**

Karriere
Was wir bieten

- » *Beruf & Freizeit*
- » Weiterbildung
- » Arbeiten im Ausland

Ihr Einstieg
Events
Stellenangebote
Online-Bewerbung

Home > Karriere > Was wir bieten > **Beruf & Freizeit**

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



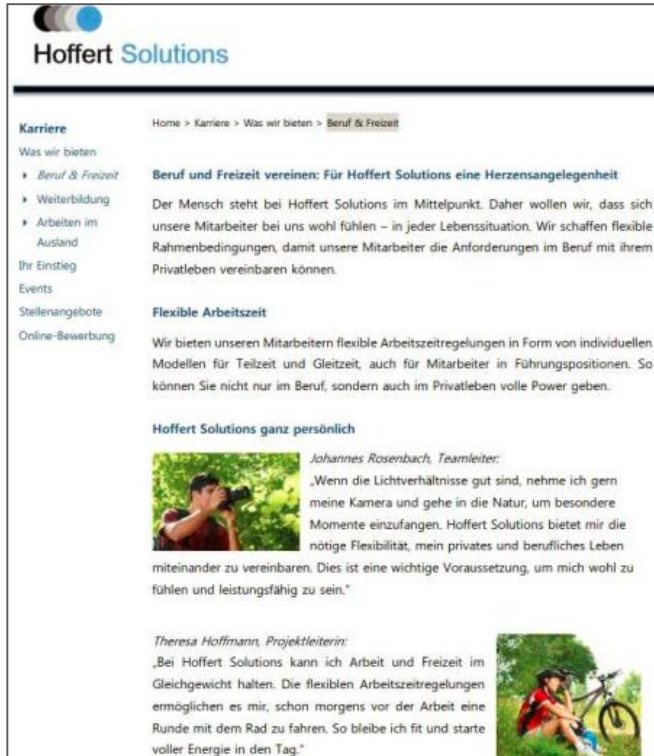
Johannes Rosenbach, Teamleiter:
„Wenn die Lichtverhältnisse gut sind, nehme ich gern meine Kamera und gehe in die Natur, um besondere Momente einzufangen. Hoffert Solutions bietet mir die nötige Flexibilität, mein privates und berufliches Leben miteinander zu vereinbaren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung,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

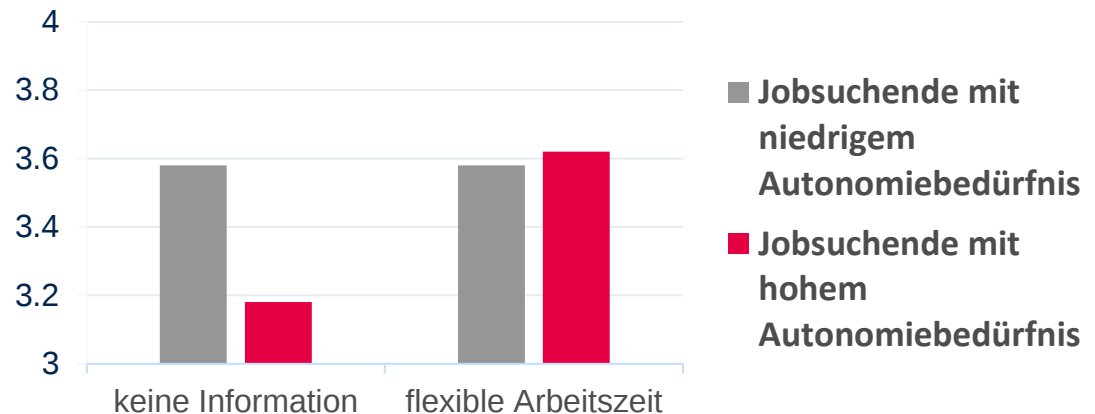
Johannes Rosenbach, Teamleiter:

