



**So wird Ihr Unternehmen
vielfältiger und inklusiver**

Zusammenfassung

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion können das Leben aller verbessern, die ohne diese Konzepte bei der Besetzung von Schlüsselpositionen übersehen werden, obwohl sie die Qualifikationen, Erfahrung und Begeisterung dafür mitbringen. Diese Konzepte können aber auch die Mitarbeiterbindung verbessern und die Attraktivität Ihres Unternehmens steigern, sodass sich Mitarbeiter*innen enger mit ihm verbunden fühlen und sich besser geeignete Kandidat*innen auf offene Stellen bewerben. Eine gute Strategie in diesem Bereich ist also nicht nur ethisch richtig, sondern auch gut für das Geschäft.

In diesem Leitfaden stellen wir eine Reihe leicht umsetzbarer Praktiken vor, mit denen Sie als Arbeitgeber für Personen, die allzu oft vergessen und zu selten eingesetzt werden, zugänglicher und attraktiver werden. Zu dieser Gruppe der Jobsuchenden gehören zum Beispiel neurodiverse Mitarbeiter*innen, unterrepräsentierte Geschlechtergruppen sowie Personen mit Vorstrafen.

Ein Klima der Offenheit für neurodiverse Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen

Schätzungen zufolge¹ sind 15 bis 20 % der Erwachsenen in irgendeiner Form von Neurodiversität betroffen. 61% der Mitarbeiter*innen, die sich als neurodivers bezeichnen¹, geben leider an, am Arbeitsplatz schon einmal Stigmatisierung erfahren zu haben. Im Folgenden haben wir eine Reihe von Maßnahmen zusammengestellt, mit denen Sie Ihr Unternehmen für neurodiverse Mitarbeiter*innen offener und attraktiver gestalten.



Stellen Sie sie ein

Kognitiv heterogene Teams am Arbeitsplatz sind ein Gewinn für jedes Unternehmen, da unterschiedliche Sichtweisen in die Problemlösung einfließen. Unternehmen, die offen mit Neurodiversität umgehen, haben bessere Chancen¹, ihre Mitarbeiter*innen langfristig an sich zu binden, und verfügen über einen vielfältigeren Talentpool.

93 % der neurodiversen Befragten fühlen sich eher zu Unternehmen hingezogen, die neurodiverse Mitarbeiter*innen unterstützen, und 63 % der neurotypischen Arbeitnehmer*innen sehen das genauso.

– „Neurodiversity: A Look at real life experiences in the world of work“

Überarbeiten Sie Ihre Stellenbeschreibungen

Überprüfen Sie Ihre Stellenbeschreibungen auf Bias oder ausgrenzende Formulierungen und stellen Sie sicher, dass alle genannten Voraussetzungen für die betreffende Stelle unverzichtbar sind. Zum Beispiel könnte eine Forderung nach „Teamfähigkeit“ manche Menschen entmutigen, obwohl diese Fähigkeit für die ausgeschriebene Stelle vielleicht gar nicht erforderlich ist.

Lassen Sie Bewerber*innen entscheiden, wie sie das Vorstellungsgespräch führen möchten

Klären Sie vor dem Gespräch, ob eine Telefonkonferenz mit Video in Ordnung ist. Die einen schalten vielleicht ihre Kamera lieber aus, wenn sie sich dabei unwohl fühlen. Andere wiederum ziehen ein reines Telefonat oder ein persönliches Gespräch vor.

Gestalten Sie ein universelles Arbeitsumfeld

Oft genügt es nicht, neurodiverse Kandidat*innen zu suchen und einzustellen, auch der Arbeitsplatz selbst sollte barrierefrei und angenehm gestaltet sein. Dazu gehört zum Beispiel ein universelles Umfeld mit ausgewiesenen Ruhezonen, Rückzugsräumen, Treffpunkten für die Zusammenarbeit und einer angenehmen, blendfreien Beleuchtung.

Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem Online-Leitfaden erfahren Sie mehr über die Notwendigkeit, aber auch die Vorteile von Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen.

