

# Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA



## Inclusive Recruiting

# {*diversity*/*think*/*tank*}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal;  
hochspezialisierte Unternehmensberatung im Bereich Diversity  
Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings,  
Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches  
Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



[www.diversitythinktank.at](http://www.diversitythinktank.at)

[www.diversitycampus.eu](http://www.diversitycampus.eu)

# Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Good Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Vier Mal pro Jahr als Online-Event



Immer 90 Minuten



Frühstück an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO



# Vielen Dank an unseren Kooperationspartner



# HR Circle

Willkommensworte von  
Cornelia Dankl

# Vielen Dank unseren Partner:innen



# Diversity Breakfast – Etikette



Zu Beginn sind alle Teilnehmenden stumm geschaltet.



Bitte schreibt Eure Fragen während der Vorträge in den Chat.



Zum Abschluss gehen wir in einen Austausch und beantworten Eure Fragen.



Eine Nachlese zum Event findet Ihr in etwa zwei Tagen online.

# Zum Start

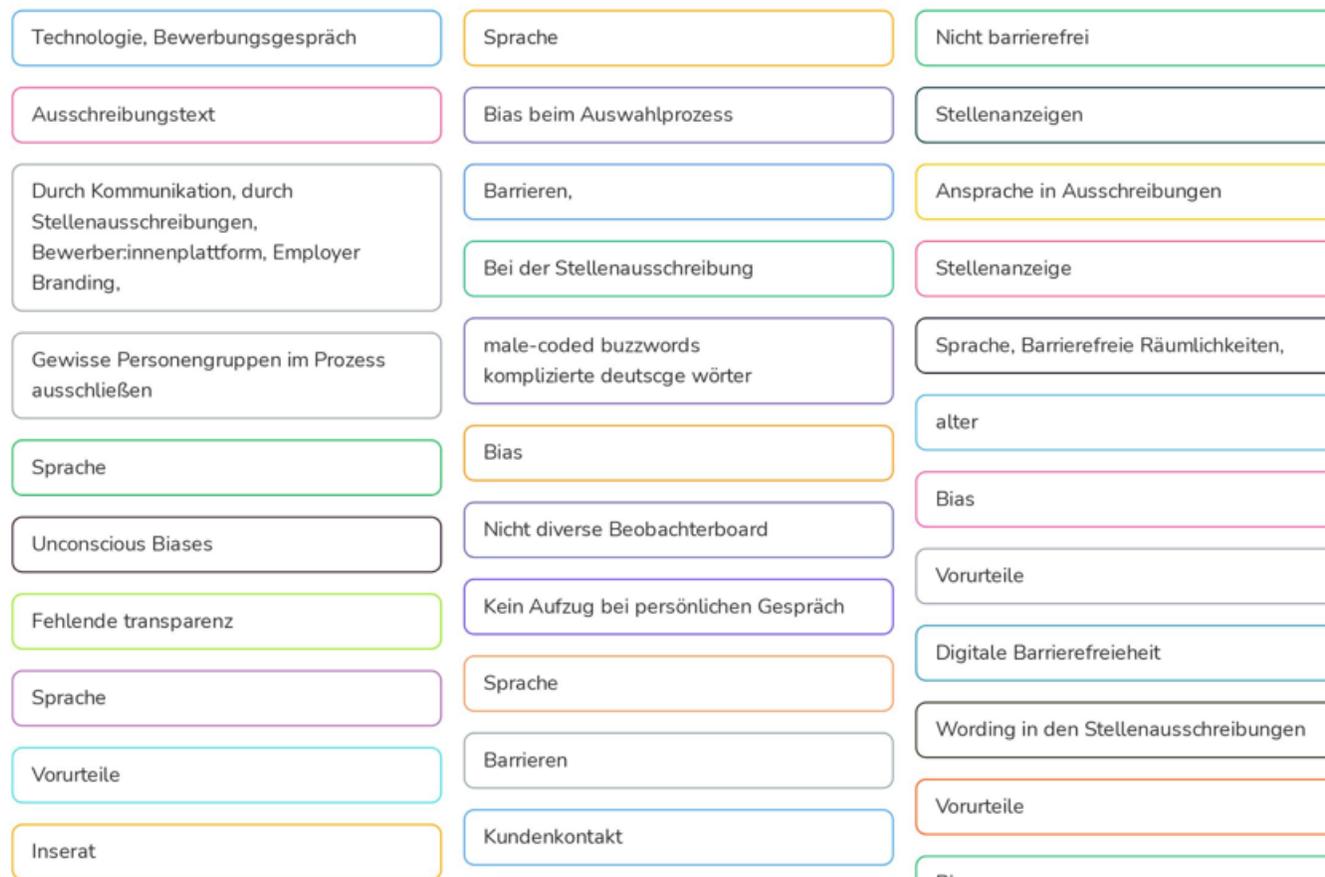


**1** Wie, wo oder womit kann Recruiting nicht-inklusiv sein?



[www.ahaslides.com/IR191023](http://www.ahaslides.com/IR191023)