„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“

Karriereseite: Angebote für (potentielle) Mitarbeiter

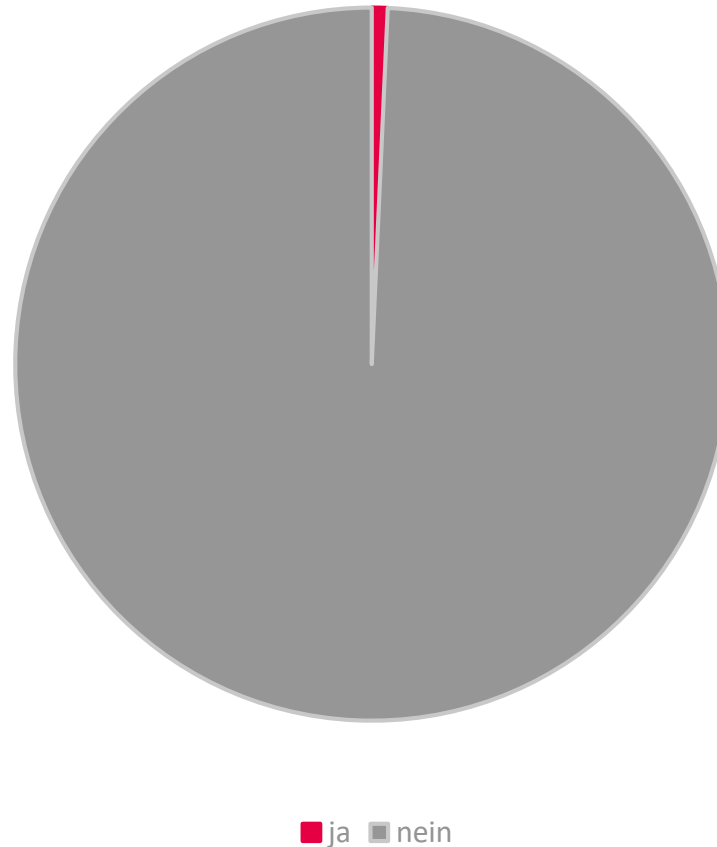


Angebote, die nur einmal genannt wurden

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

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

Spezifische Angebote für Frauen



2 – Der erste Eindruck zählt

Homepage und Stellenanzeigen gendersensibel 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 gendersensibel (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

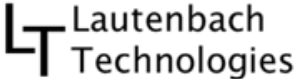
3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

Beispiel 1: Wir fördern Frauen



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



Lautenbach Technologies

[Home](#) [Unternehmen](#) [Produkte](#) **[Karriere](#)** [Investor Relations](#) [Kontakt](#)

Unsere Mitarbeiter
Wen wir suchen
Einstiegs-
möglichkeiten
Bewerbungscenter
Haben Sie
Fragen?

