

Silke Georgi

Inklusive Personalgewinnung

Artikel 27 der UN-BRK beschreibt das Recht von Menschen mit Behinderung auf gleichberechtigte Arbeit. Fünfzehn Jahre nach Ratifizierung der Konvention ist Deutschland aber noch weit entfernt von einem inklusiven Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderung sind öfter und länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderungen. Bewusste und unbewusste Vorurteile, getrennte Lebenswelten, Berührungsängste und eine komplizierte Bürokratie tragen alle dazu bei, dass etwa 165 000 Menschen mit Behinderung in Deutschland arbeitslos sind. Das bedeutet, dass eine große Gruppe von potentiellen Arbeitnehmer*innen, mit vielfältigen Talenten und Fähigkeiten, vergessen und ausgeschlossen wird. Der Arbeitswelt geht dadurch eine große Ressource verloren. Das können sich Arbeitgeber*innen – und unsere Gesellschaft – in Zeiten des Fachkräftemangels nicht erlauben. Dieser Artikel zeigt, dass eine inklusive Personalgewinnung nicht kompliziert sein muss. Unternehmen müssen aber offen sein für individuelle und kreative Lösungen, damit sich etwas wirklich verändern kann. Im Endeffekt ist der Weg zur Inklusion für Alle von Vorteil. Denn eine inklusive Arbeitswelt kommt allen Mitarbeitenden zugute, egal ob sie eine Behinderung haben oder (noch) nicht.

Die Ausgangssituation

Nur 47,8 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Deutschland im Alter von 15 bis 65 Jahren waren 2021 erwerbstätig, im Vergleich zu 75,6 Prozent der gleichen Altersgruppe in der Gesamtbevölkerung (Bundesagentur für Arbeit 2023, 7). Diese Situation sollte eigentlich durch den § 154 des SGB IX verhindert werden. Demnach sind Arbeitgeber*innen, die mindestens 20 Personen beschäftigen, verpflichtet, 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Trotz dieses Gesetzes beschäftigen etwa 26 Prozent der Unternehmen in Deutschland, die der Beschäftigungspflicht unterliegen, immer noch keine einzige Person mit einer Schwerbehinderung (Bundesagentur für Arbeit 2023, 10).

Nur etwa 3 Prozent von Behinderungen sind angeboren oder treten im ersten Lebensjahr auf. Die meisten schwerbehinderten Menschen erwerben im Laufe ihres Lebens ihre Behinderung, zum Beispiel durch einen Unfall oder eine Krankheit. (Statistisches Bundesamt 2022). Sie haben davor den üblichen Bildungsweg beschritten, haben Berufserfahrung und sind meist in gleichem Maße qualifiziert wie nicht-behinderte Menschen. Die Arbeitslosenstatistik zeigt aber, dass schwerbehinderte Arbeitslose länger arbeitslos sind, obwohl sie im Durchschnitt höher qualifiziert sind als nicht-schwerbehinderte Arbeitslose. Im Jahr 2022 hatten 54 Prozent der schwerbehin-

derten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen waren es nur 43 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2023, 13).

Gleichzeitig ist unter den Menschen, die seit einem jungen Alter behindert sind, der Anteil derer, die keinen allgemeinen Schulabschluss haben, recht hoch. So hatten im Jahr 2019 16 Prozent von ihnen im Alter von 25 bis 44 Jahren keinen allgemeinen Schulabschluss (Statistisches Bundesamt 2021). Bei Menschen ohne Behinderung lag dieser Anteil bei nur 4 Prozent. Diese Menschen haben wenig Chancen auf einen Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ihnen bleibt meist nur den Weg in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), wo sie für durchschnittlich 1,35 Euro die Stunde arbeiten.