## Wie, wo und womit kann Recruiting nicht-inklusiv sein?





# Zum Start

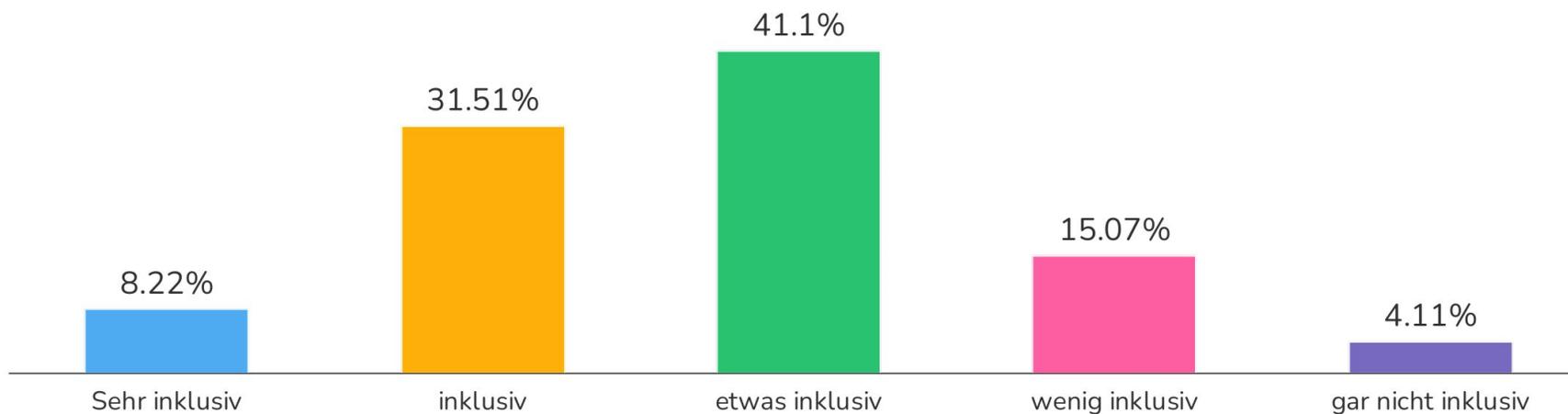


## 2 Wie inklusiv schätzen Sie Ihr Recruiting derzeit ein?

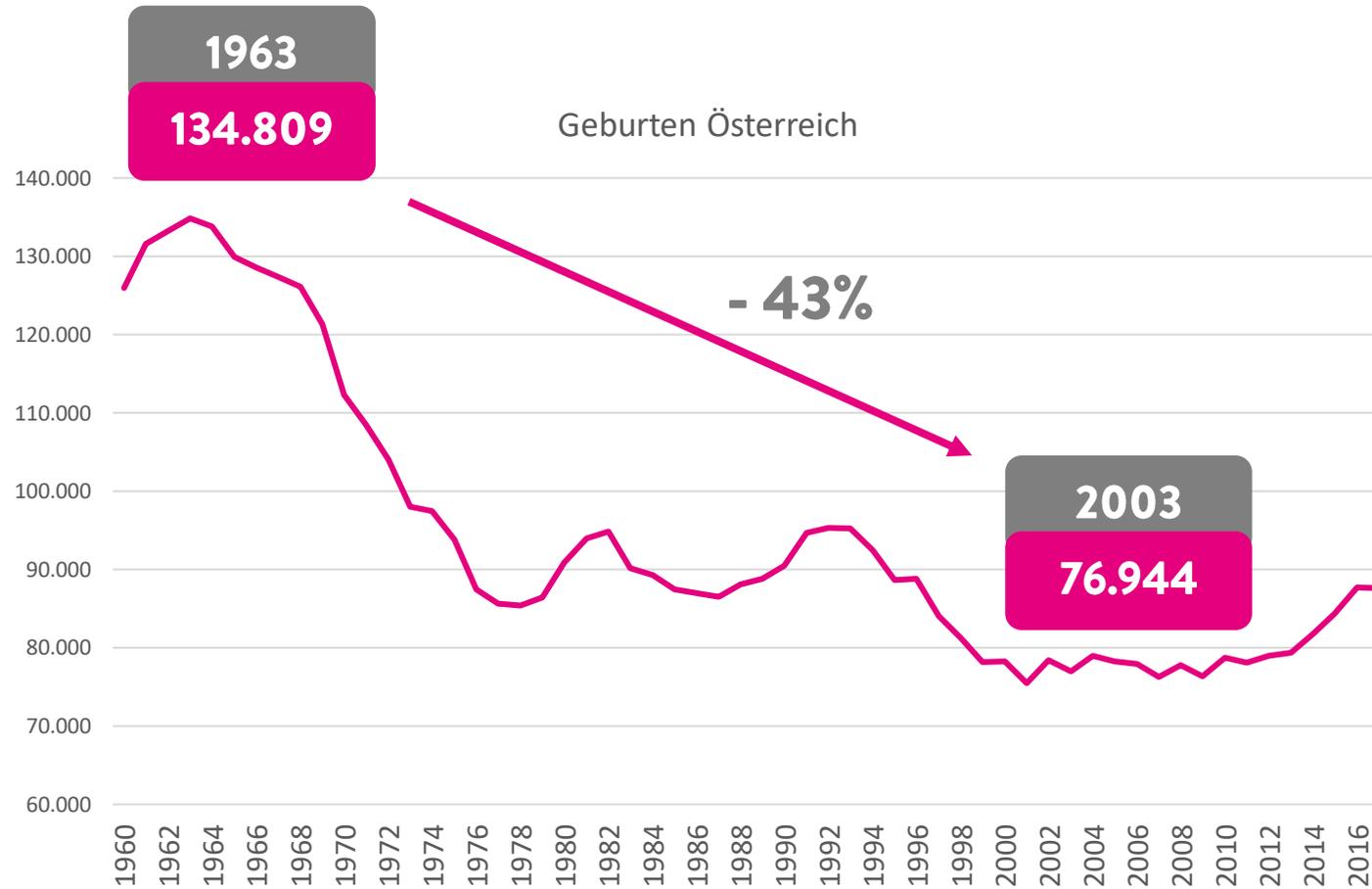


[www.ahaslides.com/IR191023](http://www.ahaslides.com/IR191023)

## Wie inklusiv schätzen Sie Ihr Recruiting derzeit ein?



# Why?



Wer bewirbt sich bei wem?

Wo bleibt die Vielfalt?

Bestimmte Personen  
bewerben sich erst gar  
nicht / werden erst gar  
nicht angesprochen

## Ausschluss im Recruiting

Personen werden während  
dem Bewerbungsverfahren  
bewusst oder unbewusst  
ausgesiebt

Welche  
Personen/Gruppen  
werden wie und wo  
angesprochen?

Wie biasfrei und inklusiv  
ist der Auswahlprozess?



