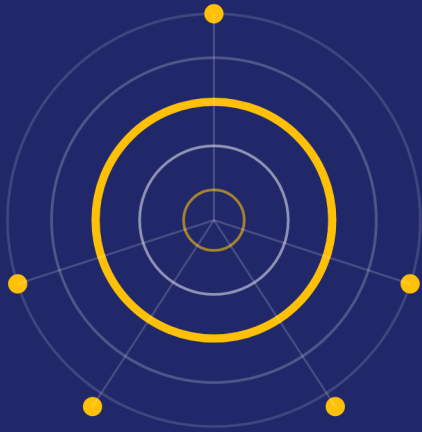




Die 5 Kaoba-Filter

**Das Selbst-Audit für dein
Recruiting — in 45 Minuten**

Ein Werkzeug für Hiring Manager, HR-Verantwortliche
und Recruiting-Leitung.

ÜBER DIESES DOKUMENT

Ein Selbst-Audit. Kein Marketing-Material.

Du arbeitest mit fünf Filtern. Jeder Filter beleuchtet eine Stelle, an der Bewerbungsprozesse verlieren — meistens unbemerkt.

Am Ende hast du ein Punktebild deiner Lage. Und einen ersten Schritt, der zu deiner Zahl passt.

Das Dokument gehört dir. Wir bekommen deine Antworten nicht zu sehen.



Über Kaoba

Kaoba ist die barrierearme Recruiting-Plattform für Deutschland. Wir bauen den Rahmen, in dem Stellen klar ausgeschrieben, Bewerbungen verständlich eingereicht und Einstellungen ruhiger angefangen werden — für alle, nicht als Ausnahme.

Mehr über uns: kaoba.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Kaoba UG (haftungsbeschränkt) · David Ecke

Kontakt: david.ecke@kaoba.de · kaoba.de

Stand: Mai 2026 · Version 1.0

Diese Ausgabe darf intern frei weitergegeben werden — auch innerhalb deines Unternehmens, deiner Behörde, deines Trägers.

Stell dir vor, du bist Lea

Du stehst morgens auf, wie immer zu früh, weil Ruhe dir gut tut. Du magst klare Abläufe, Zahlen, Listen.

Du machst Kaffee, bevor das Haus wach wird. Du schreibst die Aufgaben des Tages auf, untereinander, in der Reihenfolge, in der sie kommen. Eine Liste beruhigt dich. Eine Liste lügt nicht.

In der Schule hast du Projekte sortiert wie ein Lager: Was zuerst rein muss, liegt vorne. Was fragil ist, bekommt Schutz.

So denkst du. Erst die Ordnung, dann die Arbeit. Dinge haben einen Platz, weil du ihnen einen gibst.

Dann beginnen die Bewerbungen.

Du öffnest ein Portal. Es wirkt groß, laut, unübersichtlich. Buttons, die blinken.

Felder, die du nicht zuordnen kannst.

Eine Leiste, die nicht sagt, wie weit du noch musst.

Du füllst aus, speicherst, verlierst eine Eingabe, fängst von vorn an. Beim zweiten Mal fragst du dich, was du falsch gemacht hast. Beim dritten Mal weißt du, dass nicht du das Problem bist. Es hilft nichts.

Das Portal will alles auf einmal, in einer Reihenfolge, die nicht deine ist.

17

Pflichtfelder, bevor dich überhaupt jemand gesehen hat.

Du kannst sortieren. Aber dafür gibt es kein Feld.

Du fragst dich, ob nicht einfach deine Art zu arbeiten sichtbarer sein könnte als all diese Felder.

Du kannst sortieren. Du kannst schützen, was fragil ist. Du kannst aus einem Durcheinander eine Reihenfolge machen. Aber dafür gibt es kein Feld.

Beim nächsten Gespräch hörst du: *„Und ... was könnte bei Ihnen schwierig sein?“*

Eine kleine Pause. Ein Blick, der wartet. Die Frage klingt freundlich. Sie fühlt sich an wie eine Prüfung, auf die niemand dich

vorbereitet hat.

Du merkst, wie du anfängst, dich kleiner zu machen, noch bevor du etwas gesagt hast.

Du suchst nach dem einen Satz, der erklärt, was du brauchst, ohne dich zu entschuldigen.

Du findest ihn nicht. Du sagst etwas Halbes, das wie eine Entschuldigung klingt. Du gehst, bevor du es zurücknehmen kannst.

**Auf dem Heimweg fühlt es sich an wie ein
stilles Urteil:
nicht genug, nicht gemeint, nicht dabei.**

Lea ist eine Geschichte. Die Zahlen sind keine.

In Deutschland leben Millionen Menschen mit Schwerbehinderung. Ihr Zugang zu Arbeit scheitert selten am Talent — und oft am Prozess.

**7,9
Mio**

schwerbehinderte
Menschen in
Deutschland
(Statistisches
Bundesamt).

**11,6
%**

Arbeitslosenquote —
fast doppelt so hoch
wie die allgemeine.

47.000

Unternehmen zahlen
lieber Ausgleichsabgabe,
als jemanden
einzustellen
(Inklusionsbarometer
2025).

***Das ist kein Talentmangel.
Das ist ein Prozess-Problem.***

Dieses Audit hilft dir, dein Prozess-Problem zu sehen — bevor es jemand anders tut.

Wie du dieses Audit nutzt

Du kannst es allein durchgehen, mit deinem Team machen oder in einem Workshop nutzen. Jeder Modus dauert anders lange — alle führen zum gleichen Ergebnis.

1

Allein • 45 Minuten

Setz dich an einen Tisch, schließ die Tür, drucke das PDF aus oder öffne es daneben. Beantworte für jeden Filter fünf Fragen, trage deine Punkte ein, lies, was deine Zone sagt.

Du brauchst: einen Stift, 45 Minuten, ehrliche Antworten. **Nicht:** Statistiken aus dem HR-System, Rücksprache mit der Geschäftsführung, Vorbereitung.

2

Im Team • 90 Minuten

Druck das Audit für jede Person aus. Beantwortet die Fragen **getrennt** voneinander in den ersten 30 Minuten. Danach legt ihr eure Bögen offen: Wo seid ihr einig? Wo nicht?

Diskutiert die Filter, bei denen ihr weit auseinander liegt — dort sitzt meist die echte Lücke.

3

Im Workshop • 3 Stunden

Format für Geschäftsleitung + HR + Hiring Manager + ein bis zwei Betroffene. Pro Filter 30 Minuten: 10 Minuten Antworten, 20 Minuten Auswertung im Raum.

Wenn Betroffene im Raum sind, ändern sich die Antworten. Das ist der Sinn.

Das Drei-Stufen-Prinzip — warum dein Recruiting bisher nur Stufe 1 kann

Stell dir ein U-Bahn-Netz vor. Bevor du eine Karte zeichnest, baust du das Netz. Bevor du das Netz baust, planst du, wohin die Züge überhaupt fahren sollen. Drei Stufen, die aufeinander aufbauen:

STUFE 1

Du hast einen Prozess

Er funktioniert für die Mehrheit. Die meisten Bewerbungen kommen durch. Stellen werden besetzt. Niemand beschwert sich offen.

