

KI-Guide

Nutzung von KI zur Erstellung diversitätssensibler Stellenanzeigen

**Kerstin Schmitt
Franziska Döttling**

KI-Guide zur Erstellung diversitätssensibler Stellenanzeigen

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	1
2. Hinweise zur Nutzung von KI-Tools wie ChatGPT oder Claude	1
3. Nutzung der Personas in der Erstellung von Stellenanzeigen	1
4. Hinweise zum Datenschutz	2
5. Hinweise zu Diversität	2
6. Einsatzmöglichkeiten von KI-Tools im Rekrutierungsprozess	2
7. Beispiele für Prompts an ChatGPT oder Claude	2
8. Überprüfung der KI-generierten Texte.....	3
9. Aktualität und Weiterentwicklung in der KI	3
10. Diversitätssensiblen Personas	4
10.1. Frauen in Führungspositionen.....	4
10.2. Internationals aus Nicht-DACH-Regionen	5
10.3. Menschen mit Rassismuserfahrung	6
10.4. Menschen mit Behinderung	7
10.5. Väter in der Administration.....	8

1. Einführung

Der folgende Guide soll bei der Arbeit mit künstlicher Intelligenz (KI) und den diversitätssensiblen Personas unterstützen. Durch die Nutzung von KI soll die Erstellung der Stellenanzeige und das Profil der Stelle zielgruppenspezifisch erarbeitet werden.

2. Hinweise zur Nutzung von KI-Tools wie ChatGPT oder Claude

[ChatGPT](#) und [Claude](#) (oder auch [Perplexity](#)) sind KI-gestützte Tools, die Antworten auf Basis Ihrer Eingaben (sogenannte „Prompts“) generieren. Präzise und klare Fragen und Anforderungen verbessern das Ergebnis der Nutzung. Durch iterative Überarbeitungen können Sie die Antworten weiter verfeinern und gezielt anpassen. ChatGPT und Claude können bei Recherche, Textentwürfen und kreativen Aufgaben unterstützen, ersetzen allerdings keine fachliche Expertise oder menschliches Urteilsvermögen.

3. Nutzung der Personas in der Erstellung von Stellenanzeigen

Die von uns erstellten Vorlagen der diversitätssensiblen Personas (Kapitel 10) können bei der Nutzung von ChatGPT oder Claude effektiv eingesetzt werden, um Stellenanzeigen und andere Texte

zielgruppenspezifisch zu gestalten. Indem das jeweiligen PDF der relevanten Persona im KI-Tool hochgeladen wird oder der Inhalt kopiert wird, kann das Tool passgenaue Texte und Stellenanzeigen erstellen. Das ermöglicht, Tonalität, Inhalte, Aufgaben und Job-Titel in der Stellenanzeige so zu formulieren, dass sie die Zielgruppe direkt ansprechen. Iterative Anpassungen auf Basis von Feedback helfen, die Anzeige weiter zu optimieren und gleichzeitig geschlechtergerechte, inklusive Sprache sowie Barrierefreiheit zu gewährleisten. Beispielsweise kann ChatGPT oder Claude die SEO (Suchmaschinenoptimierung) der Anzeige optimieren, indem solche Schlüsselwörter und Jobtitel integriert werden, die von Suchmaschinen wie Google oder anderen Job-Plattformen leichter gefunden werden.

4. Hinweise zum Datenschutz

Für einen sensiblen Umgang mit Daten dürfen keine personenbezogene oder vertrauliche Informationen an KI-Tools weitergegeben werden. Die Nutzung ist erlaubt unter bestimmten Bedingungen (z.B. Verlauf nicht speichern). Es ist wichtig, in den Einstellungen von ChatGPT die Nutzung Ihrer Daten zu Trainingszwecken zu untersagen. Aktuell findet sich diese Option unter „Das Modell für alle verbessern“. Bitte beachten Sie, dass sich das Lernmodell ständig weiterentwickelt und halten Sie sich über die neuesten Informationen auf dem Laufenden.

5. Hinweise zu Diversität

Die KI birgt auch Risiken wie unbewusste Diskriminierung. Da die Antwortausgaben von KI-Tools auf im Internet verfügbaren Inhalten basieren, können sie einer systematischen Verzerrung („bias“) unterliegen und reproduzieren somit tendenziell häufig vorkommende Ansichten, Meinungen, Paradigmen, stereotype Vorstellungen etc. Mehr dazu können Sie [hier](#) sowie [hier](#) erfahren. Daher ist ein bewusster Umgang entscheidend: Geschlechtergerechte, inklusive Sprache und Barrierefreiheit sollten bei der Nutzung stets im Fokus stehen.

