

Checkliste: Barrierefreie Bewerbungsprozesse & Recruiting-Software

Barrierefreiheit im Bewerbungsprozess sicherstellen

Klare und verständliche Stellenausschreibungen

- Einfache, präzise Sprache ohne komplizierte Fachbegriffe oder Abkürzungen
- Inklusive Formulierungen („Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen sind ausdrücklich erwünscht“)
- Bereitstellung einer Version in Leichter Sprache
- Strukturierte Stellenanzeigen mit Zwischenüberschriften und Listen
- Alternativtexte für Bilder und Logos

Barrierefreie Karriereseiten und Bewerbungsformulare

- Nutzung von Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.1) Standards
- Hohe Kontraste, anpassbare Schriftgrößen, flexible Farbmodi
- Formulare mit klaren, verständlichen Fehlermeldungen
- Kompatibilität mit Screenreadern sicherstellen

Alternative Bewerbungswege ermöglichen

- Bewerbung per Audio- oder Videoformat
- Alternative zu Online-Formularen: E-Mail oder Telefonbewerbung
- Digitale Assistenzen oder Chatbots zur Unterstützung

Flexibilität im Bewerbungsprozess erhöhen

- Barrierefreie Online-Assessments (z. B. zusätzliche Bearbeitungszeit, alternative Formate)
- Virtuelle Interviews mit Untertiteln oder Gebärdensprachdolmetscher
- Räumliche Barrierefreiheit bei Vor-Ort-Interviews (z. B. rollstuhlgerechter Zugang)
- Bereitstellung eines zentralen Firmenkontakts für Barrierefreiheit

Anforderungen an Recruiting-Software

Technische Barrierefreiheit

- Kompatibilität mit Assistenz-Technologien (Screenreader, Braillezeilen, Sprachsteuerung)
- Steuerung ohne Maus (Tastatur- und Sprachsteuerung)
- Barrierefreies Design (hoher Kontrast, skalierbare Schrift, keine flackernden Inhalte)
- Eindeutige und verständliche Beschriftungen für Eingabefelder und Buttons

Alternative Darstellungsoptionen

- Unterstützung für Text-to-Speech-Funktionen
- Bereitstellung von Untertiteln und Transkripten für Video- und Audiomaterial
- Dynamische Anpassung an verschiedene Bildschirmgrößen

Funktionale Anforderungen

- Unterstützung mehrerer Bewerbungsformate (Text, Video, Audio)
- Flexible Kommunikationsmöglichkeiten (E-Mail, Telefon, Messenger-Dienste)
- AI-gestützte Auswahlverfahren dürfen Bewerbende mit Behinderungen nicht benachteiligen
- Regelmäßige Prüfung der Algorithmen auf ungewollte Diskriminierung

Schulung von HR-Teams

Schulungen zu barrierefreiem Recruiting

- Praxisworkshops zur Nutzung barrierefreier Recruiting-Software
- Reflexion und Reduzierung von unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias)

Verankerung von Inklusion in der Unternehmenskultur

- Interne Netzwerke für Diversität & Inklusion aufbauen
- Monitoring & Feedback: Regelmäßige Überprüfung der eigenen Prozesse

Vorteile eines barrierefreien Recruiting-Prozesses

- **Erweiterung des Talentpools:** Mehr qualifizierte Fachkräfte erreichen
- **Bessere Candidate Experience:** Fairer, transparenter Bewerbungsprozess
- **Stärkeres Employer Branding:** Inklusion als Wettbewerbsvorteil
- **Rechtliche Sicherheit:** Erfüllung gesetzlicher Vorgaben

➤ Weiterführende Ressourcen & Links

- [Web Content Accessibility Guidelines \(WCAG 2.1\)](#)
- [EN 301 549](#)
- [BITV 2.0](#)
- [Barrierefreiheitsstärkungsgesetz \(BFSG\)](#)
- [SoftGuide-Marktübersicht für Recruiting-Software](#)