



InklusionsGuides

Handbuch: Inklusive Arbeitswelt



InklusionsGuides

Handbuch: Inklusive Arbeitswelt

Veröffentlicht: 2025

Inhaltsverzeichnis



Einstieg

1.1 Vorwort:	
Hildegardis-Verein	11
1.2 Grußwort:	
Aktion Mensch	14
1.3 Grußwort:	
BNP Paribas Stiftung	16
1.4 Einleitung:	
Handbuch: Inklusive Arbeitswelt	19
1.5 Projektvorstellung:	
InklusionsGuides –	
Wie Frauen mit Behinderung	
Wandel gestalten	22
1.6 Artikel:	
Begegnung als Antrieb	26
1.7 Artikel:	
Wording oder	
„Was darf man eigentlich	
noch sagen?“	30

Praxisbeispiele

2.1 Brandschutz für Menschen mit Behinderung	
Adecco	
Personaldienstleistungen GmbH	38
2.2 Inklusion ist persönlich!	
Tools für den Berufsalltag	
BNP Paribas Deutschland	43
2.3 Workshop Selbstfürsorge –	
InklusionsGuides meet Mentees	
Institut für Arbeitsmarkt- und	
Berufsforschung	46
2.4 Stellenausschreibungen für	
alle Zielgruppen ansprechend	
gestalten	
Polizei Bonn	52
2.5 Unconscious Bias	
und psychische Behinderungen	
SoVD Niedersachsen	56

02

2.6 Teilhabe als ganzheitlicher Ansatz – Erkenntnisse aus der Arbeit mit den Guides Stadt Bonn	60
2.7 Besuch auf dem Bergfest – Tipps für barrierefreie Veranstaltungsplanung Universität Bonn	66
2.8 Eine Karriereseite für alle – Saarbrücken wir haben ein Problem: Wo bleiben die Fach- kräfte mit Schwerbehinderung? Universität des Saarlandes	72
2.9 Vielfalt sichtbar machen – Bildsprache und Wording SV Werder Bremen	78
2.10 Relevant, inklusiv, authentisch – Beispiel einer Stellenausschreibung Hildegardis-Verein	82



03

Unconscious bias

3.1 Hauptsache gesund? Die verborgene Diskriminierung, die wir alle in uns tragen	88
3.2 Unsichtbare Behinderungen – Eine oft übersehene Realität	94
3.3 Psychische Behinderungen im Arbeitskontext – Kognitive Verzerrungen und deren Auswirkungen	98

Inhaltsverzeichnis



04

Sensibilisierung

- 4.1 Sensibilisierung in der Arbeitswelt** 106
- 4.2 Allyship und Aktivismus** – Wer ist zuständig für Sensibilisierung? 112
- 4.3 Mit Offenheit und Kompetenz durchs Berufsleben** – Wie ich als blinde Arbeitnehmerin meine Kolleg*innen überzeugen kann 118
- 4.4 Inklusive Workshops erfolgreich gestalten** – Eine Anleitung in sechs Schritten 122



05

Bewerbungsprozess

- 5.1 Chancengleichheit von Beginn an** – Erfolgsfaktoren für inklusive Bewerbungsprozesse 130
- 5.2 Auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt** – Bewerbungsstrategien für Menschen mit Behinderung 132
- 5.3 Inklusion im Recruiting** – Strategien für Unternehmen 136



06

Barrierefreiheit

6.1 Mehr als Fahrstühle und Rampen – Bedarfsgerechte Barrierefreiheit	144
6.2 Arbeitszeitmodelle – Individualität, Bedarfsorientierung und Mitbestimmung	146
6.3 Digitale Barrierefreiheit – Lösungen für eine inklusive Zukunft	152
6.4 Hybride Veranstaltungen – Zwischen Präsenz und Digitalem	158
6.5 Vorurteile, Klischees und Missverständnisse	164



07

Ausblick

7.1 >>> Handlungsempfehlungen <<<	176
7.2 Schlusswort: Dank, Ausblick und Motivation	180
Impressum und Bildnachweise	182



Einstieg

Im Einstiegs-Kapitel wird die Geschichte des Hildegardis-Vereins vorgestellt: Wie entwickelten sich die Schwerpunkte Inklusion und Stärkenorientierung? Diese und weitere Fragen werden mit dem Vorwort, der Einleitung, der Projektvorstellung und den Grußworten der Aktion Mensch und der BNP Paribas Stiftung beantwortet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Entstehung des Projektes InklusionsGuides und seiner inhaltlichen Ausrichtung. Es folgen Texte zu Begegnung als Antrieb für Inklusion sowie zur Bedeutung von Wortwahl und Sprache rund um Behinderung.



Vorwort: Hildegardis-Verein



Hannah Schepers

Dr. Hannah Schepers
stellvertretende Vorsitzende
Hildegardis-Verein

„Wer an sich selbst glaubt, ist frei.“ Dieser Satz stammt von der Unternehmerin Margarete Steiff, die ihn Anfang des 20. Jahrhunderts anderen Menschen mit auf den Weg gegeben hat. Trotz seines Alters passt der Ausspruch heute noch gut zum Hildegardis-Verein und unserem Projekt InklusionsGuides.

Wenn man Steiff hört, denken viele an die berühmten Plüschbären, die das Unternehmen herstellt – und weniger an einen katholischen Verein. Margarete Steiff war aber auch eine Unternehmerin, die das Thema Inklusion gelebt und vorangetrieben hat. Sie hat selbst aufgrund einer Erkrankung an Kinderlähmung einen Rollstuhl genutzt. Sie wollte zur Schule gehen, sie wollte eine Ausbildung machen. Letztlich ist es ihr gelungen, ein sehr erfolgreiches Unternehmen zu gründen. Und das in einer Zeit, in der dies für eine Frau mit Behinderung sehr ungewöhnlich war und mit vielen Barrieren

verbunden. Gleichzeitig hat sie das Thema offensiv vorangetrieben: In ihrem Unternehmen haben Menschen mit und ohne Behinderung gearbeitet – in der damaligen Zeit war dies noch weniger eine Selbstverständlichkeit als heute.

Deshalb war die Botschaft ihres Satzes „Wer an sich selbst glaubt, ist frei“ damals auch so stark: Er ermutigt, die eigenen Stärken und Kompetenzen zu fokussieren und auszuleben. Hier trifft sich die Botschaft Steiffs mit den Zielen des Hildegardis-Vereins (HV). Denn der HV eröffnet Frauen auf innovative Weise Chancen, ihren individuellen und persönlichen Weg zu gehen. Der HV existiert als katholisch geprägter Verein seit über 100 Jahren und setzt sich für die Bildungsförderung von Frauen ein. Wir verstehen Bildungsförderung dabei als Biografieförderung. Wir haben das Verständnis, dass jeder Mensch als Person und Persönlichkeit einzigartig ist, eigene Interessen und Talente hat. Und genau dieser Individualität möchten wir Möglichkeiten geben, sich zu entfalten – immer wieder neu und ein Leben lang. Dazu konzipieren wir unter anderem Inklusionsprojekte, in denen wir Menschen mit und ohne Behinderung zusammenbringen. Gemäß unserem Anspruch möchten wir damit Menschen mit Behinderung begleiten, die nächsten Schritte auf ihrem Bildungs- oder Berufsweg zu gehen.

Neben der individuellen Unterstützungsebene nehmen wir immer auch die gesamtgesellschaftliche Dimension in den Blick. Wir setzen uns dafür ein, die Rahmenbedingungen für ein inklusives Miteinander in der Gesellschaft und Arbeitswelt zu stärken. Wir möchten das große Potenzial von Inklusion deutlich machen und dazu einladen, es zu nutzen.

Der Hildegardis-Verein beschäftigt sich seit 2006 mit dem Thema Inklusion. Wir hatten durch Erfahrungen und Berichte von verschiedenen Frauen miterlebt, dass junge Frauen mit Behinderung auf ihrem Bildungs- und Berufsweg vor besonderen Hürden stehen. Immer wieder wurde deutlich, dass der Glaube an sich selbst nicht immer ausreicht und Menschen durch die Erfahrung von Diskriminierung und Barrieren nicht alle die gleichen Zugangsvoraussetzungen und Startbedingungen erleben. Die Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention im Dezember 2006 verlieh unseren Überlegungen Rückenwind: Ausdrücklich fordert die Konvention dazu auf, die besondere Situation von Frauen mit Behinderung zum Ausgangspunkt gezielter Fördermaßnahmen zu nehmen.

Der HV initiierte daraufhin eine Machbarkeitsstudie. Auf Basis der Ergebnisse der Studie konzipierten wir in den Folgejahren verschiedene Inklusionsprojekte: In einem Mentoringprogramm brachten wir Studentinnen mit und ohne Behinderung zusammen. In einem Projekt mit Hochschulen motivierten wir dazu, den Hochschulraum ganzheitlich inklusiver zu gestalten. Außerdem organisierten wir Mentoringprojekte für Menschen mit Behinderung, die den Berufseinstieg (neu) suchen und für Menschen, die sich selbständig machen wollen. Diese Projekte konnten wir dank verschiedener Förderer realisieren. Dazu gehörten die Contergan-Stiftung, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Im Rahmen dieser Projekte spielten die Themen Berufseinstieg, Stellensuche und Karrierewege für Frauen mit Behinderungen immer wieder eine Rolle. Wir erlebten, dass Frauen mit Behinderung(en) oft

mehr Hürden und Herausforderungen meistern müssen, bis sie eine Stelle finden, die ihren Qualifikationen entspricht. Gleichzeitig hörten wir von unseren Mentor*innen, aber auch von Unternehmen und Organisationen, dass sie gerne Menschen mit Behinderung einstellen würden, aber keine Bewerbungen erhielten.

Diese Erfahrungen bestätigte eine Studie der Aktion Mensch zur „Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt“ von 2021: Für die Studie befragte Frauen beschrieben vor allem, dass Barrieren im Kopf abgebaut werden müssten, damit Menschen mit und ohne Behinderung in der Arbeitswelt zusammenkommen könnten.

Vor diesem Hintergrund entwickelten wir das Projekt InklusionsGuides. Über den Zeitraum von einem Jahr arbeiteten je zwei junge Frauen mit verschiedenen Verantwortlichen aus Personal-, Kommunikations-, Gleichstellungs- sowie Inklusionsbereichen und Führungspersonen in Unternehmen und Institutionen zusammen. Sie stießen unter anderem barrierefreie Bewerbungsprozesse an, beschäftigten sich mit der internen und externen Kommunikation und sensibilisierten Mitarbeitende für Inklusionsthemen. Ziel war es, in Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen und einen Kulturwandel hin zu mehr Inklusion anzustoßen.

Nun blicken wir auf zwei Jahrgänge des Projektes und möchten auf den folgenden Seiten einige Einblicke in die Ergebnisse geben. Ergebnisse, die sehr positiv ausgefallen sind. Wir konnten sie vor allem durch die Unterstützung starker Partner erreichen: Wir danken ganz besonders der Aktion Mensch für die Förderung. Wir danken zudem der BNP Baribas Stiftung für die Unterstützung. Für die Prozessbegleitung danken wir herzlich Karen Schallert und den Kommunikationslotsen.

Und wir danken allen Organisationen und Unternehmen, die die Türen für die Guides geöffnet haben und sich mit uns auf den Weg in eine inklusivere Gesellschaft gemacht haben. Und natürlich gilt ein großer Dank unseren Guides; den jungen Frauen, die sich mit so viel Elan und Engagement eingebracht haben.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Grußwort:

Aktion Mensch



Sascha Decker

Mitglied der Geschäftsleitung
der Aktion Mensch e.V.

Liebe Leserinnen und Leser,

für die meisten Menschen bietet ein Arbeitsplatz Sicherheit, Bestätigung und das Gefühl, ein aktiver und wichtiger Teil der Gesellschaft zu sein. Für Frauen mit Behinderung ist der Weg ins Arbeitsleben allerdings mit vielen Hürden verbunden. Diese Broschüre soll Wegweiser sein: Wie können wir eine inklusive Arbeitswelt gestalten, in der jede und jeder – unabhängig seiner Beeinträchtigung – einen Platz findet.

Eine Studie zur „Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt“ der Aktion Mensch zeigt, wie groß die Hürden tatsächlich sind, denen Frauen mit Behinderung im Laufe ihres Arbeitslebens begegnen. Die Studie vergleicht die Situation von Frauen mit und ohne Schwerbehinderung im Verhältnis zu Männern mit und ohne Schwerbehinderung. Frauen mit Behinderung sind auf dem Arbeitsmarkt gleich doppelt benachteiligt:

Zum einen werden sie aufgrund ihres Geschlechts, zum anderen aufgrund ihrer Beeinträchtigung strukturell benachteiligt. Das führt dazu, dass sie häufiger arbeitslos sind, seltener in Führungspositionen gelangen und zumeist geringere Löhne erhalten. Frauen mit Beeinträchtigung sind signifikant seltener in Vollzeit beschäftigt und haben weitaus schlechtere Karrierechancen. Ein zentraler Aspekt, den die Studie adressiert, ist der zunehmende Leistungs- und Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt: So glauben mehr als zwei Drittel der befragten Frauen, dass Arbeitgeber*innen ihnen aufgrund ihrer Behinderung eine geringere Leistungsfähigkeit zuschreiben. Zusammengefasst bilden Frauen mit Behinderung bei Gehalt, Vollzeit- und Führungspositionen das Schlusslicht im Vergleich zu Frauen ohne Behinderung sowie Männern mit und ohne Behinderung.

Eine Ungleichheit, die alarmiert. Damit mehr Frauen mit Behinderung der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt, braucht es gezielte Maßnahmen, um deren spezielle Bedürfnisse gut adressieren zu können. Genau dort setzt die Arbeit des Hildegardis-Vereins an: Die InklusionsGuides, ein durch die Aktion Mensch gefördertes Projekt, zeigen, wie Unternehmen sich Vielfalt in den eigenen Betrieb holen. Frauen mit Beeinträchtigung – also Expertinnen in eigener Sache – begleiten Unternehmen bei ihren ersten Schritten in Richtung Inklusion. Die Guides beraten in Sachen Barrierefreiheit, geben den Unternehmen aber auch Rückmeldung dazu, wie inklusiv der Betrieb auf sie wirkt und was konkret getan werden kann, um ein einladendes und inklusives Umfeld zu schaffen.

Die Aktion Mensch fördert seit vielen Jahren Projekte wie dieses, weil wir fest davon überzeugt sind, dass eine inklusive Arbeitswelt nicht nur

gerecht ist, sondern ein Gewinn für alle Beteiligten. Auf dem Weg dorthin können Unternehmen Rahmenbedingungen schaffen, die jede*n dabei unterstützen, von Anfang an offen mit seiner Lebenssituation, seinen Bedürfnissen – und auch mit seiner Behinderung – umzugehen. Leider sind Unsicherheit und Unwissen häufige Hürden im Miteinander von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung.

In Zeiten des Fachkräftemangels können wir es uns einfach nicht leisten, dass verborgene Potenziale ungenutzt bleiben. Vielfältige Teams, in denen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zusammenarbeiten, sind nicht nur kreativer, sondern auch erfolgreicher. Unternehmen, die auf Inklusion setzen und von vielfältigen Perspektiven profitieren, agieren innovativer. Die Arbeit des Hildegardis-Vereins zeigt: Veränderung ist möglich, wenn sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf diesen Weg einlassen und Frauen mit Beeinträchtigung die Unterstützung geben, die sie brauchen. Diese Broschüre gibt Ihnen genau dafür eine erste Idee an die Hand, wie sich Unternehmen in Richtung Inklusion öffnen können.

Vielen Dank an den Hildegardis-Verein für sein unermüdliches Engagement, die Arbeitswelt für alle ein Stück besser zu machen: Schritt für Schritt, Frau für Frau, Unternehmen für Unternehmen. Niemand sollte aufgrund seiner Beeinträchtigung oder seines Geschlechts benachteiligt werden.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

Grußwort:

BNP Paribas Stiftung



Dr. Eva Voß
Vorstand BNP Paribas Stiftung

Als es gesellschaftlich noch akzeptiert war, sich über „studierende Frauenzimmer“ öffentlich zu amüsieren, und es keinerlei flächendeckende – materielle noch ideelle – Unterstützung für sie gab, zählte der Hildegardis-Verein zu den wenigen Ausnahmen. Gegründet im Jahr 1907, war er der erste Verein in Deutschland, der Frauen umfassend darin unterstützte, eine akademische Qualifizierung zu erwerben.

Dieser individuelle Ansatz, denjenigen Möglichkeiten zu eröffnen, die finanzielle Hilfe und persönliche Ermutigung suchten, war lange Zeit die einzige Option, den Status quo zu verändern und die akademische Landschaft ein wenig zu diversifizieren.

Nach und nach wurde die Hochschullandschaft zwar zugänglicher für Frauen, die studieren wollten, doch ihre Lebensverhältnisse blieben lange

Zeit prekär – insbesondere von Frauen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. 2007 war es wieder der Hildegardis-Verein, der als erster die Verbindung von mehrfach diskriminierten Menschen – nämlich Frauen mit einer Behinderung – aufgriff und in einer Machbarkeitsstudie den Förderbedarf von Studentinnen mit Behinderung ermittelte. In den darauffolgenden Jahren begleitete der Verein diese Zielgruppe durch umfassende Mentoring- und Coaching-Angebote.

Eine echte Neuausrichtung der Vereinsarbeit begann 2022 mit der Einführung der InklusionsGuides, die einen bedeutenden Wendepunkt markierte: Während die Ermächtigung von jungen Frauen mit Behinderung fortgesetzt wird, etabliert sich gleichzeitig ein strukturell verändernder und nachhaltiger Ansatz, der direkt in den Organisationen ansetzt – und damit dort, wo der Ausschluss der Betroffenen seit Jahrzehnten stattfindet.

Über das Programm werden Studentinnen mit Behinderung als Expertinnen in eigener Sache zu Beraterinnen qualifiziert. Sie sind dadurch in der Lage, Barrieren und Hindernisse in den Unternehmen, die sie beraten, zu identifizieren und ganzheitliche Anregungen und Hilfestellungen für deren Überwindung zu generieren. Dieser konstruktiv-kritische Blick eröffnet neue Perspektiven für beide Seiten, beseitigt Unsicherheiten, stellt Fragen und findet Lösungen, die nur im Miteinander und wohlwollenden Austausch erarbeitet werden können. Nicht zuletzt schafft das regelmäßige Rahmenprogramm der teilnehmenden Organisationen eine wertvolle Plattform des gemeinsamen Netzwerkers und Lernens.

Als BNP Paribas Stiftung ist es unser vorrangiges Anliegen, benachteiligten Kindern und Jugendlichen mehr Chancen zu eröffnen. Auch unsere strategische Neuausrichtung als Stiftung im Jahr 2021 hatte dabei das Ziel, unsere Arbeit viel stärker auf die Beseitigung struktureller Exklusionsmechanismen zu fokussieren. Die Kooperation mit den InklusionsGuides war daher ein absolut passendes Projekt für unseren nachhaltig ausgerichteten Förderansatz: „Don’t fix the minority, fix the organisation.“

Wir möchten uns bei allen Beteiligten für die gelungene Umsetzung und die wertvollen Erfahrungen aus dieser ersten intensiven Projektphase bedanken. Mit großer Freude blicken wir auf die weitere Zusammenarbeit.

Mögen die vielen guten Beispiele und Anregungen der vorliegenden Publikation die Arbeit weiterer Organisationen und Unternehmen für gelebte Inklusion erleichtern und zu mehr Durchlässigkeit und echter Teilhabe beitragen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

**Ein Projekt
mit
Wirkung**



Einleitung

Handbuch: Inklusive Arbeitswelt

Als der Hildegardis-Verein 1907 gegründet wurde, durften Frauen noch nicht in allen Regionen Deutschlands studieren. Heute kaum mehr vorstellbar. Damals setzten sich unsere Gründerinnen dafür ein, dass auch die letzten Hochschulen ihre Pforten für Frauen öffneten. Der Einsatz für rechtliche Voraussetzungen und damit für gleiche Teilhabe-Chancen für alle Geschlechter zeichnet uns im Hildegardis-Verein bis heute aus. **Wir wollen Türen öffnen. Und diejenigen, für die diese Wege passen, ermutigen und begleiten.**

Die Angebote, die wir dafür vorhalten, haben wir immer wieder an die Bedarfe der Zeit angepasst. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts waren dies insbesondere zinslose Studiendarlehen. Jede Frau sollte für ihre Qualifizierungsvorhaben eigenes Geld beantragen können und so z.B. in ihrer Entscheidung für ein Studium unabhängig sein. Nach erfolgreichem

Abschluss und Aufnahme einer Berufstätigkeit zahlen die Frauen das Darlehen dann zurück und ermöglichen neuen Studentinnen die finanzielle Förderung. Dieses Solidarsystem praktiziert der Hildegardis-Verein bis heute. Der Hildegardis-Verein fördert vor allem auch da, wo die inzwischen etablierten staatlichen (Bafög-)Angebote aufhören: Er fördert ohne Altersgrenzen, er fördert Frauen aller Nationalitäten, er fördert auch nach Studienfachwechseln oder bei Zusatzqualifikationen. Im Moment hält der Verein besondere Förderangebote für studierende Mütter und ukrainische Frauen bereit.

Im Zuge der Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention haben wir im Hildegardis-Verein die Frage gestellt, welche besonderen Herausforderungen Studentinnen mit Behinderung haben und das deutschlandweit erste Mentoring für Studentinnen mit Behinderung ins Leben gerufen.

Daran schlossen sich viele weitere modellhafte Inklusions-Projekte an, die inzwischen vor allem im Übergang zwischen Studium und Arbeitsleben angesiedelt sind. Dabei wurde uns schon früh deutlich, dass es dabei einen intersektionalen Blick braucht, der z. B. die Herausforderungen von alleinerziehenden Müttern, Frauen mit Fluchterfahrung oder Behinderung mitdenkt.