Tiefverankerte Vorurteile, Berührungsängste, Bürokratie und strukturelle Diskriminierung haben zur Folge, dass in Deutschland etwa 165 000 Menschen mit Behinderung arbeitslos sind. Viele andere sind chronisch unterbeschäftigt oder befinden sich in prekären Arbeitsverhältnissen. Wenn Menschen mit Behinderung jedoch das bekommen, was sie brauchen, um gut arbeiten zu können, können sie genauso produktiv, kreativ und leistungsfähig sein wie Menschen ohne Behinderung. Da sie sich ihrer erschwerten Arbeitsplatzsuche bewusst sind, zeigen sie oft überdurchschnittliches Engagement, Loyalität und Leistungsbereitschaft, wenn sie einmal eine gute Arbeitsstelle gefunden haben. Aber was muss passieren, damit sie diese gute Arbeitsstelle, zum Beispiel in einer Bibliothek, bekommen können?

Vorurteile erkennen und reflektieren

Da Menschen mit und ohne Behinderungen in Deutschland meistens in unterschiedlichen Lebenswelten lernen, arbeiten und leben, lernen sie sich selten richtig kennen. Das hat zur Folge, dass Vorurteile und Berührungsängste gegenüber Menschen mit Behinderungen entstehen und im Laufe des Lebens verfestigt werden.

Der erste Schritt zu einer inklusiven Personalgewinnung ist daher die Auseinandersetzung mit den eigenen bewussten und unbewussten Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung. Zum Beispiel assoziieren viele Menschen unbewusst eine kräftige Stimme oder Körpergröße mit Führungsqualitäten. Die Konsequenz davon ist, dass Personen, die zum Beispiel stottern oder kleinwüchsig sind, schnell „vom Gefühl her“ als nicht geeignet für eine Führungsrolle beurteilt werden. Sie werden auch oft als sympathisch und lebensfroh, aber wenig kompetent wahrgenommen. Ihnen wird, ohne konkrete Anhaltspunkte, nicht die gleiche Leistungsfähigkeit wie Menschen ohne Behinderung zugetraut. Denn Behinderung wird oft intuitiv und pauschal mit Krankheit und Schwäche assoziiert. Gerade weil diese Vorurteile meist unbewusst sind und sich oft nur als diffuses Bauchgefühl oder ein unbegründetes Unbehagen äußern, müssen sie aktiv identifiziert, reflektiert und durch Schulungen und Trainings abgebaut werden.

Um gleich zu Beginn mit einem hartnäckigen Vorurteil gegen die Einstellung von Menschen mit Behinderung aufzuräumen: Sie sind, entgegen weitläufiger Meinung,

nicht unkündbar aufgrund ihres Schwerbehindertenstatus. Für sie gilt allerdings die besondere Voraussetzung, dass das Integrationsamt der Kündigung zustimmen muss. Das Integrationsamt prüft, ob die Kündigung aufgrund der Behinderung geschieht. Wenn das der Fall ist und die Anpassungen, die erforderlich sind, um die Person in Arbeit zu halten, zumutbar sind für den oder die Arbeitgeber*in, stimmt das Integrationsamt der Kündigung nicht zu. Hat die Kündigung jedoch nichts mit der Behinderung zu tun, gelten die üblichen rechtlichen Kündigungsregeln. Dennoch sitzt die Überzeugung, dass man Mitarbeitende mit Behinderung bis zur Rente nicht mehr „los“ wird, egal wie sie ihre Arbeit machen, fest in den Köpfen von vielen Menschen, auch Personalverantwortlichen.

Ein inklusiver Anfang muss nicht schwierig sein

Bei den meisten Arbeitgeber*innen ist die Bedeutung einer vielfältigen Belegschaft mittlerweile unbestritten. Vielerorts wird eine Menge getan, um diverseres Personal zu gewinnen. Aber Menschen mit dem Vielfaltsmerkmal „Behinderung“ werden noch viel zu selten als Zielgruppe für die Personalgewinnung wahrgenommen. Denn der Fokus bei Menschen mit einer Behinderung ist oft auf das Defizitäre gerichtet, also auf das, was Bewerber*innen aufgrund ihrer Behinderung vermeintlich *nicht* können. Die Fähigkeiten, Potenziale und wertvollen Perspektiven von Bewerbenden mit Behinderung werden dann gar nicht erst wahrgenommen.

