

Richtlinie zu Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

Version 1.0 – gültig ab April 2026 – nächste Überprüfung: 2028

1. Zweck und Geltungsbereich

Die licili UG (haftungsbeschränkt) ist überzeugt, dass unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe die Qualität unserer Arbeit verbessern. Gerade bei der Entwicklung von KI-Systemen, die menschliche Sprache interpretieren, ist Vielfalt im Team kein Selbstzweck, sondern eine Voraussetzung für Ergebnisse, die nicht systematisch verzerrt sind.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden und die Geschäftsführung sowie für alle Personalprozesse – von der Stellenausschreibung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

2. Grundsätze

- Chancengleichheit: Alle Entscheidungen über Einstellung, Vergütung, Weiterbildung, Beförderung und Beendigung beruhen ausschließlich auf Qualifikation, Leistung und Eignung
- Diskriminierungsfreiheit: Wir dulden keine Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Familienstand, Elternschaft, sozialer oder wirtschaftlicher Herkunft, Sprache oder politischer Meinung
- Inklusion: Vielfalt allein genügt nicht. Wir arbeiten daran, dass sich alle Mitarbeitenden zugehörig fühlen, gehört werden und sich einbringen können
- Gleiche Vergütung: Gleiche und gleichwertige Arbeit wird gleich vergütet

3. Aktionsplan

Wir setzen unsere Grundsätze über konkrete Maßnahmen in den folgenden Handlungsfeldern um.

3.1 Gewinnung neuer Mitarbeitender

- Geschlechtsneutrale und inklusive Formulierung aller Stellenausschreibungen
- Strukturierte Auswahlgespräche mit vorab festgelegten, anforderungsbezogenen Kriterien, um unbewusste Vorannahmen zu begrenzen
- Bewusste Ansprache unterrepräsentierter Gruppen, insbesondere in technischen Rollen
- Berücksichtigung von Quereinsteigenden und nicht-linearen Lebensläufen

3.2 Vergütung und Entwicklung

- Nachvollziehbare, an Rolle und Erfahrung ausgerichtete Vergütungssystematik
- Regelmäßige Überprüfung der Vergütung auf strukturelle Unterschiede zwischen vergleichbaren Rollen
- Gleicher Zugang zu Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Arbeitszeitmodell und Arbeitsort

3.3 Kultur und Zusammenarbeit

- Klares Bekenntnis, dass Belästigung, Herabwürdigung und Ausgrenzung in keiner Form akzeptiert werden
- Sensibilisierung der Führungskräfte für Vielfalt, unbewusste Vorannahmen und inklusive Führung
- Regelmäßige Gelegenheit für Mitarbeitende, Rückmeldung zur Zusammenarbeitskultur zu geben

3.4 Vereinbarkeit und Barrierefreiheit

- Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und ortsflexibles Arbeiten stehen allen Rollen offen
- Rücksichtnahme auf Sorgeverantwortung bei der Terminlegung
- Bereitstellung erforderlicher Hilfsmittel und Anpassungen für Mitarbeitende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

3.5 Produktverantwortung

- Berücksichtigung möglicher Verzerrungen bei Entwicklung, Training und Validierung unserer KI-Modelle
- Transparente Qualitätsindikatoren, die eine Überprüfung der Analyseergebnisse durch die Anwender ermöglichen

4. Verantwortlichkeiten und Beschwerdeweg

Die Verantwortung für diese Richtlinie liegt bei der Geschäftsführung. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, sie in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

Mitarbeitende, die Diskriminierung oder Belästigung erleben oder beobachten, können sich an die Geschäftsführung oder vertraulich an unseren externen Datenschutzbeauftragten (secjur GmbH, dsb@secjur.com) wenden. Meldungen werden vertraulich behandelt; den Meldenden entstehen keine Nachteile. Jeder Hinweis wird geprüft und die Bearbeitung dokumentiert.

5. Messung und Überprüfung

- Jährliche Betrachtung der Zusammensetzung der Belegschaft, soweit datenschutzrechtlich zulässig und freiwillig erhoben
- Jährliche Überprüfung der Vergütungsstruktur auf strukturelle Unterschiede
- Überprüfung dieser Richtlinie mindestens alle zwei Jahre

Diese Richtlinie wird allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und ist unter <https://support.licili.de/vielfalt-gleichstellung-inklusion> öffentlich einsehbar.

Freigabe

Diese Richtlinie wurde von der Geschäftsführung der licili UG (haftungsbeschränkt) beschlossen und in Kraft gesetzt.

Göppingen, den 15.04.2026

Lukas Kauderer, Geschäftsführer