Uns ist wichtig: Wir sehen Menschen als Individuen mit je eigenem Potential. Menschen mit Behinderung werden oft auf ihre Behinderung reduziert, sie wird als Schwäche gesehen, insbesondere im Arbeitskontext. Diesem Bild wollen wir entgegenwirken. Frauen mit Behinderung erleben zudem eine doppelte Diskriminierung und auch weitere Faktoren können hinzukommen. Wir bauen Barrieren ab, die sie von einer gleichberechtigten Teilhabe und Gestaltung abhalten.

Im Hildegardis-Verein stellen wir die Stärken in den Mittelpunkt. Im Projekt der InklusionsGuides sind Absolventinnen mit Behinderung die „resource persons“, die die Unternehmen und Arbeitgeber*innen beraten. Wir denken von den Erfahrungen und Kompetenzen her. Wir setzen uns ein für eine stärkenorientierte Arbeitskultur.

In diesem Handbuch wollen wir wichtige Erkenntnisse, Erfahrungen und Handlungsempfehlungen aus diesem Prozess vorstellen. Dazu haben die Projektbeteiligten – sowohl von Unternehmensseite als auch aus der Gruppe der Guides – ihre Expertise eingebracht. In verschiedenen Formaten wie etwa Praxisbeispielen, Fachartikeln und

persönlichen Erfahrungsberichten blicken sie nicht nur auf zwei erfolgreiche Guidancephasen zurück, sondern öffnen den Blick über ihren eigenen Kontext hinaus und in die Zukunft:

Jetzt ist die Zeit für konkrete Veränderungen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie dafür vielfältige Anregungen. Lernen Sie von den Erfahrungen der Unternehmen und Institutionen, lassen Sie sich ein auf die individuellen Perspektiven der Guides und entwickeln Sie gemeinsam mit uns Pläne für eine inklusive Zukunft der Arbeitswelt.

Dieses Handbuch zeichnet sich dadurch aus, dass viele der Texte von Projektteilnehmenden verfasst worden sind. Dadurch vereint die Publikation ein großes Spektrum an Perspektiven, Themen und Erfahrungen. Wir danken allen Autor*innen für ihre Beiträge und die Bereitschaft, ihre inhaltliche Expertise und ihre Blickwinkel mit den Leser*innen des Handbuches zu teilen.



Das Handbuch lässt sich von vorne nach hinten lesen. Es bietet aber auch gleichzeitig die Möglichkeit, sich einzelne Kapitel herauszusuchen und sich hier vertieft einzulesen. Zur Orientierung sind die Kapitel farbig markiert.

Das Handbuch umfasst folgende Kapitel:

01 Einstieg: Dieser enthält Vor- und Grußworte sowie grundlegende Informationen zum Projekt InklusionsGuides, seinen Hintergründen und Zielen.

02 Praxisbeispiele: Hier geben die 10 Unternehmen und Institutionen, die erfolgreich an einer der beiden Pilot-Phasen teilgenommen haben, Einblicke in ihre Arbeit und bereits umgesetzte Maßnahmen.

03 Unconscious bias: Es bietet Informationen zu den Grundlagen unbewusster Denkmuster und wie sie Vorurteile und Diskriminierung begünstigen können.

04 Sensibilisierung: Es hält praktische Tipps bereit, ihnen zu begegnen und aufzuklären.

05 Bewerbungsprozess: Es trägt dem Schwerpunkt der InklusionsGuides Rechnung, der Auseinandersetzung mit Recruiting und Employer Branding. Hier geben die Autor*innen Einblicke in inklusive Lösungen hierzu – aus Sicht einer Bewerberin, eines Unternehmens und des Öffentlichen Dienstes

06 Barrierefreiheit: Hier erfahren Sie, wie vielfältig Bedarfe sein können und welche konkreten Möglichkeiten es gibt, Barrieren abzubauen. Es werden physische Barrieren wie auch digitale in den Blick genommen und über gängige Missverständnisse aufgeklärt.

07 Ausblick: In diesem Highlight des Handbuchs werden 12 Handlungsempfehlungen für eine inklusive Arbeitswelt vorgestellt, in die alle Lernerfahrungen und die Expertise der Beteiligten eingeflossen sind.

Wir wünschen viel Freude und Inspiration bei der Lektüre!



Melanie Peschek
Projektkoordinatorin



Julia Schönbeck
Projektmitarbeiterin



Dr. Hannah Schepers
Stellv. Vorsitzende



Birgit Mock
Geschäftsführerin

InklusionsGuides – Wie Frauen mit Behinderung Wandel gestalten

Julia Schönbeck, Melanie Peschek
Projektmitarbeiterinnen InklusionsGuides, Hildegardis-Verein



Einer der Grundsätze der internationalen Behindertenrechtsbewegung lautet „Nicht über uns, ohne uns!“ Er fordert den Einbezug behinderter Menschen in allen Lebensbereichen. Statt über die Bedarfe von Menschen mit Behinderung zu sprechen, sollen sie selbst zu Wort kommen, denn sie wissen am besten, welche Rahmenbedingungen es braucht für gleichberechtigte Teilhabe. Dieser Grundsatz gilt auch in der Arbeitswelt. Wenn es darum geht, Institutionen und Unternehmen als Arbeitgeber*innen inklusiver zu gestalten, müssen Menschen mit Behinderung und/oder chronischer und psychischer Krankheit von Beginn an als Expert*innen in Veränderungsprozesse eingebunden werden.

Hier setzt das Projekt InklusionsGuides an: Studentinnen und Absolventinnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung arbeiten in Teams für ein Jahr mit einem Unternehmen/einer Institution gemeinsam an konkreten Maßnahmen, um den Arbeitsplatz für Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen zugänglicher zu gestalten. Dabei werden Fragen der baulichen Barrierefreiheit genauso in den Blick genommen wie etwa inklusive Sprache in Stellenanzeigen oder Fortbildungsangebote zum Thema Diskriminierung für Führungskräfte und Mitarbeitende.

Dass gezielt Frauen mit Behinderung als Guides eingebunden werden, ist ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal des Projekts. Sie erleben in der Arbeitswelt doppelt Diskriminierung. Dies belegt eine Studie der Aktion Mensch. Mit einer intersektionalen Herangehensweise können besondere Herausforderungen in den Blick genommen werden. Die Themen und Strategien werden individuell auf das jeweilige Unternehmen und die Kompetenzen der Guides angepasst und gemeinsam entwickelt. Dabei spielt die Begegnung an sich bereits eine große Rolle. Die Gruppen üben innerhalb des Projekts inklusive Zusammenarbeit ein. Es wird weniger von außen über eine abstrakte Gruppe von Menschen gesprochen. Die Guides treten als

Expertinnen auf, erleben Wertschätzung für ihre Perspektiven, von denen Arbeitgeber*innen profitieren. Es ist ein gemeinsames und gegenseitiges Lernen.

Während der jeweils einjährigen Guidancephase finden Resonanzgruppentreffen statt, bei denen alle Beteiligten zusammenkommen. In Kollegialer Beratung und durch Fortbildungen können Erfahrungen ausgetauscht und reflektiert und es kann die eigene Arbeit weiterentwickelt werden. Inhalte der Fortbildungen sind methodische Ansätze für die Zusammenarbeit sowie inhaltliche Auseinandersetzungen mit Themen wie zum Beispiel:

- Auftragsklärung und Zusammenarbeit nach dem facilitation-Ansatz
- Action Planning, Methode zur Planung und Durchführung von Projekten
- Unconscious bias im Kontext von Behinderung und Geschlecht
- Ableismus: Diskriminierung chronisch kranker und behinderter Menschen
- Inklusive Formulierung von Stellenanzeigen





Darüber hinaus gibt es Treffen der Guides. Es ist Teil der Projektkonzeption, den Guides besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Denn Ziel des Projektes ist es auch, Studentinnen und Absolventinnen mit Behinderung zu empowern. Neben fachlicher Qualifizierung erhalten sie wertvolle Einblicke in Unternehmensstrukturen und Arbeitsprozesse und erweitern ihr berufliches Netzwerk. Die Guidetreffen dienen zudem vor allem dem Austausch, der gegenseitigen Ermutigung und der Gemeinschaft. Zudem werden im Rahmen der Guidetreffen Workshops angeboten; in der Projektphase fanden u.a. Workshops zu folgenden Themen statt:

- Behinderungen und Bedarfe kommunizieren in Bewerbungsprozessen
- Umgang mit Diskriminierung in Gesprächssituationen
- Sprache und Wording rund um Behinderung und Inklusion

Das Projekt InklusionsGuides startete 2022 zunächst in eine dreijährige Pilot-Phase, die durch eine Förderung der Aktion Mensch¹ und der BNP Paribas Stiftung finanziert wurde. Beteiligt haben sich Adecco, BNP Paribas, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, jobvalley, Polizei Bonn, SoVD-Niedersachsen, Stadt Bonn, Universität Bonn, Universität des Saarlandes, Werder Bremen sowie 22 Guides. Im November 2024 wurden bei einer digitalen Fachtagung mit dem Titel „Vielfalt als Erfolgsfaktor in der Arbeitswelt – Wie die InklusionsGuides (den) Wandel bewirken“ erste Erfahrungen und Erkenntnisse des Projekts vorgestellt.

1 2021 hat die Aktion Mensch in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut SINUS erstmals eine Studie zur Situation von Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt> (zuletzt abgerufen am 14.10.2024).

Hier wurden sowohl Bedarfe als auch das Potential der Maßnahme sichtbar. Unternehmensbeteiligte stellten konkrete Veränderungen vor, die gemeinsam mit den Guides angestoßen und bereits umgesetzt werden konnten. Die Guides berichteten, was sie im Projekt erlebt haben und was aus ihrer Perspektive für eine inklusive Arbeitswelt wichtig ist.

Mittlerweile konnte erfolgreich eine Anschlussförderung bei der Aktion Mensch beantragt werden. Die InklusionsGuides werden zusätzlich durch die Stiftung der BNP-Paribas unterstützt. Die Förderung ermöglicht eine Fortsetzung des Projektes, Guidancephase 3 startete im März 2025.

Im Folgenden haben wir einige wichtige Erkenntnisse aus den ersten Guidancephasen gesammelt:

- Um sinnvolle Strategien zu entwickeln, benötigt es eine Analyse des Ist-Zustands im Unternehmen/der Institution: Der Stand in Fragen von Inklusion und Barrierefreiheit ist sehr unterschiedlich. Wurde er identifiziert, können bedarfsgenaue nächste Schritte geplant werden. Diese können für jede*n Arbeitgeber*in variieren.
- Viele Mitarbeitende haben wenig Kenntnisse und Erfahrung im Bereich Inklusion. Sie können durch Fortbildungen geschult werden, die auch Unsicherheiten und Hemmschwellen nehmen können. Neben Informationen spielt aber besonders eine offene Unternehmenskultur eine große Rolle, die Menschen mit Behinderung genauso wie Menschen ohne Behinderung als Kolleg*innen einbezieht, wertschätzt und fördert.

- Häufig vermeiden es Bewerber*innen und Angestellte, die eigene Behinderung oder Krankheit am Arbeitsplatz anzusprechen, aus Angst vor Stigmatisierung und negativen Konsequenzen durch Vorurteile oder Diskriminierung. Gleichzeitig können Arbeitgeber*innen nur auf Bedarfe eingehen, wenn diese kommuniziert werden. Sie müssen sich damit auseinandersetzen, wie Mitarbeitenden Sicherheit vermittelt werden kann und dann auch tatsächlich auf das Kommunizierte eingehen. Die Verantwortung liegt auf beiden Seiten.
- Bedarfe sind verschieden und können sich gegenüberstehen. Während beispielsweise für einige Menschen digitale Sitzungen energieschonender sind, stellen sie für andere eine zusätzliche Barriere dar. Hier braucht es einen engen Austausch mit allen Beteiligten, um gemeinsame oder sich ergänzende Lösungen zu finden.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Begegnung als Antrieb

Nadine Greve, InklusionsGuide bei Werder Bremen



Der Gedanke, dass Begegnung Inklusion vorantreibt, mag trivial erscheinen, ist aber dennoch ein wichtiger und einfacher Schritt, auf den in der Inklusionsarbeit, zum Beispiel von Menschen wie Laura Gehlhaar und Raúl Krauthausen sowie Organisationen wie der Aktion Mensch und der Diakonie, immer wieder hingewiesen wird. Man ist mit den gesellschaftlichen Hürden der Inklusion immer wieder konfrontiert, sobald man das Thema angehen möchte. Ob man diese komplexen Dynamiken bereits wahrzunehmen weiß, spielt keine Rolle. Man geht hierbei ein Unterfangen an, welches seit Jahrzehnten aufgebaut, bzw. erhalten wurde. Der Mangel an Begegnungsräumen hat dafür gesorgt, dass Menschen ohne Behinderung nur ein rudimentäres Verständnis für die Erfahrungswelt von Menschen mit Behinderung haben. Die Distanz, die es zu überbrücken gilt, ist nicht nur räumlich, sondern auch zwischenmenschlich.

In diesem Text soll es darum gehen, warum Begegnung einen Antrieb für Inklusion darstellt und wie sie als Schlüssel genutzt werden kann.

Begegnung

Begegnung meint das Zusammenkommen, das Teilen gemeinsamer Räume (digital oder physisch), in Interaktion treten, Rapport bilden bis hin zu Beziehungen aufbauen. Die Besonderheit ist dabei, dass diese Begegnungen zwischen zwei (oder auch mehreren) Personengruppen zuvor nur bedingt stattgefunden haben.

Hartnäckige negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung tun dem Inklusionsstreben keinen Gefallen. Zum Beispiel hält sich der Irrglaube, dass sie nicht dieselbe Leistung erbringen können wie Menschen ohne Behinderungen. Diese Einstellung ist nicht nur verallgemeinernd und falsch,



sondern impliziert auch, dass es ein allgemein anerkanntes Konzept einer standardmäßig gearteten Leistung gibt, die jede*r Arbeitende ohne Behinderung automatisch erbringt. Dies kann anhand des Transformationsproblems kritisch diskutiert werden.¹ Nur weil jemandem ein gewisses Potenzial der Arbeitsleistung zugeschrieben wird, bedeutet dies nicht, dass es auch in seinem vollen Umfang ausgeschöpft werden kann. Deshalb stehen Arbeitgebende von vornherein der Herausforderung gegenüber, eine Umgebung zu schaffen, in der jede*r Mitarbeitende das volle Potenzial entfalten kann und will, ohne in diesem Prozess behindert zu werden.

Hürden

Durch Segregation konnten wir gesellschaftlich unsere Erfahrungen im Umgang miteinander nur spärlich ausbauen. Dies hat einen Mangel an Verständnis für die Belange und Bedarfe von Menschen mit Behinderung bei Menschen ohne Behinderung zur Konsequenz und lässt Sozialisationsprozesse zu, die sich gegen Inklusion wenden.

Das Projekt InklusionsGuides will diese Lücke schließen und damit dies gelingt, habe ich hier einige Tipps, wie man Begegnungen so gestaltet, dass beide Parteien möglichst viele positive Erfahrungen daraus ziehen können. Zum einen ist es wichtig, sich nicht allein auf die Bildungsleistung der Menschen mit Behinderung zu verlassen, wenn es darum geht, Neues über eine marginalisierte

1 Vgl. Böhle, Fritz, Hrsg. 2018. Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. S. 331.



Gruppe zu lernen. Proaktiver Einsatz, um ein Basisverständnis aufzubauen, ist nicht nur wichtig, um den Raum für Begegnung angenehm zu gestalten, sondern hilft auch, Fettnäpfchen zu vermeiden, in die man sonst leicht hineintritt. Die Gruppe der Menschen mit Behinderung ist in sich sehr vielfältig und bedarf der Fähigkeit, sich auf individuelle Bedarfe einzustellen. Dadurch lassen sich auch Ängste auflösen, die in einem Mangel an Erfahrung begründet sind. Die Furcht, etwas falsch zu machen, unbewusst auf die andere Person herabzuschauen und intellektuell und emotional eine Abgrenzung zu ziehen, kann durch eine sorgsame Auseinandersetzung mit den allgemeinen Themen und Belangen von Menschen mit Behinderung vorgebeugt werden. Alle weiteren „Lücken“ im Netz des Verstehens lassen sich dann im direkten Austausch mit den Menschen individuell schließen und der Hauptfokus der Begegnung kann darauf liegen, sich als Menschen kennenzulernen.

Chancen

Viel wurde bereits über die Vorteile von diversen Teams veröffentlicht.² Weitere Vorteile von Inklusion sind die aktive Gestaltung von Teilhabe, sowie das Vorantreiben von Inklusion als Menschenrecht. Begegnungen stattfinden zu lassen und aktiv an

ihnen teilzunehmen, bedeutet, Menschen mit Behinderung anzuerkennen und uns als eine Varianz des Menschseins zu sehen und nicht als Abweichung der Norm.³ Begegnungen geben die Chance, zu lernen, Menschen als Subjekte zu sehen und nicht als Objekte, die einer Kategorie angehören.

Zusammenfassend bleibt zu sagen, dass hinter der Überschrift ein komplexeres Unterfangen liegt, als man zunächst annehmen mag. Begegnungen bewusst zu gestalten, gibt uns die Möglichkeit, einen Raum zu öffnen, der es erlaubt, neue Erfahrungen miteinander zu machen und damit einen Teil zu einer inklusiveren Gesellschaft beizutragen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

2 Krauthausen, Raul. 2019. „Können Nichtbehinderte sich für behinderte Menschen engagieren?“ Abgerufen 23. August 2024 (<https://raul.de/begeisterndes/koennen-nichtbehinderte-sich-fuer-behinderte-menschen-engagieren/>).
Lüthi, Erika, Hans Oberpriller, Anke Loose, und Stephan Orths. 2020. Teamentwicklung mit Diversity Management: Methoden – Übungen – Tools. 4., aktualisierte und erweiterte Auflage. Bern: Haupt Verlag.

3 O A. o. J. Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche. S. 438.

Wording oder „Was darf man eigentlich noch sagen?“



Nina Becker, InklusionsGuide Universität des Saarlandes
Deniz Erbug, InklusionsGuide Universität des Saarlandes
Michelle Froese-Kuhn, Inklusionsbeauftragte der Universität des Saarlandes

„Die Grenzen unserer Sprache sind die Grenzen unserer Welt.“¹

So ist es nicht verwunderlich, dass sich insbesondere Menschen ohne Behinderungen immer wieder die Frage stellen, was man in Bezug auf Menschen mit Behinderungen „überhaupt (noch) sagen darf“ oder wie man diskriminierende Sprache vermeidet. Dahinter steht zum einen das Diskriminierungsverbot (z. B. Art. 3 GG), welches bei Nichtbeachtung juristische Konsequenzen nach sich zieht. Zum anderen gehört zu den grundlegenden Werten einer zunehmend diversitätssensibleren Gesellschaft die intrinsische Motivation, Mitmenschen auch sprachlich korrekt zu behandeln. Für private und öffentliche Arbeitgeber*innen hat diese Haltung den Mehrwert, dass ihre Beschäftigten mit (Schwer-)Behinderung sich angesprochen und respektiert fühlen.

¹ Ludwig J. J. Wittgenstein, zit. n. Siebert, Horst (2012): Die heitere Vernunft des Humors. Schwalbach / Ts. S. 10.

Wenn man allerdings wenig bis keine Berührungspunkte mit dem Thema Behinderung hat, passiert es schnell, dass aus Unsicherheit oder auch Überforderung fantasievolle Begriffe geschaffen werden, um ein heikles Thema zu umgehen und die Gefühle der betroffenen Personen oder auch die eigenen Befindlichkeiten nicht zu verletzen. Menschen mit Behinderungen werden dann zu Personen „mit besonderen Bedürfnissen“, Blinde oder Sehbehinderte sind einfach nur „anders-sehend“ und Menschen, die einen Rollstuhl nutzen, sind „tragischerweise“ „an den Rollstuhl gefesselt“.²

Fragt man jedoch die Menschen mit Behinderungen selbst, spiegeln solche Begriffe in den wenigsten Fällen ihre tatsächliche Lebensrealität wider. Behinderung ist kein tragisches Schicksal, unter dem die „Betroffenen“ tagtäglich leiden. Sie ist auch kein herausragendes Alleinstellungsmerkmal, das eine Person zur inspirierenden Heldin macht, die tapfer und schicksalsergeben ihr Leben meistert. Menschen mit Behinderungen sind dagegen in erster Linie vor allem eines: Menschen wie du und ich, die so auch behandelt und adressiert werden wollen und dies mittlerweile auch öffentlich kundtun.

Es sind somit im gesellschaftlichen Diskurs Unsicherheiten bezüglich angemessener, diskriminierungsfreier Benennungen entstanden.

2 Vgl. Leidmedien (o.J.), Begriffe über Behinderung von A bis Z. <https://leidmedien.de/begriffe-ueber-behinderung-von-a-bis-z/> (abgerufen am 15.08.24, 11:00 Uhr).

Diskriminierungssensible Sprache: Bedeutung, Entwicklung und Herausforderungen

Sprache spielt eine entscheidende Rolle in der Gestaltung unserer sozialen Realität. Sie ist nicht nur ein Instrument zur Kommunikation, sondern auch ein Spiegel gesellschaftlicher Machtverhältnisse und ein Werkzeug zur Formung unserer Wahrnehmung.³ Wording, also die bewusste Wahl von Formulierungen und Begriffen, ist vor diesem Hintergrund von großer Bedeutung, da Sprache Wirklichkeit schafft und soziale Identitäten prägt. Die verwendeten Begriffe sind oft negativ oder positiv konnotiert und können unbewusst Vorurteile verstärken oder abbauen. Diskriminierung ist dabei tief in unserer Sprache verwurzelt.⁴ So geht der Begriff etymologisch auf das lateinische Verb „discriminare“ zurück, was „trennen, absondern, unterscheiden“ bedeutet. Das Treffen von Unterscheidungen ist somit zunächst eine Kernfunktion und ein grundlegendes Strukturprinzip von Sprache.⁵ Damit sich daraus keine negative Diskriminierung ergibt, ist zunächst nach der Genese von Begriffen zu fragen.

3 Vgl. Trabant, Jürgen (2008): Was ist Sprache? München. S. 175.

4 Vgl. Hornscheidt, Lann (2012): Feministische Worte: ein Lern-, Denk- und Handlungsbuch zu Sprache und Diskriminierung, Gender Studies und feministischer Linguistik. Frankfurt a. M. S. 141.