STUFE 2

Dein Prozess ist sichtbar

Du weißt, wo Bewerbungen abbrechen und wer warum aussteigt. Du hast Messwerte: Time-to-Hire, Retention, Abbruchquote.

STUFE 3

Dein Prozess ist gestaltbar

Du veränderst gezielt einzelne Stellen, misst die Wirkung, justierst nach. Inklusion ist Routine, kein Zusatzprojekt.

In den meisten Unternehmen steht Recruiting auf **Stufe 1**. Es funktioniert — für die, die in die Standardform passen. Wer nicht in die Form passt, fällt raus. Niemand sieht es. Niemand misst es.

Wenn du nicht weißt, wo dein Prozess verliert, kannst du ihn nicht reparieren. Wenn du es weißt, kannst du anfangen.

Was die Filter messen

Die fünf Filter sind das Werkzeug, um von Stufe 1 auf Stufe 2 zu kommen. Jeder ist eine kurze Geschichte, eine Leitfrage, fünf Diagnose-Fragen und drei konkrete erste Schritte.

1

Mailand-Filter

Wer hat den Prozess entworfen — und wessen Realität fehlt am Tisch?

2

Lamarr-Filter

Welche Etiketten sortieren bei euch, bevor jemand liest?

3

Beck-Filter

Wie viele Schritte braucht jemand, der nicht aus eurer Welt kommt?

4

Bliss-Filter

Wie sauber sind die Werkzeuge, mit denen ihr arbeitet?

5

Tolkien-Filter

Sucht ihr Standard-Profile oder ungewöhnliche Beiträge?

Du brauchst die Reihenfolge nicht einzuhalten — aber wir empfehlen sie. Filter 1 ist die Grundlage. Filter 5 ist die Wirkung.

1

Der Mailand-Filter

**Wer hat den Prozess entworfen
— und wessen Realität fehlt
am Tisch?**

September 1880, Mailand. 164 Pädagogen stimmen darüber ab, wie gehörlose Kinder lernen sollen. Die gehörlosen Lehrer im Raum dürfen nicht mitstimmen.

Eine Mehrheit entscheidet über eine Sprache, die sie nicht spricht

September 1880. Mailand. In einem Saal sitzen 164 Pädagogen. Fast alle hörend.

Sie stimmen darüber ab, wie gehörlose Kinder in Zukunft lernen sollen.

Auf der Tagesordnung steht eine einfache Frage: Gebärden-Sprache oder Lautsprache?

Es ist eine Frage über das Leben von Menschen, die nicht im Raum entscheiden dürfen.

Die wenigen gehörlosen Lehrer, die noch da sind, dürfen nicht mitstimmen. Sie sitzen dabei. Sie hören zu. Sie schweigen, weil man sie

schweigen lässt.

Die Hände gehen hoch. Mit überwältigender Mehrheit beschließen die Hörenden: Gebärden-Sprache ist „minderwertig“. Sie behindere die Entwicklung. Sie isoliere die Kinder. In Schulen ab sofort verboten. Sprechunterricht, Lippenlesen, Oralismus.

Nur zwei Länder stimmen dagegen: die USA und Großbritannien. Der Rest der Welt macht den Beschluss zur Regel.

Über ihre Sprache wird abgestimmt. Über ihre Köpfe hinweg.

Was passiert, wenn ein System eine Sprache verbietet

Kindern werden die Hände auf den Rücken gebunden, damit sie nicht gebärden. Lehrkräfte schlagen mit dem Lineal auf die Finger, sobald sich Daumen und Zeigefinger bewegen. Sprechunterricht füllt 60 bis 80 Prozent der Unterrichtszeit.

Die Kinder ringen Stunde um Stunde mit einer Sprache, die nicht ihre ist. Sie formen Laute mit aller Kraft. Sie lesen Lippen, die sich zu schnell bewegen. Was nicht in den Mund passt, zählt nicht.

Die Sprache, in der sie mühelos hätten denken können, ist verboten.

Gehörlose Kinder lernen nicht mehr, um zu wissen. Sie lernen, um normal zu wirken.

Hundert Jahre lang. Generation um Generation. Derselbe Saal, dieselbe Entscheidung, immer wieder durchgesetzt.

Studien aus den 1970er-Jahren zeigen: Gehörlose Schulabgänger in oralistischen Systemen erreichen im Schnitt ein Leseniveau der vierten Klasse (Conrad 1979).

Nicht weil sie weniger lernen konnten. Weil ihnen 100 Jahre lang die Sprache verboten war, in der sie hätten lernen können.

Eine Mehrheit, die nicht betroffen war, hatte über die Sprache einer Minderheit entschieden — ohne diese Minderheit zu fragen. Nicht aus Bosheit, sondern aus der festen Überzeugung, zu wissen, was für andere gut ist.

Sprachen werden gesprochen, nicht beschlossen.

DIE REHABILITATION — JEDER SCHRITT JAHRZEHNTE ZU SPÄT

1960

William Stokoe weist nach: Gebärden-Sprache ist eine vollwertige Sprache — eigene Grammatik, eigene Phonologie.

2002

Deutschland erkennt sie gesetzlich an (§ 6 BGG).

2010

Der Kongress in Vancouver widerruft die Beschlüsse von Mailand — 130 Jahre nach 1880.

Was Mailand mit Recruiting zu tun hat

Eine Mehrheit, die nicht betroffen war, hat über die Sprache einer Minderheit entschieden — ohne sie zu fragen. In den meisten Unternehmen wird der Bewerbungsprozess von Menschen entworfen, die ihn selbst nie als Hürde erlebt haben. Hörend. Sehend. Mobil. Neurotypisch. Sprachsicher.

Niemand stimmt formell ab. Aber das Ergebnis ist dasselbe wie 1880: Ein Standard, gesetzt von der Mehrheit, gilt automatisch für alle. Das ist Mailand in klein. Jeden Tag.

LEITFRAGE

Wer hat euren Bewerbungsprozess entworfen — und welche Betroffenen saßen mit am Tisch?

#	Frage	Ja	Teilw.	Nein
1.1	Wisst ihr namentlich, wer eure Karriereseite und euer Bewerbungsformular zuletzt gestaltet hat?	☐	☐	☐
1.2	War bei der Gestaltung mindestens eine Person mit Behinderung beteiligt — getestet oder beraten?	☐	☐	☐
1.3	Hat in den letzten 24 Monaten jemand außerhalb des HR-Teams euren Prozess durchgespielt und Feedback gegeben?	☐	☐	☐
1.4	Wisst ihr, bei welchem Schritt die meisten Bewerbungen abbrechen?	☐	☐	☐
1.5	Habt ihr eine offene Stelle für Rückmeldung , an die abgelehnte oder abgebrochene Bewerber:innen schreiben können — und die gelesen wird?	☐	☐	☐

Punkte Filter 1 ☐☐ , ☐ / 5

Ja = 1 · Teilweise = 0,5 · Nein = 0

Was deine Punktzahl bedeutet

0 – 1 Punkt Dein Prozess ist Mailand 1880. Wer ihn nicht entworfen hat, taucht in ihm nicht auf.

1,5 – 3 Punkte Du hast eine Idee, was bei euch passiert. Du weißt aber nicht, ob deine Idee stimmt.

