



Fallstudie - PROGEDI: Bekämpfung

Entwickelt von EMVIO | November 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.

Fallstudie

Name/Titel der Fallstudie	PROGEDI – Bekämpfung unbewusster Vorurteile bei der Personalbeschaffung in griechischen KMU Das PROGEDI-Konsortium unter der Leitung von IRC Hellas, Generation 2.0 RED und KEAN
Standort:	Griechenland / Attika / Athen
Größe und Umfang der Organisation:	Netzwerk von NGOs und Projektpartnern zur Unterstützung griechischer KMU und öffentlicher Einrichtungen; hat im Rahmen von PROGEDI direkt rund 40 Personalverantwortliche aus KMU und 30 Beamte des öffentlichen Sektors geschult.
Branche/Sektor:	Personalwesen, Diversität, Gleichstellung und Inklusion in KMU und im öffentlichen Sektor in Griechenland.
Kontaktinformationen (für Rückfragen, falls vorhanden):	Über die Websites von IRC Hellas, Generation 2.0 RED und KEAN; Anleitungen und Schulungskontakte sind über das PROGEDI-Portal verfügbar. https://progedi.eu/
Weitere Details:	Das Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen von CERV (Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte) kofinanziert und lief von Januar 2023 bis April 2024.
Informationsquellen /Referenzen:	Homepage des PROGEDI-Projekts, hier abrufbar: https://progedi.eu/ , https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-details/43251589/101084967/CERV Der Leitfaden „Unbewusste Voreingenommenheit bei der Personalbeschaffung“ von Generation2.0 RED ist hier abrufbar: New: “Unconscious Bias in Recruitment” Guide - Generation 2.0/ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/http://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Unconscious%20Bias%20in%20Recruitment%20Guide_EN.pdf chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/http://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Toolkit%20for%20the%20Implementation%20of%20Brown-Bag%20Sessions_EN.pdf https://www.accmr.gr/en/tools/ekthesi-tou-generation-2-0-red-sto-plaisio-tou-ergou-progedi-me-tin-ypostirixi-ton-etairon-irc-kai-kean/



	Pressemitteilungen und Projektberichte von IRC Hellas, hier abrufbar: <u>PROGEDI: Promoting Gender, Equality, Diversity and Inclusion The IRC in the EU</u> <u>News & Publications - PROGEDI</u> <u>PROGEDI - Diversity In The Workplace</u>
--	---



Falldaten/Inhalte

Zentrale Beobachtung / erkennbarer Schwerpunkt:	Diskriminierung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei der Personalauswahl – insbesondere unbewusste Vorurteile - in den Rekrutierungspraktiken kleiner und mittlerer Unternehmen.
Beschreibung und Einzelheiten der Fallstudie	Griechische KMU setzen häufig auf informelle, intuitive Einstellungsverfahren anstatt auf strukturierte Beurteilungen. Dieser Ansatz begünstigt tendenziell Kandidat*innen, die bestehenden Stereotypen entsprechen oder Entscheidungsträgern ähneln, wodurch unbewusste Vorurteile in den Auswahlprozess einfließen. Ohne formale Verfahren oder ein entsprechendes Bewusstsein bleiben kognitive Verzerrungen wie Bestätigungsfehler und Sympathieverzerrung unkontrolliert, was zu homogenen Teams und dem Ausschluss unterrepräsentierter Talente führt – selbst bei automatisierter Lebenslaufprüfung, die Vorurteile unbeabsichtigt verstärken kann, anstatt sie abzubauen.
Warum dieser Fall wichtig ist:	Das PROGEDI-Projekt liefert ein anschauliches und innovatives Beispiel für den Umgang mit subtilen, aber weit verbreiteten kognitiven Verzerrungen bei alltäglichen Personalentscheidungen im griechischen KMU-Sektor. Im Mittelpunkt steht Inklusion jenseits von Geschlechter- oder rassistischer Diskriminierung. Systemische Probleme, die die Chancengleichheit bei der Einstellung beeinträchtigen, werden angegangen. Die Multi-Stakeholder-Struktur – bestehend aus NGOs, KMUs und Interessenverbänden – ermöglicht sowohl Kapazitätsaufbau als auch strukturellen Wandel. Dieser Ansatz fördert Diversität durch systemorientierte Interventionen und Kooperationen zum Wissensaustausch und ist daher für ähnliche Kontexte in Griechenland und darüber hinaus hochrelevant und übertragbar.
Aktionsplan – Methoden und Strategien zur Bekämpfung der Bias	Zwischen Dezember 2023 und Anfang 2024 führte Generation2.0 RED gezielte Workshops für Personalverantwortliche von KMU und gemeinnützigen Organisationen durch, um unbewusste Vorurteile im Recruiting zu erkennen und abzubauen. Die Teilnehmenden lernten, verschiedene Arten von Vorurteilen wie Bestätigungs-, Halo- und Affinitätseffekte zu erkennen und wurden in inklusive Einstellungsverfahren eingeführt – darunter standardisierte Interviewleitfäden, diverse Panel-Bewertungen, anonymisierte Lebenslaufprüfungen und strukturierte Bewertungsraster –, um Subjektivität zu reduzieren. Ergänzend zu den Schulungen veröffentlichte das Projekt den Leitfaden „Unbewusste Vorurteile im Recruiting“ in verschiedenen Formaten. Dieser erläutert die Ursprünge von Vorurteilen und bietet eine schrittweise Anleitung für vorurteilsfreies Recruiting in allen Phasen. PROGEDI förderte außerdem den Erfahrungsaustausch, organisierte Informationsveranstaltungen und ermutigte Organisationen, die Griechische Charta der Vielfalt zu unterzeichnen, um die Rahmenbedingungen für Vielfalt und Inklusion zu stärken.