Um das zu ändern und Inklusion am Arbeitsplatz wirkungsvoll umzusetzen, müssen Einstellungen, Systeme und Prozesse verändert werden. Daher muss das Thema Inklusion zur Chef*insache gemacht werden und darf nicht nur bei Personalverantwortlichen oder Inklusions- und Diversitybeauftragten liegen.

Talente gibt es überall, aber sie befinden sich nicht immer entlang der üblichen, oft fest eingefahrenen Wege des Recruiting-Prozesses. Um diese unentdeckten Talente für ein Unternehmen zu finden, müssen sich Entscheidungsträger*innen zunächst folgende Fragen stellen:

- Warum bewerben sich Menschen mit Behinderung bei uns und warum nicht?
- Suchen wir aktiv und gezielt nach Bewerber*innen mit Behinderungen?
- Gibt es im Auswahlprozess Ausschlusskriterien, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen?
- Werden Mitarbeitende mit Behinderung ausreichend unterstützt und gefördert?

Um den Weg zur inklusiven Personalgewinnung gut zu gestalten, ist es empfehlenswert, regelmäßig mit Initiativen und Projekten in Kontakt zu sein, die Menschen mit Behinderung dabei unterstützen, inklusiv auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Einige Beispiele von solchen Organisationen sind:

- myAbility: Ein Social-Enterprise, das Arbeitgeber*innen auf dem Weg zu einer inklusiven Unternehmenskultur begleitet.¹
- iXNet: Digitales Angebot der Bundesagentur für Arbeit für schwerbehinderte Akademiker*innen.²
- Access – Inklusion im Arbeitsleben: Ermöglicht seit über 20 Jahren berufliche Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt.³
- Berufsbildungswerke: Bilden junge Menschen mit Behinderungen an über 50 Standorten bundesweit aus.⁴
- Inklupreneur: Ein Projekt, dass Arbeitgebende, die Menschen mit Behinderung einstellen möchten, berät und unterstützt.⁵
- Hamburger Arbeitsassistenz: Fachdienst zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes.⁶
- Andere Leistungsanbieter: Ein Angebot der Eingliederungshilfe und eine inklusivere Alternative zu den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.⁷

Stellenausschreibungen inklusiv gestalten

In Zeiten des Internets suchen die meisten Menschen mit Behinderung dort Jobs, wo auch Bewerber*innen ohne Behinderung sie suchen; d. h. auf allen gängigen Jobplattformen. Aber auch spezielle, auf Menschen mit Behinderung gerichtete Plattformen wie myability.jobs, bieten eine Möglichkeit behinderte Bewerber*innen gezielt zu finden.

Viele behinderte Menschen ziehen ausgeschriebene Stellen für sich gar nicht in Betracht, wenn nicht explizit erwähnt wird, dass das Unternehmen auch Menschen mit Behinderungen sucht. Deshalb ist es wichtig, Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass sich Menschen mit Behinderungen angesprochen fühlen. Zum Beispiel, indem darauf hingewiesen wird, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung ausdrücklich erwünscht sind. Vorsicht ist geboten bei dem Standardsatz, „Bei gleicher Eignung werden behinderte Menschen bevorzugt“, der von vielen aus der Zielgruppe eher als Floskel wahrgenommen wird. Individuelle, auf das Unternehmen zugeschnittene, Formulierungen wirken authentischer und glaubhafter. Beim regelmäßigen Lesen von Stellenausschreibungen von Unternehmen und Organisationen, die Inklusion ernst

¹ myAbility: <https://www.myability.org> (05.07.2024).

² iXNet: <https://ixnet-projekt.de> (05.07.2024).

³ Access – Inklusion im Arbeitsleben: <https://www.access-inklusion.de> (05.07.2024).

⁴ Berufsbildungswerke: <https://www.bagbbw.de> (05.07.2024).

⁵ Inklupreneur: <https://inklupreneur.de> (05.07.2024).

⁶ Hamburger Arbeitsassistenz: <https://www.hamburger-arbeitsassistenz.de> (05.07.2024).

⁷ Angebot der Eingliederungshilfe <https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg> (05.07.2024).

nehmen, findet man viele ansprechende, kreative und willkommen heißende Formulierungen, die die eigenen Texte inspirieren können. Einige Anregungen sind zum Beispiel in den Stellenausschreibungen der am Projekt „Inklupreneur“⁸ teilnehmenden Unternehmen zu finden.