3,5 – 5 Punkte Du hast den Tisch geöffnet. Wenn du gleichzeitig misst, ob das wirkt, bist du auf Stufe 3.

Der erste Schritt — abgestuft

BEI 0 – 1 PUNKT

Mache **einen einzigen Anruf**. Such eine Person in eurem Netzwerk mit eigener Behinderungserfahrung — Jobcoach, jemand aus einer Selbstvertretung oder vom Integrationsamt. Lass sie 30 Minuten lang eure Karriereseite öffnen, eine Bewerbung starten, und sag: *„Erzähl mir, was du siehst.“* Notiere jeden Stolperpunkt. Mehr nicht — heute.

BEI 1,5 – 3 PUNKTEN

Setze einen **Termin in 14 Tagen** an. Ladet zwei Personen ein: eine, die euren Prozess gebaut hat, und eine, die ihn durchlaufen hat und gescheitert ist. Frag: *„An welcher Stelle entstand der Bruch — und warum?“* Dokumentiert das Ergebnis in einem Absatz.

BEI 3,5 – 5 PUNKTEN

Führt eine **Routine** ein: Quartalsweise ladet ihr eine externe Person mit Behinderungserfahrung in eure Recruiting-Sitzung — eine Stunde, bezahlt, mit klarer Frage. Wenn das schon läuft: Verschiebe deine Energie auf Filter 2.

Wie ein Anruf drei Bewerbungen zurückbrachte

MINI-FALLBEISPIEL · ANONYMISIERT

Ein mittelständischer IT-Dienstleister mit 180 Beschäftigten hat 2024 sein Bewerbungsformular von der eigenen HR-Abteilung entworfen — ohne externe Prüfung. Zwölf Monate später luden sie eine blinde Bewerberin ein, das Formular mit ihrem Screenreader zu testen.

Sie kam bei Feld 4 von 17 nicht weiter. Das Captcha hatte keine Audio-Alternative.

Die Korrektur dauerte zwei Werktage und kostete 0 Euro — der Anbieter hatte die Option bereits eingebaut, sie war nur deaktiviert. Im Quartal danach kamen drei vollständige Bewerbungen, die vorher abgebrochen worden waren. Zwei davon wurden eingestellt.

Mailand ist kein historisches Problem. Es ist ein Tagesproblem. Es endet, sobald jemand zuhört, der vorher nicht gefragt wurde.

2

Der Lamarr-Filter

Welche Etiketten sortieren bei euch, bevor jemand liest?

Hollywood, 1940. Eine Frau lötet nach Drehschluss an einer Werkbank. Auf den Filmplakaten steht: „die schönste Frau der Welt“. Niemand fragt, was sie danach erfindet.

Ein Patent, das 20 Jahre im Archiv lag — weil eine Schauspieler*in es erfand

Hollywood, 1940. Eine Frau sitzt nach Drehschluss vor einer Werkbank. Lötkolben. Skizzen. Klavierrollen.

Sie heißt Hedwig Kiesler, geboren 1914 in Wien. Auf den Filmplakaten steht ein anderer Name: **Hedy Lamarr**. MGM verkauft sie als „die schönste Frau der Welt“.

Am Tag ist sie ein Gesicht auf einem Plakat. Nach Drehschluss ist sie jemand anderes. Sie löst Probleme, die niemand ihr zutraut.

Sie liest Zeitung. Sie liest, wie deutsche U-Boote Schiffe versenken. Funkgesteuerte Torpedos lassen sich vom Gegner stören. Das Signal liegt offen auf einer Frequenz. Wer sie kennt, lenkt den Torpedo ins Leere.

Lamarr arbeitet mit dem Komponisten George Antheil. Antheil hatte zuvor selbstspielende Klaviere im Takt halten lassen — mehrere Instrumente, gesteuert von gelochten Papierrollen, springen Schlag für Schlag gemeinsam weiter.

Genau dieses Springen übertragen die beiden auf Funkwellen. Nicht ein fester Kanal. Sondern viele, in schneller Folge.

Sender und Empfänger springen synchron zwischen 88 Frequenzen. Wer das Signal stören will, muss wissen, welche Frequenz als Nächstes kommt. Niemand weiß es.

Niemand fragt, was sie nach Drehschluss macht.

„Zu komplex. Zu mechanisch. Erfinden von einer Schauspielerin.“

Am **11. August 1942** wird Patent US 2.292.387 erteilt — eingereicht unter ihrem damaligen Ehenamen Hedy Kiesler Markey. Sie schenkt es der US Navy.

Die Navy lehnt ab. Die Begründung wechselt: zu komplex, zu mechanisch, „erfunden von einer Schauspielerin“.

Das Patent wandert ins Archiv. 20 Jahre liegt es dort. Niemand baut es. Niemand erwähnt es. Niemand fragt nach.

1962, während der Kubakrise, taucht das Prinzip in einem Sonarbojen-System der Navy auf. Ohne den Namen Lamarr.

Heute heißt das Verfahren **Frequency Hopping Spread Spectrum**. Es ist die Grundlage von WLAN, Bluetooth, GPS und Mobilfunk.

Jedes Smartphone der Welt nutzt eine Idee aus dem Jahr 1942.

Lamarr erfährt erst spät davon. 1997, mit 82 Jahren, erhält sie den Pioneer Award der Electronic Frontier Foundation. Sie kommt nicht persönlich. Sie schickt ein Tonband: „*It's about time.*“

Hier liegt ein Patent. Im Archiv. Seit Jahren. Niemand schaut hin.

DIE SPÄTE ANERKENNUNG

1942

Patent US 2.292.387 erteilt — und sofort ins Archiv gelegt.

1997

Pioneer Award, mit 82 Jahren. Drei Jahre später stirbt sie.

2014

Aufnahme in die National Inventors Hall of Fame. Ihr Geburtstag, der 9. November, ist heute Tag der Erfinder:innen.

Was Lamarr mit Recruiting zu tun hat

Lamarrs Patent war fertig, dokumentiert, brauchbar. Es scheiterte an einem System, das nicht wusste, wie es „Schauspieler:in“ und „Erfinder:in“ gleichzeitig sortieren sollte. Heute scheitern Bewerbungen an Systemen, die „Schwerbehinderung“ und „Software-Entwickler:in“ nicht gleichzeitig lesen können.

Eine IAB-Studie aus 2020 zeigt: Wenn Lebensläufe nur anders aussehen, sinkt die Einladungsquote um bis zu **35 %**. Der Inhalt wird zweitrangig. Das ist kein Talent-Problem, sondern ein Sortier-Problem.

LEITFRAGE

Welche Etiketten sortieren bei euch, bevor jemand liest?

#	Frage	Ja	Teilw.	Nein
2.1	Habt ihr in den letzten 12 Monaten mindestens eine Bewerbung mit Lücke im Lebenslauf zum Gespräch eingeladen — und wisst ihr noch, warum?	☐	☐	☐
2.2	Wird ein Foto im Lebenslauf bei euch ausdrücklich nicht verlangt (auch nicht „optional empfohlen“)?	☐	☐	☐
2.3	Bewertet ihr in der ersten Sichtung anhand eines strukturierten Kriterienrasters — und nicht „aus dem Bauch“?	☐	☐	☐
2.4	Wisst ihr, wie viele Bewerbungen ihr aufgrund einer erwähnten Schwerbehinderung früh aussortiert habt — und auf welcher fachlichen Grundlage?	☐	☐	☐
2.5	Habt ihr Anzeigen mit „Belastbarkeit“, „hands-on“ oder „Teamplayer“ als Pflicht geprüft , ob sie unnötig ausschließen?	☐	☐	☐

Hinweis zu 2.5: „Ja“ heißt, dass ihr sie geprüft und ggf. entfernt habt — nicht, dass sie noch drinstehen.