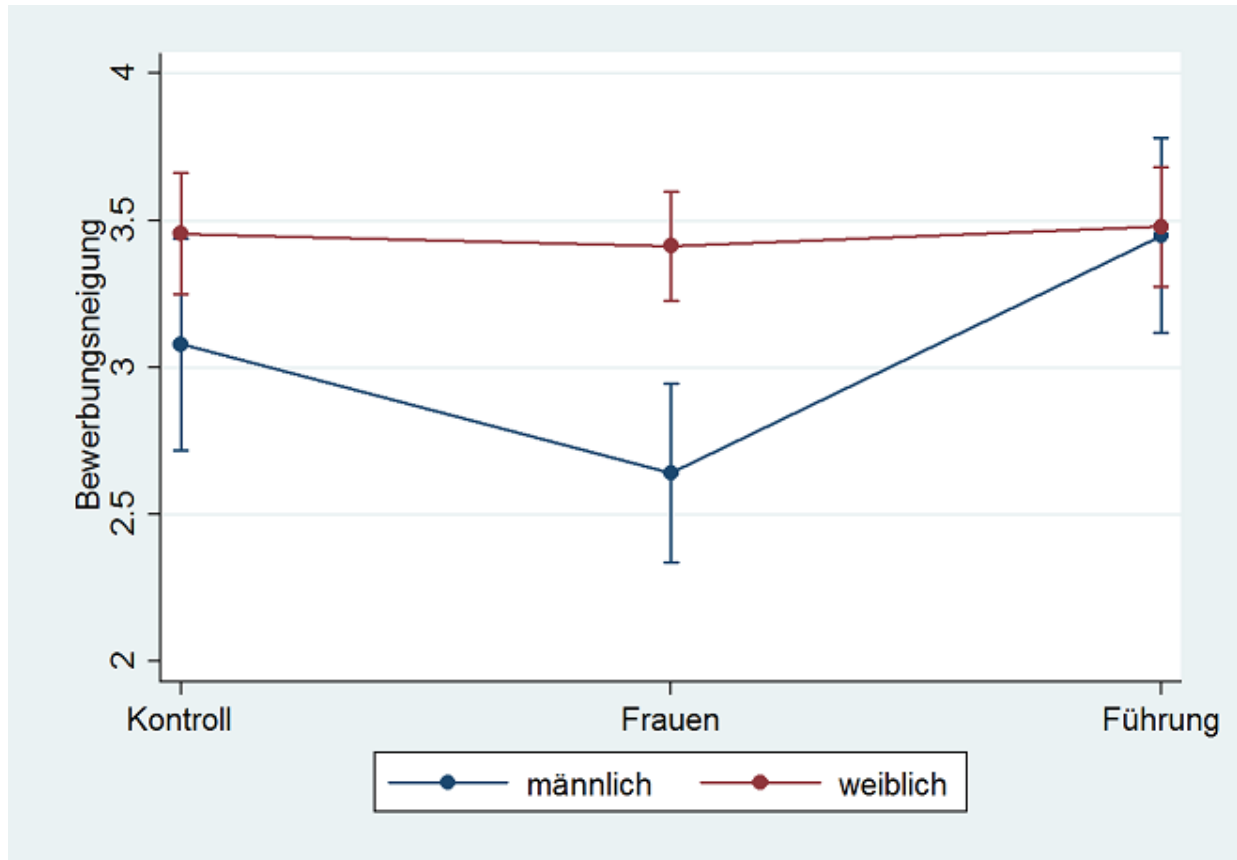
Unsere Mitarbeiter


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

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



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,

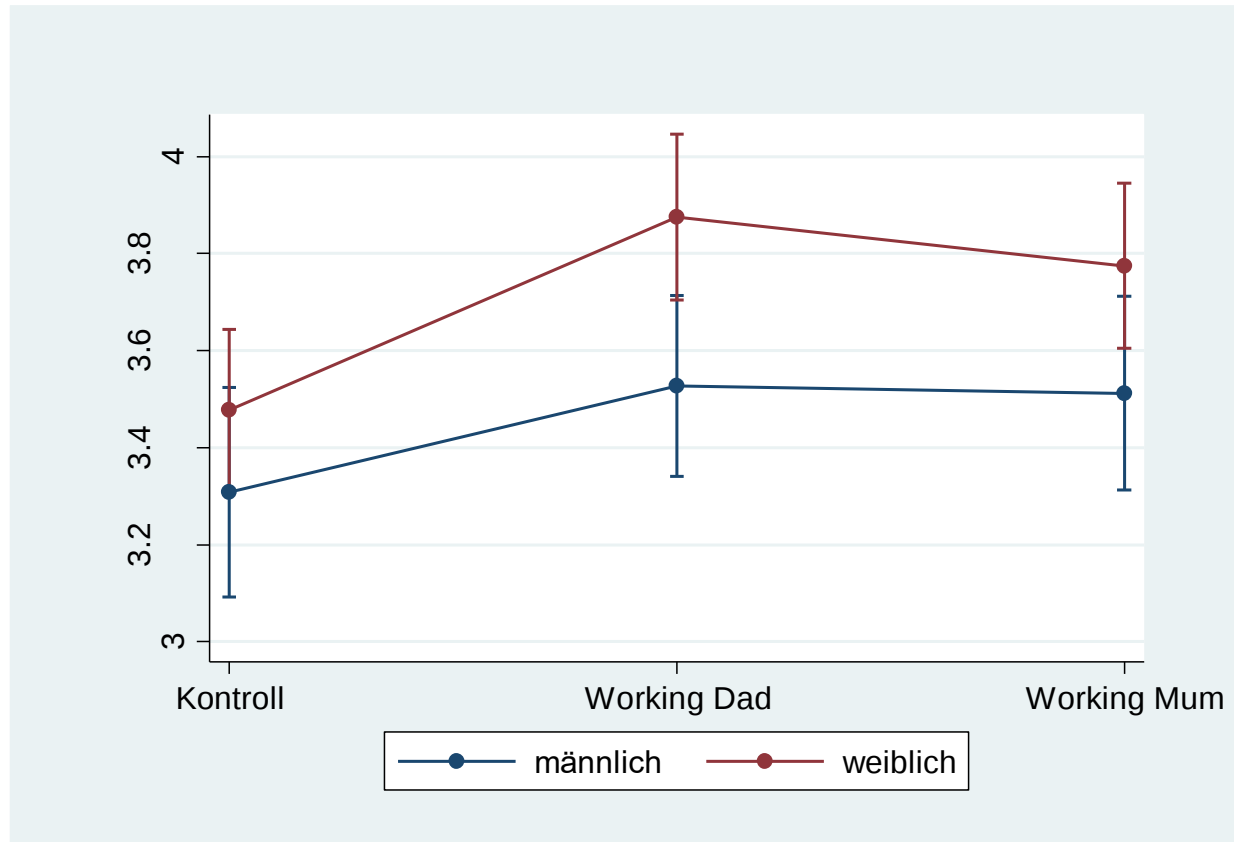
Teamleiter bei Hoffert Solutions:

„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

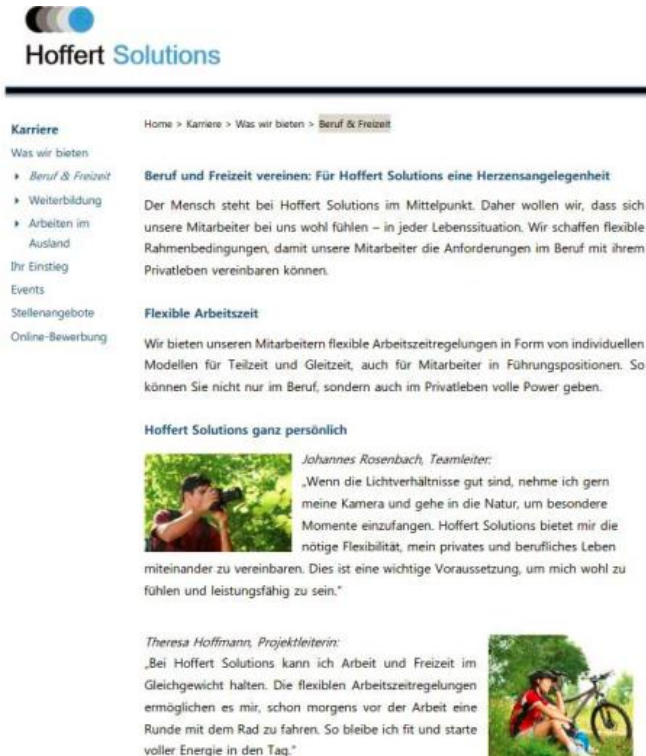


Beide Geschlechter finden generell einen Arbeitgeber mit Work-Family-Angebot attraktiver als ohne.

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

Karriere

Was wir bieten

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

Home > Karriere > Was wir bieten > **Beruf & Freizeit**

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.