6. Einsatzmöglichkeiten von KI-Tools im Rekrutierungsprozess

- **Anforderungsprofile erstellen:** Ableiten der Anforderungen (Soll) aus der eigenen Situation (Ist) mithilfe von KI-gestützten Assistenzen wie ChatGPT oder Claude
- **Stellenanzeigen zielgruppenspezifisch formulieren**
- **Vorstellungsgespräche vorbereiten:** Formulieren von Fragen, mit denen die gesuchten Fähigkeiten und Kenntnisse zielsicher abgefragt werden können
- **Einstellung oder Absage:** Formulieren von freundlichen Zu- oder Absagen
- **Onboarding Pläne gestalten:** Erstellen einheitlicher Onboarding-Pläne neuer Mitarbeiter*innen

Quelle: [KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung](#)

7. Beispiele für Prompts an ChatGPT oder Claude

- **Prompt 1:** Nutzung der Personas
„Nutze die beigefügte Persona, um die folgende Stellenanzeige gezielt auf diese Zielgruppe anzupassen. Achte dabei auf inklusive, gendergerechte und barrierefreie Sprache. Falls Fachbegriffe oder Anforderungen überarbeitet werden müssen, mache Vorschläge für eine verständlichere und zugänglichere Formulierung: [Text der Stellenanzeige einfügen].“

- **Prompt 2: Gendergerechte Sprache**
„Überarbeite die folgende Stellenanzeige in eine gendergerechte und inklusive Sprache. Achte darauf, dass der Text für verschiedene Geschlechter und Identitäten und Hintergründe ansprechend und verständlich formuliert ist. Vermeide geschlechtsbezogene Klischees und füge ggf. Beispiele für gendersensible Formulierungen ein. Falls bestimmte Begriffe oder Titel unklar oder nicht inklusiv sind, schlage Alternativen vor: [Text der Stellenanzeige einfügen].“
- **Prompt 3: Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen**
„Formuliere die folgende Stellenanzeige um, sodass sie für Menschen mit Behinderungen und neurodiverse Personen attraktiver wird. Falls es Formulierungen gibt, die indirekt diskriminierend wirken oder abschreckend sein könnten, schlage Alternativen vor. Nutze eine wertschätzende Sprache und füge ein Statement zu Barrierefreiheit und inklusiven Arbeitsbedingungen hinzu: [Text der Stellenanzeige einfügen].“
- **Prompt 4: Interkulturelle Sensibilität**
„Überarbeite die folgende Stellenanzeige mit Fokus auf interkulturelle Sensibilität. Entferne oder überarbeite Begriffe, die unbewusste kulturelle Vorannahmen oder lokale Begriffe enthalten, die nicht international verständlich sind. Stelle sicher, dass sich Menschen mit Migrationsgeschichte oder aus nicht-dominanten Kulturkreisen angesprochen fühlen.“
- **Prompt 5: Allgemein**
„Lade die beigefügte Persona hoch und passe die folgende Stellenanzeige an, sodass sie die Zielgruppe [einfügen] anspricht. Achte auf inklusive Sprache, Vielfalt und Barrierefreiheit: [Stellenanzeige hier einfügen].“

[Leitfaden: Effiziente Rekrutierung mit KI: Tipps und Tricks zur Erstellung von Prompts](#) – KOFA
(Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung)

8. Überprüfung der KI-generierten Texte

Vor der Verwendung KI-generierter Texte sollten sie unbedingt auf ihre Richtigkeit und Konsistenz kontrolliert werden. Überprüfen Sie auch die sprachliche Qualität, damit der Text die gewünschte Tonalität trifft und keine Fehler enthält.

9. Aktualität und Weiterentwicklung in der KI

Die Welt der künstlichen Intelligenz entwickelt sich rasend schnell. Es ist wichtig, immer auf dem neuesten Stand zu bleiben. Nur so können die besten Tools und Anwendungen effektiv genutzt werden. KI-Modelle werden ständig verbessert – sie werden leistungsfähiger und lernen neue Fähigkeiten. Bleiben Sie über Fachartikel und offizielle Updates der KI-Anbieter informiert. Besuchen Sie regelmäßig Kurse und Workshops. So behalten Sie den Überblick über die neuesten Entwicklungen.