Punkte Filter 2 ☐☐ , ☐ / 5

Ja = 1 · Teilweise = 0,5 · Nein = 0

Was deine Punktzahl bedeutet

0 – 1 Punkt Eure erste Sichtung sortiert nach Etiketten. Lamarr läge bei euch im Archiv.

1,5 – 3 Punkte Ihr habt einzelne strukturierte Schritte. Andere sortieren noch reflexhaft.

3,5 – 5 Punkte Eure Sichtung ist strukturiert. Etiketten haben weniger Macht als Inhalte.

Der erste Schritt — abgestuft

BEI 0 – 1 PUNKT

Mache eine **Sichtungs-Inventur**. Nimm die letzten 20 aussortierten Bewerbungen. Lies sie noch einmal — ohne Foto, ohne Name, ohne Datum. Nur Kompetenzen. Wie viele würdest du nach diesem Blind-Test einladen? Sind es mehr als zwei, hast du dein erstes Problem gefunden.

BEI 1,5 – 3 PUNKTEN

Baue ein **Bewertungs-Raster** mit drei Spalten: fachliche Anforderung — Indikator im Lebenslauf — alternative Indikatoren. „Python-Erfahrung“ hat als Alternative „Open-Source-Beitrag, Eigenprojekt, Werkstudent“. Sortiere die nächsten Bewerbungen nur danach und vergleiche die Trefferquote.

BEI 3,5 – 5 PUNKTEN

Berechne eure **Einladungsquote nach Gruppen**: mit/ohne Lücke, mit/ohne Schwerbehinderung, mit/ohne Standard-Werdegang. Liegen die Quoten mehr als 30 % auseinander, steckt noch eine versteckte Sortierung im System.

Anonyme Kompetenzprofile statt CV-Sichtung

MINI-FALLBEISPIEL · ANONYMISIERT

Ein Pflegedienst in Norddeutschland hat 2025 sein Vorauswahl-Verfahren geändert. Statt CV-Sichtung in der ersten Runde sahen die Disponenten nur ein anonymisiertes Kompetenzprofil — drei fachliche Fragen, drei Beispielsituationen, eine Selbsteinschätzung der bevorzugten Schichtmodelle.

Drei Monate später lag die Einladungsquote bei Bewerbungen mit Lücken im Lebenslauf 28 Prozent höher. Die Einstellungsquote ebenfalls. Die Fluktuation im ersten halben Jahr sank um die Hälfte.

Die Auswertung kostete den Dienst zwei Tage Arbeit. Den Disponenten zwei Stunden Umgewöhnung.

Talent ist nicht das Problem. Der Stempel, mit dem du es ablehnst, ist das Problem.

3

Der Beck- Filter

**Wie viele Schritte braucht
jemand, der nicht aus eurer
Welt kommt?**

London, 1931. Die U-Bahn-Karte ist maßstabsgetreu — und genau deshalb unbenutzbar. Ein 28-Jähriger zeichnet in seiner Freizeit eine bessere.

Die Karte ist korrekt. Sie ist nur nicht benutzbar.

London, 1931. Sechs U-Bahn-Linien, acht Betreibergesellschaften, knapp 300 Stationen.

Auf den damaligen Karten ist alles drauf: die Themse, die Parks, die echte Position jeder Station. Maßstabsgetreu. Und genau das ist das Problem.

Im Zentrum drängen sich die Stationen so eng, dass sie zu einer schwarzen Wolke verschmelzen. Namen liegen übereinander. Am Stadtrand stehen die Stationen kilometerweit auseinander, verloren in viel weißem Papier.

Wer Charing Cross sucht, findet einen Knäuel.
Wer Cockfosters sucht, findet eine leere Fläche.

Henry Charles Beck, 28 Jahre alt, arbeitet als freier Mitarbeiter im Signal Engineer's Office der Underground Group. Sein Brot ist nicht Kartografie. Sein Brot sind Schaltpläne: Stromfluss, Knotenpunkte, Verzweigungen.

Niemand verlangt von einem Schaltplan, dass er echte Entfernungen zeigt. Ein Schaltplan muss eines zeigen: was wohin verbunden ist. Mehr nicht.

Diese Logik nimmt Beck mit auf die U-Bahn.

Die Karte ist korrekt. Sie ist nur nicht benutzbar.

Er gibt die Wahrheit auf — nicht die Nutzbarkeit

In seiner Freizeit, ohne Auftrag, zeichnet Beck eine neue Karte: nur Linien in 45- und 90-Grad-Winkeln, gleichmäßige Abstände, jede Linie eine eigene Farbe, die Themse als einziges geografisches Element.

Die echten Distanzen verschwinden. Das Zentrum wird gedehnt, der Rand gestaucht. Aus der schwarzen Wolke wird ein Raster, in dem jeder Name Platz hat.

Beck fragt nicht: „Wie sieht London aus?“ Beck fragt: **„Was muss der Fahrgast wissen?“**

Ein Fahrgast unter der Erde sieht die Stadt nicht. Er will eines wissen: Wo steige ich ein, wo um, wo aus. Genau das, und nur das, zeigt

Becks Karte.

Die Underground-Verwaltung lehnt ab. Zu radikal. Zu schematisch. Zu wenig „Karte“. Beck streitet nicht. Er wartet — er weiß, dass die Karte für sich spricht, sobald jemand sie in der Hand hält.

Zwei Jahre später wagt die Verwaltung doch einen Probedruck. **1933: 750.000 Faltkarten, in einem Monat vergriffen.**

Die Fahrgäste fragen nicht, ob die Karte stimmt. Sie falten sie auf und finden ihren Weg. Das genügt.

Das ist gelogen. Das ist nützlich.

Aus dem Versuch wird der Standard. Heute basiert nahezu jedes U-Bahn-Netz der Welt auf Becks Schema — **Tokio, New York, Berlin, Moskau.**

Was Beck mit Recruiting zu tun hat

Dein Bewerbungsprozess ist nicht falsch. Er ist nur **geografisch korrekt**. Jede Abteilung hat ihr Tool, jedes Tool sein Formular, jedes Formular seine Pflichtfelder, PDF-Uploads, Captchas, Time-outs. Aus deiner Sicht ist das vollständig. Aus Sicht eines Bewerbers ist es London 1931: ein schwarzer Knäuel.

Eine REHADAT-Studie aus 2022 fragt Arbeitgeber nach der größten Hürde. Häufigste Antwort: „Wir wissen nicht, wie der Prozess geht.“ Den Arbeitgebern fehlt nicht die Bereitschaft. Ihnen fehlt die Karte.

LEITFRAGE

Wie viele Schritte braucht ein Bewerber, der nicht aus eurer Welt kommt?