**STELLEDEFINITION & STELLENAUSSCHREIBUNG**

**LEBENS-LAUFANALYSE**

**BEWERBUNGSGESPRÄCH**

**WEITERE AUSWAHLVERFAHREN**

**GEHALTSVERHANDLUNGEN**

**LETZTAUSWAHL & ENTSCHEIDUNG**



## STELLEDEFINITION & STELLENAUSSCHREIBUNG

„Wir suchen dich!  
Führungskraft (w/m/d) ...zeigst  
du Ambition? Hast du  
ehrgeizige Ziele? Setzt du  
Maßnahmen entschlossen um?  
Vertrittst du mutig deine  
Meinung? Hast du eine starke  
Arbeitsmoral und gehst  
zielorientiert in die Zukunft?  
Dann bist du genau richtig bei  
uns ..bewirb dich jetzt unter...“

**(genderstereotype) Sprache**

**Repräsentativitätsheuristik**

**(niederschwellige) Kanäle**

**Bewerbungsmodalitäten**



DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA

**Gender Decoder**

**Prototypen und  
Anforderungen in  
Frage stellen**

**Kriterien, Kriterien,  
Kriterien**

**Unterrepräsentierte  
Gruppen ansprechen**

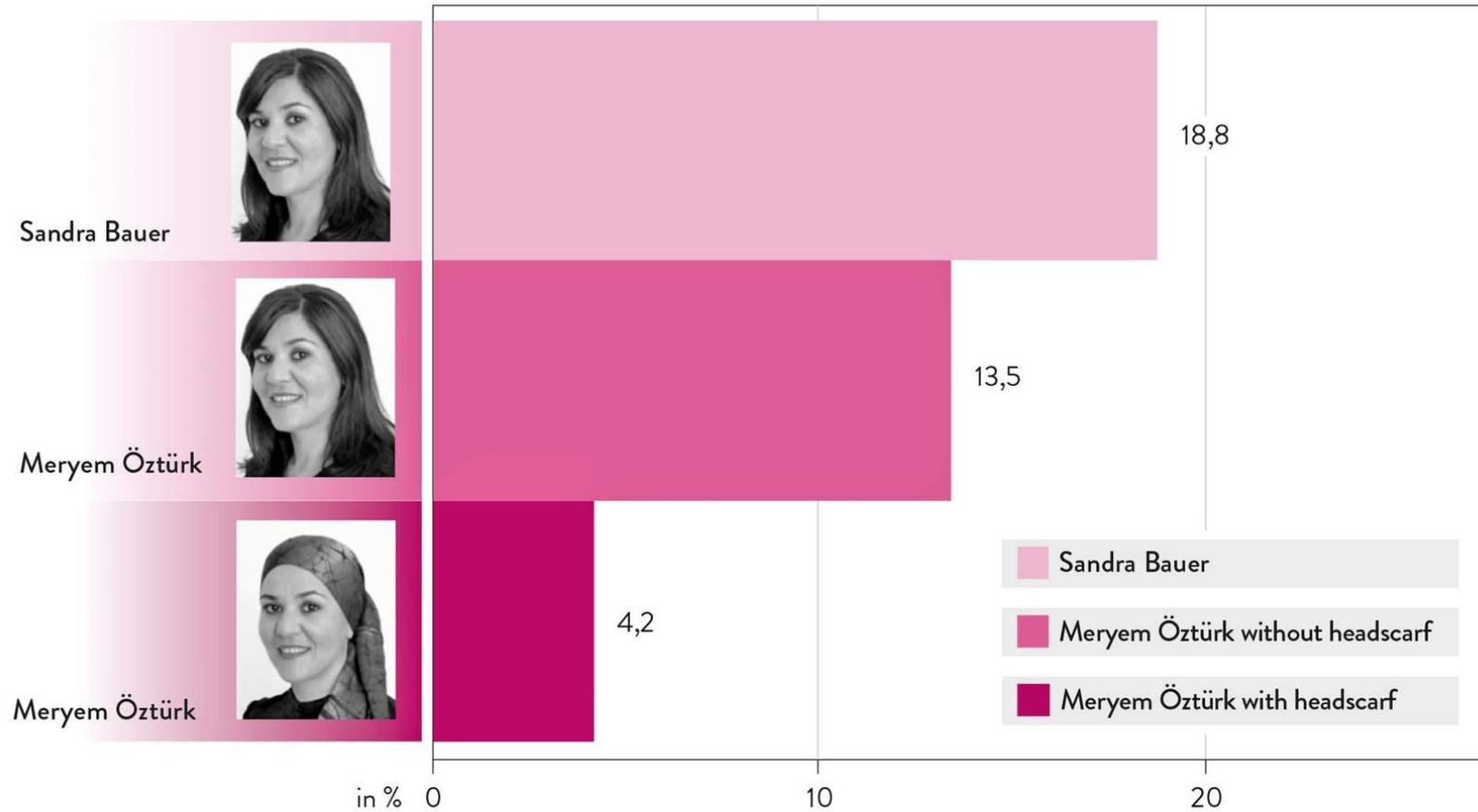


Abbildung: Prozentanteil der erfolgreichen Bewerbungen im Rahmen der Studie „Discrimination against Female Migrants wearing Headscarves“, Weichselbaumer (2016): IZA DP No. 10217

