Internal

Group Policy

Richtlinie Vielfalt, Inklusion, Chancengerechtigkeit



Veröffentlicht: 23.11.2026
Version: 2
Abteilung: Human Resources

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung 3

2 Einführung 3

2.1 Zweck des Dokuments 3

2.2 Zielgruppe des Dokuments 4

2.3 Geltungsbereich 4

2.4 Begriffsdefinitionen ..... **Error! Bookmark not defined.**

3 Richtlinie/Leitfaden 4

1 Zusammenfassung

Diese Richtlinie verankert die Selbstverpflichtung von DEKRA, über die übliche Gleichbehandlung hinauszugehen und echte Chancengerechtigkeit (Equity) zu schaffen. Ziel ist ein weltweit inklusives und barrierefreies Umfeld für alle Mitarbeitenden, Bewerbenden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie die Kundschaft.

DEKRA versteht Vielfalt als strategischen Treiber für Innovation, Sicherheit und nachhaltigen Erfolg. Die Richtlinie legt deshalb verbindliche Grundsätze fest, um systemische Barrieren abzubauen und psychologische Sicherheit in allen DEKRA Einheiten weltweit zu fördern.

2 Einführung

2.1 Zweck des Dokuments

Dieses Dokument soll unsere zentralen Grundsätze dauerhaft und verbindlich verankern, damit DEKRA zu einer durchgängig inklusiven Organisation wird.

Die heutige Arbeitswelt ist komplex, vielfältig und im Wandel, und mit ihr verändern sich auch die Erwartungen der Gesellschaft an Arbeitgeber. Wirklich inklusiv zu sein bedeutet, über die Gleichbehandlung hinauszugehen und Chancengerechtigkeit zu schaffen. Chancengerechtigkeit bedeutet, dass jede Person die Ressourcen, Möglichkeiten und Unterstützung erhält, die sie benötigt, um sich bestmöglich zu entfalten.

Wir verstehen Vielfalt als strategische Stärke und als Treiber für Innovation, Sicherheit und nachhaltigen Erfolg. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden zugehörig fühlen, sich **authentisch** einbringen und ihr volles Potenzial entfalten können.

Als globaler Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit stellen wir höchste ethische Ansprüche an unser Handeln. Respekt, psychologische Sicherheit und Fairness bilden die Grundlage unseres Miteinanders und unserer Führungskultur. Wir arbeiten aktiv daran, systemische Barrieren abzubauen. Damit sind zum Beispiel Regeln, Prozesse oder Strukturen gemeint, die manche Menschen unbeabsichtigt benachteiligen können. Wir hinterfragen bestehende Ungleichheiten und schaffen Rahmenbedingungen, die allen faire Chancen auf Erfolg ermöglichen.

Diese Richtlinie legt einen verbindlichen Rahmen fest, um:

- **chancengerechte Praktiken** in der gesamten Organisation zu fördern.
- **inklusive Führung** zu stärken, bei der Führungskräfte Verantwortung dafür übernehmen, wie alle in ihrem Team behandelt werden.
- **Barrierefreiheit und Inklusion für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten** zu stärken, einschließlich neurodivergenter Menschen, deren Denken und Wahrnehmen von gesellschaftlichen Erwartungen abweicht, zum Beispiel bei ADHS, Autismus oder Legasthenie.
- Diskriminierung, Vorurteile und Ausgrenzung in jeder Form zu verhindern.

2.2 Zielgruppe des Dokuments

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten von DEKRA sowie für alle Auftragnehmenden, Lieferantinnen und Lieferanten und Dritte, die mit oder im Namen von DEKRA arbeiten. Von allen Personen, die unter diese Richtlinie fallen, wird erwartet, dass sie deren Grundsätze einhalten und aktiv zu einer Arbeitskultur beitragen, die Respekt, Vielfalt und Inklusion fördert.

2.3 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt weltweit für alle DEKRA Einheiten sowie für sämtliche Hierarchieebenen und Funktionen. Sie bildet den verbindlichen Orientierungsrahmen für die Interaktionen und die Zusammenarbeit zwischen allen Mitarbeitenden und Führungskräften.

Wir verpflichten uns, diese Grundsätze weltweit zu verankern und ihre Umsetzung an lokale Gegebenheiten anzupassen sowie kulturell sensibel zu gestalten. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, diese Werte im Arbeitsalltag aktiv und konsequent umzusetzen.