5 Vgl. Chomsky, Noam (1965): Aspects of the Theory of Syntax. Cambridge. S. 139.

Eigenbezeichnung versus Fremdbezeichnung

Ein wichtiger Aspekt diskriminierungssensibler Sprache ist die Unterscheidung zwischen Eigen- und Fremdbezeichnungen. Ist man sich bei einer Formulierung unsicher, so fragt man am besten die Expert*innen in eigener Sache, wie sie angesprochen werden möchten. Orientiert man sich dann an den entsprechenden Selbstbezeichnungen, so respektiert man die Autonomie und Würde der benannten Gruppen. So möchten beispielsweise viele Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht als „geistig behindert“ und gehörlose Menschen nicht als „taubstumm“ bezeichnet werden.⁶



6 Vgl. Leidmedien (o.J.), Begriffe über Behinderung von A bis Z. <https://leidmedien.de/begriffe-ueber-behinderung-von-a-bis-z/> (abgerufen am 15.08.24, 11:00 Uhr).

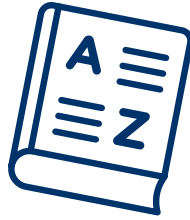


Sprache im Wandel

Sprache ist dynamisch und die Bedeutung von Wörtern und Formulierungen kann sich im Laufe der Zeit ändern, wie z.B. die Bezeichnung für Menschen mit Behinderungen.⁷ Früher verwendete Begriffe wie „Krüppel“ oder „Invalide“ gelten heute als äußerst diskriminierend. Als Behinderung wurden alle Eigenschaften und Verhaltensweisen einer Person verstanden, die als normabweichend angesehen wurden. Als normal galt, was für die Mehrheit zutraf. Ein majoritätsorientiertes, defizitäres Verständnis von Behinderung ist längst nicht mehr zeitgemäß. Denn wer würde in einer Gruppe als behindert gelten, die aus zehn gehörlosen Menschen mit Gebärdensprache und einem Hörenden besteht, der die Gebärdensprache nicht versteht?⁸ Begriffsklärungen sind somit nicht nur im akademischen Kontext hilfreich.

7 Vgl. Pietrini, Daniela (2018): Sprache und Gesellschaft im Wandel. Habil. In: Studia Romanica et Linguistica. Bd. 5. Hrsg. v. Daniel Jacob et al. Frankfurt a. M. S. 74.

8 Vgl. Sasse, Ada/Moser, Vera (2016): Behinderung als alltagspraktische, historische und erziehungswissenschaftliche Kategorie. In: Hedderich, Ingeborg/Biewer, Gottfried/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn. S. 138. https://bd-edition.de/Leseprobe_6408.pdf (abgerufen am: 19.08.24, 11:30 Uhr).



Begriffsklärungen

Behinderung

Behinderung wird heute der UN-Behindertenrechtskonvention folgend als Wechselwirkung zwischen individuellen Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Barrieren verstanden.⁹ Der Begriff hat sich von einem rein medizinischen Modell, welches die Behinderung als individuelles Merkmal einer Person versteht, zu einem sozialen und menschenrechtlichen Verständnis entwickelt, das auch gesellschaftliche Faktoren und umweltbedingte Barrieren mit einbezieht.¹⁰ Menschen sind demnach nicht aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung (Impairment) behindert, sondern werden behindert (Disability) durch das soziale System, welches Barrieren gegen ihre volle Teilhabe errichtet und Ausgrenzungsmechanismen hervorbringt. Diese moderne Auffassung nimmt also die Gesellschaft in die Pflicht, Barrieren zu beseitigen, und versteht Menschen mit Behinderungen nicht mehr als zu integrierende Minderheit, sondern als integralen

9 Vgl. UN-BRK: UN-Behindertenrechtskonvention (2023): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Präambel, Abs. 5.
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/> (abgerufen am: 19.08.24, 16:30 Uhr).

10 Vgl. Hartwig, Susanne (Hrsg.) (2020): Behinderung: kulturwissenschaftliches Handbuch. Stuttgart. S. 13–18.

Bestandteil der Gesellschaft.¹¹ Damit sind die Definition und theoretische Fundierung des Begriffs Behinderung noch lange nicht abgeschlossen. Es wird weiter diskutiert und nach alternativen Begriffen gesucht, von denen sich jedoch bislang noch keiner durchsetzen konnte.

Beeinträchtigung

In den Disability Studies wird seit einigen Jahren zwischen den Begriffen Behinderung und Beeinträchtigung unterschieden, wobei Beeinträchtigung die körperliche Seite und Behinderung die soziale und gesellschaftliche Dimension umfasst. Lange Zeit wurde Behinderung auch mit Beeinträchtigung gleichgesetzt und als Problematik dem persönlichen Bereich des „Betroffenen“ zugeordnet. Dem entsprechend wurde versucht, die Person zu heilen oder zu rehabilitieren, und dabei nicht gesehen, dass eine körperliche Beeinträchtigung erst durch soziale und gesellschaftliche Prozesse zu einer Behinderung im Alltag führt, die somit extrinsisch ist.¹² Dieses Verständnis findet sich auch in der UN-Behindertenrechtskonvention wieder (s.o.).

11 Vgl. Waldschmidt, Anne (2005): Disability Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? In: Psychologie und Gesellschaftskritik. 29 (1). S. 18.
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/1877/ssoar-psychges-2005-1-waldschmidt-disability_studies_individuelles.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-psychges-2005-1-waldschmidt-disability_studies_individuelles.pdf (abgerufen am: 18.08.24, 12:00 Uhr)

12 Vgl. Köbsell, Swantje (2016): Doing Disability: Wie Menschen mit Beeinträchtigung zu Behinderten werden. In: Fereidooni, Karim/Zeoli, Antonietta P. (Hrsg.): Managing Diversity: Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung. Wiesbaden. S. 89.

Inklusion

Inklusion bezeichnet das Ziel, eine Gesellschaft zu schaffen, in der alle Menschen gleichberechtigt teilhaben können, unabhängig von individuellen Merkmalen wie Behinderung, Herkunft oder sexueller Orientierung.¹³ Eine etwas detailliertere Definition beschreibt Inklusion als „gleichberechtigte (und selbstbestimmte) Teilhabe aller (insbesondere von Menschen mit Behinderungen, von Einwanderern o.Ä.) am gesellschaftlichen Leben, am gemeinsamen Schulunterricht o.Ä. (durch Schaffung entsprechender institutioneller und alltagspraktischer Voraussetzungen)“.¹⁴ Zweifelsohne alltagspraktisch formuliert die Aktion Mensch: „Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu

gehört. Oder anders: Inklusion ist, wenn alle mitmachen dürfen“.¹⁵ Die einzelnen Diversitätsdimensionen stehen dabei gleichberechtigt nebeneinander.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen. Das Konzept betont, dass Menschen aufgrund mehrerer sich überschneidender Merkmale (z. B. Geschlecht, Hautfarbe, soziale Herkunft, Behinderung etc.) diskriminiert werden können.¹⁶

13 Vgl. Ziemer, Kerstin (2018): Didaktik und Inklusion. Göttingen. S. 7.

14 DWDS: Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache (2021), Inklusion, die. <https://www.dwds.de/wb/Inklusion#d-1-1> (abgerufen am 21.08.24, 11:30 Uhr).

15 Aktion Mensch (o. j.): Was ist Inklusion? <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion> (abgerufen am 21.08.24, 11:45 Uhr).

16 Vgl. Meyer, Katrin (2017): Theorien der Intersektionalität zur Einführung. Hamburg. S. 11–19.



**Nicht
über uns,
ohne uns!**

Herausforderungen und Ausblick

Die Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Sprache ist ein fortlaufender Prozess, in dem es keine endgültigen Sicherheiten geben kann. Eine besondere Herausforderung besteht darin, dass eine völlig diskriminierungsfreie Sprache aufgrund der ihr inhärenten Unterscheidungsfunktion nicht möglich ist. Indem wir aber lernen, sprachliche Unterscheidungen zu hinterfragen, können wir ihre diskriminierende Wirkung reduzieren.

Somit wird der bewusste Umgang mit Sprache zum wichtigen Instrument bei der Schaffung einer inklusiveren Gesellschaft. Er erfordert kontinuierliche Reflexion, Offenheit für Veränderung und die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen. Nur so entsteht eine Sprachkultur, die alle Menschen respektiert und einbezieht, ohne Lebensrealitäten durch Euphemismen zu relativieren oder aufgrund eigener Befindlichkeiten zu überdramatisieren. Geht es um die Frage, was man im Bezug auf Menschen mit Behinderungen sagen darf/sollte, ist es wichtig, immer die Menschen mit Behinderungen selbst und auch aktuelle Diskurse der Behindertenbewegung mit einzubeziehen. Auch private und öffentliche Arbeitgeber*innen profitieren von einer Abkehr vom defizitären Denken. Beschäftigte mit (Schwer-)Behinderung sind Expert*innen in eigener Sache und sollten als solche respektiert, eingesetzt und benannt werden.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Name: Deniz Erbug

Studiengang:

Evangelische Theologie an der
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Schwerpunkte im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Mobilitätseinschränkung, Praxis- und Theorie-
wissen rund ums Thema Aktivrollstuhl und
Mobilität, schulische Inklusion, Vereinbarung
von Religions- und Inklusionspädagogik,
Advocacy und Sensibilisierung, Peer Counse-
ling, Abbau von Berührungsängsten und Vor-
urteilen, Kommunikation und Expertise



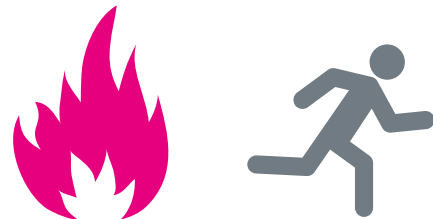
Praxisbeispiele

In den Jahren 2022–2024 fanden zwei erste Guidancephasen mit insgesamt zehn Unternehmen und Institutionen statt. In diesem Kapitel erfährt man mehr über diese und sie stellen ihre Erfahrungen anhand konkreter Praxisbeispiele vor und geben wertvolle Tipps für Arbeitgeber*innen im Sinne des good practice Ansatzes.

Brandschutz für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz

Adecco Personaldienstleistungen GmbH

Die Adecco Group ist ein international tätiges Unternehmen mit mehreren Firmenstandorten. Eines der Treffen mit dem Guidanceteam fand als Ortstermin im Frankfurter Hauptsitz statt. Neben Themen wie Unternehmenskultur oder der Gestaltung von Stellenanzeigen konnte so auch die Barrierefreiheit der Gebäude gemeinsam evaluiert werden. Auch hier bringen unterschiedliche Behinderungsformen unterschiedliche Bedarfe und Anforderungen mit sich. Stufenfreiheit ist nur ein Aspekt, der Menschen Zugang ermöglicht. Auch die Akustik von Sitzungsräumen kann beispielsweise für schwerhörige Menschen eine Frage der Barrierefreiheit darstellen.



Der Ortsbesuch

Am Tag des Ortsbesuchs kam es durch Zufall zu einer Brandschutzübung im mehrstöckigen Gebäude. Der Brandschutz für Menschen mit Behinderung, insbesondere am Arbeitsplatz, ist ein essenzieller Aspekt. Unternehmen wie die Adecco Group, die sich für Inklusion und Diversität einsetzen, tragen eine besondere Verantwortung, Barrieren abzubauen und Sicherheit zu gewährleisten. Plötzlich wurden theoretische Überlegungen konkret: Im Falle eines Feueralarms dürfen die Fahrstühle nicht mehr genutzt werden. Wie kann eine Person mit Elektrorollstuhl nun sicher und schnell evakuiert werden? Ist diese Frage in den Plänen bedacht? Sind Mitarbeitende geschult, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten? Können gehörlose Menschen einen Alarm überhaupt wahrnehmen? Wird er beispielsweise auch durch ein Warnlicht angezeigt?

Entsprechende Maßnahmen umfassen barrierefreie Fluchtwege, sichere Evakuierungspläne und regelmäßige Brandschutzübungen, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung abgestimmt sind. Notfallausrüstung wie Evakuierungsstühle sowie eine klare Kommunikation der Sicherheitsrichtlinien sind entscheidend. Die folgenden Fragen können als Einstieg in das Thema barrierefreier Brandschutz dienen:

Feueralarm und Kennzeichnung der Fluchtwege

Einen ersten wichtigen Schritt für eine sichere Evakuierung stellt der Feueralarm dar, der alle Mitarbeitenden warnt und zum Verlassen des Gebäudes auffordert. Dieser sollte durch mehrere Sinne wahrnehmbar sein. Für gehörlose Menschen ist ein akustischer Alarmton nicht oder nur bedingt wahrnehmbar. Hier helfen visuelle Lichtsignale, um den Alarm eigenständig wahrnehmen zu können. Diese doppelten bzw. mehrfachen Kommunikationswege werden als Mehr-Sinne-Prinzip bezeichnet und finden z.B. auch in der digitalen Barrierefreiheit Anwendung. Auch die Kennzeichnung der Fluchtwege sollte nach diesem Prinzip gestaltet sein sowie für Menschen mit Lernschwierigkeiten verständlich.

Möglichkeit der Eigenrettung

In Brandschutzkonzepten wird zunächst versucht, möglichst allen Mitarbeitenden eine Eigenrettung zu ermöglichen. Das bedeutet: Jede Person soll das Gebäude im Notfall schnell und eigenständig, ohne Hilfe verlassen können. Da Aufzüge in vielen Fällen nicht bei Feuer genutzt werden dürfen, ist eine Eigenrettung nicht immer möglich. Hier kann



die Ernennung von Evakuierungshelfer*innen und die Beschaffung von Evakuierungsstühlen zum sicheren Transport im Treppenhaus eine Option darstellen. Auch spezielle Aufzüge, die im Brandfall gefahrlos genutzt werden können, sind eine Möglichkeit.

Plan B: Sichere Warteräume

Sollte die Evakuierung ohne Hilfe nicht möglich sein, bietet sich die Einrichtung sicherer Schutzräume auf den betroffenen Etagen an. Diese sind speziell vor Feuer und besonders Rauch geschützt und können so als Warteraum genutzt werden bis zum Eintreffen der Feuerwehr, die von außen die Rettung einleiten kann. Hierzu brauchen die Räume die Möglichkeit, einen Notruf abzusetzen.

Schulungen und Zuständigkeiten

Klare Zuständigkeiten wie Evakuierungshelfer*innen im Kollegium sowie Schulung aller Mitarbeitenden über die Brandschutzpläne der Gebäude helfen in Notsituationen schnell und souverän zu handeln. Alle Mitarbeitenden sollten über Fluchtwege informiert sein und die verschiedenen Optionen kennen und im Notfall anderen Personen wie Kund*innen mit Behinderung etc. zeigen können, um eine reibungslose Evakuierung zu ermöglichen. Es ist wichtig, auf solche Situationen vorbereitet zu sein: Zusammenarbeit mit Fachleuten und Schulungen für Mitarbeitende helfen, ein Bewusstsein für Brandschutz und Inklusion zu schaffen. Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein Grundrecht – für alle gleichermaßen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



**Projektpartner:****Adecco Personaldienstleistungen GmbH**

Adecco Personaldienstleistungen GmbH ist ein führender Anbieter von Personal- und Arbeitsmarktlösungen. Wir unterstützen Unternehmen bei der Rekrutierung und Personalverwaltung und bieten Arbeitnehmenden attraktive Arbeitsmöglichkeiten. Mit unserem umfassenden Netzwerk und maßgeschneiderten Dienstleistungen helfen wir dabei, die richtigen Talente für die passenden Positionen zu finden und eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu fördern.

Mitarbeiter*innenanzahl:

mehr als 16.000 Mitarbeitende

Verantwortliche Person:

Nadine Schönwald,

Inklusionsaktivistin, Head of Sales Support

Dienststz: Hauptsitz Düsseldorf,

mehr als 150 Standorte in Deutschland

Website: www.adecco.de

Das Team von links nach rechts

Nadine Schönwald – Adecco

Isabell Rosenberg – InklusionsGuide

Drei Dinge, die sich mit unseren Guides verändert haben:

- 1** Im Rahmen des Projekts InklusionsGuides haben wir als Unternehmen intensiv an der Verbesserung unserer internen und externen Kommunikation gearbeitet, um sie inklusiver zu gestalten.
- 2** Ein Schwerpunkt lag darauf, das Bewusstsein für die vielfältigen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu schärfen.
- 3** Durch diese Erkenntnisse konnten wir praxisnahe Handlungsempfehlungen entwickeln, die uns helfen, unsere Rekrutierungsstrategien inklusiver zu gestalten und so eine diversere Belegschaft zu fördern.

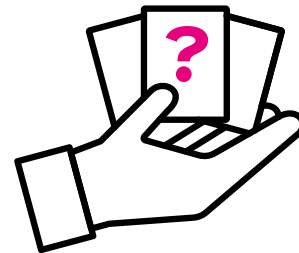


Inklusion ist persönlich!

Tools für den Berufsalltag

BNP Paribas Deutschland

Damit Inklusion im Arbeitsleben gelingen kann, sind alle Personen in einer Organisation gefragt, denn sie kann nicht an eine einzelne Person oder Abteilung delegiert werden – vielmehr muss sie in den Teams täglich gelebt werden. Daher ist es besonders wichtig, die Mitarbeitenden und Führungskräfte einzubeziehen, Wissen aufzubauen und mögliche Bias und Mythen aufzulösen. Es gilt, Unsicherheit zu nehmen und Orientierung zu schaffen, sodass Menschen mit und ohne Behinderung im Betrieb offen miteinander interagieren, Bedürfnisse artikulieren und Zusammenarbeit gestalten können. Um dies zu erreichen, hat BNP Paribas während des Einsatzes der InklusionsGuides mehrere Angebote und Hilfestellungen für den beruflichen Alltag geschaffen. Zwei davon möchten wir hier näher vorstellen:



Serious Game

„Die Behinderung schlägt zurück“

Nach mehreren Jahren der Zusammenarbeit festzustellen, dass man selbst und ein Teamkollege dieselbe fortschreitende chronische Erkrankung haben, aber sich keiner von beiden traut, darüber zu sprechen, obwohl man sich mit denselben Fragen, Behandlungsmöglichkeiten und Herausforderungen beschäftigt – diese Erfahrung machte unser Kollege Remi Thélu. Es war der Anstoß für ihn, sich für mehr Sichtbarkeit und Offenheit in Bezug auf Behinderungen im Job einzusetzen. Um unseren Teams Zugang zu diesem Thema zu ermöglichen, entwickelte er mit BNP Paribas das geschützte Serious Game „Die Behinderung schlägt zurück“. Das Spiel wird in Kleingruppen mit Karten gespielt. Das Team versetzt sich in die Lage einer Person und ihres Umfelds hinein, die erstmals mit einer Behinderung konfrontiert wird. Sie durchleben die Phase der Unsicherheit und Diagnose, erfahren Fakten rund um Behinderungen, setzen sich mit häufigen Erfahrungen und Emotionen in diesem Zusammenhang auseinander und diskutieren, welche Schritte für einen Neustart nach der Diagnose „Behinderung“ notwendig sind.

Das Spiel lädt zum Erfahrungsaustausch ein, stärkt Vertrauen und Teamgefüge, beantwortet Fragen und bringt durch einige Referenzen auf die Popkultur auch etwas Leichtigkeit in oft ernste Gesprächsthemen.

Toolkit

für Inklusion im Berufsalltag

Die meisten Menschen schließen nicht bewusst andere aus – in der Regel fehlt ihnen einfach das Wissen über Barrieren im Alltag und wie diese vermieden oder überwunden werden können.

Hier setzt unser Toolkit an, das wir mit den InklusionsGuides entwickelt haben. Das Toolkit soll dabei helfen, Barrieren zu reduzieren und eine inklusive Unternehmenskultur zu stärken. Durch den besonderen Fokus auf Themen aus dem Berufsalltag entsteht eine hohe Praxisrelevanz und einfache Anwendbarkeit. Eine Serie von übersichtlichen Dokumenten greift verschiedene Aspekte von Barrierefreiheit im Job auf und gibt praxisrelevante Tipps und Denkanstöße.

Unsere Beschäftigten finden hier beispielsweise Informationen über barrierefreie digitale Dokumente, barrierefreie Veranstaltungen (vor Ort und digital), einfache und leichte Sprache, barrierefreie Team Events, sowie Hinweise und Tipps für Führungskräfte. Darüber hinaus gibt es im Intranet einen Digital Accessibility Hub mit vielen relevanten Informationen zu Barrierefreiheitsfunktionen in IT-Anwendungen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



BNP PARIBAS

Projektpartner:
BNP Paribas Deutschland

BNP Paribas ist eine führende europäische Bank mit internationaler Reichweite. Sie ist mit rund 183.000 Mitarbeitenden in 63 Ländern vertreten, davon nahezu 146.000 in Europa. In Deutschland ist die BNP Paribas Gruppe seit 1947 aktiv und hat sich mit 12 Geschäftseinheiten erfolgreich am Markt positioniert. Privatkunden, Unternehmen und institutionelle Kunden werden von rund 6.000 Mitarbeitenden bundesweit in allen relevanten Wirtschaftsregionen betreut.

Verantwortliche Person:

Isabell Galvagni,
Senior Specialist People Care und Inklusionsbeauftragte, Group Human Resources Germany & Austria | Diversity, Inclusion & People Care

Dienstsitz: Frankfurt

Website: www.bnpparibas.de



Das Team von links nach rechts
Binnette Kihiu – InklusionsGuide
Isabell Galvagni – BNP Paribas
Carlotta Coda – InklusionsGuide

**Drei Dinge, die sich mit
unseren Guides verändert haben:**

- 1** Durch den Einsatz der InklusionsGuides in verschiedenen Unternehmensbereichen und Teams wurde das Thema Inklusion noch sichtbarer bei uns. Das Bewusstsein in unserer Belegschaft dafür, wie relevant Barrierefreiheit in Prozessen, Tools und Gebäuden ist, ist deutlich gestiegen.
- 2** Wir haben die Kommunikation in unserem Bewerbungsprozess angepasst, um Offenheit für individuelle Bedürfnisse zu verdeutlichen.
- 3** Eine neue Intranetseite zu Inklusion und Teilhabe liefert u. a. praxisnahe Handreichungen zu Barrierefreiheit und Inklusion für die Belegschaft, die dabei helfen, Inklusion im Arbeitsalltag umzusetzen.