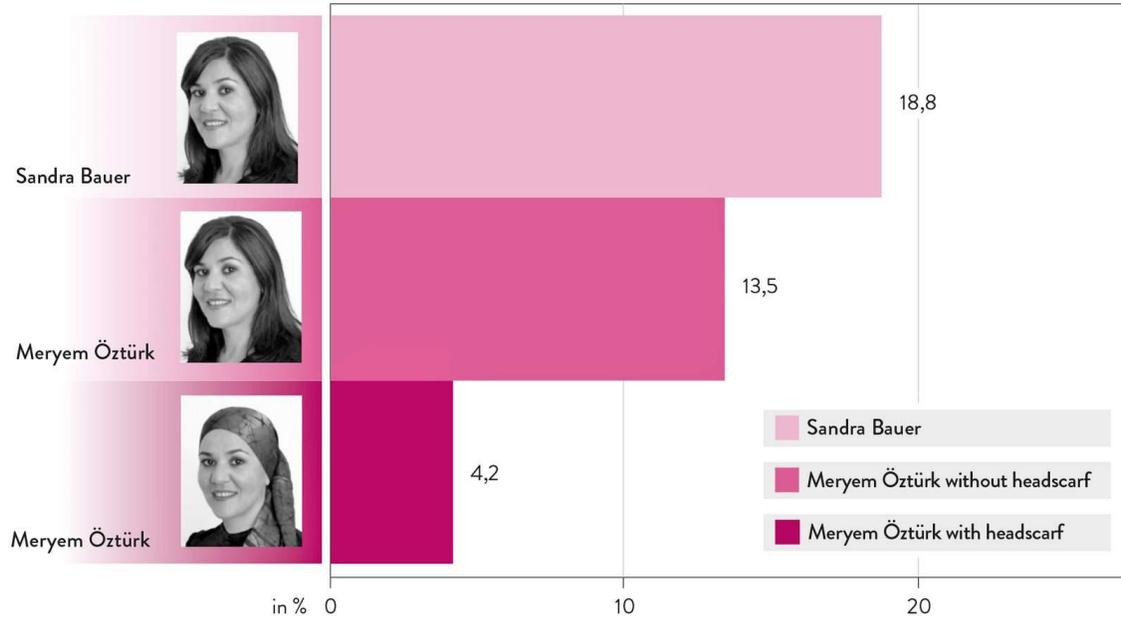
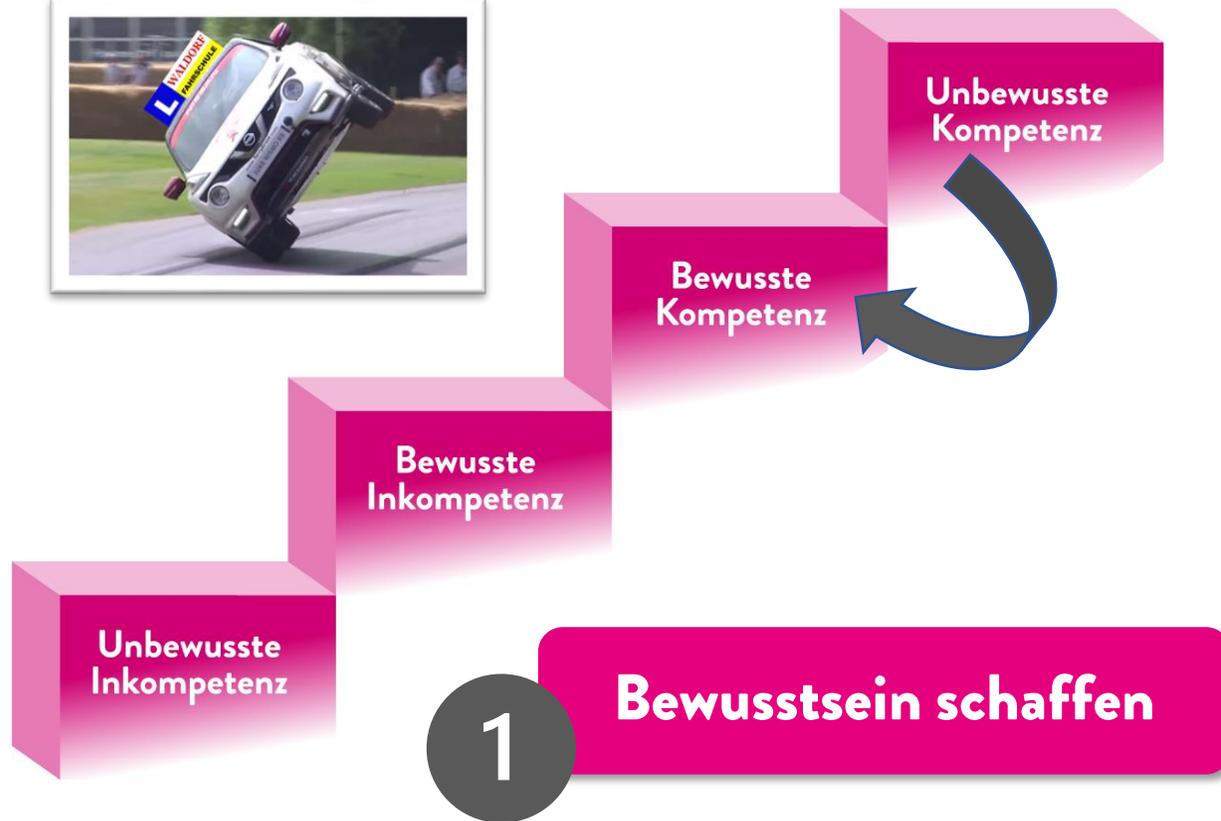


Abbildung: Prozentanteil der erfolgreichen Bewerbungen im Rahmen der Studie „Discrimination against Female Migrants wearing Headscarves“, Weichselbaumer (2016): IZA DP No. 10217

**Halo- / Horns Effekte**
**Attributionsfehler**
**Homogenitätsverzerrung**
**Vergleichende  
Beurteilung**
**Kriterien again**
**Opt-out statt Opt-in**
**Standardisierte  
Unterlagen**
**Anonymisierung**

# Wege gegen Bias



2

## Verhaltensdesign

= Prozesse systematisch so verändern,  
dass Bias unwahrscheinlich wird



# Ein großer Irrtum



„Mir passiert so etwas nicht. Es ist ja mein täglicher Job, Menschen auszuwählen.“

**Gerade wiederholende Tätigkeiten führen dazu, dass wir diese nicht mehr sorgsam bewusst durchführen und damit Unconscious Bias noch viel eher zum Tragen kommen.**

Wer bewirbt sich  
eigentlich bei wem?