Messbare Ergebnisse und Auswirkungen:	Bis Anfang 2024 hatten Dutzende Führungskräfte und Personalverantwortliche aus KMU an den Schulungsmodulen von PROGEDI teilgenommen. Im Anschluss daran passten viele Organisationen ihre Vorgehensweise an, um Vorurteile zu vermeiden: Einige führten anonymisierte Lebenslaufprüfungen ein, andere objektive Bewertungsraster und kollaborative Entscheidungsgremien, um individuellen Vorurteilen entgegenzuwirken. Obwohl die Erhebung umfassender quantitativer Daten noch andauert, berichteten die Teilnehmenden von einem gestärkten Selbstvertrauen im Erkennen von Vorurteilen im Einstellungsprozess. Darüber hinaus haben immer mehr Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Charta der Vielfalt Griechenlands formell unterzeichnet, was einen Wandel hin zu institutioneller Inklusion markiert. Erste qualitative Indikatoren zeigen eine größere Vielfalt an Kandidat*innen in Pilotrekrutierungen und eine stärkere Bereitschaft von Führungskräften, Annahmen zu hinterfragen – ein entscheidender Fortschritt in Organisationen, die bisher keine strukturierten Ansätze für Vielfalt und Inklusion kannten.
Wichtigste Erkenntnisse:	Eine zentrale Erkenntnis ist, dass Transparenz und die nach Geschlecht aufgeschlüsselte Datenerhebung grundlegend für die Erkennung systemischer Benachteiligung sind. Standardisierte Bewerbungsverfahren mit transparenter Bewertung und klaren Richtlinien tragen wesentlich zur Diversifizierung des Rekrutierungsprozesses in der Frühphase bei. Die Einbeziehung von Frauen und vielfältigen Perspektiven in Einstellungskommissionen kann dazu beitragen, systemischer Benachteiligung entgegenzuwirken. Der Affinitätsbias beschreibt die Tendenz, Menschen zu bevorzugen, die uns „ähnlich“ erscheinen. Wenn beispielsweise eine Frau oder jemand mit einem anderen Hintergrund im Auswahlgremium sitzt, kann dies dazu führen, dass die Instinkte, einen Kandidaten auszuwählen, der uns „bekannt vorkommt“, hinterfragt werden. Gleichzeitig kann das Bereitstellen von selbstbewusstem Training und Fähigkeiten zur Unterbrechung solcher Vorurteile – wie etwa das Innehalten, bevor man ein Urteil fällt, oder das Nachdenken über erste Eindrücke – den Entscheidungsträgern helfen, ihre unbewussten Vorurteile zu erkennen und zu überwinden. Für einen nachhaltigen Wandel müssen Organisationen jedoch Mikrointerventionen – wie den Aufbau von Kompetenzen und die Schaffung vielfältiger Gremien – mit Strukturreformen kombinieren. Dazu gehören unter anderem die Standardisierung von Bewerbungsverfahren, die Verwendung anonymer Lebenslaufprüfungen und die Verankerung inklusiver Richtlinien in allen Phasen des Rekrutierungsprozesses. Beispiel: In einem Pilotprojekt eines kleinen Unternehmens überarbeitete das HR-Team den Bewerbungsprozess so, dass jede*r Kandida*int von einem diversen Gremium (bestehend aus einer Frau, einer*m älteren Mitarbeitenden und einer*m Nachwuchsmitarbeitenden) beurteilt wurde. In der Nachbesprechung stellte das Gremiumsmitglied mit Migrationshintergrund fest, dass Kandidaten mit einem ähnlichen Bildungshintergrund bevorzugt wurden. Das Team hielt inne und führte einen „Diversity-Check“ ein: Jedes Mitglied musste erläutern,

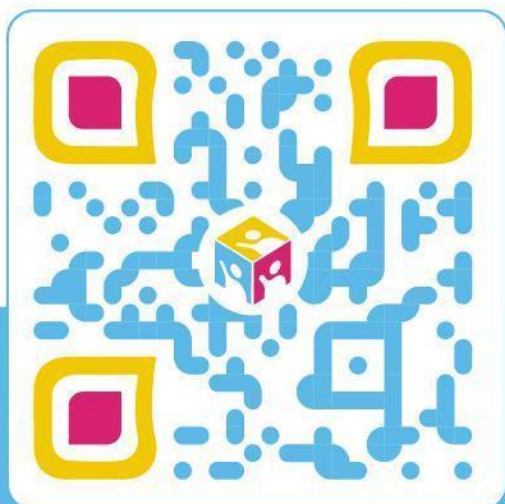


	welchen neuen oder anderen Beitrag ein Kandidat leisten könnte, anstatt nur zu beurteilen, ob er oder sie „ins Team passt“. Im Laufe der Zeit führte diese Methode zu einer vielfältigeren Personalauswahl, die über die gewohnten „sicheren“ Kandidaten hinausging.
Sonstige Informationen/Anmerkungen:	Die PROGEDI-Initiative entwickelte zusätzliche Ressourcen wie ein Toolkit zur Durchführung informeller Dialogrunden („Brown-Bag“-Sitzungen), Workshops zur Stakeholder-Konsultation, Webinare und eine Karrieremesse für Vielfalt. Diese Elemente förderten den kontinuierlichen Austausch zwischen KMU, NGOs, Regierungsstellen und akademischen Einrichtungen mit dem Ziel, eine inklusive Kultur und Politik auch nach Projektende zu verankern. Das Toolkit kann hier eingesehen werden: https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Toolkit%20for%20the%20Implementation%20of%20Brown-Bag%20Sessions_EN.pdf



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.