2.3 Praxisbeispiel

Workshop Selbstfürsorge – InklusionsGuides meet Mentees

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Ausgehend von allgemeinen Zielen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Projekt InklusionsGuides fand ein Workshop im Rahmen des Mentoringprogramms statt. Der Schwerpunkt wurde auf individuelle Leistungsfähigkeiten (mit und ohne chronische Erkrankung oder Behinderung) gelegt. Abrundung fand die Veranstaltung durch Schilderungen aus eigenen Erfahrungen und einem Austausch mit Teilnehmenden, wie „Frau“ für sich selbst sorgen kann.



Ziel und Strategie

Allgemein sollte durch das Projekt InklusionsGuides unter anderem die Sensibilität für Inklusion in Unternehmen gesteigert werden, um den Zugang zu Fachkräften mit Behinderungen zu erleichtern und Maßnahmen für Barrierefreiheit und inklusive Teams zu fördern. Von Beginn an stand am IAB der Austausch im Sinne von Sensibilisierung im Vordergrund, da Inklusion und Maßnahmen dazu schon einen hohen Stellenwert hatten. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu stärken, die Vielfältigkeit wertschätzt und allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen bietet. Grundsätzliche Vorhaben waren unter anderem Vernetzung, Aktivitäten in verschiedenen Forschungsbereichen, Veranstaltungen, individuelle Beratungen oder Arbeit in thematischen Gruppen.

Mentoring

Das Mentoringprogramm unterstützt am IAB tätige Frauen bei ihrer Karriere und hat zum Ziel, diese für zukünftige (Führungs-)Aufgaben zu stärken. Damit verfolgt das IAB eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und ist vom Audit „berufundfamilie“ zertifiziert. Das Programm beinhaltet die drei Säulen „Mentoring“, „Training und Veranstaltungen“ sowie „Networking“. Dabei erfolgt die Wahl von Mentor*innen individuell und die inhaltliche Gestaltung des Programms bedarfsorientiert.

Mentoringprogramme sind im wissenschaftlichen Kontext häufig für eine weibliche Zielgruppe konzipiert. Ein zentraler Grund hierfür ist, der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Denn immer noch führt das

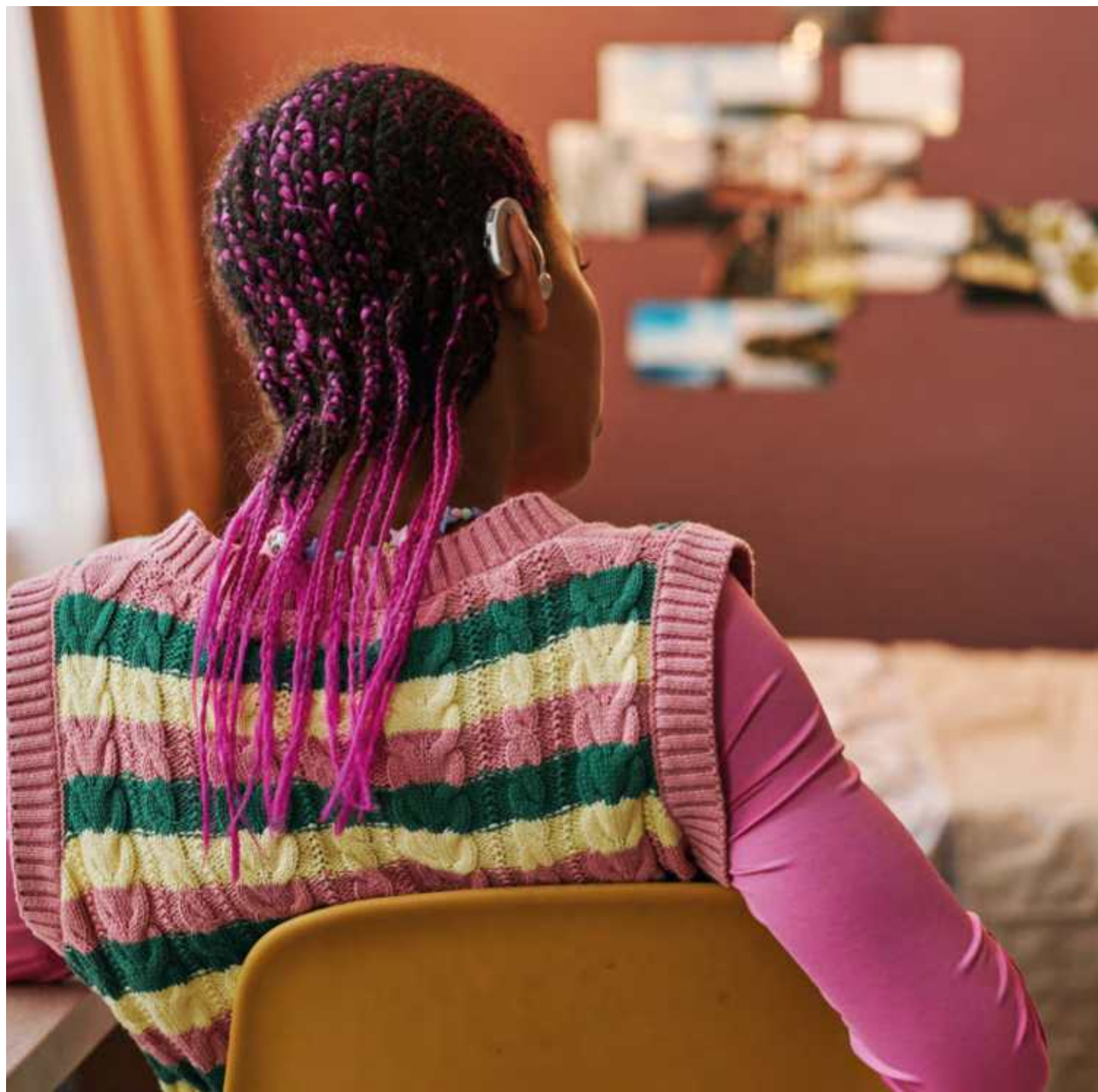
Frau-Sein im Wissenschaftssystem häufig zu beruflichen Aufstiegs- und Ausschlussmechanismen, die auf sozialen Schließungs- und Ausgrenzungsmechanismen basieren. So erschwert beispielsweise die Vereinbarkeit von Karriere und Familie den beruflichen Aufstieg. Um diesen Strukturproblemen entgegenzuwirken, begleitet das IAB-Mentoringprogramm die Entwicklung sowohl junger als auch erfahrener Wissenschaftlerinnen und Fachexpertinnen.

Frauen im Blick

Auch das Projekt InklusionsGuides nimmt Frauen gezielt in den Blick. Aktion Mensch beschreibt: „Frauen mit Schwerbehinderung sind auf dem Arbeitsmarkt gleich doppelt benachteiligt: Als Frauen und als Menschen mit Behinderung. Sie werden schlechter bezahlt, erhalten selten Vollzeit- und Führungspositionen und sind durch Haushalts- und Familienaufgaben besonders belastet.“¹. Der berufliche Aufstieg zeigt sich auch bei Menschen mit Schwerbehinderung für Frauen erschwerter als für Männer. Neben den zuvor genannten Ursachen für diese Gender Gaps kommen hier möglicherweise noch zusätzliche Unterbrechungszeiten und Barrieren im Erwerbsverlauf hinzu.

Erwerbstätige erfahren Druck seitens der Leistungsgesellschaft. Zeitgleich steigt die Zahl von Diagnosen und Fehltagen aufgrund psychischer

1 Aktion Mensch. Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt o.D. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt>.





Erkrankungen². Erwerbstätige Menschen mit Behinderung berichten von erhöhter Stressbelastung durch Leistungs- und Konkurrenzdruck, aber auch durch die Angst, den geeigneten Arbeitsplatz wieder zu verlieren.³ Vor allem bei Frauen besteht häufig die Angst, zu scheitern und durch Internalisierungen schreiben sie sich eher weniger Kompetenzen zu.⁴ Bei Frauen mit Behinderung verstärkt sich dies durch internalisierten Ableismus, da sie neben der Geschlechterdiskriminierung auch von anderen Formen der Diskriminierung betroffen und so mehrfachdiskriminiert sein können. Sie treffen zum Beispiel in der Gesellschaft auf Konfrontationen durch Stereotypen, Vorurteile oder Stigmatisierung und erleben dadurch Scham, Einschränkungen der eigenen Möglichkeiten oder niedriges Selbstwertgefühl.

2 Aktion Mensch e.V. and SINUS-Institut. Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt – Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben. 2021.

3 Aktion Mensch. Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt o.D. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt>.

4 Frederike Probert, Frederike Probert, Frauen-Netzwerkerin, über Mut und Zielstrebigkeit, In: Blaue Couch. 2023. Bayern 1.

Die „Mentees“ (Teilnehmende am Mentoring Programm) und die InklusionsGuides zusammen zu bringen, erschien sehr wertvoll. Aufgrund der Erkenntnislage und der thematischen Überschneidungen beider Programme wurde das Thema Selbstfürsorge ausgewählt.

Selbstfürsorge

Selbstfürsorge ist nicht einheitlich definierbar, aber als zentral gelten die drei Aspekte: sich selbst liebevoll und wertschätzend zu begegnen, eigenes Befinden und die eigenen Bedürfnisse ernst zu nehmen und aktiv zum eigenen Wohlergehen beizutragen. Das heißt, Selbstfürsorge ist eine bestimmte Haltung sich selbst gegenüber ausgedrückt, welche auch konkretes Handeln umfasst.⁵ Ziel der Veranstaltung war auch, auf individuelle Leistungsfähigkeiten (auch mit chronischer Erkrankung und Behinderung) einzugehen sowie Schilderungen eigener Erfahrungen, einen Austausch mit Teilnehmenden und praktische Alltagstipps zu inkludieren.

Verlauf und Erkenntnisse

Nach einer Vorstellungsrunde wurde zu dem Thema Karriere und Leistungserwartung (von außen und von sich selbst) übergeleitet und auch Leistungsverchiebung durch verschiedene Lebenssituationen, wie etwa (chronische) Erkrankungen oder Behinderungen, fokussiert. Viel Wert wurde auf beteiligungsorientiertes Vorgehen gelegt, welches die Guides mit kurzen Impulsen, vor allem durch

5 Dahl Christina, Warum es sich lohnt, gut für sich zu sorgen. Prävention und Gesundheitsförderung, 2019. 14(1): S. 69–78.

eigene Erfahrungsberichte, anleiteten. Die Guides erzählten von ihren Erfahrungswegen rund um das Arbeitsleben und eigene Grenzüberschreitungen. So wirkt sich eine chronische Erkrankung seit dem Kindesalter auf den gesamten Bildungsweg der Person aus. In der Schule, Ausbildung und im Erwerbsleben entstehen zusätzliche Herausforderungen, für die geeignete Bewältigungsstrategien notwendig sind. Das Eintreten einer Behinderung nach Berufseintritt ist ein ungeplanter Wendepunkt im Leben. Die erworbene Behinderung, Einschränkungen, Alltagsänderungen, plötzliche Barrieren und die Rückkehr ins Erwerbsleben erfordern Akzeptanz, Bewältigungsstrategien und werden individuell unterschiedlich durch- und erlebt.

Die Offenheit der Guides schaffte ein Vertrauensklima und ermutigte die Teilnehmenden, mit eigenen Erfahrungen und Gedanken in den Austausch zu gehen. Neben Berichten zu weiteren Lebenserfahrungen der Teilnehmenden selbst oder deren Umfeld und eigenen Grenzüberschreitungen war unter anderem auch die Suche nach Unterstützung und Hilfe ein wichtiges Gesprächsthema. Das Hinzuziehen von Familie und Freund*innen kann hilfreich, aber auch fordernd sein und erfordert Feingefühl aller Beteiligten. Netzwerke aus gleichbetroffenen Personen wurden als wertvoll beschrieben, da hier viel Empathie wahrgenommen wurde.

Im Workshop erhielten die Teilnehmenden einige Tipps, wie Frau persönliche Leistungsgrenzen erkennen, sich selbst reflektieren und für sich sorgen kann.

- Habe ich schon eine überlastende Situation erlebt?
- Welche (Alarm-)Signale traten bei mir in dieser Situation auf?
- Wie habe ich mich dadurch verhalten und wie möchte ich in Zukunft damit umgehen?
- Was sollte/muss ich selbst verändern, damit mir der Umgang mit künftigen Belastungen gelingen kann?

Zudem ist das Setzen von Grenzen ein wichtiger Schritt, um eigene Bedürfnisse zu schützen und die Energie zu erhalten. Doch es wurde auch diskutiert, dass dies nicht so einfach sei. Selbstreflexion, Kommunikation, „Nein“ Sagen, klare Erwartungen setzen, konsequent sein, Delegieren von Aufgaben, Zeitmanagement, Selbstfürsorge, ein „Nein“ zu akzeptieren oder um Unterstützung zu bitten können wichtige Skills sein, um Grenzen zu setzen.

Selbstfürsorge ist ein kontinuierlicher Prozess, der Übung und auch Geduld mit sich selbst erfordert. In Form einer Checkliste erhielten die Teilnehmenden abschließend eine Zusammenfassung und wichtige Informationen per E-Mail.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

Projektpartner:
**Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)**

Das IAB schafft wissenschaftliche Grundlagen für fundierte Entscheidungen in der Arbeitsmarktpolitik. Es erforscht den Arbeitsmarkt und die Berufswelt, um die Debatten in der Wissenschaft, der Öffentlichkeit, der Politik und der Verwaltung voranzubringen. Aus öffentlichen Mitteln finanziert, ist das Institut dem Gemeinwohl verpflichtet. Das IAB trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft bei – mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen stetig zu verbessern. Im Handeln wird auf Transparenz, Partizipation, einen wertschätzenden Umgang miteinander, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf Nachhaltigkeit geachtet. Das IAB steht für Chancengleichheit, Inklusion und Diversität.

Mitarbeiter*innenzahl: 312

Verantwortliche Personen:

Marta Mistela,
Mitarbeiterin im Geschäftsbereich Personal,
Qualifizierung und Infrastruktur

Sabine Hofmockel,
Leiterin im Bereich Personal, Qualifizierung
und Infrastruktur

Dienstsitz: Nürnberg

Website: www.iab.de



Das Team von links nach rechts
Marta Mistela – IAB
Monika Biermeier – InklusionsGuide
Inken Kanbach – InklusionsGuide

**Drei Dinge, die sich mit
unseren Guides verändert haben:**

- 1** Das Projekt hat einen erheblichen Beitrag zu unseren Bemühungen geleistet, die Unternehmenskultur inklusiver zu gestalten und mehr Offenheit zu fördern. In einigen Gesprächen wurde deutlich, dass besonders in der wissenschaftlichen Laufbahn individuelle Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung wichtig sind und daher weiterentwickelt und klar kommuniziert werden sollten.
- 2** Die Guides haben uns als Expertinnen in eigener Sache ganz konkret bei der Organisation von internen Veranstaltungen und bei diversen Veröffentlichungen umfassend unterstützt. Wir haben Formate und Vorlagen erarbeitet, die wir künftig verwenden können, z.B. für inklusive Stellenausschreibungen.
- 3** Die Guides haben durch ihre besondere Offenheit und mutige Kommunikation gezeigt, wie man am Arbeitsplatz über eigene Einschränkungen sprechen kann. Ein wichtiges Signal an die Kolleginnen und Kollegen, die sich damit schwertun und Vorbilder suchen.

Stellenausschreibungen für alle Zielgruppen ansprechend gestalten

Polizei Bonn

Ein Bewerbungsprozess ist für alle Beteiligten ein spannendes, wenn auch an vielen Stellen schwieriges Unterfangen. Man kann diesen Prozess von zwei Seiten betrachten, einmal von der Seite der Arbeitgeber*innen und zum anderen von der Seite der Arbeitnehmer*innen. Die Polizei Bonn hat sich im Rahmen ihrer Teilnahme am Projekt InklusionsGuides des Hildegardis-Vereins beide Facetten genauer angeschaut und ist dadurch zu aufschlussreichen Ergebnissen für das eigene Unternehmen gelangt.



Stellenausschreibungen anpassen

Im ersten Schritt schauten sich die drei InklusionsGuides Julia Oedekoven, Jessica Maranon und Nina Odenius die Stellenausschreibungen der Behörde an. Dabei stellten sie fest, dass die Ausschreibungen sehr sachlich formuliert waren und auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen kaum eingegangen wurde. Die am Projekt beteiligten Mitarbeitenden der Polizei waren für die Anregungen der drei Guides stets offen und das Ziel war es nun, die Stellenausschreibungen so anzupassen, dass sie für Menschen mit verschiedenen Behinderungen ansprechend gestaltet sind. Dazu gehört zum Beispiel, dass der Text klar strukturiert ist und die Aufgaben möglichst detailliert benannt werden. Auch sollten die Texte gut gegliedert sein z.B. mit Überschriften und nicht zu großen Textblöcken. Eine solche klare Gliederung und Benennung der Aufgaben kann beispielsweise für Arbeitnehmer*innen mit Autismus hilfreich sein, um die Anforderungen einer Stelle gut einordnen zu können.

Des Weiteren regten die Guides an, Home-Office-Möglichkeiten sowie flexible Arbeitszeiten in die Stellenausschreibung mitaufzunehmen. Dies kann vor allem für Menschen mit einer Schmerzerkrankung hilfreich sein, wenn diese aufgrund ihrer Erkrankung nicht täglich im Büro arbeiten können und durch das Arbeiten von zu Hause eventuelle Krankheitstage vermieden werden können. Eine Kontaktmöglichkeit zur Schwerbehindertenvertretung zur Klärung von eventuellen Fragen im Vorfeld eines Vorstellungsgesprächs ist ebenfalls empfehlenswert. Viele Dinge, die für Menschen mit Behinderungen von Vorteil sind, können auch für Arbeitnehmer*innen ohne Behinderung hilfreich sein.

Dazu gehören beispielsweise eine gute Verkehrsanbindung des Unternehmens sowie eine ergonomische Arbeitsplatzausstattung. Auch das Mitbringen von Assistenzhunden kann für die Arbeitsatmosphäre im Unternehmen bereichernd sein.

Die eigene Expertise einbringen

Auch war es den InklusionsGuides ein Anliegen, ihre eigene Expertise in den Prozess miteinzubringen. Sie testeten die Stellenausschreibungen auch auf Barrierefreiheit, sodass sie von gängigen Screenreadern für Menschen mit Seheinschränkung erfasst werden können. Dabei kommt es darauf an, dass alle relevanten Informationen in einem Text vermerkt sind und sich nicht in grafischen Elementen verstecken, die für Sehende zwar anschaulich, aber für eine Vorlesesoftware nicht erkennbar sind. Auch wurde im Verlauf des Projektes thematisiert, dass die Polizei in Bonn und auch im Allgemeinen als potenzieller Arbeitgeber für Menschen mit



Behinderungen ins Bewusstsein dieser Zielgruppe gerückt werden muss: Oft herrscht das Vorurteil, dass bei der Polizei nur sportliche und gesunde Menschen arbeiten können. Dies trifft zwar auf die Berufsgruppe der Polizist*innen zu, aber gerade im Bereich der Verwaltung ist die Polizei ein guter Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung. Die Guides regten zum Beispiel an, dass die Stellenausschreibungen der Polizei an den Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker bei der Bundesagentur für Arbeit weitergegeben werden sollten.

Ein wichtiger Punkt im Bewerbungsprozess ist nach den Stellenausschreibungen das Vorstellungsgespräch. Dabei ist es auch für Arbeitgeber*innen wichtig zu wissen, wie und ob im Falle einer*s Bewerber*in mit Behinderung diese thematisiert werden kann. Natürlich kommt es auf die Offenheit der jeweiligen Person und auf die Spezifika der Behinderung an, in welcher Form diese den Arbeitsalltag beeinflusst. Berührungssängste sind häufig ein Thema und deshalb war es den drei InklusionsGuides ein Anliegen, diese bei den Mitarbeitenden der Polizei Bonn abzubauen. Dies geschieht am besten durch ein offenes Gespräch, in dem alle Fragen zur Behinderung und dem Umgang mit der Thematik gestellt werden können.

So stellten sich die Guides den Fragen der Mitarbeitenden und es kam ein freundliches und aufschlussreiches Gespräch zustande, bei dem alle Beteiligten wichtige Impulse mitnehmen konnten. Die Polizei Bonn profitierte dabei von den unterschiedlichen Behinderungen der drei jungen Frauen, da im Gespräch verschiedene Sichtweisen zum Tragen kamen.

Das Auswahlverfahren

Zum Abschluss des einjährigen Projektes nahmen die Guides am Auswahlverfahren zur Besetzung einer neuen Stelle bei der Polizei Bonn teil. Dazu erhielten sie Einblick in verschiedene Bewerbungsunterlagen und berieten gemeinsam mit den am Projekt beteiligten Mitarbeitenden der Polizei aus der Personalabteilung sowie der Schwerbehindertenvertretung, welche Bewerber*innen für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen könnten.

Die Zusammenarbeit mit der Polizei gab den Guides, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, spannende Einblicke in das Bewerbungsverfahren eines Unternehmens sowie den Mitarbeitenden der Polizei neue Impulse im Umgang mit potenziellen Arbeitnehmer*innen mit Behinderung.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Projektpartner:

Polizei Nordrhein-Westfalen, Bonn

Im Polizeibezirk Bonn finden sich fünf durchgehend besetzte Polizeiwachen und vier weitere Wachstandorte. Die Polizeipräsenz in der Fläche wird durch 14 Polizeianlaufstellen ergänzt, in denen zu Schwerpunktzeiten oder nach Vereinbarung Beamte des Bezirksdienstes anzutreffen sind. Das Team der Polizei funktioniert, weil hier Polizistinnen und Polizisten gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus vielen Berufszweigen Hand in Hand zusammenarbeiten. Beschäftigte aus unterschiedlichen Berufsgruppen tragen einen großen Teil zur modernen Verwaltung der Polizei bei.