Um sicher zu stellen, dass sich Menschen mit Behinderung auf freie Stellen bewerben, ist es wichtig, die Tätigkeiten des konkreten Jobs und die dafür notwendigen Kompetenzen so genau wie möglich zu beschreiben. Oft werden in Stellenausschreibungen eine Vielzahl von Fähigkeiten verlangt, die für den konkreten Job gar nicht wichtig sind, die aber eine ganze Reihe von Bewerber*innen ausschließen. Nicht alle Jobs brauchen jemand, der oder die gleichermaßen „stressbeständig, flexibel, spontan, kundenorientiert und teamfähig“ ist. Trotzdem sind das häufig Standardformulierungen, die immer wieder unreflektiert genutzt werden. Es versteht sich von selbst, dass jegliche Formulierungen zu vermeiden sind, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Benachteiligungsverbot des Schwerbehindertenrechts (§ 164 SGB IX) verstößen.

Eine Möglichkeit, die noch erwähnenswert ist, ist zu schauen, ob neue Stellenprofile in der Bibliothek speziell für Menschen mit Lernschwierigkeiten geschaffen werden können. Beim sogenannten Jobcarving werden einfache oder routinemäßige Tätigkeiten aus anderen, schon vorhandenen Stellenprofilen „geschnitten“ (engl. *carve*). Die gebündelten Tätigkeiten können dann eine neue Stelle für einen Menschen mit Lernschwierigkeiten ergeben. Gleichzeitig werden andere Fachkräfte dadurch entlastet. Eine ausführliche Beschreibung der Job Carving Methode gibt es auf der Website von JOBinklusive (JOBinklusive 2021).

Menschen mit Behinderung müssen das Bibliotheksgebäude, ihre Arbeitsstätte aber auch Sanitäranlagen und andere Bereiche problemlos erreichen können. Deshalb ist es wichtig in Stellenausschreibungen auch Angaben zur Barrierefreiheit zu machen:

- Hat das Unternehmen einen Aufzug, Rampen, breite Flure, Türöffner?
- Gibt es eine barrierefreie Toilette?
- Was ist das Unternehmen bereit zu verbessern in Sachen Barrierefreiheit?
- Wird eine barrierefreie Software benutzt?
- Sind die Arbeitszeiten flexibel?
- Gibt es eine Home-Office Regelung?

Auch andere Aspekte, wie Licht und Akustik können für Menschen mit Behinderungen wichtig sein. Da individuelle Behinderungen so unterschiedlich sind, ist es unmöglich, alle Aspekte der Barrierefreiheit in einer Stellenausschreibung anzusprechen. Deshalb ist es wichtig, in der Stellenausschreibung eine konkrete Ansprechperson zu nennen, die für Fragen zu Inklusion und Barrierefreiheit zur Verfügung steht und Bewerber*innen bei Schwierigkeiten unterstützt.

⁸ Inklupreneur Stellenprofile: <https://inklupreneur.de/stellenprofile> (05.07.2024).

Die Bildsprache, die auf der Website und in Materialien benutzt wird, beeinflusst auch, ob sich Arbeitsuchende mit Behinderungen angesprochen fühlen. Mit Fotos lässt sich zeigen, wie Inklusion in der Bibliothek bereits gelebt wird. Nutzen Sie Bilder, in denen behinderte Menschen aktiv statt passiv gezeigt werden. Fotos sollten authentische Situationen und Models mit Behinderungen zeigen. Viel zu oft werden noch Fotos genutzt, wo ein Model ohne Behinderung eine Person mit Behinderung darstellt. Beispiele von Bildern, die Menschen mit Behinderungen auf Augenhöhe und in echten Situationen zeigen, sind in der Fotodatenbank Gesellschaftsbilder⁹ zu finden.