3 DEKRAs Verständnis von Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit

In dieser Richtlinie verwenden wir die folgenden drei Begriffe wie folgt:

- Vielfalt (Diversity) beschreibt die Unterschiede zwischen Menschen.
- Inklusion (Inclusion) bedeutet, dass alle dazugehören, uneingeschränkt teilhaben können und niemand aufgrund von persönlichen Merkmalen ausgeschlossen wird.
- Chancengerechtigkeit (Equity) bedeutet, dass alle die Unterstützung erhalten, die sie für faire Chancen benötigen.

DEKRA ist eine globale Organisation, in der unterschiedliche Perspektiven, Identitäten und Lebenserfahrungen zusammenkommen. Wir schätzen sowohl sichtbare als auch nicht sichtbare Vielfalt. Dazu gehören beispielsweise unterschiedliche Denk- und Lernweisen, der sozioökonomische Hintergrund sowie individuelle Lebenserfahrungen.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt orientieren wir uns vor allem an sieben Dimensionen von Vielfalt:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Körperliche und geistige Fähigkeiten (zum Beispiel Mobilität, Seh- und Hörvermögen, chronische Erkrankungen oder psychische Gesundheit)
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Alter
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft (der familiäre und wirtschaftliche Hintergrund, aus dem eine Person stammt)

Wir orientieren uns an diesen etablierten Dimensionen, gehen aber über die Einhaltung formaler Compliance-Vorgaben hinaus. Daher verpflichten wir uns ausdrücklich zu Folgendem:

Chancengerechtigkeit statt bloßer Gleichbehandlung

Eine gleiche Behandlung führt nicht immer zu fairen Ergebnissen, da Menschen unterschiedliche Ausgangslagen und Bedürfnisse haben. Deshalb setzen wir auf Ansätze, die Barrieren abbauen und diese unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigen.

Vielfalt der Denkweisen

Menschen gehen Herausforderungen auf unterschiedliche Weise an. Manche denken eher in großen Zusammenhängen, andere im Detail. Manche arbeiten am besten mit Bildern und Grafiken, andere mit Worten. Diese unterschiedlichen Denk- und Arbeitsweisen bezeichnen wir als kognitive Stile. Sie werden von Erfahrungen, Perspektiven und individuellen Herangehensweisen an die Problemlösung geprägt. Die Vielfalt von Denkweisen ist ein wichtiger Bestandteil von Inklusion und trägt zur besseren Ideenfindung bei. Wir fördern aktiv ein offenes und flexibles Arbeitsumfeld, das diese Unterschiede wertschätzt. So können alle ihr Bestes geben, erfolgreich zusammenarbeiten und die Qualität gemeinsamer Entscheidungen verbessern. Neurodivergenz ist ein Teil dieser Vielfalt von Denkweisen. Dazu gehören jedoch auch viele andere Arten der Denkweise von Menschen.

Barrierefreiheit und Inklusion für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten

Wir gestalten Arbeitsplätze, Prozesse und Kommunikation so, dass sie von Menschen mit unterschiedlichen körperlichen, sensorischen und kognitiven Voraussetzungen genutzt werden können. **Barrierefreiheit** bedeutet mehr als Rampen und Aufzüge. Sie umfasst auch digitale Werkzeuge, Dokumente, Besprechungen und Kommunikationsformen, wie zum Beispiel screenreaderfähige Dokumente oder Untertitel in Videokonferenzen. Barrierefreiheit ist kein nachträglicher Zusatz, sondern ein grundlegendes Prinzip bei der Gestaltung unserer Arbeitswelt.

Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Diskriminierung, Ausgrenzung, Belästigung und jede andere Form respektlosen Verhaltens werden bei DEKRA nicht toleriert. Unter Diskriminierung verstehen wir jede ungerechtfertigte Benachteiligung aufgrund persönlicher Merkmale, unabhängig davon, ob diese sichtbar sind oder nicht. Weitere Informationen finden Sie in unserer Richtlinie gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing.

Wir ermutigen und unterstützen alle Mitarbeitenden, Bedenken oder Vorfälle über unser Hinweisgebersystem „Integrity Line“ zu melden. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und konsequent bearbeitet.