10. Diversitätssensiblen Personas

10.1. Frauen in Führungspositionen

DEMOGRAFIE

Alter: 45
Bildungsniveau: Bachelor
Familienstand: Verheiratet, 2 Kinder

HINTERGRUND

- Leitende Position im HR
- Auf Jobsuche wegen fehlender Aufstiegschancen

BEDÜRFNISSE¹

- Work-Life-Balance
- Karriereentwicklung
- Gesundheitsangebote
- Möglichkeit zum Home-Office
- Unbefristeter Vertrag
- Interessante Arbeit
- Gutes Arbeitsklima
- Anerkennung von Leistung
- Gerechte Vergütung

HERAUSFORDERUNGEN²

- Geschlechterstereotype und Vorurteile
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gläserne Decke

WÜNSCHE IN JOBSUCHE³

- Gendersensible Ansprache
- Differenzierung zwischen notwendigen und erwünschenswerten Anforderungen
- Berücksichtigung des Privatlebens
- Formulierung der Anforderungen so breit wie möglich
- Genderneutrale Formulierungen von Soft Skills

SOCIAL MEDIA



HOBBYS



TOOLS IN JOBSUCHE

- Jobbörsen
 - Indeed
 - Stepstone
 - Superheldin
 - Femalemanagers
- Social Media
 - Xing
 - Facebook
- Persönliches Netzwerk

DANA



1) Edding, C./Clausen, G. (2014): „Führungsfrauen - wie man sie findet und wie man sie bindet: eine Literaturrecherche von Cornelia Edding. Was wünschen sich Frauen von ihrer Arbeit?“

2) Ifo Institut (2023): „Frauen in Führungspositionen: Wo stehen Deutschlands Unternehmen?“
<https://www.ifo.de/publikationen/2023/aufsatz-zeitschrift/frauen-fuehrungspositionen>

3) KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) (2022): „Frauen als Fachkräfte gewinnen“ <https://www.kofa.de/mitarbeiterfinden/zielgruppen/frauen/>

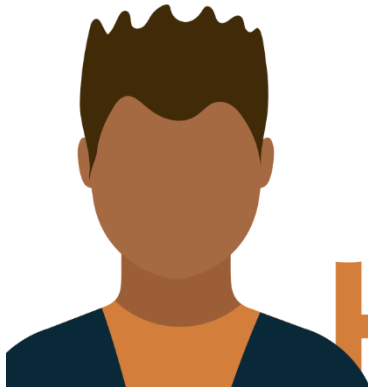
10.2. Internationals aus Nicht-DACH-Regionen

DEMOGRAFIE

Alter: 32
Bildungsniveau: Master
Familienstand: Ledig, keine Kinder

HINTERGRUND

- Doktorand in Biochemie
- Auf Jobsuche nach dem Abschluss
- Deutsch A2



HERAUSFORDERUNGEN

- Finanzielle und rechtliche Hürden
- Anerkennung von Qualifikationen
- Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede

BEDÜRFNISSE²

- Unterstützung bei der Integration an Kultur und den Arbeitsmarkt
- Aufstiegschancen
- Unbefristeter Arbeitsvertrag
- Angemessene Entlohnung
- Ausreichend Urlaubstage
- Sensibilisierung von Kolleg*innen
- Kommunikation auf Englisch

SOCIAL MEDIA



HOBBYS



WÜNSCHE IN JOBSUCHE²

- Erforderliche Sprachkenntnisse nennen
- Integrations- und Unterstützungsangebote nennen
- Digitale Einstellungsgespräche ggf. mit Sprachassistentz
- Kulturelle Unterschiede berücksichtigen
- Nicht Abschlüsse sondern nötige Fähigkeiten und Fertigkeiten nennen

TOOLS IN JOBSUCHE

- Jobbörsen
 - Indeed
 - Stepstone
- Persönliches Netzwerk
- Hochschulkooperationen
- Social Media
 - LinkedIn
 - Facebook

HAMZA

1) Bundesagentur für Arbeit (2024): „Ausländische Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt“
https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/AMkompakt-Auslaendische-Arbeitskraefte-am-deutschen-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=2

2) KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) (2024): „Internationale Fachkräfte beschäftigen“ <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/internationale-fachkraefte-beschaeftigen/>

10.3. Menschen mit Rassismuserfahrung

DEMOGRAFIE

Alter: 32
Bildungsniveau: Master
Familienstand: Ledig, keine Kinder

HINTERGRUND

- IT-Projektmanagerin
- Auf Jobsuche wegen fehlender Diversitätssensibilität



HERAUSFORDERUNGEN¹

- Rassismus im Arbeitsalltag und Strukturen
- Mikroaggressionen
- Unbewusste Vorurteile z.B. bei Einstellung