Auch wenn die Stellenausschreibungen einladend formuliert und bebildert sind, kann die Bewerbung von behinderten Menschen an digitalen Barrieren scheitern. Wichtig ist es, Jobs auf barrierefreien Plattformen zu veröffentlichen. Die eigene Internetseite mit Stellenausschreibungen, und die eventuell dazugehörigen PDFs, sollten auch zugänglich sind.

Den Bewerbungsprozess inklusiv gestalten

Viele gut qualifizierte Menschen mit Behinderung berichten, dass sie sich zwar regelmäßig auf Stellen bewerben, doch nie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Gleichzeitig berichten Personalier*innen, dass keine behinderten Personen bei ihnen in die engere Auswahl kommen. Um zu verstehen, warum das so ist, ist es wichtig, die Recruiting-Prozesse intern genau zu überprüfen. Gibt es dort zum Beispiel Hürden, die Menschen mit Behinderungen aufgrund von Lücken im Lebenslauf ausschließen? Es ist nicht ungewöhnlich, dass behinderte Menschen aufgrund von Reha-Maßnahmen oder einer Krankheit eine längere Zeit nicht arbeiten konnten oder ihr Studium nicht in der Regelstudienzeit abgeschlossen haben. Der Grund für solche Lücken im Lebenslauf sind meistens nicht direkt ersichtlich und oft ein Ausschlusskriterium im Bewerbungsprozess. Dadurch bekommen viele Menschen mit Behinderungen nicht die Chance sich in einem Bewerbungsgespräch zu beweisen. Gleichzeitig lassen sich Unternehmen damit möglicherweise eine*n Mitarbeiter*in mit viel Durchhaltevermögen und Zielstrebigkeit – wichtigen Soft Skills in jedem Job – entgehen.

Rechtschreibfehler in Bewerbungen gelten oft als absolutes No-Go. Doch was ist, wenn die Person eine Leserechtschreibschwäche hat und sie sonst qualifiziert ist? Nicht jede Stelle erfordert perfekte Rechtschreibfähigkeiten. Wenn nicht starr an Abschlüssen oder bestimmten Qualifizierungen als Voraussetzung für eine Stelle festgehalten wird, ist viel möglich. Wichtig ist, einen offenen Umgang und Möglichkeiten der Kompensation zu entwickeln. Es ist also sinnvoll, unter bestimmten Umständen eine Ausnahme zu machen und nicht an rigiden Einstellungskriterien festzuhalten. Dafür ist es ratsam, sich mit Behinderungen, deren Barrieren und Unterstützungsmöglichkeiten

⁹ Gesellschaftsbilder: www.gesellschaftsbilder.de (05.07.2024).

auseinanderzusetzen. Entwickeln Sie Prozesse, unter welchen Umständen Ausnahmen zu Einstellungskriterien in Betracht kommen.

Auch neue Bewerbungsformate, die nicht streng an einem Bewerbungsschreiben, einen konventionellen Lebenslauf oder dem traditionellen Vorstellungsgespräch festhalten, können die Hürden für Menschen mit Behinderung senken. Videoformate oder Arbeitsproben können in manchen Fällen eine gute Alternative sein.

Das Bewerbungsgespräch

Wenn es zu einem Bewerbungsgespräch mit einem Menschen mit Behinderung kommt, muss an verschiedene Aspekte der Barrierefreiheit gedacht werden:

- Ist der Raum mit dem Rollstuhl erreichbar?
- Stellen Pflanzen oder Möbel eine Barriere dar für eine blinde Person?
- Braucht es Gebärdensprachdolmetschung für eine gehörlose Person?
- Kann die Person am Empfang oder an der Bushaltestelle abgeholt werden?

Zur Barrierefreiheit gehört auch die Gestaltung des Bewerbungsgesprächs. Die typische Situation eines Bewerbungsgesprächs ruft bei den meisten Menschen Stress hervor. Aber für Personen, die schon länger ohne Arbeit sind, die traumatisierende Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, die immer wieder Absagen erhalten haben und die oft nur pro forma zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden, ist diese Situation besonders gravierend. Das ist dann nicht der ideale Rahmen, um sich von der besten Seite zu zeigen. Die Person, die das Gespräch führt, sieht dann auch nicht die Person vor sich, die sie sehen will, sondern jemanden, der oder die gerade einen besonders hohen Stresspegel zu bewältigen hat. Es ist wichtig, dass Personalverantwortliche sich dessen bewusst sind und alles tun, um ein angenehmes, stressarmes Gesprächsklima zu schaffen.