Recruiter:innen-  
Dilemma



**Mehr-Augen-Prinzip**

**Kriterien – schon  
wieder!**

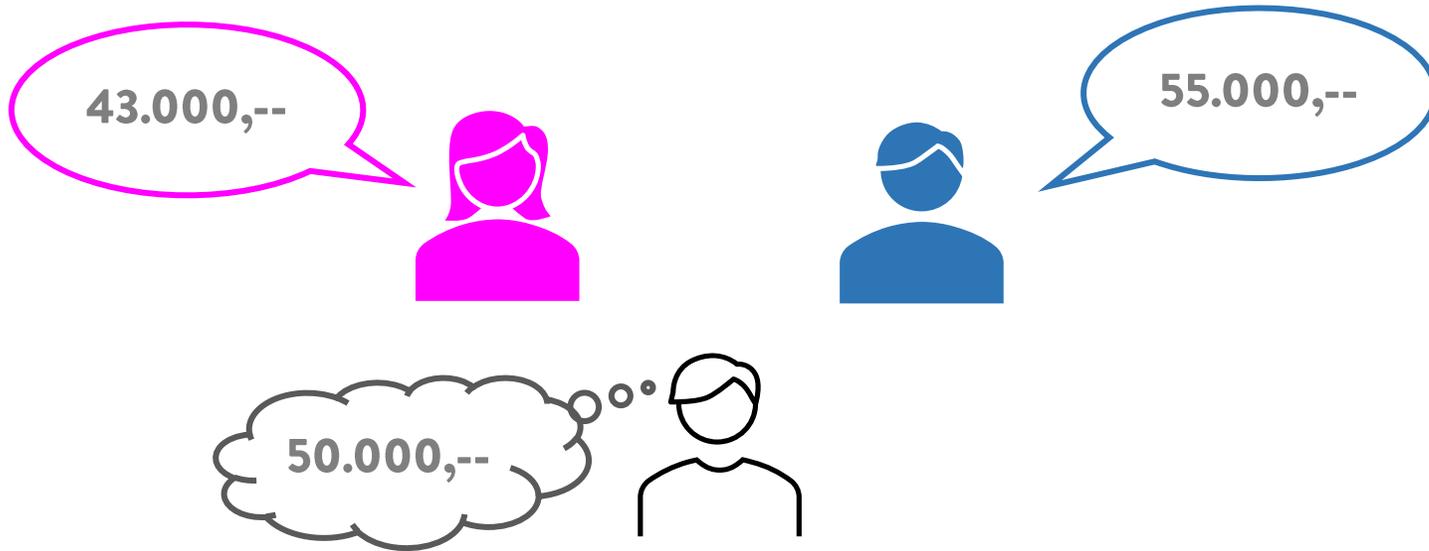
**Standardisierte  
Fragen**

**Praktische Aufgaben**

**Bestätigungsfehler**

**Rapid Cultural Fit Bias**

**Primacy-/Recency-Effekte**



**Ankereffekt**

**Horns Effekt (Familie)**

**Klare  
Gehaltsbandbreiten**

**Aktives Angebot**

**Laufender Vergleich**

Status Quo Bias

Mini-Me-Effekt

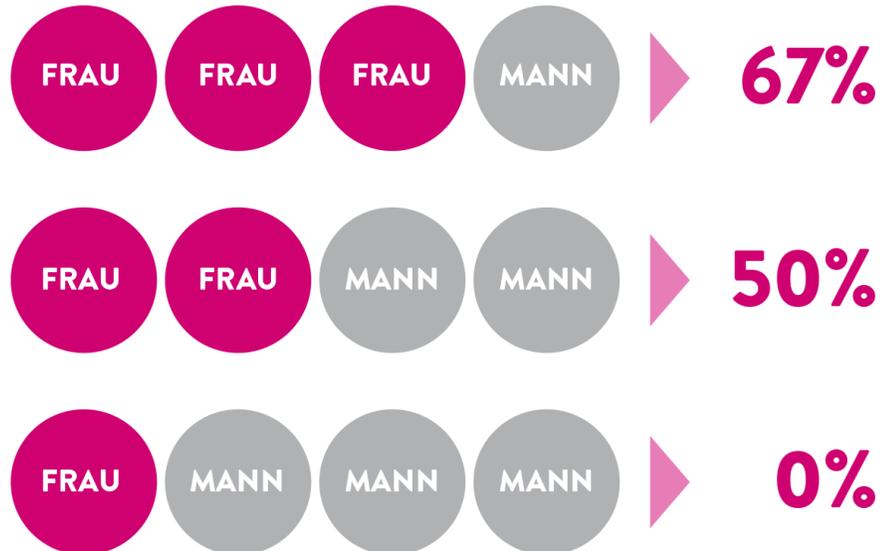
Repräsentativitäts-  
heuristik

### Die Relation zwischen den Bewerbendenpools und den tatsächlichen Einstellungsentscheidungen

Laut einer Studie mit 598 Finalist:innen für Hochschullehrstellen.