#	Frage	Ja	Teilw.	Nein
3.1	Kann jemand sich bewerben, ohne ein Konto anzulegen (oder mit einem Konto in unter 60 Sekunden)?	☐	☐	☐
3.2	Sind eure Bewerbungsschritte sichtbar — wo bin ich, was kommt, wie lange noch?	☐	☐	☐
3.3	Habt ihr alle Pflichtfelder mindestens einmal hinterfragt: Brauchen wir das wirklich an dieser Stelle?	☐	☐	☐
3.4	Steht konkret , wie man um eine Anpassung bitten kann — mit Beispielsatz, nicht nur „Sprechen Sie uns an“?	☐	☐	☐
3.5	Bekommt ein Bewerber innerhalb von 72 Stunden eine echte Rückmeldung (keine Auto-Mail, sondern ein Mensch)?	☐	☐	☐

Punkte Filter 3 ☐ ☐ , ☐ / 5

Ja = 1 · Teilweise = 0,5 · Nein = 0

Was deine Punktzahl bedeutet

0 – 1 Punkt Eure Karte ist London 1931. Wer reinkommt, ist eingeweiht.

1,5 – 3 Punkte Einzelne Wege sind sichtbar. Andere bleiben Vermutung.

3,5 – 5 Punkte Euer Prozess ist eine Becks Karte. Klar, was wohin verbunden ist.

Der erste Schritt — abgestuft

BEI 0 – 1 PUNKT

Mach den „**Fünf-Klick-Test**“. Öffne dein Karriereportal im Inkognito-Fenster auf dem Handy, wähle eine Stelle, zähle die Klicks bis zum Absenden — inklusive Logins, Bestätigungen, Captchas. Über zwölf? Du bist London 1931. Notiere jeden Klick, der dich überrascht hat: Genau die sind raus.

BEI 1,5 – 3 PUNKTEN

Reduziere die **Pflichtfelder** um mindestens die Hälfte. Frag pro Feld: „Brauchen wir das, um zu entscheiden, ob wir einladen — oder erst, wenn wir einstellen?“ Alles, was erst zum Vertrag nötig ist, fliegt aus der ersten Phase. Du fragst nicht zuerst nach der Steuer-ID.

BEI 3,5 – 5 PUNKTEN

Veröffentliche euren **Bewerbungs-Schaltplan** — eine Seite, die in fünf Schritten zeigt, wie eine Bewerbung abläuft. Mit Zeitangaben, Ansprechpersonen und dem Hinweis, wo man Anpassungen erbitten kann. Genau diese Seite wird eure beste Bewerber-Akquise.

Ein Formular statt drei Logins

MINI-FALLBEISPIEL · ANONYMISIERT

Eine Stadtverwaltung in Süddeutschland hatte 2023 ein dreistufiges Verfahren: Karriereportal, externes Dokumentations-Tool, Sicherheitsüberprüfung. Drei Logins. Drei Datenbanken.

Im April 2025 zog sie alle Schritte in **ein einziges Formular** zusammen. 11 Pflichtfelder statt 34. Die Abbruchquote nach Beginn sank von 71 % auf 38 %. Die Stellen wurden in der gleichen Zeit besetzt — mit doppelt so vielen vollständigen Bewerbungen zur Auswahl.

Die Umstellung dauerte sechs Wochen. Sie kostete kein neues Tool, sondern eine Entscheidung.

Klarheit ist keine Vereinfachung. Klarheit ist Zugang.

4

Der Bliss-Filter

**Wie sauber sind die Werkzeuge,
mit denen ihr arbeitet?**

Washington, 1881. Präsident Garfield überlebt die Kugel. Was ihn 79 Tage später tötet, kommt nicht aus dem Revolver — sondern aus den Händen seiner Ärzte.

Nicht die Kugel tötete ihn — der Verband tat es

Washington, D.C., 2. Juli 1881. James A. Garfield, 20. Präsident, vier Monate im Amt, überquert eine Bahnhofshalle. Aus der Menge tritt Charles J. Guiteau, ein abgewiesener Stellenbewerber. Er drückt zweimal ab.

Eine Kugel streift den Arm. Eine bleibt im Rücken stecken. Garfield fällt. Aber er stirbt nicht. Nicht an diesem Tag, nicht in dieser Woche, nicht in diesem Monat.

Er stirbt **79 Tage später** — am 19. September 1881. Und das ist der eigentliche Skandal dieser Geschichte.

Die Kugel war klein, hatte kein Organ getroffen. Eine Autopsie zeigt später: Sie war eingekapselt — der Körper hatte begonnen, sie zu umschließen, wie tausend andere Kugeln in tausend anderen Männern dieses Jahrhunderts. Garfield hätte mit ihr alt werden können.

Was ihn tötet, kommt nicht aus dem Lauf von Guiteaus Revolver. Was ihn tötet, kommt aus den Händen seiner Ärzte.

Chefarzt Doctor Willard Bliss sondiert die Wunde — mit ungewaschenen Fingern. Er sucht die Kugel, findet sie nicht, sucht weiter.

Mindestens **15 Ärzte** stochern in den folgenden Wochen in Garfields Rücken. Nicht sterilisierte Sonden. Jeder hinterlässt etwas.

Aus dem kleinen Einschuss wird ein 20 Zentimeter langer Eiterkanal. Aus einer beherrschbaren Verletzung wird Sepsis. In 79 Tagen verliert der Präsident 36 Kilo. Er stirbt an Infektionen, die er nicht hatte, als die Kugel ihn traf.

Was ihn tötet, kommt aus den Händen seiner Ärzte.

Die Lösung war seit 14 Jahren bekannt

Das Bittere: Es war keine offene Forschungsfrage.

1867 — vierzehn Jahre vor dem Attentat — veröffentlicht der britische Chirurg Joseph Lister im Lancet seinen Aufsatz über Antisepsis: Karbol-Spray, saubere Hände, sterilisierte Instrumente. In seinen Operationssälen sinkt die Sterblichkeit drastisch.

In Deutschland und Großbritannien übernimmt man die Methode. In den USA gilt sie als „europäischer Spleen“. Bliss hält Antisepsis öffentlich für unnötig.

Es gibt sogar einen klugen zweiten Rettungsversuch: **Alexander Graham Bell** — derselbe Bell, dem die Welt das Telefon verdankt — baut für Garfield eigens einen elektromagnetischen Metalldetektor. Das Gerät funktioniert.

Aber Bliss erlaubt ihm nur, eine Seite des Körpers zu untersuchen. Er „weiß“ ja, wo die Kugel sitzt. Sie sitzt auf der anderen Seite. Bell findet nichts — nicht, weil sein Gerät versagt, sondern weil Bliss ihn nicht suchen lässt, wo zu suchen wäre.

Die Kugel hat Garfield verwundet. Der Verband hat ihn umgebracht.

Die Lösung lag vor. Sie wurde nicht eingesetzt. **Nicht aus Bosheit — aus Gewohnheit, Hierarchie und Stolz.**

Was Bliss mit Recruiting zu tun hat

Die ursprüngliche „Verletzung“ — das, was eine Person mitbringt — beendet selten die Bewerbung. Was sie beendet, ist der Prozess danach: ein Formular, das den Screenreader abwürgt; ein Captcha auf Seite drei; ein Eignungstest mit Zeitlimit; ein Postfach, das zwei Wochen schweigt; eine Anzeige als gescanntes PDF. Jedes dieser Werkzeuge ist eine ungewaschene Hand.