Einen Blick darauf, wie Bewerbungsprozesse zum Beispiel für Autist*innen inklusiv gestaltet werden können, gibt die Jobcoachin Magdalena Rümenap in *Wie Unternehmen Autist*innen eine barrierefreie Bewerbung ermöglichen können* (Rümenap 2020).

Gehaltsverhandlung

Eine offene, faire, nachvollziehbare Gehaltsstruktur ist für alle Arbeitnehmende wichtig. Für Personen, die große Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine passende Stelle zu finden, ist sie besonders wichtig. Denn wenn die Aussichten, anderswo eine Arbeit zu finden, schlecht sind, sind Bewerbende mit Behinderung schneller bereit, einen niedrigeren Lohn zu akzeptieren als Personen, die mit anderen Vorbedingungen in die Gehaltsverhandlung kommen. Frauen mit Behinderungen sind

besonders benachteiligt, wenn es um ihre Gehälter geht, denn sie sind aufgrund ihrer Behinderung und ihres Geschlechts doppelt betroffen von Lohndiskriminierung (Aktion Mensch 2021, 32). Diese „Lücke“ zwischen den Gehältern von Frauen und Männern und Menschen mit und ohne Behinderung ist in Deutschland besonders deutlich. Die Diskriminierung setzt sich dann lebenslang fort, denn Personen, die im Arbeitsleben weniger verdienen, erhalten später eine niedrigere Rente als Personen, die nicht von Lohndiskriminierung betroffen sind. Da für Menschen mit Behinderung das Betriebsklima oft wichtiger ist als die Bezahlung, nutzen manche Arbeitgeber*innen diese Tatsache aus, um Arbeitnehmende mit Behinderung schlechter zu bezahlen.

Ein Klima schaffen, das alle einschließt

Wenn ein Mensch mit Behinderung eingestellt worden ist, müssen die Bemühungen um Inklusion weitergehen. Das Klima und die Offenheit der Kolleg*innen sind oft ausschlaggebender für den beruflichen Erfolg von Menschen mit Behinderung als der Job an sich. Um das richtige Klima zu schaffen, müssen die zukünftigen Kolleg*innen mit ihren unbewussten Vorurteilen und Berührungsängsten auch geschult und begleitet werden.

Berührungsängste sind anfangs normal. Menschen mit Behinderung sind dies häufig gewohnt und haben eigene Strategien im Umgang damit entwickelt. In der Regel geben sie daher vorab Auskunft darüber, was sie sich von den Kolleg*innen wünschen oder von ihnen brauchen. Deshalb sollten Menschen mit Behinderungen sich selbst vorstellen und ggf. benötigte Handreichungen oder Begleitung, Unterstützung bei Wegen im Unternehmen, den Umgang mit Persönlicher Assistenz usw. benennen. Gleichzeitig ist es wichtig, gut zuzuhören, was die Kolleg*innen ohne Behinderung bewegt, und sich Strategien zu überlegen, wie Bedenken und Ängste abgebaut werden können. Je positiver und gelassener die Führungsebene der Anstellung einer behinderten Person gegenübersteht, umso mehr überträgt sich das auf das gesamte Team.

Oft muss der Arbeitsplatz noch barrierefrei eingerichtet oder andere Dinge organisiert werden. Wenn eine zusätzliche Finanzierung oder Unterstützung bei einer Behörde benötigt wird, kann es einige Zeit dauern, bis die Bewilligung vorliegt. Es lohnt sich, diesen Weg gemeinsam mit dem behinderten Menschen zu gehen. Dabei ist es wichtig, am Ball zu bleiben und als Unternehmen regelmäßig bei den Behörden nachzufragen. Oft werden für die Beantragung solcher Gelder oder Hilfsmittel bestimmte Dokumente gebraucht, die der*dem behinderten Mitarbeiter*in zügig zur Verfügung gestellt werden sollten. Denn im schlimmsten Fall ist die Person nicht voll einsatzfähig, bis alles mit den Behörden geregelt ist.