[Lesen Sie unseren Leitfaden](#)

So unterstützen Sie unterrepräsentierte Geschlechtergruppen

Unterrepräsentierte Geschlechtergruppen, wie zum Beispiel Frauen, transsexuelle und nicht binäre Personen, gehören in vielen Unternehmen zu einem schnell wachsenden Teil der Arbeitnehmerschaft. Dennoch versäumen es viele Unternehmen, sie während und nach der Einstellung angemessen zu berücksichtigen. Im Folgenden finden Sie einige bewährte Tipps für gelungene Inklusion über den gesamten Prozess hinweg.



Teil 1 – Während des Recruitingprozesses

1. Gestalten Sie Ihre Stellenanzeigen inklusiv

Wenn Sie zeigen möchten, dass sich in Ihrem Unternehmen alle Personen sicher fühlen können, sollten Sie bei Ihren Stellenanzeigen auf inklusive Sprache achten. Die Bewerbung ist ein erster Eindruck und kann ein wichtiges Signal dafür sein, für welche Werte Ihr Unternehmen steht.

2. Sprechen Sie nicht einfach nur von „Sonstigen“

Einige Unternehmen geben in Bewerbungsformularen als Auswahloption für das Geschlecht nur „Sonstige“ oder „Andere“ an. Solche Begriffe sind allerdings nicht wirklich passend oder einladend. Besser ist es, alternative Geschlechtsoptionen oder einfach ein Formularfeld zum Selbstauffüllen anzubieten.

3. Berücksichtigen Sie weitere Aspekte der Inklusion

Viele unterrepräsentierte Geschlechtergruppen wie nicht binäre und Transpersonen verwenden einen anderen Namen als den, der in ihrer Geburtsurkunde steht. Achten Sie darauf, dass Sie Kandidat*innen mit dem Namen ansprechen, den sie bevorzugen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, welcher Name gilt, fragen Sie einfach nach: „Wie möchten Sie angesprochen werden?“ Und zollen Sie der Person Respekt, indem Sie den bevorzugten Namen verwenden. Denken Sie außerdem daran, dass Referenzen eventuell auf einen anderen Namen lauten.

Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem ausführlichen Leitfaden finden Sie weitere Hinweise, wie Sie dafür sorgen, dass sich nicht binäre Jobsuchende besser angesprochen fühlen.

[Lesen Sie unseren Leitfaden](#)



Teil 2 – Nach dem Recruitingprozess

1. Machen Sie Ihr Unternehmen für alle zugänglich

Stimmen Sie Ihre Personalverantwortlichen darauf ein, dass bestimmte Kompetenzen wichtiger sind als Zeugnisse oder Abschlüsse von besonderen Ausbildungsstätten. Rufen Sie für unterrepräsentierte Geschlechter- und marginalisierte Gruppen Integrations- und Partnerschaftsprogramme ins Leben.

2. Investieren Sie in unterrepräsentierte Geschlechtergruppen

Richten Sie Mentorenprogramme und inklusive Mitarbeitergruppen ein, die nur unterrepräsentierten Geschlechtergruppen offenstehen. Suchen Sie den Schulterschluss mit externen Organisationen, die sich der Weiterentwicklung dieser Gruppen widmen. So schaffen Sie im Laufe der Zeit ein sicheres Umfeld, in dem sich diese Personen trauen, über berufliche Herausforderungen und Hindernisse zu sprechen.

3. Sprechen Sie offen über die Bezahlung

Setzen Sie auf Transparenz und lassen Sie regelmäßig Parameter wie Lohngleichheit und Lebensunterhaltskosten analysieren, um etwaige Lohn- und Gehaltsunterschiede zu beseitigen. Gleichzeitig sollten sowohl Mitarbeiter*innen als auch Jobsuchende wissen, nach welchem Verfahren die Vergütung berechnet wird.

„Jeder Mensch hat Talent, aber nicht jeder hat dieselben Chancen. Behinderungen, ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht können verhindern, dass Menschen die Erfahrungen sammeln, die sie zur Vorbereitung auf einen Job brauchen.“

– Courtney McMillian, Vice President of Total Rewards bei Indeed

Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

Wie Sie den Gender-Pay-Gap in Ihrem Unternehmen schließen, ist in unserem ausführlichen Leitfaden beschrieben.