ZUSAMMENSETZUNG DER FINALIST:INNENPOOLS

WAHRSCHEINLICHKEIT, DASS EINE FRAU EINGESTELLT WIRD



QUELLE STEFANIE K. JOHNSON ET AL

© HBR.ORG

Klare Kriterien für die Shortlist

Mehr-Personen-Entscheidung

Personen mit Vetorechten

Commitometer

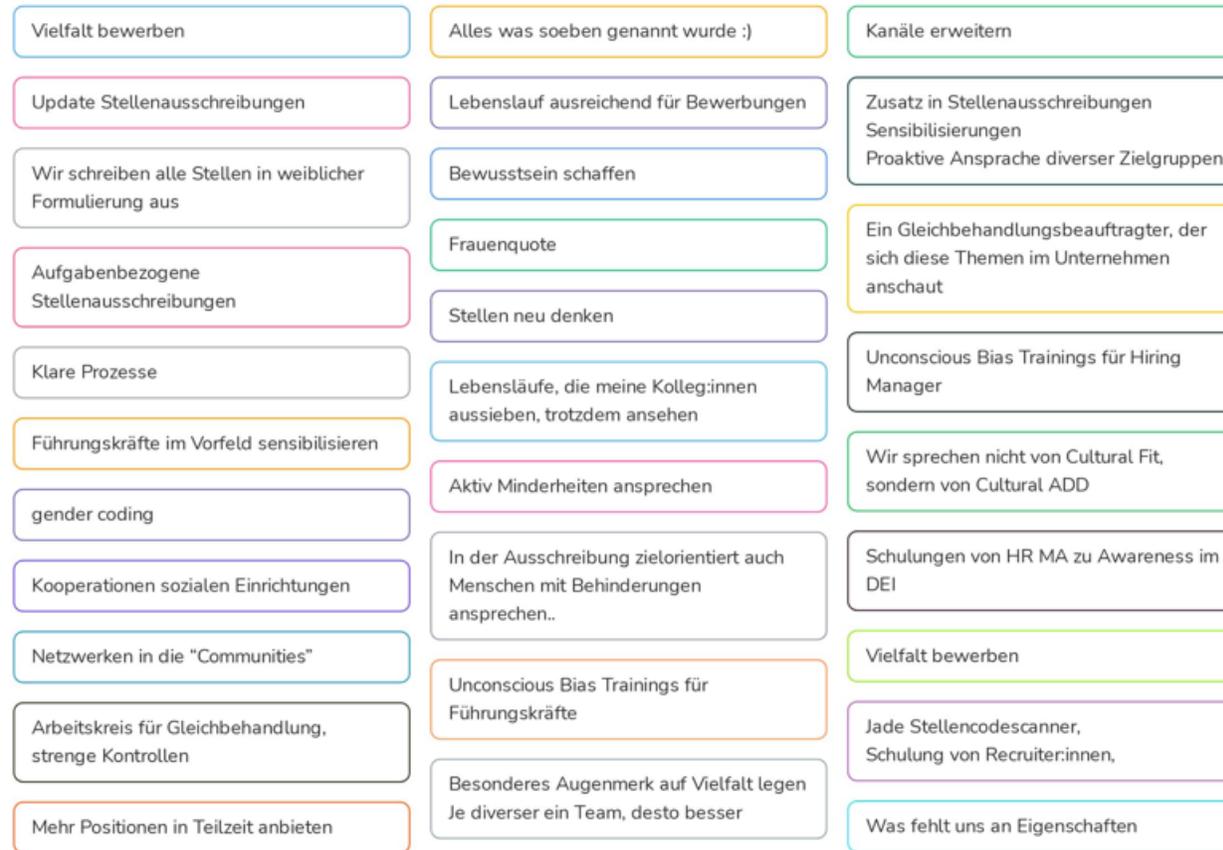
# Eure Good Practices

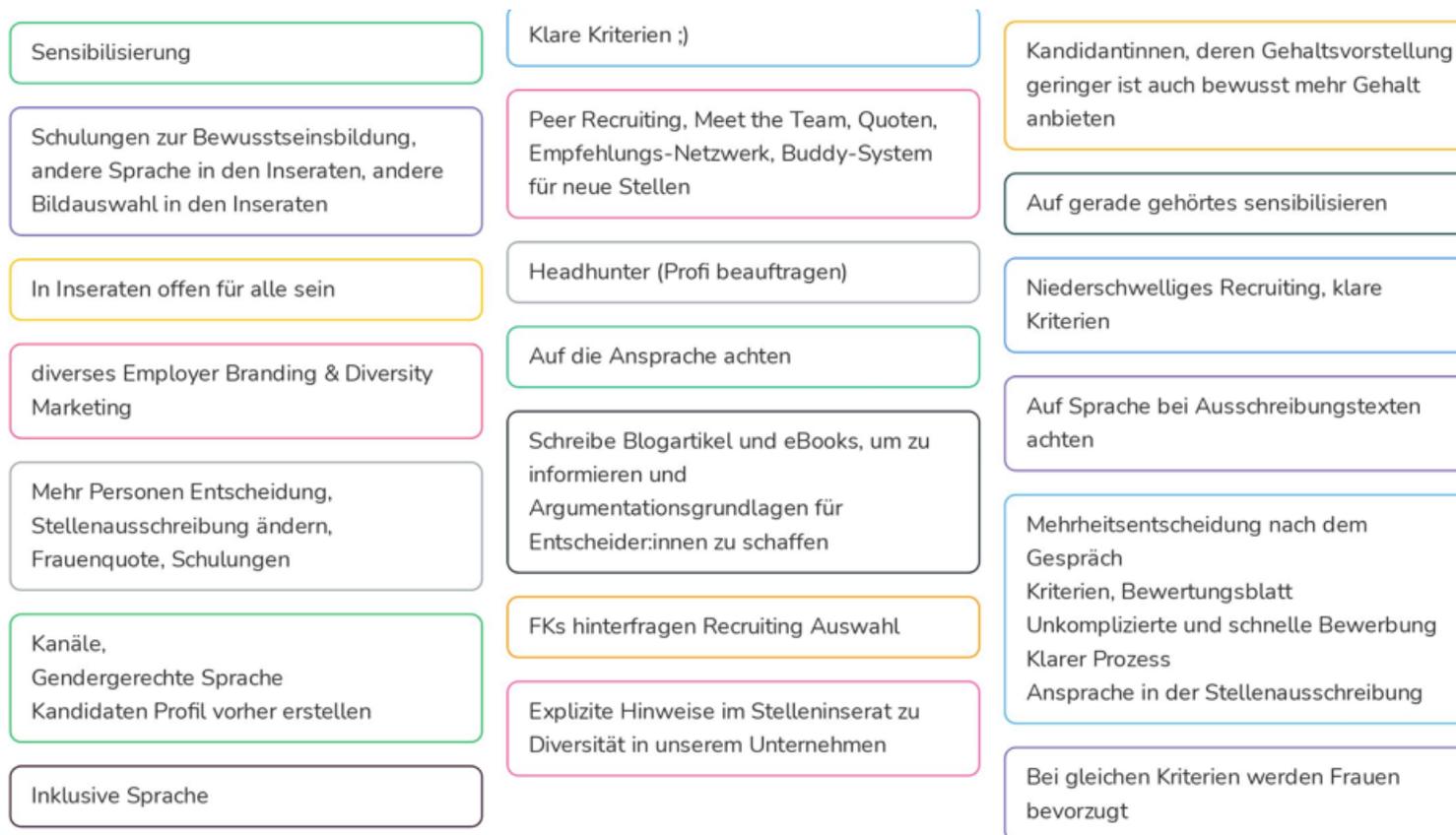
**3** Was macht Ihr, um  
Euer Recruiting  
inklusiver zu gestalten?  
(Eure Good Practices)