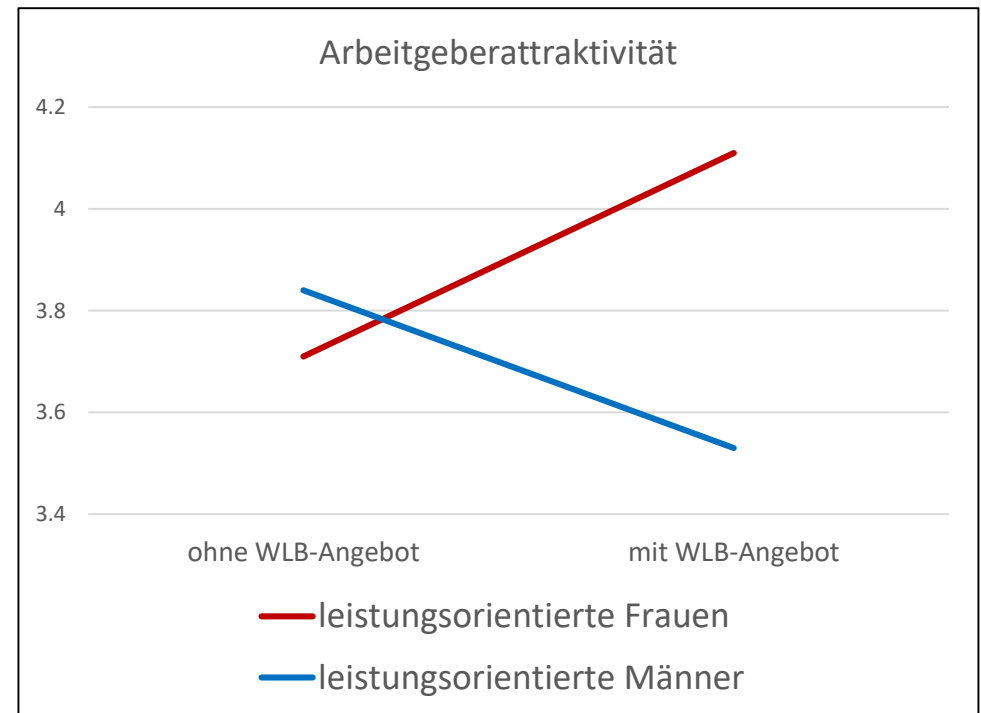
Hoffert Solutions ganz persönlich

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.“

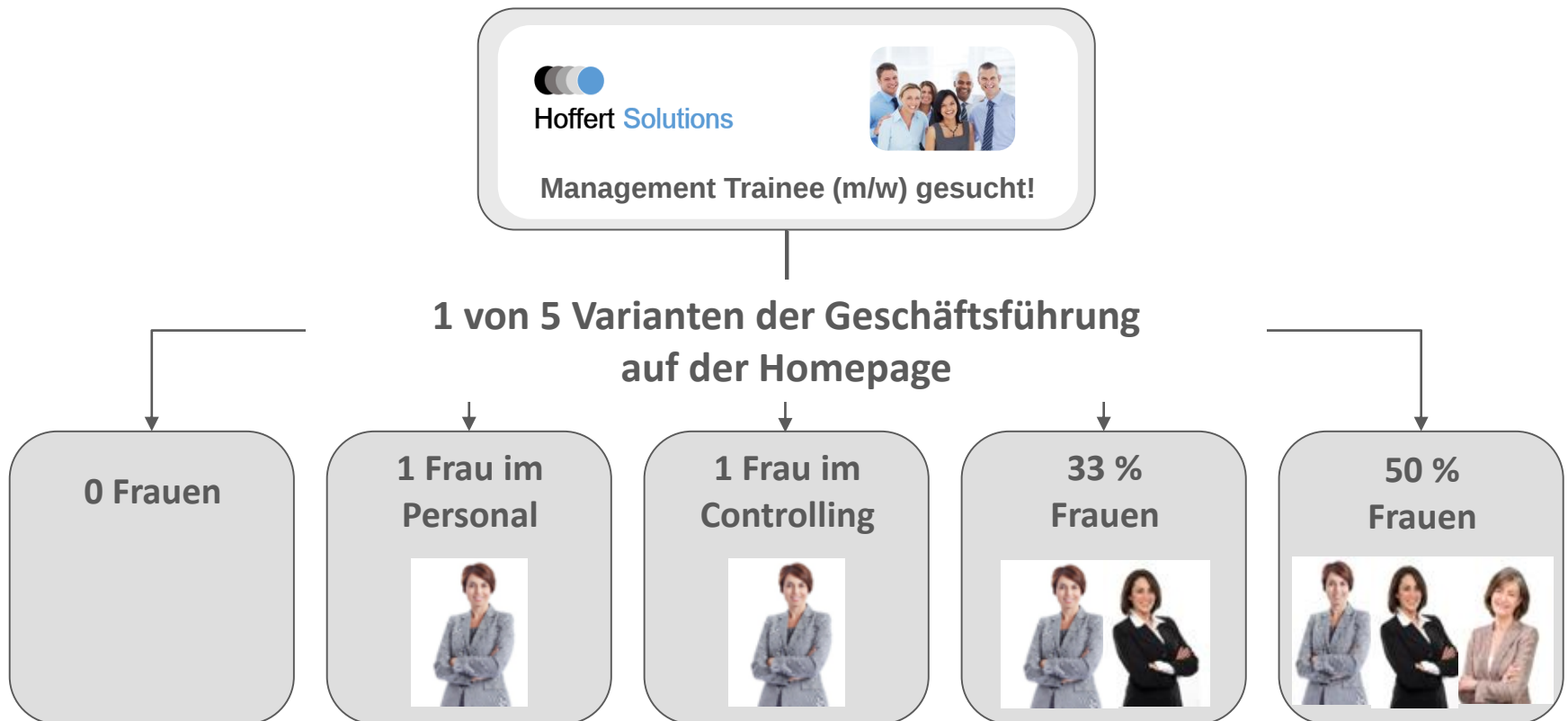


Work-Life-Balance-Angebote (flexible Arbeitszeiten) erhöhen die Arbeitgeberattraktivität für leistungsorientierte Frauen.