[Lesen Sie unseren Leitfaden](#)

So geben Sie Bewerber*innen mit Vorstrafen eine faire Chance

Lässt sich Ihr Unternehmen potenzielle Kandidat*innen entgehen, nur weil sie vorbestraft sind? Vielleicht wurden einige von ihnen für etwas belangt, das mittlerweile gar nicht mehr illegal ist. Im Folgenden haben wir für Sie zusammengestellt, wie Sie allen passenden Bewerber*innen eine faire Chance geben.



Sprechen Sie Ängste offen an

Manche Arbeitgeber schrecken davor zurück, Personen mit Vorstrafen einzustellen. Diese Angst verhindert kluges unternehmerisches Denken. Daher sollten Sie diese Ängste offen ansprechen und den Entscheidungsträger*innen erklären, wie Ihr Unternehmen von Fair Recruiting profitieren kann.

Vorbestrafte werden nicht häufiger entlassen als Arbeitnehmer*innen ohne Vorstrafen. Außerdem kündigen sie seltener von sich aus, was Arbeitgebern erhebliche Kosten für die Neueinstellung erspart.

– „Kellogg Insight: Should you hire someone with a criminal record?“

Eine Win-win-Situation

Immer mehr Arbeitgeber in den USA sind für Bewerber*innen mit Vorstrafen offen – eine weithin ungenutzte Quelle von potenziellen Talenten. Wer Menschen mit Vorstrafen eine faire Chance gibt, kann nur gewinnen, vor allem, wenn es keinen Zusammenhang zwischen der neuen Stelle und der Vorstrafe gibt. Bewerber*innen bekommen einen Arbeitsplatz und Arbeitgeber loyale Mitarbeiter*innen.

Schaffen Sie ein Klima, das von Offenheit und Vertrauen geprägt ist

Wenn Sie sich für Fair Recruiting entscheiden, müssen Sie den Boden dafür bereiten. Sensibilisieren Sie Ihr Unternehmen für Vorurteile gegenüber Menschen mit Vorstrafen und machen Sie klar, was Fair Recruiting sowohl für die Bewerber*innen als auch für ihre künftigen Mitarbeiter*innen bedeutet.

Signalisieren Sie Ihre Bereitschaft zu Fair Recruiting

Machen Sie potenziellen Bewerber*innen deutlich, dass Sie für Personen mit Vorstrafen offen sind. Sie könnten zum Beispiel betonen, wie sehr Sie ein breites Spektrum an Erfahrungen zu schätzen wissen, auch von Menschen, die schon einmal mit dem Gesetz in Konflikt geraten sind.

Setzen Sie Ihren Weg mit Indeed fort

Sie haben in diesem Leitfaden gelernt, warum Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion gleichzeitig die Mitarbeiterbindung und die Attraktivität Ihres Unternehmens verbessern. Doch Indeed bietet noch mehr Lösungen. Ob Sie Ihr Branding optimieren oder einfach passendere Kandidat*innen auf sich aufmerksam machen möchten – die Lösungen von Indeed erleichtern das Recruiting.

Wir bieten eine Lösung für die erfolgreiche Planung, Nachverfolgung und Durchführung von Kampagnen, bei denen Ihre Recruitingziele im Mittelpunkt stehen und geeignete Talente für Ihre offenen Stellen angesprochen werden.

Testen Sie Indeed Ads

Besetzen Sie offene Stellen schneller – dank einer Komplettlösung mit einem Pay-for-Results-Modell für Hiring Events, integrierter Talent Attraction und Recruiting-Automatisierung.

Testen Sie Indeed Hiring Events

Kandidat*innen möchten wissen, wie es wirklich ist, für Ihr Unternehmen zu arbeiten. Indeed kann Ihnen helfen, Ihre Story authentisch zu präsentieren und geeignete Talente anzusprechen.

Testen Sie Indeed Employer Branding

indeed
/LEAD