Mitarbeiter*innenanzahl: 1900

Verantwortliche Personen:

Alexander Busse, stellvertretender Inklusionsbeauftragter der Behörde

Gisela Retz, Schwerbehindertenvertretung

Sandra Dahms, Vertreterin der Schwerbehindertenvertretung

Dienstszitz: Polizeipräsidium Bonn

Website: www.bonn.polizei.nrw



Das Team von links nach rechts

Jessica Maranon – InklusionsGuide

Nina Odenius – InklusionsGuide

Frank Hoever – Polizeipräsident

Julia Oedekoven – InklusionsGuide

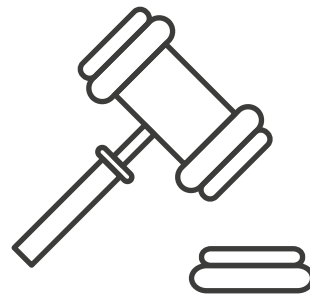
Drei Dinge, die sich mit unseren Guides verändert haben:

- 1 Ansprechendere Stellenausschreibungen sowie Kontaktangabe der Schwerbehindertenvertretung in den Stellenanzeigen
- 2 Einbringen der Perspektiven blinder Menschen und Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen
- 3 Anstoß zu einem Sensibilisierungskurs für Mitarbeitende

Unconscious Bias und psychische Behinderungen

Sozialverband Deutschland – Landesverband Niedersachsen

Der Begriff „Unconscious Bias“ beschreibt eine unbewusste Voreingenommenheit beziehungsweise Vorurteile und Verallgemeinerungen. Diese verinnerlichten Denkmuster entstehen beispielsweise durch Informationen, die wir im Alltag, durch Literatur oder andere Medien erworben haben. Auch verallgemeinernde Bilder über verschiedene Personengruppen, die sich in unserer Gesellschaft etabliert haben, tragen zu Unconscious Bias bei.¹



¹ Universität Wien: Unconscious Bias erklärt. Wie wir unbewusst nach dem Geschlecht beurteilen, <https://www.youtube.com/watch?v=TUB3NiLrZgU> (zuletzt abgerufen 08.05.2025).

Im Sozialverband Deutschland (SoVD) haben wir täglich mit Menschen mit Behinderung und ihren Anliegen zu tun, denn wir verhelfen ihnen bei Behörden und vor Gericht zu ihrem Recht. Offenheit und Toleranz sind fest in unserer DNA als Sozialverband verankert. Umso wichtiger ist es uns, dass wir uns in Sachen Inklusion stetig weiterentwickeln und Dinge verbessern. Während des Projekts InklusionsGuides haben sich für uns vor allem psychische Behinderungen als besonderen Schwerpunkt herauskristallisiert. Ein Unconscious Bias führt bei Betroffenen schnell dazu, dass sie im Arbeitsalltag als nicht leistungsfähig, weniger kompetent oder faul abgestempelt werden und sie sich „einfach nur mal zusammenreißen müssen“. Dabei wird außer Acht gelassen, dass es sich zum Beispiel bei einer Depression oder Angststörung um eine Erkrankung handelt. Wir möchten einerseits dazu beizutragen, gegen entstehende Ausgrenzung und Diskriminierung durch Informieren anzugehen. Andererseits haben wir intern einen Prozess für einen sensibleren Umgang mit psychischen Behinderungen angestoßen.

Fragestellungen und Vorgehensweise

Verbandsintern gehen wir das Thema „psychische Behinderung“ insgesamt aus zwei Blickrichtungen an – aus unseren Beratungszentren und unserer Landesgeschäftsstelle. Fragen, die wir uns zu Beginn gestellt haben, beinhalten unter anderem: Wie können wir unsere Berater*innen informieren und für das Thema sensibilisieren? Worauf sollten wir zum Beispiel bei Mitarbeiter*innen mit einer Belastungsstörung achten? Wie können wir eine Akzeptanz/die Normalisierung von Ruhephasen



erreichen? Wie kann ein offener Umgang mit einer psychischen Behinderung gelingen?

Im ersten Schritt haben wir uns dem Blickwinkel der Beratung gewidmet. Die Kolleg*innen haben jeden Tag direkten Kontakt mit unseren Mitgliedern. Diese Gespräche können für Betroffene belastend sein, denn sie thematisieren oftmals sehr persönliche Aspekte. Daher möchten wir unsere Berater*innen darin unterstützen, Denkmuster zu erkennen, zu hinterfragen und zu durchbrechen, um unvoreingenommen auf den*die Hilfesuchende*n eingehen zu können. Gemeinsam mit unseren Guides haben wir dafür Hinweise und Handlungsempfehlungen erarbeitet. Diese werden wir als nächstes in einem Leitfaden festhalten, den wir unseren Berater*innen anschließend als Infomaterial an die Hand geben möchten. Exemplarisch wird er diese Punkte enthalten: auf Augenhöhe begegnen (nicht verallgemeinern), Raum für negative Gefühle geben, keine für die Bearbeitung des Falls irrelevanten Fragen zur Behinderung stellen (belastet unnötig), Unterbrechung des Gesprächs anbieten, um die Belastung zu verringern.

Im nächsten Schritt möchten wir unsere Personalabteilung und unsere Mitarbeiter*innen rund um psychische Behinderungen sensibilisieren und interne Prozesse anpassen. Die Bedingungen für (zukünftige) betroffene Arbeitnehmer*innen sollen so verbessert werden, dass sie sich ernstgenommen und wohl bei der Arbeit fühlen. In diesem Zusammenhang streben wir eine vertrauensvolle Kommunikation und einen möglichst offenen Umgang mit psychischen Behinderungen an. Zwei Stolpersteine, die es an dieser Stelle aus dem Weg zu räumen gilt, sind einmal der Umgang mit Zeitdruck, der aus häufig eng getakteten Bratungsgesprächen entsteht. Zum anderen stehen wir vor der Herausforderung, die gewünschten Veränderungen in all unseren rund 50 Standorten in ganz Niedersachsen umzusetzen.

Nicht über, sondern mit Betroffenen

Die Anregungen unserer Guides haben gute Denkanstöße und wichtige Impulse gegeben. Darüber hinaus finden wir es aber enorm wichtig, nicht nur über Menschen mit einer psychischen Behinderung zu sprechen, sondern auch ihre Erfahrungen und Ideen mit einfließen zu lassen. Deshalb haben wir uns Liliane Triebel und Sarina Wassermann von „Diagnose: Arbeitsfähig“ (www.diagnose-arbeitsfaehig.de) mit ins Boot geholt. Im vergangenen Jahr haben wir den Einsatz der beiden Frauen für mehr Inklusion mit unserem Inklusionspreis (www.inklusionspreis-niedersachsen.de) in der Kategorie „Ehrenamt“ ausgezeichnet. Denn: „Diagnose: Arbeitsfähig“ setzt sich für Studienabsolvent*innen mit einer psychischen Behinderung ein. Sie fungieren als

Schnittstelle zu Arbeitgeber*innen und ermöglichen so einen leichteren Berufseinstieg für Betroffene. Ihre Vision: „Eine Arbeitswelt, in der niemand aufgrund einer psychischen Erkrankung benachteiligt wird und Arbeitgebende die Stärken von Studienabsolvierenden mit psychischen Erkrankungen erkennen, um eine inklusive Arbeitsgesellschaft mit gleichen Berufschancen für alle zu schaffen“.

In einer vorherigen Zusammenarbeit haben wir unseren Podcast „Kein Ponyhof – Aus dem Alltag einer Sozialberatung“ als Plattform genutzt, interessierte Hörer*innen über die Arbeit von „Diagnose: Arbeitsfähig“ zu informieren. In der Folge „Menschen mit Behinderung: So bekommt man Unterstützung im Job“ berichten Liliane Triebel und Sarina Wassermann als Gästinnen auch aus der Betroffenenpersicht von ihren Erfahrungen und was sie sich von Arbeitgeber*innen wünschen würden (www.sovd-nds.de/podcast).

Jetzt wollen wir die Expertise von „Diagnose: Arbeitsfähig“ nutzen, um noch konkreter zu werden und weitere Veränderungen anzuschließen. In Planung ist dafür ein abteilungsübergreifender Workshop für die Mitarbeiter*innen unserer Landesgeschäftsstelle. Inhaltlich soll es um grundlegenden thematischen Input, aber auch den Blick auf den SoVD gehen. Wir werden noch einmal auf den Ist-Zustand schauen und gemeinsam zukünftige Handlungsweisen erarbeiten. Dabei sollen außerdem Materialien entstehen, die Mitarbeiter*innen aller Standorte als Information und Leitlinie zur Verfügung gestellt werden können. Wir freuen uns darauf, unseren Entwicklungsprozess für noch mehr Inklusion weiter voranzubringen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Projektpartner:
SoVD-Landesverband
Niedersachsen e.V.

Der SoVD als Selbsthilfeorganisation ist der mitgliedsstärkste Sozialverband in Niedersachsen. Er versteht sich als Gemeinschaft von 8.000 ehrenamtlich Aktiven in den SoVD-Orts- und Kreisverbänden, die sich gegenseitig hilft und setzt sich für die Rechte sozial benachteiligter Menschen ein. Die Interessen seiner Mitglieder vertritt er in Öffentlichkeit und Politik, gegenüber Behörden und vor Gerichten. Das Ziel der Arbeit ist gesellschaftliche Teilhabe von Menschen in allen Lebenslagen.

Mitarbeiter*innenzahl: 285

Verantwortliche Personen:

Dirk Swinke,
Vorstandsvorsitzender

Dirk Kortylak,
Vorstand (Abteilung Recht und Personal)

Dienstsitz: Landesgeschäftsstelle Hannover

Website: www.sovd-nds.de

Drei Dinge, die sich mit
unseren Guides verändert haben:

- 1** Wir haben unsere Stellenanzeigen überarbeitet und kommunizieren die in unserem Verband gelebte Inklusion jetzt viel deutlicher; zum Beispiel durch den Hinweis, dass Bewerber*innen mit Behinderung ausdrücklich erwünscht sind.
- 2** Zudem hat sich unser Fokus auf räumliche Barrierefreiheit weiter geschärft, denn auch kleine Veränderungen können viel bewirken.
- 3** Insgesamt hat das Projekt uns geholfen, dem Thema „Behinderung“ noch stärker aus dem Blickwinkel Betroffener zu begegnen. Im Fokus stehen zukünftig vor allem psychische Behinderungen.

Teilhabe als ganzheitlicher Ansatz – Erkenntnisse aus der Arbeit mit den Guides

Stadt Bonn

Teilhabe bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten oder Einschränkungen – aktiv und selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Dieser Grundsatz ist zentral für eine inklusive Gesellschaft, die niemanden ausschließt.

Um Teilhabe zu gewährleisten, müssen wir verschiedene Aspekte berücksichtigen: Die Sprache, die physische Umgebung und die digitale Welt sind Teile hiervon. Jeder dieser Bereiche spielt eine wesentliche Rolle dabei, Barrieren abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen willkommen und wertgeschätzt fühlen.





Sprachliche Zugänglichkeit

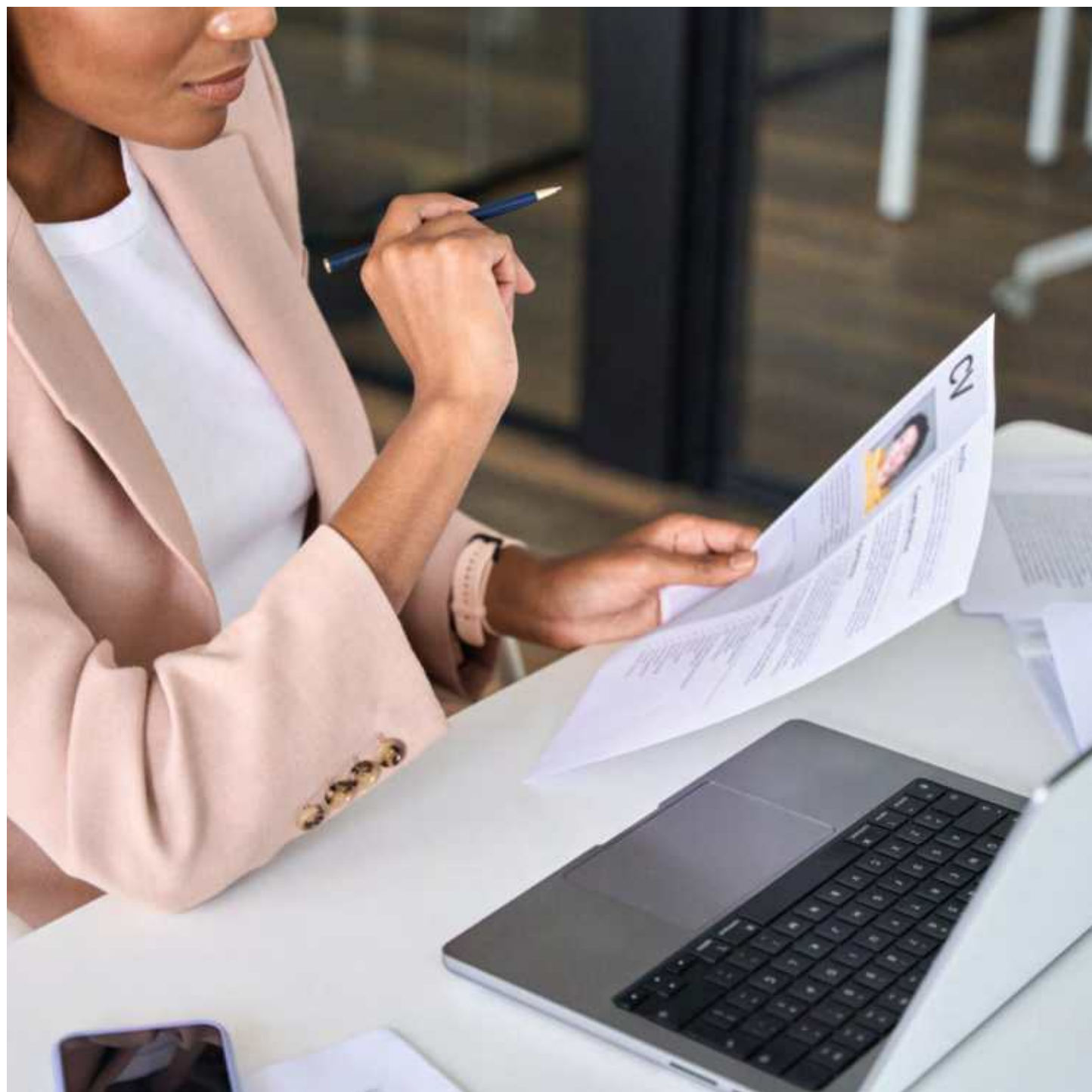
Ein zentraler Aspekt der Teilhabe ist der respektvolle Umgang in der Sprache. Sprache beeinflusst unsere Wahrnehmung und unser Verhalten gegenüber anderen. Daher ist inklusives Wording in Stellenanzeigen und im täglichen Sprachgebrauch von großer Bedeutung. Oftmals enthalten Stellenanzeigen lediglich den vom Gesetzgeber vorgegebenen Satz: „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.“ Während dieser Hinweis ein erster Schritt in die richtige Richtung ist, reicht er allein nicht aus, um ein wirklich inklusives Umfeld zu schaffen. Unternehmen sollten aktiv vermitteln, dass sie Vielfalt schätzen und fördern.

Ein effektiver Ansatz für inklusive Stellenanzeigen umfasst mehrere Schlüsselprinzipien, darunter:

1. Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ausdrücklich willkommen

heißen: Weisen Sie klar darauf hin, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ausdrücklich erwünscht sind. Ein Beispiel: „Wir freuen uns ausdrücklich über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung.“ Diese Formulierung signalisiert Offenheit sowie Wertschätzung und fördert eine inklusive Atmosphäre.

2. Einfache und klare Sprache: Vermeiden Sie Fachjargon und komplizierte Ausdrücke. Stellenanzeigen sollten leicht verständlich sein, um eine breite Zielgruppe anzusprechen. Klarheit in der Sprache hilft, Missverständnisse zu vermeiden.



3. Vielfalt wertschätzen: Stellen Sie klar, dass Ihr Unternehmen Vielfalt schätzt und fördert. Ein Beispiel könnte sein: „Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und fördern eine Kultur der Inklusion.“ Diese Botschaft sendet ein starkes Signal an potenzielle Bewerber*innen, dass ihre einzigartigen Perspektiven und Fähigkeiten erwünscht sind.

4. Barrierearme Bewerbungsprozesse: Bieten Sie verschiedene Möglichkeiten für die Bewerbung an, um Barrieren abzubauen. Dies kann Bewerbung per E-Mail, Telefon oder über ein Online-Formular umfassen. Indem Sie verschiedene Kanäle anbieten, erhöhen Sie die Zugänglichkeit des Bewerbungsprozesses und zeigen, dass Sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der Bewerber*innen berücksichtigen.

5. Kontaktperson angeben: Nennen Sie eine*n direkte*n Ansprechpartner*in für Fragen und Unterstützung. Dies zeigt, dass Sie offen für Anliegen und Bedürfnisse der Bewerbenden sind und bereit sind, Unterstützung zu bieten.

Besonders wichtig ist es, Menschen nicht auf ihre Behinderungen oder Einschränkungen zu reduzieren. Jeder Mensch sollte als Ganzes betrachtet und respektiert werden. Dies bedeutet, dass wir uns der Wirkung unserer Worte bewusst sein müssen. Formulierungen, die die Person und ihre Fähigkeiten in den Mittelpunkt stellen, fördern eine inklusive Haltung. Ein respektvoller Sprachgebrauch, der die Person in den Vordergrund stellt und ihre individuelle Persönlichkeit wertschätzt, ist ein entscheidender Schritt hin zu mehr Teilhabe und Inklusion.

Physische Zugänglichkeit

Neben der Sprache ist auch die physische Zugänglichkeit von großer Bedeutung. Barrierefreie Umgebungen ermöglichen es allen Menschen, sich sicher und unabhängig zu bewegen und am öffentlichen Leben teilzunehmen. Ein konkretes Beispiel für die Verbesserung der physischen Zugänglichkeit ist die Verlängerung der Aufzugsöffnungszeiten im Stadthaus Bonn. Zuvor waren die Aufzugstüren nur für einen kurzen Zeitraum geöffnet, was insbesondere für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen eine Herausforderung darstellte. Durch die Verlängerung der Öffnungszeiten haben alle Personen nun ausreichend Zeit, den Aufzug sicher zu erreichen und zu nutzen. Solche Anpassungen mögen im ersten Moment klein erscheinen, haben jedoch einen erheblichen Einfluss auf die Zugänglichkeit und Lebensqualität. Sie tragen dazu bei, Barrieren abzubauen und ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen gleichberechtigt bewegen können.



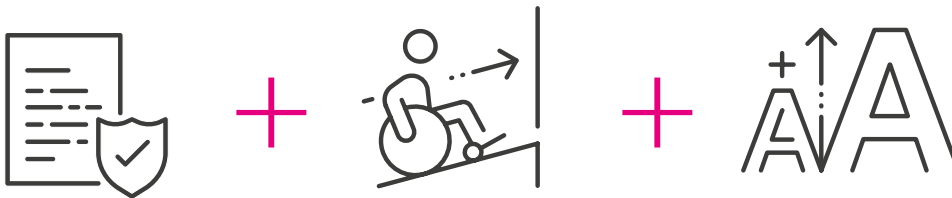
**Worte
haben
Wirkung**

Digitale Zugänglichkeit

Ein weiterer entscheidender Aspekt der Teilhabe ist die digitale Zugänglichkeit. Im digitalen Zeitalter ist es unerlässlich, dass Informationen und Dienstleistungen für alle Menschen zugänglich sind, unabhängig von ihren individuellen Bedürfnissen. Barrierefreie Webseiten sind ein wesentlicher Bestandteil einer inklusiven digitalen Gesellschaft. Diese Webseiten sollten so gestaltet sein, dass sie für Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen problemlos nutzbar sind. Hilfsmittel wie „Eyeable“, die die Barrierefreiheit von Webseiten verbessern, müssen gut sichtbar und leicht auffindbar sein. Zusätzlich sollte auf der Webseite ein*e klar benannte*r Ansprechpartner*in vorhanden sein, der*die bei Fragen zur Barrierefreiheit Unterstützung bietet. Solche Maßnahmen sind wichtig, um sicherzustellen, dass alle Menschen, unabhängig von ihren individuellen Bedürfnissen, Zugang zu digitalen Angeboten haben und diese effektiv nutzen können.

Zusammengefasst wird deutlich, dass Teilhabe nur durch einen ganzheitlichen Ansatz erreicht werden kann, der inklusive Sprache, physische Barrierefreiheit und digitale Zugänglichkeit gleichermaßen berücksichtigt. Durch diese integrativen Maßnahmen wird eine Gesellschaft gefördert, in der immer mehr Menschen die Chance haben, sich einzubringen und aktiv am gemeinschaftlichen Leben teilzunehmen. Es ist entscheidend, kontinuierlich an der Verbesserung aller Bereiche zu arbeiten, um vollständige Inklusion zu gewährleisten. Jede Maßnahme, sei es in der Sprache, im physischen Raum oder in der digitalen Welt, trägt dazu bei, Barrieren abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen wertgeschätzt und respektiert fühlen. Nur durch ein umfassendes Engagement in allen diesen Bereichen können wir sicherstellen, dass Teilhabe für alle Menschen Realität wird.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis





STADT. CITY. VILLE. BONN.

Projektpartner: **Bundesstadt Bonn**

Mit rund 338.000 Einwohner*innen ist Bonn deutsche UNO-, Kongress- und Beethovenstadt, Sitz zahlreicher internationaler und wissenschaftlicher Institutionen, von Bundesministerien und obersten Bundesbehörden, einer traditionsreichen Universität sowie Standort globaler Unternehmen. Bonn verbindet die Annehmlichkeiten des Lebens in der Stadt mit der Nähe zur Natur und bietet eine hohe Lebensqualität sowie vielseitige Freizeitmöglichkeiten.