[www.ahaslides.com/IR191023](http://www.ahaslides.com/IR191023)

## Was macht Ihr, um Euer Recruiting inklusiver zu gestalten? (Eure Good Practices)





# Good Practice Beispiel

Sandra Edelmann – Diversity & Inclusion Managerin BILLA AG

Fari Ahmadian – Gruppenleitung Recruiting HQ REWE International AG

# DisAbility Recruiting bei der REWE Group in Österreich

Diversity Breakfast



**REWE**  
GROUP

Fari Ahmadian, Sandra Edelmann

19. Oktober 2023

„Die REWE Group ist Abbild einer bunten und vielseitigen Welt. (...) Wir müssen eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist.“



Lionel Souque

different.together.



Vielfalt wird bei uns  
großgeschrieben!

# REWE schätzt und respektiert die Vielfalt aller Menschen – Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Partner:innen



Durch das Diversity Management nutzen wir die Vielfalt aller Menschen für das Unternehmen und gestalten die Gesellschaft mit



INNOVATION



TALENTE



VERANTWORTUNG

# Ganzheitlich und offen gehen wir im DisAbility Management von der Vision zur Umsetzung

Vision

## Unsere Vision:

Wir denken barrierefrei und geben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partnern die gleichen Chancen.

Disability Charta

REWE GROUP  
BILLA MERKUR Penny BIPA ADEG

### DISABILITY CHARTA der REWE International AG

Vision  
Wir denken barrierefrei und geben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner die gleichen Chancen.

DisAbility als gesellschaftliche Verantwortung  
Inklusion und Integration sind Veränderungen, die durch die demografische Entwicklung, die Bestrebungen der Europäischen Union und einen generellen Wertewandel vorangetrieben werden. Diese Entwicklung als Unternehmen positiv aufzunehmen und proaktiv mitzugestalten wird unsere Innovationskraft langfristig erhalten und unsere Position als Marktführer stärken.

Die REWE International AG bekennt sich zu dem in der Österreichischen Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Chancengleichheit und der Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Wir wollen damit unserer gesellschaftlichen, sozialen und unternehmerischen Verantwortung nachkommen.

15% - 20% der Bevölkerung<sup>1</sup> in Österreich haben eine Behinderung. Die Anerkennung

Externe Kommunikation

REWE GROUP JOBS ENTDECKE REWE GROUP HINTER DEN KÜLLEN EINSTIEG & PERSPEKTIVEN INFO-LOUNGE

« Zurück zur Übersicht **Abteilungsleiter:in Produktion** [Jetzt bewerben](#)

- Mitarbeiter:innen-Rabatte bei Einkauf und Reisen
- Empfehlungsprämie für geworbene Mitarbeiter:innen
- Wertschätzendes Arbeitsklima sowie ein fairer Umgang miteinander

Wir fördern ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld. Daher freuen wir uns über Bewerbungen von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, kulturellen und sozialen Hintergrunds, unterschiedlicher sexueller Identität und Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen. Zusätzlich möchten wir als REWE Group den Anteil von Frauen in technischen Berufsfeldern und in Führungspositionen erhöhen.

Gemeinsam für ein besseres Leben (mit UT) [Link kopieren...](#)

# Die Erfolgchancen sind bei direktem Gespräch zwischen Führungskraft & Bewerber:in mit Behinderung gut

DisAbility Recruiting

Prozessschritte

Beteiligte Rollen

Jobausschreibung explizit offen für MmB

Recruiting  
HR Business Partner  
Führungskraft  
Berufliche Assistenz

**Handlungsfeld:**  
Bewerber:innen mit Behinderung müssen (mit Arbeitsassistenten) eingeladen werden.

Direkter Kontakt im Bewerbungsverfahren

HR Business Partner  
Führungskraft  
Berufliche Assistenz

Ggf Schnuppern, Job Coaching, Anpassungen am Job

Führungskraft  
Berufliche Assistenz

**Handlungsfeld:**  
Stammdatenpflege und Kommunikation mit dem Sozialministeriumservice und Arbeitsmarktservice.

Einstellung & regelmäßige Förderungsadministration

Führungskraft  
Berufliche Assistenz  
Administration & Abrechnung  
Sozialministeriumservice  
Arbeitsmarktservice

# Um den direkten Kontakt zu ermöglichen, muss ein:e Bewerber:in mit Behinderung erkannt werden

Schlüsselworte, die auf eine Bewerbung von MmB schließen lassen

- Behinderung
- Chronische Erkrankung
- Einschränkung
- Feststellbescheid
- Behindertenpass
- Arbeitsassistenz
- Integrationsfachdienst
- Beschäftigungsprojekt
- Job Coaching
- NEBA (Betriebsservice)
- Sozialministeriumservice

**UND / ODER**

Direkte Kontaktaufnahme von Diversity & Inclusion

Weiterleitung der Bewerbung an die Führungskraft.

Auf Anfrage (insb. bei internen Bewerbungen oder Bewerbungen über das Netzwerk):  
Weitergabe des Namens der Führungskraft an Diversity & Inclusion

# Je offener die Behinderung angesprochen wird, desto besser können wir uns auf Kolleg:innen mit Behinderungen einstellen

Alle Informationen zum barrierefreien Bewerbungsgespräch finden sich [hier](#)

- Wichtig im Bewerbungsprozess: unser Zugang ist ein offener und positiver. Wir fokussieren auf die Stärken, nicht die Behinderung. Bewerber:innen müssen nichts zu ihrer Behinderung sagen, wenn sie das nicht möchten.

**5 Schritte für  
Bewerbungsgespräche mit  
Menschen mit Behinderungen**

[Zur Vorbereitung auf das Gespräch.](#)

**Checkliste Bewerbungsgespräch  
mit Menschen mit  
Behinderungen**

[Eine Hilfestellung für das Gespräch.](#)

- Notwendige spezielle Anpassungen am Arbeitsplatz sollen früh im Bewerbungsprozess erkannt werden und werden in Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizin, Arbeitsplatzsicherheit, Behindertenvertrauensperson & DisAbility Management bereitgestellt.