Seit dem **28. Juni 2025** ist das nicht mehr nur Hygiene: Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) macht die Antisepsis im digitalen Raum verbindlich — Listers Karbol-Spray, 158 Jahre später, in Gesetzesform.

LEITFRAGE

Wann habt ihr jedes Werkzeug eures Bewerbungsprozesses zuletzt auf saubere Bedienbarkeit geprüft?

#	Frage	Ja	Teilw.	Nein
4.1	Ist eure Karriereseite WCAG-2.1-konform (Stufe AA) — und wisst ihr, was das heißt?	☐	☐	☐
4.2	Lassen sich eure Anzeigen mit einem Screenreader vorlesen — und mit der Tastatur allein bedienen?	☐	☐	☐
4.3	Bietet ihr alternative Bewerbungswege (E-Mail, telefonisch, persönlich) — sichtbar auf der Stellenseite?	☐	☐	☐
4.4	Sind eure Bewerbungs-Dokumente mit Tags versehen , sodass Hilfstechnik sie liest — oder sind es gescannte Bilder?	☐	☐	☐
4.5	Habt ihr vor dem 28. Juni 2025 einen BFSG-Check gemacht und einen schriftlichen Maßnahmenplan?	☐	☐	☐

Punkte Filter 4 ☐☐ , ☐ / 5

Ja = 1 · Teilweise = 0,5 · Nein = 0

Was deine Punktzahl bedeutet

0 – 1 Punkt Eure Werkzeuge sind ungewaschen. Wer ankommt, fängt sich etwas ein, das er nicht mitgebracht hat.

1,5 – 3 Punkte Einzelne Werkzeuge sind sauber. Andere sind aus 2014 und niemand hat sie seitdem geprüft.

3,5 – 5 Punkte Eure Werkzeuge sind sauber. Wer ankommt, kommt durch.

Der erste Schritt — abgestuft

BEI 0 – 1 PUNKT

Mach den „**Screenreader-Test**“ mit deinem Smartphone. Aktivier VoiceOver (iPhone) oder TalkBack (Android), leg das Handy verkehrt herum und versuch mit den Ohren allein, deine Karriereseite zu öffnen, eine Stelle zu finden und auf „Bewerben“ zu kommen. Schaffst du es nicht, schafft es niemand. Diese 15 Minuten sind die wichtigsten der Woche.

BEI 1,5 – 3 PUNKTEN

Beauftrage einen **professionellen BFGG-Check** eurer Karriereseite und der zwei meistgenutzten Formulare. Kosten: 800 bis 2.500 Euro, Dauer: 5 bis 15 Werktage. Ergebnis: ein Bericht mit konkreten Fundstellen. Passiert das nicht im laufenden Quartal, ist es im nächsten teurer.

BEI 3,5 – 5 PUNKTEN

Baue eine **halbjährliche Routine** ein. Vor jedem neuen Tool, vor jeder größeren Änderung läuft automatisch ein A11y-Check — vor dem Go-live, nicht danach. Sagt jemand „machen wir später“, antwortest du: „Bliss hat das auch gesagt.“

47 Fundstellen — und 47.000 Euro weniger Abgabe

MINI-FALLBEISPIEL · ANONYMISIERT

Ein Logistik-Konzern mit 14.000 Beschäftigten ließ im Mai 2025 seine Karriereseite prüfen. Der externe Prüfer fand 47 Fundstellen, davon 8 schwerwiegende: fehlende Alternativtexte, kein Tastaturzugriff auf das Formular, Farbkontraste unter 3:1 bei kritischen Buttons.

Die schwerwiegenden Fundstellen wurden in vier Wochen behoben — Kosten: 11.000 Euro. Die ersten Bewerbungen nach Korrektur kamen aus drei Quellen, die vorher nie vorgekommen waren: zwei Reha-Einrichtungen, eine Selbstvertretungsorganisation, ein Jobcoach.

Nach sechs Monaten lagen die Einstellungen aus diesen Quellen bei elf. Die Ausgleichsabgabe sank um 47.000 Euro im selben Jahr.

Die Kugel hat Garfield verwundet. Der Verband hat ihn umgebracht. Im Recruiting ist es genauso — nur dass die meisten Verbände nicht als solche erkannt werden.

5

Der Tolkien-Filter

Sucht ihr Standard-Profile oder ungewöhnliche Beiträge?

Ein Ring muss in einen Vulkan. Wen schickst du? Die rationale Antwort wäre: **neun Elben**. Tolkien wählt die ineffizienteste Reisegruppe der Literaturgeschichte — und die einzige, die es schafft.

Wen schickst du, um die Welt zu retten?

Stell dir den Moment vor, in dem Tolkien sich entscheiden muss. Ein Ring muss in einen Vulkan — quer durch eine Welt voller Feinde, Verrat und magischer Bedrohung. Wen schickst du?

Die rationale Antwort wäre klar: **neun Elben**. Unsterblich, schnell, Bogenschützen, tausendfach im Krieg geübt. Eine kleine

Spezialeinheit, einheitlich ausgebildet, maximal effizient.

Auf dem Papier die perfekte Mission: neun gleiche Stärken, neun Mal multipliziert. Kein schwaches Glied in der Kette.

Tolkien wählt anders. Er schickt:

einen **Hobbit**, der sich fürchtet
dessen besten **Freund**, der nicht mal lesen kann
zwei weitere **Hobbits**, fast zufällig dabei
einen **Menschen**, der seine Herkunft verleugnet

einen, der an sich selbst **zweifelt**
einen **Elben** und einen **Zwerg** —
verfeindete Völker
einen **Zauberer**, der
zwischen durch verschwindet

Die ineffizienteste Reisegruppe der Literaturgeschichte. Und die Einzige, die es schafft.

Sauron baut Truppen wie ein HR-Algorithmus

Jeder Einzelne hat eine Schwäche, die ein Strategie sofort aussortieren würde. Der eine zu ängstlich, der andere kann nicht lesen, Elb und Zwerg können sich nicht ausstehen — und der Mächtigste ist genau dann weg, wenn man ihn braucht.

Sauron dagegen baut Truppen wie ein moderner HR-Algorithmus: standardisiert, optimiert, austauschbar. Orks, die alle gleich aussehen, gleich kämpfen, gleich denken. Auf dem Papier unschlagbar.

Auf dem Schlachtfeld bricht sein System genau dort, wo es nicht für Überraschung gebaut war. Eine Armee, in der alle gleich denken, hat

genau einen Plan. Was außerhalb liegt, sieht sie nicht kommen.

Tolkien hat das 1963 erklärt (Brief 246 an Eileen Elgar): Niemand hätte den Ring freiwillig zerstören können — auch Frodo nicht. Frodo „versagt“ am Schicksalsberg. Genau das ist die Pointe.

Der Erfolg liegt nicht im heroischen Akt, sondern in einer Kette kleiner Entscheidungen, die nur möglich waren, weil die Gemeinschaft unterschiedlich war: Sams Loyalität, Frodos Mitleid mit Gollum, Gandalfs Geduld, Aragorns Zurückhaltung.