Mitarbeiter*innenanzahl: ca. 7.000

Verantwortliche Personen:

Andreas Dickmann,

Personalsachbearbeiter, Personalwirtschaft

Anke Loosen, Sachgebietsleiterin, Fachstelle für Menschen mit Behinderung

Dienstsitz: Bonn

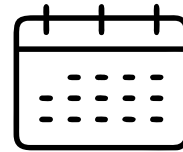
Website: www.bonn.de

Drei Dinge, die sich mit unseren Guides verändert haben:

- 1** Schließzeiten der Aufzugtüren im Stadthaus wurden an die Bedürfnisse von bewegungseingeschränkten Menschen angepasst. Die Türen schließen langsamer, damit weitergelegene Aufzüge von allen erreicht werden können.
- 2** Sensibilisierung für das Wording und die notwendigen Infos für schwerbehinderte Menschen in Stellenausschreibungen.
- 3** Die digitale Barrierefreiheit auf der Karriereseite wurde von den Guides getestet und Änderungsvorschläge erarbeitet.

Besuch auf dem Bergfest – Tipps für barrierefreie Veranstaltungsplanung

Universität Bonn



Um das Geschaffte zu feiern und für das Kommende zu empoweren, veranstaltet die Zentrale Studierendenberatung (ZSB) der Universität Bonn einmal im Jahr das sogenannte „Bergfest“ als Event zur Studienhalbzeit. In diesem Jahr waren am 4. Juli 2024 Studierende ab der zweiten Studienhälfte eingeladen, auf dem Gelände des Botanischen Gartens der Universität Bonn an den zahlreichen Angeboten teilzunehmen. Dort gab es Empowerment-Stationen als Booster für den Selbstwert und zur Reflexion der eigenen Stärken und Ressourcen, Entspannung oder Action mit dem Hochschulsport, einen Posterwalk zu Studienkompetenzen, vielfältige Informationen beim Beratungsmarkt oder verschiedene Möglichkeiten zum Chillen unter Schatten spendenden Bäumen bei Pizza und Kaltgetränken.

Mehr Informationen gibt es auf der Webseite zum Bergfest.

**In diesem Jahr konnten die beiden Inklusi-
onsGuides der Uni Bonn, Helle Deertz und
Nina Odenius, bereits im Vorfeld bei einem
Termin mit den beiden Organisatorinnen
des Bergfests Hinweise zur barrierefreien
Veranstaltungsplanung aus ihrer persönlichen
Perspektive geben. Hierbei ging es sowohl
um die sprachlich-kommunikative Barriere-
freiheit, insbesondere zur Ankündigung und
Bewerbung des Events, als auch um die räum-
liche Barrierefreiheit vor Ort.**

Barrieren

Herausfordernd für mobilitätseingeschränkte Personen, wie beispielsweise Rollstuhlfahrer*innen, war hierbei insbesondere die Location: Im Botanischen Garten fanden viele Aktionen auf dem Rasen statt, der mit dem Rollstuhl nicht gut befahrbar ist. Die Wege sind meist mit feinem Kies ausgelegt, zudem ist der Übergang vom Weg zum Rasen mit einem Bordstein gestaltet, was eine weitere Barriere für die Zugänglichkeit darstellt. Doch diese Barrieren könnte man beim nächsten Bergfest mithilfe kleiner Rampen und Holzplatten auf dem Boden auflösen. Solche Bodenbelege können zudem blinden oder sehbehinderten Besucher*innen als Leitsystem dienen, um sich möglichst selbstständig auf dem Veranstaltungsgelände bewegen zu können.



Transparenz

Da die beiden Guides diese Informationen bereits im Vorfeld hatten, konnten Nina und Helle im Gespräch mit der ZSB darauf aufmerksam machen. Es wurde vereinbart, auf der Website eine Unterseite mit „Hinweisen zur Barrierefreiheit“ einzufügen, sodass sich Besuchende bereits im Vorfeld über die Beschaffenheit des Geländes oder der Räumlichkeiten informieren konnten. Auf der Seite wurden weitere wichtige Informationen gebündelt: Wo gibt es auf dem Gelände eine barrierefreie Toilette? Sind Rückzugsmöglichkeiten vorhanden? Wie läuft die Getränkeausgabe? Außerdem wurden auf der Seite zahlreiche Möglichkeiten benannt, wen Personen ansprechen können, die Unterstützung benötigen – egal ob bei der Getränkeentnahme aus den Selbstbedienungs-Kühlschränken, bei der Teilnahme an Sportangeboten oder beim Zugang zu den Empowerment-Stationen auf der Wiese.





Digitale Barrieren

Die Website wurde im Vorfeld von Nina getestet, die seit ihrer Geburt blind ist und einen Screenreader als assistive Technologie verwendet. Sie konnte die Rückmeldung geben, dass die Seite mit Screenreader gut auslesbar ist und sie alle wichtigen Informationen finden konnte. Die Rollstuhlfahrerin Helle meldete zurück, dass die Seite übersichtlich und verständlich gestaltet und durch die serifenlose Schrift auch gut lesbar ist. Erst im gemeinsamen Gespräch wurde deutlich, dass einige Informationen für Nina „verloren“ gegangen sind, da diese in einem Ziehharmonika-Menü hinterlegt waren, das von ihrem Screenreader nicht ausgelesen werden konnte. Auch die Bilder wurden Nina nicht angezeigt, weil noch kein Alternativ-Text hinterlegt wurde. Diese wichtigen Rückmeldungen konnten wir an die Homepageadministration weitergeben.

Alle Besuchenden bekamen mit Eintritt zum Bergfest ein Booklet ausgehändigt, mit einer Sammlung verschiedener Übungen, die zur Beschäftigung mit sich selbst und mit der eigenen Studiensituation einluden. Dieses Heft haben die Guides mit kritischem Blick geprüft und insgesamt für gut befunden. Eine blinde Person kann zum Beispiel mit dem ausgedruckten Booklet nichts anfangen, daher wurde angeregt, dieses auch online zur Verfügung zu stellen, da die digitale Datei mit dem Screenreader kompatibel ist und so von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen genutzt werden kann.



Auf dem Foto ist das Guidanceteam der Uni Bonn zu sehen. Julia Lindenberg, Nina Odenius, Dominik Schöneiseifen (Assistenz von Helle Deertz) und Helle Deertz (v.l.n.r.) stehen im Botanischen Garten vor dem Poppelsdorfer Schloss.

Das Bild wurde von einer (noch nicht barrierefreien) Fotobox beim Bergfest geschossen.

Atmosphäre und Zusammenarbeit

Natürlich hat das Guidanceteam gemeinsam das Bergfest besucht und war begeistert von der gemütlichen Atmosphäre. Das Angebot, bisher Erreichtes zu feiern, wurde von den Studierenden gut angenommen. Es konnten interessante Gespräche an den Beratungsständen geführt werden und die kostenlose Pizza war sehr lecker.

Abschließend konnten die beiden Guides noch ein paar Hinweise an das Veranstaltungsteam geben, was beim nächsten Mal noch besser gemacht werden kann. Die Umsetzung der im Vorgespräch genannten Punkte war ein erster Schritt in Richtung barrierefreie Veranstaltungsplanung. Essentiell ist hierbei, Menschen mit einer Behinderung in die Planung einzubeziehen und ihre individuellen

Perspektiven zu berücksichtigen. Auch wenn eine Veranstaltung noch nicht ganz barrierefrei ist, so ist es wichtig, erste Maßnahmen in diese Richtung umzusetzen und offen zu bleiben für konstruktive Rückmeldungen.

Deshalb können wir nur dazu aufrufen, Veranstaltungen von vornherein so zu planen, dass sie möglichst für alle Menschen zugänglich sind. Hierfür gibt es nützliche Checklisten im Internet, bspw. von Aktion Mensch. Dennoch ist es nahezu unmöglich, alle Bedarfe abzudecken. Daher sollte man es ermöglichen, Unterstützungsbedarf im Vorfeld anzumelden und dazu unterschiedliche Kontaktwege bereitstellen.

Um mehr Bewusstsein zu schaffen, sollten bei öffentlichen Veranstaltungen zumindest offizielle Eröffnungsreden oder -vorträge auch in Deutsche Gebärdensprache übersetzt werden. Außerdem sollten Menschen mit Behinderungen in solchen Reden explizit erwähnt werden, um sie mehr ins Bewusstsein zu rücken und Normalität herzustellen, dass sie ausdrücklich angesprochen und genannt werden. Ganz nach dem Motto der Behindertenrechtsbewegung: **„Nichts über uns, ohne uns!“**

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Projektpartner:
Rheinische-Friedrich-
Wilhelms-Universität Bonn

Die Universität Bonn zählt mit rund 35.000 Studierenden und 6.000 Promovierenden zu den größten und forschungsstärksten Universitäten in Deutschland. Ihr breites Fächerspektrum in ihren sieben Fakultäten reicht von den Agrarwissenschaften bis zur Zahnmedizin; zahlreiche Fächer nehmen im internationalen Wettbewerb eine Spitzenstellung ein. Neben starken Disziplinen bilden sechs fakultäts- und fächerübergreifende „Transdisziplinäre Forschungsbereiche“ (TRA) zudem Explorations- und Innovationsräume, in denen zentrale wissenschaftliche, technologische und gesellschaftliche Herausforderungen adressiert werden.

Mitarbeiter*innenanzahl: 7.767

Verantwortliche Personen:

Julia Lindenberg,
 Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität,
 Projektkoordinatorin für Inklusion und Teilhabe

Amelie Schultes,
 Dezernat 3 / Personalmanagement, Recruiting

Dienstsitz: Bonn

Website: www.uni-bonn.de



Das Team von links nach rechts
 Nina Odenius – InklusionsGuide
 Julia Lindenberg – Universität Bonn
 Helle Deertz – InklusionsGuide

Drei Dinge, die sich mit
unseren Guides verändert haben:

- 1** Durch die Begleitung der Guides hat die Universität Impulse erhalten, um die Zugänglichkeit von Angeboten zu verbessern, bspw. durch die Kompatibilität der Webangebote mit Screenreadern oder durch eine barrierefreie Veranstaltungsplanung.
- 2** Insgesamt hat eine Sensibilisierung der beteiligten Organisationseinheiten stattgefunden.
- 3** Durch den direkten Kontakt mit den Guides wurden neue Betrachtungsweisen eröffnet, die zu Überlegungen für konkrete Maßnahmen führten: z. B. Veränderung des Wordings in Stellenausschreibungen, Anpassen von Onlineformularen sowie Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung.

Eine Karriereseite für alle – Saarbrücken, wir haben ein Problem: Wo bleiben die Fachkräfte mit Schwerbehinderung?

Universität des Saarlandes

Die Universität des Saarlandes (UdS) ist eine im Grünen gelegene Campus-Universität, die durch die Nähe zu Frankreich geprägt ist. Sie bekennt sich ausdrücklich zu Vielfalt und Diversität und hat daher 2021 u.a. die Charta der Vielfalt unterzeichnet¹.



¹ Vgl. Universität des Saarlandes 2021: Universität des Saarlandes unterzeichnet „Charta der Vielfalt“. Pressemitteilung vom 24.03.2021. <https://www.uni-saarland.de/aktuell/universitaet-des-saarlandes-unterzeichnet-charta-der-vielfalt-23184.html>



Beschäftigte haben vor allem in der Verwaltung verlässliche Berufsperspektiven. Homeoffice ist je nach Tätigkeit im Umfang von 50% ohne Sondergenehmigung möglich. Viele Vollzeitstellen sind bei Bedarf teilbar. Die UdS-Beschäftigten profitieren von Angeboten wie Unisport, Betrieblichem Gesundheitsmanagement, exklusiven Sprachkursen, Nachhaltigkeitsprojekten, Trauerbegleitung u.v.m. Für Kolleg*innen mit Schwerbehinderung gibt es eine sehr aktive Schwerbehindertenvertretung und Personalräte, die eng mit der Inklusionsbeauftragten zusammenarbeiten. Eine seit 2023 monatlich organisierte „Mittagspause mit uns“ bietet eine Vernetzungsmöglichkeit exklusiv für Beschäftigte mit Schwerbehinderung.

Darüber hinaus gehörte die UdS 2023 zu den Top 10 unter den 50 besten Arbeitgeber*innen in Süddeutschland und erreichte Platz 2 der besten Arbeitgeber*innen in Saarbrücken². Trotzdem hat die UdS in den letzten Jahren die 5%-Beschäftigungspflichtquote gemäß § 154 SGB IX nicht erfüllt. Das Ausscheiden älterer Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung ist hierbei eine Tendenz,

2 Vgl. Capital 2023: Universität des Saarlandes – arbeiten mit französischem Flair. Artikel vom 14.09.2023, 11:00 Uhr. <https://www.capital.de/karriere/universitaet-des-saarlandes--forschung-und-miteinander-sind-untrennbar-33722424.html> (abgerufen am 23.08.24).

die deutschlandweit zu beobachten ist.³ Demgegenüber steht eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Schwerbehinderung⁴ – unter ihnen oft teilzeitbeschäftigte Frauen, die ihr Potenzial z. T. nicht voll nutzen können⁵. Wie könnte die UdS von dieser „Reserve“ profitieren und wie erreicht man sie? Für die Gewinnung von Fachkräften engagiert sich im Dezernat Personal seit 2020 das Team „Die UdS als attraktive Arbeitgeberin“⁶ – ein idealer Anknüpfungspunkt für die Arbeit der InklusionsGuides.

3 Vgl. Haft, Matthias (2023): Inklusion in Unternehmen: Best Practices zum Nachahmen. Faktor-A, Artikel vom 24.11.2023.

4 Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse Arbeitsmarkt, Menschen mit Behinderung, Deutschland 2023. S. 38. https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/arbeitswelt-gestalten/inklusion-im-unternehmen-als-personalstrategie?mtm_campaign=reg2024&mtm_source=newsletter&mtm_medium=email&mtm_content=17_arbeitswelt-gestalten_inklusion_artikel&mtm_group=faktora (abgerufen am 20.08.24).

5 Vgl. Aktion Mensch 2021: Möller-Slawinski, Heide & Jurczok, Franziska: Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben. Beauftragt von Aktion Mensch e.V. Heidelberg/Berlin (Sinus-Studien) S. 8 ff.

6 Siehe <https://www.uni-saarland.de/dezernat/p/projekt-uds-attraktive-arbeitgeberin.html>. (Abruf am 28.08.2024)



**Echte
Team-
arbeit**

InklusionsGuides unterziehen die Karriereseite einer kritischen Prüfung – mit überraschenden Ergebnissen.

Zu den Bereichen, die für das Personaldezernat von den InklusionsGuides geprüft werden sollten, gehörten die digitalen Bewerbungsinformationen, die Ausschreibungsvorlagen und die Stellenangebote, aber auch ausgewählte Intranet-Inhalte. Aus diesem Spektrum wird hier exemplarisch die Bearbeitung der Karriereseite⁷ herausgegriffen, da deren Zweck dezidiert die positive Ansprache von Bewerber*innen ist.

Nina Becker prüfte als Expertin für Sehbehinderungen und Blindheit die digitale Barrierefreiheit der Karriereseite. Hier gab es entgegen den Erwartungen wenig zu verbessern. Die Seite war problemlos auffindbar und logisch strukturiert, sie besaß Skip-Links und konnte auch ohne Maus bedient werden. Alternativtexte waren vorhanden, die enthaltenen PDFs auffindbar, sie ließen sich öffnen und vorlesen. Links waren gut benannt.

⁷ Siehe <https://www.uni-saarland.de/page/karriere.html>.
(Abruf am 28.08.2024)

Der inhaltlichen Gestaltung widmete Deniz Erbug einen kritischen Blick. Würde sie als junge Frau mit Schwerbehinderung und (in naher Zukunft) akademischem Abschluss sich von den dargebotenen Informationen angesprochen fühlen? Wiederum war das Ergebnis überraschend: Wichtige positive Punkte wurden nicht angesprochen. Es fehlten z. B. Hinweise auf die bauliche und strukturelle Barrierefreiheit oder diesbezügliche Ansprechpersonen. Von Teilzeit- und Telearbeit wurde nur im Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit gesprochen – sie ist aber auch für Menschen mit (Schwer-)Behinderung meist sehr wichtig. Viele der oben beschriebenen Angebote oder aktuelle Projekte waren nicht so präsent, dass Akademikerinnen mit Schwerbehinderung sich explizit angesprochen fühlen würden.

Die Anregungen der InklusionsGuides wurden dokumentiert, werden sukzessive umgesetzt und haben die Ansprache von Menschen mit (Schwer-)Behinderung auf der Karriereseite bereits verbessert. In den FAQ für Bewerbende finden sie nun spezifische Hinweise⁸ und unter „Einstiegsmöglichkeiten“ die prominent platzierte Unterkategorie „Arbeiten mit (Schwer-)Behinderung“⁹. Auch bei der zukünftigen Gestaltung der Karriereseite wird dieses Thema ausdrücklich mitgedacht werden.

Allerdings merkten die InklusionsGuides übereinstimmend an, dass auf den Webseiten der UdS, vor allem aber auf der Karriereseite, keine Menschen mit Behinderungen sichtbar seien.

8 Siehe <https://www.uni-saarland.de/page/karriere/bewerben/faq.html>. (Abruf am 28.08.2024)

9 Siehe <https://www.uni-saarland.de/page/karriere/einstiegsmoeglichkeiten.html>. (Abruf am 28.08.2024)



Behinderung zeigen ohne erhobenen Zeigefinger

Bei der letzten Aktualisierung des UdS-Bilderpools war bereits intern nach Models mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen gesucht worden – für die Dimension Behinderung bedauerlicherweise erfolglos. Die Zusammenarbeit mit den InklusionsGuides bot die Gelegenheit, dieses Desiderat zu beheben.

Folgende Bedingungen wurden für das Shooting mit dem hauseigenen Fotografen festgelegt:

- Die Behinderung steht nicht im Vordergrund¹⁰.
- Sie ist Teil des Arbeits- oder Campuslebens.
- Die fotografierte Gruppe ist divers.

Die angefragten UdS-Kolleg*innen waren sofort zur Mitarbeit bereit; mit den InklusionsGuides kam dabei sehr schnell ein reger Austausch zustande. Die Aufnahmen geben die positive Stimmung gut wieder.

¹⁰ Zur klischeefreien Darstellung von Behinderungen siehe u.a. <https://gesellschaftsbilder.de>.

Tue Gutes und mache es sichtbar – auch für Menschen mit Behinderung

Hochschulen sind oft auf das Studierenden-Marketing konzentriert. Um auch als öffentliche Arbeitgeber*innen die eigene Attraktivität angemessen darzustellen, bedarf es eines diversitätssensiblen Personalmarketings. Dies kann u. a. die Gewinnung von weiblichen Fachkräften mit Schwerbehinderung fördern. Die InklusionsGuides haben mit ihrer externen Perspektive, ihrer Expertise und ihrer Nahbarkeit an der UdS einiges bewegt. Dies war u. a. deshalb möglich, weil Führungskräfte der UdS das Themenfeld Inklusion wertschätzen und die notwendige Personalkapazität zur Verfügung stellen. Das Investment hat sich in vielerlei Hinsicht gelohnt.

Die Anregungen der InklusionsGuides haben die Ansprache von Menschen mit (Schwer-)Behinderung auf der Karriereseite verbessert. Die Zusammenarbeit ist mit dem Ende der Guidance-Phase nicht beendet. Eine Sensibilisierung für Inklusion und Barrierefreiheit ist in vielen Bereichen der UdS spürbar. Dieser Effekt wird sicher zukünftig auch bei der Akquise von Fachkräften und speziell Akademikerinnen mit (Schwer-)Behinderung positiv wirken.





UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

Projektpartner:
Universität des Saarlandes

Die Universität des Saarlandes wurde im Jahr 1948 – als zweisprachige Hochschule unter der Patenschaft Frankreichs – gegründet. Sie ist international bekannt durch die Informatikforschung und die Nano- und Lebenswissenschaften. Die engen Beziehungen zu Frankreich und der Europa-Schwerpunkt sind ihr Markenzeichen: Die Universität des Saarlandes ist international geprägt wie kaum eine andere deutsche mittelgroße Hochschule. Die Universität des Saarlandes ist mit ihren rund 17.000 nationalen und internationalen Studierenden in über hundert Studienfächern gelebte Vielfalt. Sie ist eine familienfreundliche Hochschule und eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region.

Mitarbeiter*innenanzahl: 4.872

Verantwortliche Personen:

Michelle Froese-Kuhn, Inklusionsbeauftragte
Karoline Jorzyk, Leiterin des Dezernats Personal

Dienstsitze: Saarbrücken, Homburg

Website: www.uni-saarland.de



Das Team von links nach rechts
Nina Becker – InklusionsGuide
Deniz Erbug – InklusionsGuide
Michelle Froese-Kuhn – Universität des Saarlandes

**Drei Dinge, die sich mit
unseren Guides verändert haben:**

- 1** Unsere Karriereseite spricht jetzt Bewerber*innen mit Schwerbehinderung besser an.
- 2** Wir haben inklusives Bildmaterial, da uns die InklusionsGuides als Models unterstützt haben. Dabei haben wir bewusst darauf geachtet, dass die jeweilige Behinderung im Miteinander aller Models sichtbar ist, aber nicht im Vordergrund steht. Außerdem nutzen wir den ZDF-Beitrag mit Nina und Deniz an unserer Uni. (www.zdf.de/gesellschaft/einfach-mensch/einfach-mensch-vom-9-dezember-2023-100.html)
- 3** Wir bemerken bei allen Abteilungen, die mit den InklusionsGuides Kontakt hatten, ein gewachsenes Bewusstsein für Barrierefreiheit.

2.9 Praxisbeispiel

Vielfalt sichtbar machen – Bildsprache und Wording

SV Werder Bremen

Die Auseinandersetzung mit gendergerechter Sprache findet beim SV Werder Bremen seit langem statt. Seit März 2021 setzten wir den Doppelpunkt ein, seit der aktuellen Saison nutzen wir das Gendersternchen. Es ist uns wichtig, „alte Denkmuster“ im Fußball aufzubrechen – dabei ist uns bewusst, dass dieser Prozess nicht mit dem Gendern aufhört. Eine inklusive Sprache geht darüber hinaus. Daher setzten sich einige Kolleg*innen bei uns mit einfacher und leichter Sprache auseinander. Denn wir möchten bei Werder ein Arbeitgeber für Menschen aller Vielfaltsdimensionen sein.

