

## Diversitätssensible Bildsprache in der Personalgewinnung

**Warum ist das wichtig?** Bilder wirken schneller als Worte und prägen, wer sich angesprochen fühlt. Studien zeigen: Menschen erkennen sich in Bildwelten wieder – oder nicht:

- Wer sich visuell repräsentiert sieht, traut sich eher Leistung zu – besonders in beruflichen Kontexten (Born et al., 2023)
- 67 % der Bewerbenden ziehen Rückschlüsse auf Unternehmenskultur anhand von Bildern in Stellenausschreibungen (StepStone, 2022)

→ Kurz gesagt: Wer Vielfalt sichtbar macht, gewinnt – bei Talenten, Glaubwürdigkeit und Wirkung.

### Wollen wir Menschen mit verschiedenen Perspektiven für uns gewinnen, dann müssen wir:

- ✓ Vielfalt sichtbar machen – Menschen unterschiedlicher Altersgruppen, Genderidentitäten, Herkünfte, Körperformen, Religionen und Behinderungen repräsentieren.
- ✓ Stereotype vermeiden – keine klischeehaften Zuweisungen oder Symbolbilder. Keine Reduktion auf einzelne Merkmale (z. B. Kopftuch = einziges Erkennungsmerkmal).
- ✓ Handlungsmacht (auf)zeigen – marginalisierte Personen als aktiv Handelnde darstellen (z. B. als Sprechende, Leitende, Erklärende nicht nur als Zuhörende).
- ✓ Barrierefreiheit mitdenken – Alternativtexte, Untertitel, kontrastreiche Gestaltung, einfache und ggf. leichte Sprache nutzen.
- ✓ Komposition prüfen und Hierarchien reflektieren – Wer steht im Zentrum? Wer wirkt aktiv, wer passiv? Welche Blickachsen, Schärfen, Wiederholungen beeinflussen die Wirkung?
- ✓ Reflexion und Sensibilität – Eigene Vorannahmen hinterfragen, Feedback aus verschiedenen Gruppen einholen.

### Reflexionsfragen: Bilder befragen – bewusster Wahrnehmen

- Wer ist auf unseren Bildern sichtbar – und wer fehlt?
- Welche Rollen übernehmen die abgebildeten Personen?
- Welche Perspektiven werden gezeigt – welche ausgeblendet?
- Wirkt unser Gesamtauftritt vielfältig oder homogen?
- Wie bewusst ist unsere Bildauswahl? Wer prüft sie mit?

#### DO:

- Unterschiedliche Diversitätsdimensionen aktiv und gleichwertig darstellen
- Echte Mitarbeitende statt Stockbilder einsetzen
- Bildsprache als Teil strategischer DEI-Kommunikation verstehen

#### DON'T:

- Alibi-Bilder verwenden („Vielfalt“ nur in symbolischen Motiven abbilden)
- Menschen auf Äußerlichkeiten oder stereotype Merkmale reduzieren
- Diversität nur bei Randthemen (z. B. Inklusion) kommunizieren – nicht bei Schlüsselbotschaften oder Führung

Diversitätssensible Bildsprache zeigt **Professionalität, Werteorientierung und Zukunftsfähigkeit**. Sie schafft Vertrauen und Zugehörigkeit – und öffnet Türen für die besten und vielfältigen Köpfe.