Die Bürokratie

Da die Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten, die Menschen mit Behinderung erhalten können, sehr vielfältig sind und die Verantwortung bei unterschiedlichen Trägern und Ämtern liegt, ist der Prozess für viele Arbeitgeber*innen sehr unübersichtlich. Darum wurden die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ins Leben gerufen, um eine Lotsenfunktion für Arbeitgebende, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen, einzunehmen. Die EAA unterstützen Arbeitgeber*innen bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen.

Schlusswort

Der Weg zur inklusiven Personalgewinnung wird nicht immer gradlinig sein. Festgefahrenen Strukturen, Vorurteile, Berührungsängste und Barrieren können den Prozess erschweren. Und manchmal wird die Zusammenarbeit mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin mit Behinderung nicht funktionieren. Genauso wie das auch mit Mitarbeitenden ohne Behinderung geschehen kann. Wichtig ist, dass diese, vielleicht negative, Erfahrung nicht pauschal auf alle Menschen mit Behinderung übertragen wird. Die Erfahrung zeigt, dass die Einstellung der ersten Person mit Behinderung die größte Herausforderung ist. Bei den darauffolgenden Einstellungen wird es immer einfacher und routinemäßiger. Und wenn Inklusion in der Arbeitswelt die neue Normalität geworden ist, profitieren alle davon.

Autorin

Silke Georgi ist Juristin und Leiterin des bundesweiten Mentoring Programms VerAplus, das Auszubildenden ehrenamtliche Mentor*innen im Ruhestand zur Seite stellt. Zuvor war sie fünf Jahre lang Projektleiterin von JOBinklusive bei Sozialhelden e. V. JOBinklusive hat das Ziel, zusammen mit anderen Stakeholdern mehr Menschen mit Behinderung eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Literatur und Quellen

Aktion Mensch e. V. (o. J.): Arbeitsplätze barrierefrei gestalten. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen/barrierefreie-arbeitsplaetze> (27.05.2024)

Aktion Mensch e. V. (2021): Situation von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf> (27.05.2024)

- Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeitsmarktsituation Schwerbehinderter Menschen 2022. (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2023). <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2022.pdf> (27.05.2024)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o. J.): Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Beratungsstellen inklusiver Arbeitsmarkt. <https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/> (27.05.2024)
- Deutsche Blinden und Sehbehinderten Verband e. V. (DBSV): Informationen zu Barrierefreiheit. <https://www.dbsv.org/barrierefreiheit.html> (27.05.2024)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (o. J.): Barrierefreie Arbeitsgestaltung: wahrnehmen – erkennen – erreichen – nutzen. <https://www.dguv.de/barrierefrei/grundlagen/index.jsp> (27.05.2024)
- Inklupreneur: Stellenprofile. <https://inklupreneur.de/stellenprofile> (27.05.2024)
- JOBInklusive (2021): Jobcarving: Stellenprofile neu denken. <https://jobinklusive.org/2021/06/01/jobcarving> (27.05.2024)
- Rehadat Statistik: Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen 2021. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaeftigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/> (27.05.2024)
- Rümenap, Magdalena (2020): Wie Unternehmen Autist*innen eine barrierefreie Bewerbung ermöglichen können. https://jobinklusive.org/2020/12/10/barrierefreie-bewerbung/#:~:text=F%20ProzentC3%20ProzentBCr%20Prozent20Autist*innen%20Prozent20hat%20Prozent20das,ist%20Prozent20fast%20Prozent20jede*r%20Prozent20zweite (27.05.2024)
- Statistisches Bundesamt (2021): Pressemitteilung: Zahl der Woche vom 18. Mai 2021. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html (27.05.2024)
- Statistisches Bundesamt (2022): Pressemitteilung: Zahl der Woche 22. Juni 2022. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html (27.05.2024)
- Winch, Gil (2022): Winning with Underdogs: How hiring the least likely candidates can spark creativity, improve service and boost profits for your business. New York: McGraw Hill