Gemeinsam mit unseren beiden Guides haben wir im Rahmen des Projektes unter anderem überlegt, wie wir durch Wording und Bildsprache Personen ansprechen können, die bei uns aktuell noch unterrepräsentiert sind. **Ziel: Die vorhandene und gewünschte Vielfalt muss sich überall zeigen. Nicht nur auf den Karriereseiten.**



Wir haben uns gemeinsam mit den relevanten Kolleg*innen die Karriereseite von Werder, aber auch die Internetseite insgesamt, LinkedIn und den Fanshop angeschaut. Uns ist aufgefallen, dass man bisher Menschen mit Behinderung nur sah, wenn es um Inklusion geht. Inklusiver wäre es natürlich, wenn sie überall zu sehen wären, so wie es in der Gesellschaft ist. Dabei ist es wichtig, dass man nicht nur Rollstuhlfahrer*innen zeigt, sondern alle Behinderungsformen mitdenkt.

Bei der Analyse unseres Recruiting-Prozesses und unserer Stellenbeschreibungen waren wir dagegen schon gut aufgestellt: Wir bieten eine hohe Flexibilität und Sensibilität. Das haben uns die beiden InklusionsGuides auch bestätigt. Wichtig ist, dass der ernsthafte, differenzierte Umgang mit Diversität und Inklusion sichtbar wird. Dass und warum ein Unternehmen Vielfalt möchte, muss aufrichtig klingen. Formulierungen wie „Menschen mit Behinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt“ reichen nicht aus. Gut ist in diesem Zusammenhang auch, wenn es eine Schwerbehinderten-Vertretung, flexible Arbeitszeiten und Rücksicht auf individuelle Bedarfe gibt. Damit kann der Arbeitgeber punkten.

Unsere zentralen Erkenntnisse bei der inklusiven Gestaltung der Bildsprache und des Wordings im Recruiting möchten wir gerne teilen. Folgende Aspekte sollten Unternehmen beachten:

1. Bildsprache

Vielfalt und Repräsentation:

Die verwendeten Bilder sollten Menschen mit unterschiedlichem Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, geistiger und körperlicher Fähigkeit und kulturellem Hintergrund zeigen. Dies signalisiert, dass das Unternehmen Vielfalt wertschätzt und offen für alle ist.

Authentizität:

Stereotype und Stockfotos sollten vermieden werden. Stattdessen sollten Bilder gezeigt werden, die authentisch die Arbeitsumgebung und die Werte des Unternehmens widerspiegeln.

Inklusives Design:

Bilder sollten barrierefrei sein, z.B. durch die Verwendung von Alternativtexten für sehbehinderte Menschen.



2. Wording

Geschlechtergerechte Sprache:

Die Verwendung gendersensibler Bezeichnungen (z.B. „Mitarbeiter*innen oder Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“)

Klarheit und Verständlichkeit:

Die Sprache sollte einfach und klar sein, um sicherzustellen, dass alle Menschen die Botschaft verstehen, unabhängig von ihrem sprachlichen oder kulturellen Hintergrund oder ihren Fähigkeiten. Im Idealfall gibt es eine Variante in leichter oder einfacher Sprache.

Betonung von Inklusion und Vielfalt:

Machen Sie deutlich, dass das Unternehmen Wert auf ein inklusives Arbeitsumfeld legt. Begriffe wie „offen“, „vielfältig“ und „inkludierend“ können helfen, diese Werte zu kommunizieren.

3. Zugänglichkeit und Barrierefreiheit

Einfacher Zugang:

Stellen Sie sicher, dass die Rekrutierungsplattformen und -materialien für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind, z.B. durch Unterstützung für Screenreader oder eine einfache Navigation.

Flexibilität:

Bieten Sie flexible Bewerbungsformate an, um den Bedürfnissen verschiedener Bewerber*innen gerecht zu werden. Beispielsweise durch die Möglichkeit, Vorstellungsgespräche remote wahrzunehmen.

4. Feedback und Anpassung

Kontinuierliche Überprüfung:

Maßnahmen sollten regelmäßig überprüft und angepasst werden, um sicherzustellen, dass sie wirklich alle Zielgruppen ansprechen.

Miteinander reden, nicht übereinander:

Holen Sie Feedback ein, indem Sie verschiedene Zielgruppen um Feedback zur Bildsprache und zum Wording bitten, um mögliche Barrieren zu identifizieren und zu vermeiden.

Durch die Berücksichtigung dieser Aspekte können Unternehmen eine inklusive Rekrutierungsstrategie entwickeln, um mehr Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer*innen zu gewinnen und gleichzeitig die Werte der Diversität und Inklusion stärken. Dabei braucht es einen langen Atem. Veränderungen in Bildsprache und Wording führen nicht automatisch zu mehr Bewerbungen. Treten Sie mit den Zielgruppen in Kontakt, beispielsweise durch Teilnahme an Veranstaltungen zum Thema Vielfalt, Messen oder weiteren Initiativen und werden sie so als Arbeitgeber, der es ernst meint, sichtbar. Arbeiten sie kontinuierlich an ihren Maßnahmen und machen Sie diesen Weg transparent. Auch der SV Werder Bremen bleibt am Ball und prüft gerade eine Möglichkeit, die Website und damit auch die Karriereseite via KI in leichte Sprache übersetzen zu lassen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Projektpartner:
SV Werder Bremen

Mit rund 50.000 Mitgliedern sind wir einer der größten und zugleich traditionsreichsten Sportvereine Deutschlands. Unser Kerngeschäft ist der männliche Profi-Fußball. Als Gründungsmitglied der Fußball-Bundesliga konnten wir bereits vier nationale Meisterschaften und sechs Pokalsiege feiern. Seit vielen Jahren treten wir aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus ein, darüber hinaus setzt sich der Verein für mehr Diversität, Gleichberechtigung und die Förderung von Frauen im Unternehmen ein, unter anderem durch die Initiative „Fußball kann mehr“.

Mitarbeiter*innenanzahl: 668

Verantwortliche Person:
Eva Ihlenfeld, Leiterin Human Relations

Dienstsitz: Bremen



Das Team von links nach rechts:
Eva Ihlenfeld – SV Werder Bremen
Nadine Greve – InklusionsGuide
Maria Feldhaus – InklusionsGuide

Drei Dinge, die sich mit unseren Guides verändert haben:

- 1** Durch die Unterstützung der Guides haben wir an unterschiedlichen Stellschrauben gedreht, wie beispielsweise der Bildsprache auf unserer Karriereseite.
- 2** Gleichzeitig hat uns die Zusammenarbeit gezeigt, dass es nicht den einen Ansatz gibt, sondern Offenheit und Bereitschaft braucht, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.
- 3** Und wichtigster Erfolgsfaktor ist die Möglichkeit, in Beziehung zu treten, um Vorbehalte abzubauen.

Relevant, inklusiv, authentisch – Beispiel einer Stellenausschreibung

Hildegardis-Verein



Allgemeine Hinweise:

- **Wo wird die Stelle veröffentlicht?**
zum Beispiel barrierefreie Portale, Portale für Stellen für behinderte Menschen / Zielgruppen
- **Wie ist die Stelle eingebunden?**
zum Beispiel auf der Karriereseite des Unternehmens?
Dadurch wird Offenheit / Inklusivität glaubhaft
- **Wie kann die Ausschreibung alle relevanten Informationen enthalten und gleichzeitig übersichtlich bleiben?**
 - Konzentration auf Relevantes
 - Nutzen von Aufzählungen und Unterteilung in Absätze etc.
 - Was muss direkt in der Anzeige stehen / auf welche Infoseiten kann man verweisen?
(FAQ, Infoseite zur Barrierefreiheit der Räumlichkeiten etc.)
- **Die Ausschreibung selbst sollte barrierefrei sein:**
inklusive Bildsprache, barrierefreies PDF, Alternativtexte für Bilder etc.



Textauszug Stellenausschreibung:

Für unser sympathisches Team im Hildegardis-Verein e. V. suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt **eine*n Buchhalter*in (m/w/d)**

Kommentar

Sollen Formulierungen gegendert werden, gibt es verschiedene Möglichkeiten, dies zu tun: Neben Partizip-Konstruktionen wie „Mitarbeitende“ ist die Verwendung von Gendersternchen und Doppelpunkt üblich: Mitarbeiter*innen bzw. Mitarbeiter:innen.

Screenreader, die blinde und sehbehinderte Menschen nutzen, um digitale Texte vorlesen zu lassen, gehen unterschiedlich mit solchen Sonderzeichen um. Sie können vorgelesen oder als Lücke im Sprechfluss dargestellt werden. Es lässt sich keine pauschale Antwort dazu geben, welche Option hierbei barrierefreier für Screenreader ist. Beide sind möglich.

Textauszug Stellenausschreibung:

Der Hildegardis-Verein setzt sich ein für einen gleichberechtigten Zugang von Frauen* zu Bildung und Qualifizierung. Unsere Angebote umfassen Mentoring-Programme und zinslose Studiendarlehen, Vernetzungstreffen und Coaching-Angebote. Dabei sind für uns Stärkenorientierung und Diversität wichtige Fundamente unserer Arbeit. In unserer Geschäftsstelle in Bonn arbeiten wir in einem 10-köpfigen Team, in dem wir das auch selbst verwirklichen: Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung.

Kommentar

In Stellenausschreibungen sollten Informationen zur Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes enthalten sein. Auch das Benennen von Barrieren kann dabei hilfreich sein: Bewerber*innen können so einschätzen, ob eine Bewerbung für sie sinnvoll ist.



Textauszug Stellenausschreibung:

Wir bieten:

- eine Teilzeitstelle mit flexiblen Arbeitszeiten. Geplant sind 20 Stunden, über den genauen Umfang können wir reden.
- faire Bezahlung, bei entsprechender Qualifizierung in Anlehnung an TVÖD 9.
- eigenes Gestaltungspotenzial und kurze Entscheidungswege.
- verantwortungsvolle und vielseitige Aufgaben mit spannenden Menschen.
- eine kooperative Arbeitskultur in einem sympathischen Team.
- eine sinnstiftende Tätigkeit in einem Verein mit langer Geschichte.

Kommentar

- „flexibel“? Voraussetzungen, aber auch Angebote sollten möglichst konkret formuliert werden, um Unklarheiten zu vermeiden.
- Informationen zur Homeoffice-Möglichkeit sind für viele Arbeitnehmer*innen von Bedeutung.

Textauszug Stellenausschreibung:

Die Aufgaben:

- Finanzbuchhaltung mit der Software Datev
- Rechnungsbearbeitung und Zahlungsverkehr
- Budget-Planung und -Controlling
- Bearbeitung der Projekt-Haushalte, Mittelabrufe und Verwendungsnachweise in den jeweiligen Förderplattformen
- Unterstützung in der Jahresabschlussprüfung
- Vorbereitungen zur Personalbuchhaltung
- digitale Umstellungsprozesse

Kommentar

- Notwendigkeit von Dienstreisen ggf. benennen: Diese können eine Barriere darstellen.
- Werden Aufgaben hauptverantwortlich erledigt oder im Team? Gibt es Vertretungsregelungen?
- Welche Programme werden genutzt? Bewerber*innen können so vorab deren Barrierefreiheit für sich prüfen.

Textauszug Stellenausschreibung:

Wen wir suchen:

- abgeschlossene kaufmännische Ausbildung
- mehrjährige praktische Berufserfahrungen im Finanz- und Rechnungswesen
- Abschluss als Finanzbuchhalter*in IHK oder vergleichbar
- sicherer Umgang mit Datev und Microsoft Office, insbesondere Excel
- wünschenswert: Erfahrungen mit Drittmittelprojekten
- persönliche Integrität, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- gewissenhafte, systematisch-strukturierte und selbständige Arbeitsweise
- Eigeninitiative und Einsatzbereitschaft

Kommentar

- Welche Anforderungen sind notwendig, welche wünschenswert?
- Statistisch bewerben sich Frauen häufig erst, wenn sie alle genannten Anforderungen erfüllen, während Männer auch bei geringerer Übereinstimmung bereits eine Bewerbung schreiben. Die Ermutigung, sich auch zu bewerben, wenn nicht alle Punkte erfüllt sind, kann hier Frauen die Bewerbung erleichtern.
- Standardsätze wie „Menschen mit Behinderung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ können in einigen Fällen rechtlich erforderlich sein, wirken jedoch gleichzeitig eher wie eine Floskel. Eine eigene Formulierung, die die Offenheit des Unternehmens für vielfältige Bewerber*innen ausdrückt, wirkt häufig glaubwürdiger und einladender. Praktische Hinweise wie Informationen zur Barrierefreiheit oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten die Möglichkeit, die eigene Offenheit und

Auseinandersetzung mit diversen Mitarbeitenden nicht nur zu benennen, sondern direkt zu zeigen und anzuwenden.

Textauszug Stellenausschreibung:

Wir wünschen uns Neugier auf das Team und den Verein und bieten ein gutes Betriebsklima. Dienort ist Bonn. Die Stelle ist projektgebunden und auf 2,5 Jahre befristet, mit Option auf Verlängerung.

Wir freuen uns auf Dich / Sie!

Bewerbungsadresse & Kontakt:
Birgit Mock (Geschäftsführerin)
mock@hildegardis-verein.de
Hildegardis-Verein e.V.,
Wittelsbacherring 9, 53115 Bonn
www.hildegardis-verein.de

Kommentar

- Eine Ansprechperson für Fragen zur Barrierefreiheit erleichtert Rückfragen.
- Das Angebot verschiedener Kontaktmöglichkeiten ist barrierefreier: Mail, Telefon etc.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Unconscious bias

Unbewusste Denkmuster ermöglichen schnelle Reaktion und Einordnung von Situationen, sie können aber auch Vorurteile verstärken und Diskriminierung begünstigen. In diesem Kapitel wird aufgedeckt, wie unconscious bias wirken und welche Rolle sie einnehmen, wenn es um Menschen mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen geht.

Hauptsache gesund?

Die verborgene Diskriminierung, die wir alle in uns tragen

Nadine Schönwald, Inklusionsaktivistin, Head of Sales Support – The Adecco Group.

Unbewusste Vorurteile, auch als „unconscious bias“ bekannt, beeinflussen unser Verhalten und unsere Wahrnehmung oft ohne unser Wissen. Diese Vorurteile entstehen durch soziale Prägungen und persönliche Erfahrungen, die tief in unserem Denken verankert sind. Besonders problematisch werden sie, wenn sie zur Diskriminierung und Ungleichbehandlung bestimmter Gruppen führen. Menschen mit Behinderungen sind häufig von solchen Vorurteilen betroffen, die ihnen Chancen verwehren und sie in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe einschränken. Es ist essenziell, sich dieser Vorurteile bewusst zu werden und aktiv dagegen vorzugehen, um eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft zu fördern.





Hier sind **10 Beispiele**, die zeigen, wie unbewusste Vorurteile Menschen mit Behinderungen im Alltag benachteiligen.

**01 Ableism
(Behindertenfeindlichkeit)**

Ableism beschreibt die Annahme, dass Menschen ohne Behinderungen „normaler“ oder „besser“ sind als Menschen mit Behinderungen. Diese Einstellung ist tief in vielen Gesellschaften verwurzelt und zeigt sich in Aussagen wie „Hauptsache gesund“ bei der Geburt eines Kindes. Solche Aussagen implizieren, dass das Leben eines Menschen mit Behinderung weniger wertvoll oder weniger erstrebenswert ist. Dieser Bias führt dazu, dass Menschen mit Behinderungen oft auf ihre Behinderung reduziert werden und ihre individuellen Fähigkeiten und Persönlichkeiten in den Hintergrund treten. Ableism ist eine Form der Diskriminierung, die verhindert, dass Menschen mit Behinderungen als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft anerkannt werden.

**02 Patronizing Attitudes
(Herablassende Haltungen)**

Patronizing Attitudes bezieht sich auf die herablassende Haltung, mit der Menschen mit Behinderungen oft behandelt werden. Sie werden als hilfsbedürftig oder als Objekte des Mitleids betrachtet, anstatt als gleichwertige Individuen. Diese Haltung zeigt sich in übertriebenen Hilfsangeboten oder in einem „gut gemeinten“ Schutzverhalten, das die Autonomie und Würde der betroffenen Person untergräbt. Oft sind diese Verhaltensweisen unbewusst, aber sie tragen dazu bei, dass Menschen mit Behinderungen nicht als selbstständige und kompetente Individuen wahrgenommen werden. Diese Form der Herablassung kann das Selbstwertgefühl der betroffenen Personen stark beeinträchtigen.

03 Physical Bias (Vorurteile aufgrund des Körpers)

Physical Bias beschreibt die übermäßige Fokussierung auf körperliche Behinderungen und die Annahme, dass diese ein größeres Hindernis darstellen, als sie tatsächlich sind. Oft wird angenommen, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen stark eingeschränkt sind, was zu einer Überbewertung der Herausforderungen führt, denen sie begegnen. Diese Annahme kann dazu führen, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen in ihren Fähigkeiten unterschätzt und in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt werden. Sie werden oft als weniger fähig oder unabhängig wahrgenommen, was wiederum zu Diskriminierung und Benachteiligung führt. Es ist wichtig, individuelle Unterschiede zu erkennen und Menschen nicht auf ihre körperliche Beeinträchtigung zu reduzieren.

04 Overcompensation – Inspiration Porn

Overcompensation, oft auch als „Inspiration Porn“ bezeichnet, ist der Glaube, dass Menschen mit Behinderungen außergewöhnliche Anstrengungen unternehmen müssen, um erfolgreich zu sein. Diese Vorstellung führt dazu, dass sie oft als „inspirierend“ oder „bewundernswert“ bezeichnet werden, selbst für alltägliche Aufgaben. Solche Komplimente können herablassend wirken, da sie implizieren, dass die Person weniger leistungsfähig ist. Diese Überbetonung von Anstrengung und Erfolg kann den Eindruck erwecken, dass Menschen mit Behinderungen ständig über sich hinauswachsen müssen, um anerkannt zu werden. Dies verstärkt stereotype Vorstellungen und erschwert eine gleichberechtigte Anerkennung der Leistungen von Menschen mit Behinderungen.

05 Exclusionary Norms (Ausschließende Normen)

Exclusionary Norms sind soziale Normen und Praktiken, die Menschen mit Behinderungen ausschließen, oft unbewusst aufrechterhalten durch Annahmen darüber, was „normal“ oder „akzeptabel“ ist. Diese Normen prägen viele Bereiche des täglichen Lebens, von der Gestaltung öffentlicher Räume bis hin zu gesellschaftlichen Erwartungen und Verhaltensweisen. Wenn beispielsweise Gebäude oder Veranstaltungen nicht barrierefrei sind, wird implizit signalisiert, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nicht vorgesehen oder weniger wichtig ist. Diese Normen tragen dazu bei, dass sich Menschen mit Behinderungen ausgegrenzt fühlen und in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt werden. Eine inklusive Gesellschaft erfordert die bewusste Aufhebung solcher Ausschlussmechanismen.

06 Assumption of Incompetence (Annahme von Inkompetenz)

Oft wird Menschen mit Behinderungen automatisch weniger Kompetenz oder Leistungsfähigkeit zugesprochen. Diese Annahme basiert meist auf Vorurteilen und nicht auf den tatsächlichen Fähigkeiten oder Qualifikationen der betroffenen Person. Selbst hochqualifizierte Menschen mit Behinderungen sehen sich häufig mit der Erwartung konfrontiert, dass sie ihre Aufgaben nicht genauso gut bewältigen können wie ihre nicht behinderten Kolleg*innen. Dieses Vorurteil kann zu Diskriminierung und der Verweigerung von Chancen führen, die aufgrund von Qualifikationen eigentlich gerechtfertigt wären. Es verhindert eine faire Bewertung und Anerkennung individueller Leistungen.

07 Overgeneralization (Überverallgemeinerung)

Die Überverallgemeinerung von Fähigkeiten oder Bedürfnissen ist ein häufiges Problem, mit dem Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Statt individuelle Unterschiede zu erkennen, werden alle Menschen mit einer bestimmten Behinderung oft über einen Kamm geschert. Das führt dazu, dass ihre spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden. Diese Generalisierung ignoriert die Vielfalt und Einzigartigkeit jedes*jeder Einzelnen. Das Resultat sind unpassende Unterstützungsangebote oder ungerechte Erwartungen, die der individuellen Realität nicht gerecht werden. Eine differenzierte Betrachtung ist notwendig, um Menschen mit Behinderungen gerecht zu behandeln.

08 Visibility Bias (Sichtbare Behinderungen)

Sichtbare Behinderungen ziehen oft mehr Aufmerksamkeit auf sich, während unsichtbare Behinderungen ignoriert oder nicht ernst genommen werden. Dieser Wahrnehmungsbias führt dazu, dass Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen Schwierigkeiten haben, die notwendige Unterstützung zu erhalten. Ihre Bedürfnisse werden möglicherweise übersehen, da sie nicht „offensichtlich“ sind. Sichtbare Behinderungen werden hingegen häufig mit übertriebener Anteilnahme oder unangemessenen Reaktionen bedacht. Diese Ungleichbehandlung kann zu einem Gefühl der Unsichtbarkeit und Isolation bei Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen führen und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren.



09 Microaggressions (Mikroaggressionen)

Mikroaggressionen sind kleine, oft unbewusste Bemerkungen oder Handlungen, die gegenüber Menschen mit Behinderungen abwertend wirken können. Dazu gehören übertriebene Hilfsangebote, die die Selbstständigkeit infrage stellen, oder Kommentare, die die Behinderung in den Vordergrund rücken, wie zum Beispiel über die „Tapferkeit“ einer Person. Solche Mikroaggressionen sind meist gut gemeint, können aber verletzend und demütigend wirken. Sie führen dazu, dass Menschen mit Behinderungen ständig an ihre Andersartigkeit erinnert werden. Die wiederholte Konfrontation mit solchen Verhaltensweisen kann sich negativ auf das Selbstwertgefühl und das psychische Wohlbefinden auswirken. Hier ein paar Beispiele für Mikroaggressionen:

Übertriebene Komplimente: Kommentare wie „Du bist so inspirierend“ oder „Es ist unglaublich, wie du das schaffst“, nur weil jemand mit einer Behinderung alltägliche Aufgaben bewältigt. Diese Aussagen können herablassend wirken, da sie implizieren, dass die Person weniger leistungsfähig ist.