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



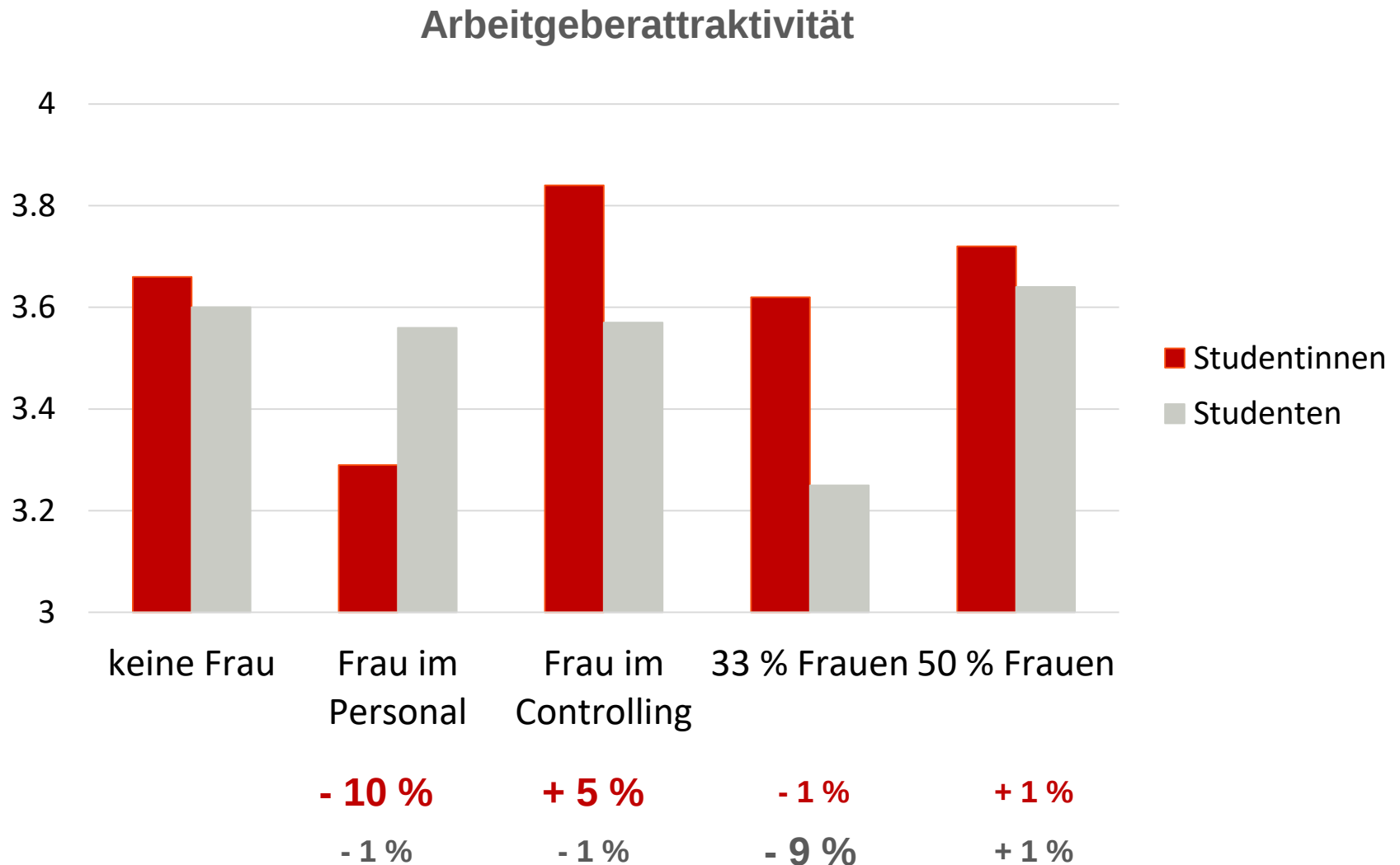
Werner Brandt

Forschung &
Entwicklung



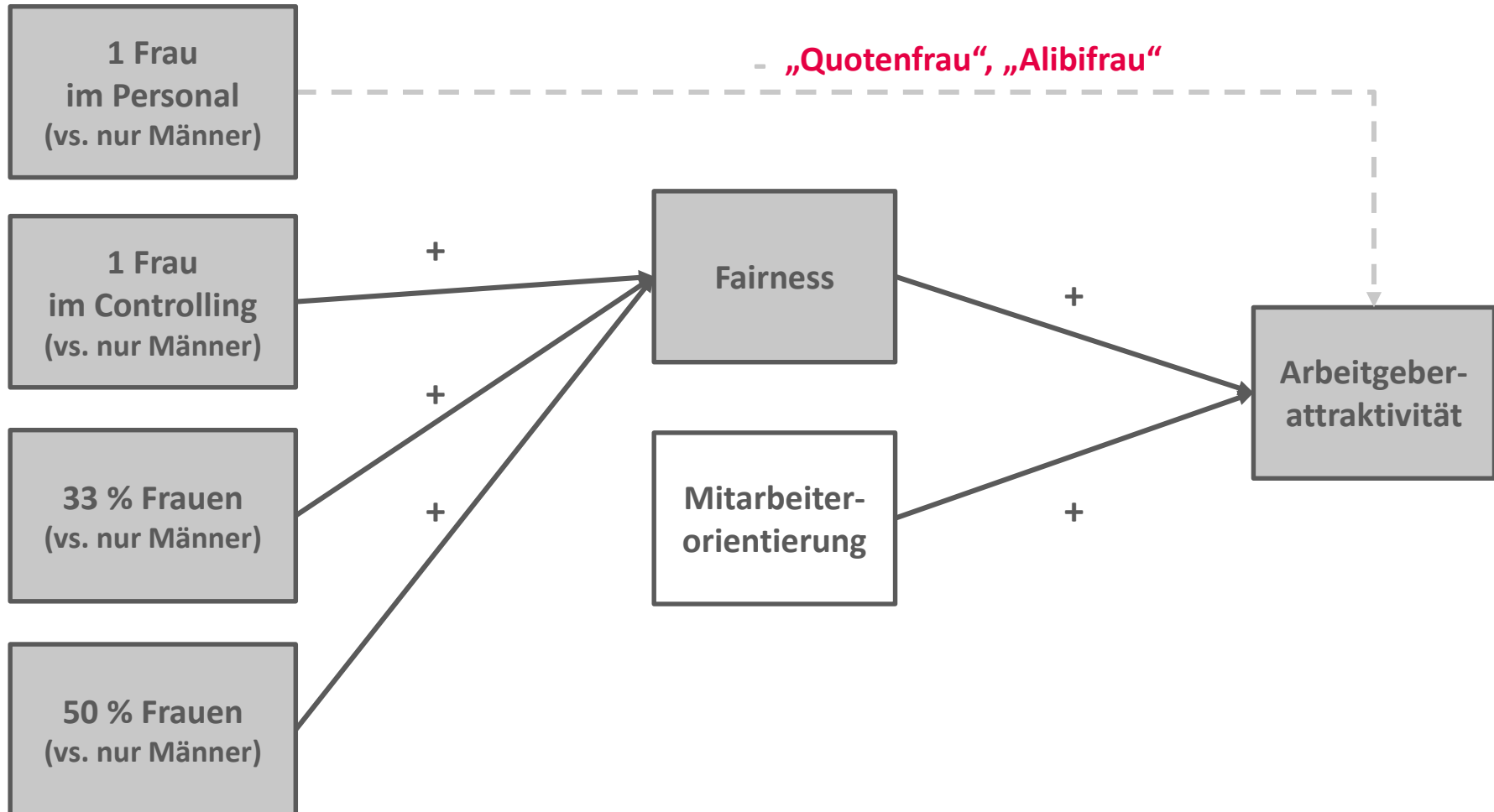
3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

Beispiel 2: Unsere Vorzeige-Frau(en)



Einschätzung des Unternehmens durch Studentinnen

3 – Gender Diversity Maßnahmen & Arbeitgeberattraktivität

Gendersensible 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, I. (2017). What works – Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. C.H.Beck.
- Iseke, A. & Pull, K. (2017). Weibliche Nachwuchskräfte gewinnen? Mit Geschlechterstereotypen brechen! PERSONALQuarterly, 69(4), 17-21.
- Iseke, A. & Pull, K. (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, S., Isidor, R. & Wehner, M. (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.
- Palffy, P., Lehnert, P. & Backes-Gellner, U. (2023). Countering Gender-Typicality in Occupational Choices: An Information Intervention Targeted at Adolescents. Swiss Leading House "Economics of Education" Working Paper No. 207, 2023.

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