

Inklusives Recruiting: Schon kleine Schritte bringen Erfolge

So wird das Einstellungsverfahren für alle Bewerber zugänglich

Beim inklusiven Recruiting werden betriebliche Einstellungsverfahren so ausgestaltet, dass sie für alle Bewerber zugänglich sind – unabhängig von ihren individuellen Einschränkungen. Bis zur erfolgreichen Umsetzung ist es ein langer Weg, aber schon kleine Schritte können wirksame Erfolge erzielen. Auch ein Mittel, dem Fachkräftemangel zu begegnen?



Gisela Scholz | ifb

ifb-Bildungsreferentin und Juristin

Stand: 7.4.2025

Lesezeit: 02:30 min



Was spricht für inklusives Recruiting?

Es spricht viel für ein inklusives Recruiting: Gesellschaftspolitische Aspekte (mehr Chancengleichheit und Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt) sind das eine. Doch auch wirtschaftliche Gesichtspunkte sprechen dafür, Einstellungsprozesse inklusiver zu gestalten. Wenn man als Unternehmen Menschen mit Einschränkungen verstärkt in den Fokus rückt, kann dem Fachkräftemangel wirksam begegnet werden: Behinderungen sind vielfältig und eine gleichwertige Leistungsfähigkeit und -bereitschaft wie bei „normalen“ Arbeitnehmern ist eher die Regel als die Ausnahme.

Beim Stichwort „Diversität“ setzt vermehrt ein Bewusstseinswandel ein: Unterschiedliche Persönlichkeiten und Sichtweisen können die Innovationskraft erhöhen und die Arbeitgeberattraktivität in der Außenwirkung

steigern. Auch neue Zielgruppen können sich im Einzelfall vom Erscheinungsbild des Unternehmens angesprochen fühlen.

Und nicht zu vergessen: das Einsparpotential bei der Ausgleichsabgabe.

In Sachen „inklusives Recruiting“ liegt der Ball bei der Personalabteilung und dem Inklusionsbeauftragten.

Die Partner

In Sachen „inklusives Recruiting“ liegt der Ball bei der Personalabteilung und dem Inklusionsbeauftragten. Als Vertrauensperson können Sie Denkanstöße geben, den Betriebsrat mit ins Boot holen und Kooperationen mit Organisationen und Fachstellen vorschlagen, die sich auf die Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt spezialisiert haben:

- Einheitliche Ansprechstellen
- Bundesagentur für Arbeit
- Organisationen wie support – Dienstleistungsnetzwerk für alle sächsischen Unternehmen | AWO Sachsen Soziale Dienste oder myability

Der Prozess

Der Prozess lässt sich in fünf Phasen unterteilen:

- die Vorbereitungsphase
- externe Kommunikation/Stellenausschreibungen
- das Auswahlverfahren
- der Einstellungsprozess
- Wandel in der Unternehmenskultur.

Bei Stellenausschreibungen lässt sich mit wenig Aufwand oft einiges erreichen

In der **Vorbereitungsphase** geht es darum, das Thema im Unternehmen „zu setzen“, Führungskräfte zu schulen und zu sensibilisieren, Stichwort: (un-)bewusste Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung.

Bei **Stellenausschreibungen** lässt sich mit wenig Aufwand oft einiges erreichen: Eine verständliche, geschlechtsneutrale und inklusive Sprache ohne unnötige Anglizismen und Fachausdrücke, den Fokus auf gewünschte Fähigkeiten und nicht auf Berufsabschlüsse setzen, Veröffentlichung der Anzeige auf inklusiven Plattformen und Lesemöglichkeiten mit Screenreadern Portal Barrierefreiheit - Screenreader Test.

Im **Auswahlverfahren** sollten Bewerbungstools zum Einsatz kommen, die den Richtlinien für Barrierefreiheit entsprechen. Das Angebot, (erste) Auswahlgespräche über Video zu führen, kann eine enorme Erleichterung darstellen. Barrierefreie Räumlichkeiten sollten eine Selbstverständlichkeit sein.



Wichtig!

KI-basierte Software zur Bewerberauswahl ist bereits vielfach im Einsatz. Diese sollte allerdings darauf getestet sein, dass sie nicht systematisch verzerrte Ergebnisse liefert und z.B. Menschen mit Behinderung ungerecht behandelt oder vorab „aussortiert“. Diese Gefahr droht bei nicht ausreichend trainierter KI (sog. Bias in der KI).

Im Bewerbungsgespräch sollte auf eine wertschätzende Atmosphäre geachtet werden. Die Frage nach der Behinderung ist bis auf wenige Ausnahmen ein Tabu und auch sichtbare Behinderungen sollten arbeitgeberseitig nicht näher thematisiert werden- zumindest beim ersten Kennenlernen. Der Fokus sollte auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber gelegt werden.

Im **Einstellungsprozess** (sog. „Onboarding“) spielt eine möglicherweise notwendige Anpassung des Arbeitsplatzes an die individuellen Bedürfnisse selbstverständlich eine Rolle und sollten im Vorfeld ausgelotet und umgesetzt werden. Sensibilisierung des Teams, ein Mentor/ Coach für die ersten Monate kann für alle Beteiligten hilfreich sein und dazu beitragen, dass Vorurteile und Unsicherheiten im Umgang miteinander gar nicht erst entstehen.

Der Prozess hin zu einer inklusiven Unternehmenskultur ist nie abgeschlossen und sollte stets weiterentwickelt werden! Kontinuierliche Schulungen von Mitarbeitern und Führungskräften in Sachen Inklusion, regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung der Prozesse, eine offene und wertschätzende Kommunikation sind hier an erster Stelle zu nennen.

Kleiner Aufwand- große Wirkung: Acht Vorschläge, die Sie als SBV sofort anstoßen können

- Botschaften wie „Wir fördern Vielfalt und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen/ Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind bei uns herzlich willkommen“ können in Stellenausschreibungen motivierende Signale senden (aber bitte nur, wenn sie der Wahrheit entsprechen!).
- In Stellenanzeigen eigene Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung benennen: Inklusionsbeauftragte oder Schwerbehindertenvertretung.

- Die Möglichkeit von Videoterminen für das erste Auswahlgespräch explizit in die Stellenausschreibung aufnehmen.
- Das Angebot von Arbeiten im Home-Office prominent platzieren.
- Regelmäßiges Feedback bei Bewerbern einholen, die zumindest in die engere Wahl gekommen sind: Was lief (weniger) gut? Welche Anregungen geben Sie uns mit auf den Weg, um unseren Bewerbungsprozess inklusiver zu gestalten?
- Ehrenamtliches Engagement des Unternehmens auf der Firmenwebsite präsentieren.
- Auf Betriebsversammlungen kurze Videoclips der Integrationsämter einspielen, die zeigen, wie erfolgreich Menschen mit Behinderung im Berufsalltag integriert sind, z.B. [Voll einsatzfähig | ZB Behinderung und Beruf](#).
- Ein Projekt, das allerdings Zeit erfordert: [Job Carving](#).

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de