***Keine dieser Eigenschaften gewinnt allein eine Schlacht.
Zusammen kippen sie eine Welt.***

Sauron suchte in seinen Kategorien: Macht, Größe, Stärke. Frodo war als Held „unmöglich“ — zu klein, zu ängstlich, zu unbedeutend. **Ein Hobbit kam darin nicht vor.**

Was Tolkien mit Recruiting zu tun hat

Harvard Business Review hat 2017 dasselbe gemessen: Teams mit hoher kognitiver Diversität lösten komplexe Strategieraufgaben deutlich schneller. McKinsey fand es 2023 in der Bilanz: Wer im obersten Quartil bei Vielfalt liegt, hat eine **39 % höhere Wahrscheinlichkeit**, finanziell besser abzuschneiden — 2015 waren es 15 %. Der Effekt wird stärker.

Trotzdem liegt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen 2025 bei **4,4 %** — dem niedrigsten Stand seit Messbeginn. 47.000 Unternehmen beschäftigen keinen einzigen Menschen mit Behinderung. Nicht weil das Talent fehlt — weil das Recruiting in Sauron-Kategorien sucht.

LEITFRAGE

Wie viele eurer letzten zehn Hires haben denselben Werdegang?

#	Frage	Ja	Teilw.	Nein
5.1	Haben weniger als 7 von 10 eurer letzten Einstellungen denselben Abschluss / dieselbe Ausbildungsart?	☐	☐	☐
5.2	Habt ihr in 12 Monaten mindestens eine Person mit ungewöhnlichem Werdegang eingestellt — und wisst ihr, wie sie sich schlägt?	☐	☐	☐
5.3	Schreibt ihr Stellen nach erforderlichen Ergebnissen aus — und nicht nur nach Standard-Profil?	☐	☐	☐
5.4	Habt ihr für mindestens eine Stelle das Bewerbungs-Format flexibel gehalten — Video, Sprachnachricht, Arbeitsprobe?	☐	☐	☐
5.5	Misst ihr eure Retention nach 12 Monaten und vergleicht sie zwischen Gruppen — und überrascht euch das Ergebnis?	☐	☐	☐

Punkte Filter 5 ☐☐ , ☐ / 5

Ja = 1 · Teilweise = 0,5 · Nein = 0

Was deine Punktzahl bedeutet

0 – 1 Punkt Ihr sucht in Sauron-Kategorien. Der Hobbit, den ihr braucht, hat sich nie beworben.

1,5 – 3 Punkte Ihr habt einzelne Ausnahmen. Sie sind aber Ausnahmen.

3,5 – 5 Punkte Ihr sucht nach Beitrag, nicht nach Passförmigkeit. Tolkien hätte euch zum Schicksalsberg geschickt.

Der erste Schritt — abgestuft

BEI 0 – 1 PUNKT

Nimm deine nächste Stellenanzeige und markiere jedes Wort, das einen **Werdegang vorschreibt** — nicht eine Fähigkeit. „Abgeschlossenes Studium" ist ein Werdegang, „kann komplexe Datensätze auswerten" eine Fähigkeit. Schreibe sie neu, sodass 70 % der Anforderungen Fähigkeiten sind. Schalte beide Varianten parallel und vergleiche, wer sich bewirbt.

BEI 1,5 – 3 PUNKTEN

Setzt eine **Quote für Quereinsteiger**: Eine von zehn Einladungen muss aus einem ungewöhnlichen Werdegang kommen. Das ist keine Quotenlogik, sondern Training — eure Filter merken erst, dass sie zu eng sind, wenn ihr sie absichtlich weiter stellt.

BEI 3,5 – 5 PUNKTEN

Macht eine **Retention-Inventur**: Zieht alle Einstellungen der letzten 24 Monate, gruppiert nach Werdegangs-Typ, und vergleicht, wer länger bleibt und befördert wird. Meist bleiben die ungewöhnlichen Werdegänge länger — das ist euer Argument für den nächsten Vorstandstermin.

Nach Ergebnissen ausgeschrieben — 100 % Retention

MINI-FALLBEISPIEL · ANONYMISIERT

Ein mittelständischer Maschinenbauer hatte 2023 begonnen, Stellen statt nach „Berufsabschluss“ nach „Ergebnissen, die in 90 Tagen erreicht werden sollen“ auszuschreiben. Die Bewerbungsmenge stieg um 23 %, die Quote vollständiger Bewerbungen um 41 %. Eingestellt wurde unter anderem:

- ein Quereinsteiger aus der Hotellerie (Schichtkoordinator → Produktionsplaner)
- eine Mutter nach 9 Jahren Familienzeit (Wiedereinstieg in die Qualitätssicherung)
- ein gehörloser Mechatroniker (vorher zwei Jahre ohne Anstellung, drei Bewerbungen pro Monat, immer abgelehnt)

Die 12-Monats-Retention dieser drei lag bei **100 %**. Die der vorherigen Einstellungen aus Standard-Werdegängen bei 67 %.

Sauron hatte die besseren Truppen. Frodo hatte die richtige Gemeinschaft. Das ist kein literarisches Detail — das ist eine Recruiting-Entscheidung.

ZWISCHEN DEN FILTERN UND DER AUSWERTUNG

Du hast jetzt fünfundzwanzig Diagnose- Fragen beantwortet.

Wenn das gut geht, hast du an mindestens drei Stellen kurz innegehalten. Wenn das sehr gut geht, hast du an mindestens einer Stelle gesagt: „*Wussten wir nicht.*“ Beides ist der Punkt.

Dieses Audit ist nicht dafür da, dass du am Ende eine hohe Zahl in der Hand hältst. Es ist dafür da, dass du **weißt, wo du stehst** — und einen Anhaltspunkt hast, wo du anfängst.

Wenn du nicht weißt, wo dein Prozess verliert, kannst du ihn nicht reparieren. Wenn du es weißt, kannst du anfangen.

Zähle zusammen

Trage hier deine Punkte pro Filter ein. Halbe Punkte sind erlaubt, Rundung auf eine Nachkommastelle.