4 Unsere zentralen Handlungsfelder

Alle DEKRA Gesellschaften weltweit verpflichten sich, Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion im Sinne dieser Richtlinie zu verankern. Wir wissen, dass Ungleichheiten und Barrieren je nach Region und Kontext unterschiedlich erlebt werden. Deshalb verfolgen wir einen weltweit einheitlichen Ansatz, der zugleich lokale Gegebenheiten berücksichtigt. So können wir gezielt auf regionale Herausforderungen eingehen und chancengerechte Ergebnisse fördern.

Um Chancengerechtigkeit und Inklusion dauerhaft zu verankern, konzentriert sich DEKRA auf die folgenden Handlungsfelder:

4.1 Organisationskultur und inklusive Führung

Ein zentraler Baustein ist die gezielte Entwicklung von Führungskräften zu Vorbildern für Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit. Wir bekennen uns klar zu inklusiver Führung.
Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie:

- aktiv psychologische Sicherheit in ihren Teams aufbauen, sodass sich alle trauen, Bedenken und Ideen offen äußern und einbringen können;
- faire Praktiken fördern und dafür sorgen, dass alle die Unterstützung bekommen, die sie brauchen;
- ihren Führungsstil so anpassen, dass sich jedes Teammitglied zugehörig fühlt.

Damit unsere Führungskräfte diese Standards bestmöglich erfüllen können, haben wir speziell darauf ausgelegte Programme eingeführt. Wir stärken das Bewusstsein durch kontinuierliche Lernangebote, offenen Dialog und Reflexionsformate, die dazu anregen, Annahmen und Vorurteile zu hinterfragen.

4.2 Chancengerechte Prozesse entlang des gesamten Employee Lifecycles

Wir verankern Chancengerechtigkeit in allen HR- und Organisationsprozessen, beispielsweise in folgenden Bereichen:

- Rekrutierung und Einstellung
- Vergütung und Zusatzleistungen
- Leistungsbeurteilung
- Karriereentwicklung und Beförderung

Unser Ziel ist ein fairer Zugang zu Chancen und Ressourcen. Dabei berücksichtigen wir, dass unterschiedliche Menschen unterschiedliche Unterstützung benötigen können.
Ob unsere Maßnahmen wirken, überprüfen wir anhand zentraler Kennzahlen (KPIs), die wir erheben und aktiv steuern. Zusätzlich überwacht das Diversity Committee die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen.

4.3 Netzwerke und Initiativen

- **Mitarbeitendennetzwerke:** Interne Netzwerke geben Raum für Austausch und gegenseitige Unterstützung und sorgen dafür, dass vielfältige Perspektiven in der gesamten Organisation Gehör finden.

- **Globale Zusammenarbeit und Mentoring:** Mentoring- und Kooperationsangebote über Funktionen und Ländergrenzen hinweg fördern den Wissensaustausch, erweitern Perspektiven und unterstützen eine inklusive Talententwicklung.

- **Empowerment und Lernen:** Gezielte Entwicklungs- und Lernformate unterstützen die Entwicklung von Führungskompetenzen, stärken wichtige Fähigkeiten und fördern eine inklusive Haltung auf allen Ebenen der Organisation.

- **Barrierefreiheit und Inklusion:** Gezielte Maßnahmen für Barrierefreiheit und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen schaffen Bewusstsein, verbessern die strukturelle Barrierefreiheit und unterstützen Menschen mit unterschiedlichen körperlichen und neurodivergenten Bedürfnissen.

- **Sensibilisierung und Kompetenzaufbau:** Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen vermitteln zentrale Themen rund um Vielfalt und Inklusion, darunter Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und unbewusste Vorurteile. Unbewusste Vorurteile sind automatische Annahmen oder Bewertungen, die unser Handeln beeinflussen können, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Ziel ist es, Verantwortungsbewusstsein und inklusives Verhalten zu stärken.

Document Control

Responsible Department	Human Resources
Created by	Roudeina Rekik
Reviewed by	Mapi García Tubet
Manager Approval	Guido André Ruiz Höhn
Board Approval	Wolfgang Linsenmaier

Version History

Date	Version	Name of editor	What has changed?
2021-12	1.0		Ersterstellung
2026-11	2.0	Roudeina Rekik	• Der Geltungsbereich wurde ausdrücklich um Chancengerechtigkeit und Barrierefreiheit erweitert. • Rahmenkonzepte zu Neurodivergenz und zur Vielfalt der Denkweisen wurden eingeführt. • Die Richtlinie wurde von den neu bestellten Mitgliedern des Vorstands genehmigt.

DEKRA
Human Resources

23.11.2026