BEDÜRFNISSE¹

- Diskriminierungsfreier Umgang
- Chancengleichheit
- Sensibilisierung von Kolleg*innen
- Psychosoziale Unterstützung
- Konsequente Haltung gegen Rassismus
- Offener Austausch über die Thematik
- Bewusstsein über Privilegien
- Beschwerdestrukturen

SOCIAL MEDIA



HOBBYS



WÜNSCHE IN JOBSUCHE¹

- Faire und offene Einstellungsprozesse
- Anonymisierte Bewerbungsunterlagen
- Hinweise auf Beschwerdestellen
- Transparente Kommunikation
- Gerechte Bewerbungsprozesse
- Partnerschaften, die BiPoC beim Berufseinstieg unterstützen
- Diversitätssensible Kommunikation

TOOLS IN JOBSUCHE

- Jobbörsen
 - Indeed
 - Stepstone
- Persönliches Netzwerk
- Social Media
 - LinkedIn
 - Instagram

DANIELA

1) Gesichtzeigen (2021): „Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit. Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen“.
https://www.gesichtzeigen.de/wp-content/uploads/2022/02/studie_rassismus-im-kontext-von-wirtschaft-und-arbeit.pdf

10.4. Menschen mit Behinderung

DEMOGRAFIE

Alter: 26
Bildungsniveau: Ausbildung
Familienstand: Ledig, keine Kinder

HINTERGRUND

- Technikerin
- Auf Jobsuche wegen fehlender Sensibilisierung für Krankheit
- Hat Diabetis

BEDÜRFNISSE

- Flexible Arbeitszeiten
- Barrierefreier Arbeitsort
- Sensibilisierung von Kolleg*innen
- Diskriminierungsfreier Umgang
- Zugang zu Weiterbildung
- Angemessene Entlohnung
- Inklusive Arbeitskultur
- Möglichkeit zum Home-Office

HERAUSFORDERUNGEN³

- Vorurteile und Diskriminierung
- Institutionelle und strukturelle Barrieren
- Mangelnde Unterstützung bei alltäglichen Herausforderungen

WÜNSCHE IN JOBSUCHE²

- Ausdrückliche Ansprache von Menschen mit Behinderung
- Nicht Abschlüsse sondern nötige Fähigkeiten und Fertigkeiten nennen
- Hinweise auf gesundheitsförderliche Maßnahmen und Angebote
- Berufliche Besonderheiten für Menschen mit Behinderung nennen

TOOLS IN JOBSUCHE

- Persönliches Netzwerk
- Jobbörsen
 - Indeed
 - Stepstone
- Social Media
 - Instagram
 - LinkedIn
- Berufsförderungswerke



1) Bundesagentur für Arbeit (2022): „Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen“

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2022.pdf?__blob=publicationFile

2) KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) (2023): „Kontakt und Rekrutierung“ <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/menschen-mit-behinderung/kontakt-und-rekrutierung/>

3) Antidiskriminierungsstelle des Bunds (2013): „Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen“ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Zugang_zum_allg_Arbeitsmarkt.html

10.5. Väter in der Administration

DEMOGRAFIE

Alter: 39
Bildungsniveau: Ausbildung
Familienstand: Verheiratet, 3 Kinder

HINTERGRUND

- Sachbearbeiter
- Auf Jobsuche wegen fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf

BEDÜRFNISSE

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Flexible Arbeitszeiten
- Möglichkeit zum Home-Office
- Betriebliche Kinderbetreuung
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

HERAUSFORDERUNGEN

- Gesellschaftliche Erwartungen
- Mangel an Unterstützungsangeboten
- Karriereunterbrechungen und -einbußen

WÜNSCHE IN JOBSUCHE ¹

- Kommunikation über die Familienfreundlichkeit des Unternehmens
- Bedürfnisse zur Unterstützung von Vätern in Personalgesprächen erfragen
- Angebote für Väter bekannt machen und zur Teilnahme motivieren
- Angebote über die Elternzeit hinaus nennen

SOCIAL MEDIA



HOBBYS



TOOLS IN JOBSUCHE

- Jobbörsen
 - Indeed
 - Stepstone
- Social Media
 - Facebook
 - LinkedIn
 - Xing

MARKUS



1) Prognos (2022): „Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?“ https://www.prognos.com/sites/default/files/2022-12/BMFSFJ_Vaeterstudie_20221129_1600.pdf

WAY TO UFZ
WE APPLY TO THE WORLD