Filter	Punkte (0 – 5)
1 — Mailand-Filter · der Tisch	,
2 — Lamarr-Filter · die Sortierung	,
3 — Beck-Filter · die Karte	,
4 — Bliss-Filter · die Werkzeuge	,
5 — Tolkien-Filter · die Vielfalt	,
Summe	, / 25

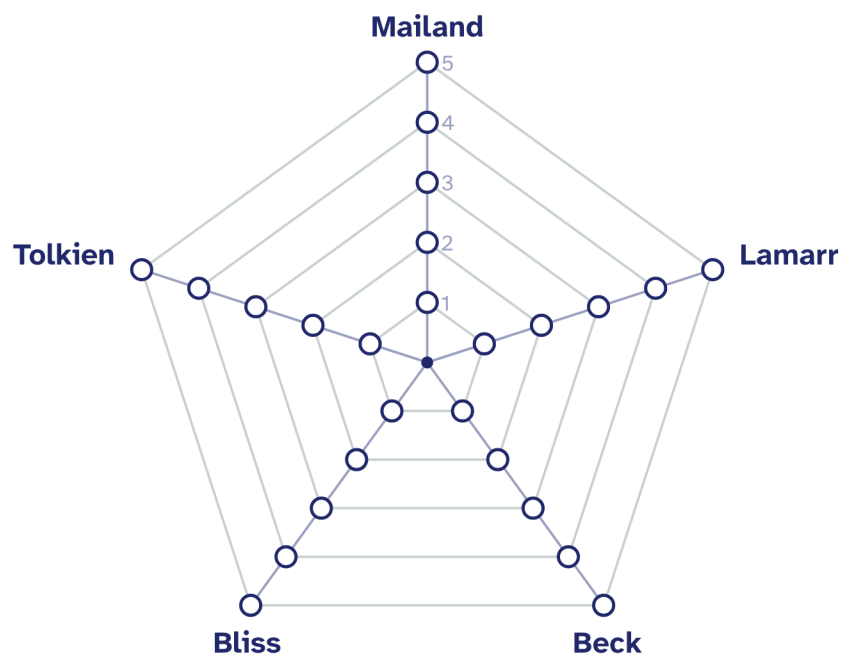
SCHRITT 2 · FINDE DEINEN SCHWÄCHSTEN FILTER

Der **niedrigste Einzel-Filter** ist deine wichtigste Information — nicht die Gesamtzahl. Auch wenn du insgesamt in der grünen Zone landest: Liegt ein einzelner Filter unter 2 Punkten, ist dort der nächste Schritt.

Mein schwächster Filter ist: Nr. mit , Punkten.

Trage deine fünf Werte ein

Markiere auf jeder Achse deinen Wert (0 innen, 5 außen) und verbinde die Punkte zu einer Fläche.



Gleichmäßiges Fünfeck:

dein Prozess ist konsistent — du verlierst überall ähnlich viel oder ähnlich wenig.

Eine kurze Spitze:

dort ist dein Hauptverlust — selbst wenn der Rest grün ist.

Zwei, drei Spitzen:

ein Schwerpunkt — repariere diese Filter zuerst, sie wirken aufeinander.

Welche Zone ist deine Summe?

Drei Zonen, abhängig von deiner Gesamtpunktzahl. Die Farbe ist nur ein Anker — entscheidend ist, was sie für deinen nächsten Schritt bedeutet.

0–10

Punkte

Sanierungsfall

Mehr als die Hälfte deiner Filter ist undicht. Du verlierst Bewerbungen, bevor du sie liest. Das ist keine Frage der Anstrengung — sondern der Reihenfolge. Fang nicht überall gleichzeitig an.

11–18

Punkte

Lücken

Einzelne Filter sind solide, andere offen. Wahrscheinlich verlierst du an zwei bis drei klar benennbaren Stellen — und kennst sie schon, hast sie aber nie gemessen.

19–25

Punkte

Solide

Dein Prozess ist im Wesentlichen anschlussfähig. Zieh gezielt dort nach, wo der niedrigste Einzel-Filter liegt. Ab hier wird Recruiting zur Bauaufgabe, nicht zur Sanierungsaufgabe.

Drei Schritte — passend zu deiner Zone

Sanierungsfall · 0–10

Dein Prozess verliert systematisch — nicht weil ihr nicht arbeitet, sondern weil eure Werkzeuge nicht für die heutige Realität gebaut sind. Eine Reihenfolge-Frage, keine Schuldfrage.

1. **Wähle deinen schwächsten Filter** — den mit der kleinsten Punktzahl, nicht den offensichtlichsten.
2. **Gehe den „Ersten Schritt 0–1 Punkt“** dieses Filters. Heute oder morgen — nicht „im nächsten Quartal“.
3. **Termin in 6 Wochen:** nur diesen einen Filter erneut ausfüllen, Punkte vergleichen.

Lücken · 11–18

Ihr habt Recruiting verstanden. Was fehlt, ist die zweite Stufe: Sichtbarkeit. Ihr kennt eure Stärken — aber nicht genau, wo die Verluste passieren. Das macht die Schritte günstig.

1. **Identifiziere die zwei niedrigsten Filter** — sie hängen meist zusammen.
2. **Geht für beide den „Ersten Schritt 1,5–3 Punkte“.** Kein neues Budget, eine Entscheidung und drei Tage.
3. **Miss, ob es wirkt:** Abbruchquote vorher und sechs Wochen später.

Solide · 19–25

Ihr seid auf Stufe 2. Euer Prozess ist im Wesentlichen sauber. Jetzt zählt nicht „überall besser werden“, sondern „präziser werden“ dort, wo der niedrigste Einzel-Filter liegt.

1. **Schau auf den Filter unter 4 Punkten** — selbst bei 22 Gesamtpunkten ist dort dein Hebel.
2. **Gehe den „Ersten Schritt 3,5–5 Punkte“** — es geht um Routine, nicht um Reparatur.
3. **Halbjährliche Routine:** im März und September ansetzen, vergleichen.

Drei mögliche Wege

Du musst keinen davon nehmen — dein Audit gehört dir. Wenn du weitergehen willst, gibt es drei Wege. Sie unterscheiden sich darin, wie viel du selbst machst und wie viel Begleitung du dir holst.

Weg 1 — Du machst es selbst weiter

Du hast jetzt die Filter, die Diagnose-Fragen und die ersten Schritte. Diszipliniert bringt dich das in 6 bis 12 Monaten von einer Zone in die nächste. **Was es kostet:** deine Zeit. **Was du dafür bekommst:** erste Bewegung, ein wachsendes Verständnis — aber keinen Sparringspartner.

Weg 2 — Du nimmst den Self-Paced-Kurs

kaoba.de/5-filter

Video-Module entlang derselben fünf Filter. Workbook mit erweiterten Diagnose-Fragen und Vorlagen, in deinem Tempo. **Was du dafür bekommst:** tiefere Beispiele, Schritt-für-Schritt-Anleitungen und Vorlagen, die du sofort einsetzen kannst. **Wann es passt:** in der gelben oder grünen Zone, wenn du gezielt arbeiten willst.

Weg 3 — Du fängst an, Kaoba zu nutzen

kaoba.de/arbeitgeber

Der direkteste Weg, den Unterschied zu spüren, ist nicht noch eine Analyse — es ist der erste echte Schritt. Leg ein Arbeitgeber-Profil an und stell deine erste Stelle über Kaoba ein: barrierearm, in klarer Sprache, auf einem Weg statt über drei Portale. Kein Termin, kein Verkaufsgespräch. **Was du dafür bekommst:** kein Konzept auf Papier, sondern gelebte Praxis ab der ersten Stelle. **Wann es passt:** wenn du nicht länger nur prüfen, sondern anfangen willst.

Aktuelle Möglichkeiten, Kurse und Konditionen findest du jederzeit unter kaoba.de/5-filter.

**Hier geht es um Menschen
und ihre Arbeit.
Nicht um Hürden.**



Kaoba UG (haftungsbeschränkt) · David Ecke · david.ecke[at]kaoba.de
kaoba.de · kaoba.de/5-filter

Version 1.0 · Mai 2026 · Dieses PDF darf frei intern weitergegeben werden.
Es enthält keine personenbezogenen Daten. Deine Antworten gehören dir.