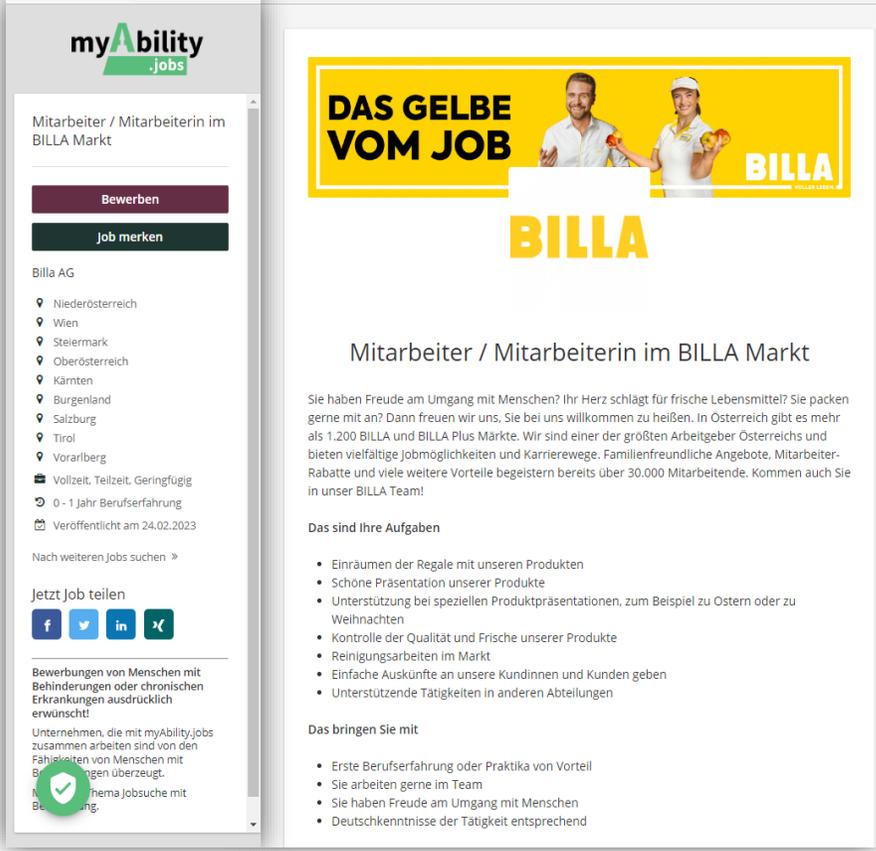
# Die direkte Zusammenarbeit mit Sozialorganisation hilft beim Finden der passenden Bewerber:innen

EXZERPT



**NEBA-LEISTUNGEN**

- JUGENDCOACHING
- AUSBILDUNGSFIT
- BERUFSAUSBILDUNGS-ASSISTENZ
- JOB COACHING
- ARBEITSASSISTENZ
- BETRIEBSSERVICE



**myAbility.jobs**

Mitarbeiter / Mitarbeiterin im BILLA Markt

**Bewerben**

**Job merken**

Billa AG

- Niederösterreich
- Wien
- Steiermark
- Oberösterreich
- Kärnten
- Burgenland
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg

Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig

0 - 1 Jahr Berufserfahrung

Veröffentlicht am 24.02.2023

Nach weiteren Jobs suchen >

Jetzt Job teilen



Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ausdrücklich erwünscht!

Unternehmen, die mit myAbility.jobs zusammen arbeiten sind von den Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen überzeugt.

Nach dem Thema Jobsuche mit Behinderung.

**DAS GELBE VOM JOB**

**BILLA**

Mitarbeiter / Mitarbeiterin im BILLA Markt

Sie haben Freude am Umgang mit Menschen? Ihr Herz schlägt für frische Lebensmittel? Sie packen gerne mit an? Dann freuen wir uns, Sie bei uns willkommen zu heißen. In Österreich gibt es mehr als 1.200 BILLA und BILLA Plus Märkte. Wir sind einer der größten Arbeitgeber Österreichs und bieten vielfältige Jobmöglichkeiten und Karrierewege. Familienfreundliche Angebote, Mitarbeiter-Rabatte und viele weitere Vorteile begeistern bereits über 30.000 Mitarbeitende. Kommen auch Sie in unser BILLA Team!

Das sind Ihre Aufgaben

- Einräumen der Regale mit unseren Produkten
- Schöne Präsentation unserer Produkte
- Unterstützung bei speziellen Produktpäsentationen, zum Beispiel zu Ostern oder zu Weihnachten
- Kontrolle der Qualität und Frische unserer Produkte
- Reinigungsarbeiten im Markt
- Einfache Auskünfte an unsere Kundinnen und Kunden geben
- Unterstützende Tätigkeiten in anderen Abteilungen

Das bringen Sie mit

- Erste Berufserfahrung oder Praktika von Vorteil
- Sie arbeiten gerne im Team
- Sie haben Freude am Umgang mit Menschen
- Deutschkenntnisse der Tätigkeit entsprechend

# Fragen & Austausch



Zeit für Eure Fragen und Erfahrungen...



Bitte meldet Euch im Chat.



Wir sammeln und beantworten Eure Fragen.

# Ausblick Online-Termine 2024



25. Jänner 2024: Unconscious Bias und KI – der Apfel fällt nicht weit vom Stamm



14. März 2024 Diversity Lunch Break



25. April 2024 Diversity Breakfast



20. Juni 2024 Diversity Breakfast

**Anmeldung auf [www.diversitythinktank.at/events](http://www.diversitythinktank.at/events)**

# PFAD DER VIELFALT

1 AUSSTELLUNG 8 SÄULEN 24 SEITEN VOLLER WISSEN

UNZÄHLIGE SENSIBILISIERTE BESUCHER:INNEN





# Vielen Dank unseren Partner:innen