Übermäßige Hilfsangebote: Ohne vorher zu fragen, wird einer Person mit Behinderung Hilfe angeboten oder aufgedrängt, selbst wenn sie keine Unterstützung benötigt. Dies kann die Selbstständigkeit der Person infrage stellen und als Bevormundung empfunden werden.

Ignorieren der Person: In Gesprächen wird oft nicht die Person mit Behinderung direkt angesprochen, sondern die Begleitperson, etwa bei Arztbesuchen oder in Restaurants. Dies signalisiert, dass man die Person mit Behinderung nicht als mündig oder kompetent ansieht.

Pathologisierung: Aussagen wie „Ich könnte nicht so stark sein wie du“ oder „Ich weiß nicht, wie du das aushältst“ stellen die Behinderung als ein tragisches Schicksal dar, das Mitleid erfordert, anstatt die Person als Individuum mit eigenen Stärken und Schwächen zu sehen.

Voraussetzung von Minderleistung: Wenn jemand überrascht reagiert, dass eine Person mit Behinderung eine anspruchsvolle Arbeit oder ein Studium erfolgreich meistert, zeigt das die unbewusste Erwartung, dass Menschen mit Behinderungen zu weniger fähig sind.

Annahme von Glück oder Pech: Aussagen wie „Du hast Glück, dass es dir nicht schlechter geht“ oder „Es hätte schlimmer kommen können“ minimieren die Realität der Behinderung und die täglichen Herausforderungen, denen sich die Person stellt.

10 Stereotype Attribution

Stereotype Attribution beschreibt die Tendenz, die Erfolge oder Misserfolge von Menschen mit Behinderungen primär auf ihre Behinderung zurückzuführen, statt ihre individuellen Fähigkeiten oder Umstände zu berücksichtigen. Wenn eine Person mit Behinderung erfolgreich ist, wird das oft als „trotz der Behinderung“ wahrgenommen, statt ihre Kompetenz anzuerkennen. Bei Misserfolgen wird die Behinderung als Hauptgrund gesehen, anstatt andere mögliche Faktoren zu betrachten. Diese einseitige Zuschreibung schränkt die Anerkennung individueller Leistungen ein und fördert stereotype Vorstellungen, die Menschen mit Behinderungen auf ihre Beeinträchtigung reduzieren.

Die beschriebenen Phänomene verdeutlichen, wie tief verwurzelte Vorurteile und Stereotype das Leben von Menschen mit Behinderungen beeinflussen. Sie tragen zu Diskriminierung, Ungerechtigkeit und sozialer Isolation bei. Nur durch die Förderung von Bewusstsein und Verständnis für die Vielfalt menschlicher Erfahrungen können wir eine inklusivere und gerechtere Gesellschaft schaffen, in der jede*r die gleichen Chancen und den gleichen Respekt erfährt.¹

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

¹ Vgl. Scherr, Albert / Reinhardt, Anna Cornelia / El-Mafaalani, Aladin: Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden. 2023.



**INKLUSIONS
GUIDES**

Name: Isabell Rosenberg

InklusionsGuide Adecco

Studiengang:

Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften

Arbeit:

Kompetenzzentrum für kulturelle Bildung im Alter und inklusive Kultur (kubia)

Schwerpunkte im Bereich Inklusion und Stärken als Guide im Projekt:

Isabell bringt umfangreiche Erfahrung im Bereich Inklusion und Teilhabe mit. Seit ihrer Geburt lebt sie mit einer körperlichen Behinderung und nutzt seit fast 15 Jahren persönliche Assistenz, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen. In ihrer aktuellen Rolle berät sie Kulturinstitutionen und Künstler*innen in Nordrhein-Westfalen zu Barrierefreiheit und Inklusion mit einem Fokus auf Teilhabe und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

Unsichtbare Behinderungen – Eine oft übersehene Realität

Inken Kanbach, InklusionsGuide IAB

Behinderungen werden häufig mit sichtbaren Merkmalen wie Rollstühlen oder Prothesen assoziiert. Doch die Mehrheit der Betroffenen lebt mit Symptomen, die für andere unsichtbar bleiben. Diese unsichtbaren Behinderungen umfassen chronische Erkrankungen wie zum Beispiel Multiple Sklerose, chronisch entzündliche Darmerkrankungen, Diabetes, psychische Erkrankungen oder chronische Schmerzen. Obwohl sie für die Betroffenen eine erhebliche Belastung darstellen, bleiben sie für das Umfeld oft unbemerkt. Das führt zu Missverständnissen und zusätzlichen Herausforderungen.



Ein tieferes Verständnis für unsichtbare Behinderungen ist entscheidend, um unbewusste Vorurteile (unconscious bias) abzubauen, die oft dazu führen, dass diese Behinderungen nicht erkannt oder missverstanden werden. Nur wenn wir die unsichtbaren Dimensionen von Behinderung anerkennen, können wir den tief verwurzelten Annahmen entgegenwirken, die das Verhalten und die Wahrnehmung von Betroffenen negativ beeinflussen. Ein solcher Perspektivwechsel ist notwendig, um eine inklusivere und unterstützende Gesellschaft zu schaffen, in der auch Menschen mit unsichtbaren Einschränkungen gleiche Chancen erhalten.¹

Stigmatisierung und gesellschaftliche Vorurteile

Menschen mit unsichtbaren Behinderungen kämpfen neben ihren gesundheitlichen Belastungen oft mit Vorurteilen und mangelndem Verständnis in der Gesellschaft. Ihre Einschränkungen bleiben unsichtbar, dies führt häufig zu den falschen Annahmen, sie seien „gesund“ oder „normal leistungsfähig“. Diese Fehleinschätzungen können Diskriminierung und Stigmatisierung verstärken.

Aus Angst vor Vorurteilen, wie als Simulant oder Hypochonder abgestempelt zu werden, verbergen viele Betroffene ihre Symptome. Dies erschwert nicht nur den Zugang zu notwendiger Unterstützung, sondern erhöht auch den Druck, gesellschaftlichen Erwartungen zu entsprechen.

¹ <https://www.enableme.de/de/themen/unsichtbare-behinderungen-9991> (20.11.2024).

Anders als sichtbare Behinderungen, die mehr Akzeptanz und Rücksichtnahme erfahren, bleiben unsichtbare Einschränkungen oft unbeachtet.²



Die Bedeutung der Rechte für Menschen mit unsichtbaren Behinderungen

Menschen mit unsichtbaren Behinderungen stehen häufig vor dem Problem, dass ihre Einschränkungen von der Gesellschaft nicht anerkannt werden, weil sie auf den ersten Blick nicht sichtbar sind. Dies zeigt sich besonders deutlich bei der Nutzung von behindertengerechten Einrichtungen wie Toiletten

² <https://www.enableme.de/de/themen/unsichtbare-behinderungen-9991> (20.11.2024).

oder Parkplätzen. Ein Beispiel: „Wenn wir an die Behinderten-Toilette oder den Behinderten-Parkplatz denken, dann haben wir sofort eine Rollstuhlnutzerin vor Augen. [...] Es ist aber wichtig zu wissen, dass zum Beispiel auch ein Mensch mit einem künstlichen Darmausgang die Behinderten-Toilette benutzt“³. Obwohl die Nutzung solcher Einrichtungen auf einem tatsächlichen Bedarf basiert, stoßen Betroffene mit unsichtbaren Behinderungen oft auf Unverständnis oder sogar Ablehnung.

Dieses Unverständnis hängt stark mit stereotypen Vorstellungen von Behinderung zusammen, die durch Symbole wie das Rollstuhlpiktogramm auf Parkplätzen oder Toiletten verstärkt werden. Dabei gilt: Der blaue Parkausweis oder die Nutzung der Behindertentoilette sind immer an eine rechtliche Grundlage gebunden und werden von den zuständigen Behörden geprüft. Dennoch erleben Menschen mit unsichtbaren Behinderungen häufig „verständnislose Blicke und [...] Ablehnung, wenn sie Einrichtungen für Menschen mit Behinderung nutzen“⁴. Diese Erfahrungen verdeutlichen, wie wichtig es ist, die Rechte von Menschen mit unsichtbaren Behinderungen zu schützen und die Gesellschaft für ihre Bedürfnisse zu sensibilisieren, um Vorurteile abzubauen und Inklusion zu fördern.

3 <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/unsichtbare-behinderung> (20.11.2024).

4 <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/unsichtbare-behinderung> (20.11.2024).

Überwindung von Unconscious Bias im Arbeitskontext: Unterstützung von Mitarbeitenden mit unsichtbaren Behinderungen

Ein zentrales Problem im Umgang mit unsichtbaren Behinderungen sind unbewusste Vorurteile (unconscious bias). Fehlendes Verständnis und Akzeptanz im Arbeitsumfeld resultieren häufig aus unbewussten Annahmen, dass Behinderung nur sichtbar sein kann. Solche Vorurteile führen dazu, dass unsichtbare Einschränkungen oft unterschätzt oder gar ignoriert werden. Für die Betroffenen hat das schwerwiegende Folgen: Aus Angst vor Diskriminierung oder sozialem Druck verschweigen viele ihre Behinderungen, wodurch sie wichtige Unterstützung nicht erhalten. Gleichzeitig können diese Vorurteile das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Arbeitsleistung der Betroffenen negativ beeinflussen. Ein Bewusstsein für diese unbewussten Denkmuster zu schaffen, ist daher essenziell, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern.

Um Mitarbeitende mit unsichtbaren Behinderungen zu unterstützen, sollten Unternehmen eine Vielzahl von Maßnahmen ergreifen, die ein inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld fördern. Wichtige Schritte sind die Förderung von Offenheit und Transparenz im Dialog sowie die Schaffung sicherer Räume für Mitarbeitende, um ihre Bedürfnisse zu äußern. Zusätzlich sollten Schulungen zur Sensibilisierung durchgeführt werden, um das Verständnis für unsichtbare Behinderungen im Team zu steigern und eine empathische Kommunikation zu gewährleisten. Anpassungen am Arbeitsplatz wie flexible Arbeitszeiten, hybride Arbeitsformen

und barrierefreie Infrastruktur können die Arbeitsbedingungen verbessern. Viele weitere Maßnahmen sind denkbar. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, eine vielfältige und inklusive Belegschaft zu schaffen und ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich alle Mitarbeitenden respektiert und wertgeschätzt fühlen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Name: Inken Kanbach
InklusionsGuide IAB

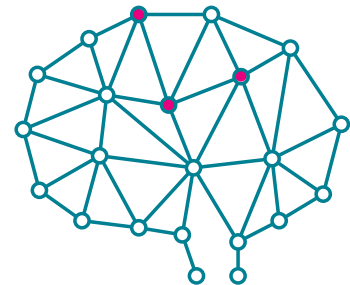
Studiengang:
Public Health (M. Sc.)

Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Als Guide im Projekt liegt mein Schwerpunkt auf der Förderung von offener Kommunikation, um Lösungen zu schaffen, die das Verständnis und die Inklusion von Mitarbeitenden mit unsichtbaren Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Arbeitsumfeld unterstützen. Durch einen respektvollen Dialog möchte ich dazu beitragen, Barrieren abzubauen und eine inklusive Arbeitsatmosphäre zu fördern, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen.

Psychische Behinderungen im Arbeitskontext – Kognitive Verzerrungen und deren Auswirkungen

Emma B., InklusionsGuide SoVD – Niedersachsen
Pia Bielawa, InklusionsGuide SoVD – Niedersachsen



Wie in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben wurde, werden Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Behinderungen oft mit diskriminierenden Erfahrungen konfrontiert, die durch verschiedene kognitive Verzerrungen verstärkt werden. Diese Verzerrungen beeinflussen sowohl die Wahrnehmung als auch die Bewertung der betroffenen Personen und können deren berufliche Entwicklung erheblich einschränken. Dieser Text beleuchtet, wie solche Verzerrungen im Arbeitskontext auftreten und welche Maßnahmen zur Verringerung unbewusster Vorurteile ergriffen werden können.

Kognitive Verzerrungen im Arbeitskontext

Bestätigungsfehler (Confirmation Bias):

Beschreibt die Tendenz, Informationen so zu interpretieren, dass sie bestehende Überzeugungen bestätigen. Im Arbeitskontext kann dies dazu führen, dass Arbeitgeber*innen nur die negativen Aspekte der Arbeitsleistung von Mitarbeiter*innen mit psychischen Erkrankungen bemerken, während ihre Erfolge ignoriert werden. Zum Beispiel könnte ein*e Vorgesetzter*in, der*die glaubt, dass Mitarbeiter*innen mit Depressionen weniger produktiv sind, nur die Fälle von geringer Produktivität beachten und die Zeiten hoher Leistung übersehen.¹

Verminderte Erwartungen: Treten auf, wenn Menschen die Fähigkeiten und Potenziale von Mitarbeiter*innen mit psychischen Erkrankungen oder Behinderungen unterschätzen. Ein Beispiel wäre ein*e Arbeitgeber*in, der*die glaubt, dass eine Person mit ADHS Schwierigkeiten hat, komplexe Aufgaben zu bewältigen, und dieser Person daher weniger anspruchsvolle Aufgaben zuteilt, was die tatsächlichen Fähigkeiten des*der Betroffenen nicht widerspiegelt.²

1 Nickerson, R. S.: Confirmation bias. A ubiquitous phenomenon in many guises, in: Review of General Psychology, 1998, 175-220.

2 Brohan, E., Elgie, R., Sartorius, N.: A systematic review of the effectiveness of interventions to reduce stigma related to mental disorders, in: The International Journal of Social Psychiatry, 2012, 407-418.

Performance Bias:

Beschreibt die Tendenz, die Leistungen von Mitarbeiter*innen mit psychischen Erkrankungen strenger zu bewerten. Dies bedeutet, dass ihre Fehler überbetont und ihre Erfolge unterbewertet werden. Ein*e Mitarbeiter*in mit bipolarer Störung könnte zum Beispiel häufiger auf Fehler hingewiesen werden, während seine*ihre Erfolge weniger Beachtung finden.³

Affinitätsbias (Affinity Bias):

Tritt auf, wenn Menschen dazu neigen, diejenigen zu bevorzugen, die ihnen ähnlich sind. Im Arbeitskontext könnte dies dazu führen, dass Mitarbeiter*innen ohne psychische Erkrankungen oder Behinderungen bevorzugt werden, weil sie als „ähnlicher“ empfunden werden. Ein*e Teamleiter*in könnte daher unbewusst diejenigen Mitarbeiter*innen bevorzugen, die keine psychischen Erkrankungen haben.⁴

Gruppendenken (Groupthink):

Gruppendenken beschreibt den Druck innerhalb eines Teams, eine einheitliche Meinung zu vertreten, was dazu führen kann, dass abweichende Meinungen und Bedenken unterdrückt werden. Ein*e Mitarbeiter*in mit einer sozialen Phobie könnte es vermeiden, seine*ihre Bedenken in einem Teammeeting zu äußern, um nicht aus der Gruppe ausgeschlossen zu werden, was die Qualität der Entscheidungsfindung beeinträchtigt.⁵

3 Roberts, R., & Roberts, M.: Performance evaluation biases in the workplace. A review of the literature, in: Personnel Psychology, 2006, 407-427.

4 Rivera, L. A.: Hiring as cultural matching. The case of elite professional service firms, in: American Sociological Review, 2012, 999-1022.

5 Janis, I. L.: Groupthink. Psychological studies of policy decisions and fiascos, in: Houghton Mifflin, 1972.



**Was
denkst
Du?**

Stigma Bias:

Bezieht sich auf die negative Wahrnehmung von Menschen mit psychischen Erkrankungen als „gefährlich“ oder „unberechenbar“. Diese stereotype Wahrnehmung führt dazu, dass Betroffene gemieden oder ausgeschlossen werden, obwohl die Mehrheit keine Gefahr für andere darstellt. Ein Beispiel wäre, wenn eine Person mit Schizophrenie aufgrund von Vorurteilen nicht für ein Projektteam ausgewählt wird.⁶

Fundamentaler Attributionsfehler:

Tritt auf, wenn das Verhalten einer Person auf deren persönliche Eigenschaften zurückgeführt wird, ohne die situativen Einflüsse zu berücksichtigen. Beispielsweise könnte das Scheitern eines*r Mitarbeiters*in mit Depressionen am Arbeitsplatz als persönliches Versagen interpretiert werden, ohne die Auswirkungen der Erkrankung zu berücksichtigen.⁷

Halo-Effekt:

Beschreibt die Tendenz, eine negative Eigenschaft einer Person auf andere Bereiche ihres Verhaltens zu übertragen. Wenn ein*e Mitarbeiter*in mit einer Angststörung Schwierigkeiten im Kundenkontakt zeigt, könnte dies fälschlicherweise zu der Annahme führen, dass die gesamte Arbeitsleistung schlecht ist, obwohl die Schwierigkeiten nur einen spezifischen Bereich betreffen.⁸

6 Corrigan, P. W., & Watson, A. C.: Understanding the impact of stigma on people with mental illness, in: *World Psychiatry*, 2002, 16–20.

7 Gilbert, D. T., & Malone, P. S.: The correspondence bias, in: *Psychological Bulletin*, 1995, 21–38.

8 Nisbett, R. E., & Wilson, T. D.: The halo effect. Evidence for unconscious alteration of judgments, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1977, 250–256.

Selbstbestätigende Prophezeiung:

Beschreibt die Tendenz, dass Erwartungen an das Verhalten einer Person deren tatsächliches Verhalten beeinflussen. Wenn ein*e Lehrer*in glaubt, dass ein Schüler mit ADHS sich nicht konzentrieren kann, könnte der*die Lehrer*in dem Schüler weniger anspruchsvolle Aufgaben geben, was zu einer Bestätigung der ursprünglichen Annahme führt.⁹

Verfügbarkeitsheuristik:

Bezieht sich auf die Tendenz, Informationen, die leicht verfügbar sind, als wahrscheinlicher zu betrachten. Medienberichte über gewalttätige Vorfälle mit psychisch Erkrankten können dazu führen, dass solche Ereignisse als häufiger wahrgenommen werden, als sie tatsächlich sind, was zu einer übertriebenen Angst führt.¹⁰

Labeling Bias:

Beschreibt die Tendenz, Menschen aufgrund von Etiketten oder Diagnosen negativ zu bewerten. Bei einer Person mit bipolarer Störung könnte aufgrund ihrer Diagnose jede normale Stimmungsschwankung als Symptom der Krankheit interpretiert werden, was die Wahrnehmung und Behandlung durch andere beeinflusst.¹¹

9 Rosenthal, R., & Jacobson, L.: Pygmalion in the classroom. Teacher expectation and pupil performance, in: Holt, Rinehart & Winston, 1968.

10 Tversky, A., & Kahneman, D.: Availability. A heuristic for judging frequency and probability, in: *Cognitive Psychology*, 1973, 207–232.

11 Link, B. G., Struening, E. L., Neese-Todd, S., Asmussen, S., & Phelan, J. C.: Stigma as a barrier to recovery. The consequences of stigma for the self-esteem of people with mental illnesses, in: *Journal of Health and Social Behavior*, 2001, 48–67.

Maßnahmen zur Verringerung unbewusster Vorurteile

Aufklärung und Sensibilisierung

Bildungskampagnen und Sensibilisierungstrainings sind unerlässlich, um unbewusste Vorurteile zu erkennen und abzubauen. Solche Schulungen können das Bewusstsein für die Herausforderungen und Stärken von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen schärfen und Vorurteile vermindern.¹² Die Verwendung respektvoller und inklusiver Sprache ist entscheidend, um Vorurteile zu vermeiden und ein positives Arbeitsklima zu schaffen. Führungskräfte sollten in sensibler Sprache geschult werden, um diskriminierende Äußerungen zu verhindern und eine wertschätzende Kommunikation zu fördern.¹³

Reflexion und Selbstbewusstsein

Regelmäßige Reflexion und Selbstbewusstseinsübungen können helfen, eigene Vorurteile zu identifizieren und zu reduzieren. Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sollten angeregt werden, ihre eigenen Bias zu hinterfragen und ihre Entscheidungsprozesse kritisch zu reflektieren.¹⁴

12 Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A., & Cox, W. T.: Long-term reduction in implicit race bias. A prejudice habit-breaking intervention, in: *Journal of Experimental Social Psychology*, 2012, 1267–1278.

13 Klein, H. J., & Klein, K. J.: Sensible language and effective communication in organizations, in: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2018, 72–85.

14 Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V.: Associative and propositional processes in evaluation. An integrative review of implicit and explicit attitude change, in: *Psychological Bulletin*, 2006, 692–731.

Inklusion und Diversität

Die Förderung einer inklusiven und diversen Arbeitsumgebung ist entscheidend. Unternehmen sollten Programme zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen implementieren und eine Kultur schaffen, die Vielfalt wertschätzt und fördert.¹⁵ Das Teilen positiver Beispiele von Mitarbeiter*innen mit psychischen Erkrankungen oder Behinderungen auf der Unternehmenswebseite kann dazu beitragen, ein positives Bild zu vermitteln und Vorurteile abzubauen. Diese Berichte zeigen, wie Vielfalt im Unternehmen gefördert wird und wie Mitarbeiter*innen erfolgreich in ihren Rollen agieren.¹⁶

Unterstützungssysteme

Der Aufbau von Unterstützungssystemen wie Mentorinnenprogrammen und Peer-Support-Gruppen kann die Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen erleichtern. Flexible Arbeitszeitregelungen und barrierefreie Arbeitsplätze tragen dazu bei, die Arbeitsumgebung inklusiver zu gestalten.¹⁷

15 Nishii, L. H.: The benefits of climate for inclusion for employees with disabilities, in: *Academy of Management Journal*, 2013, 917–938.

16 Vogel, D. L., Wade, N. G., & Haake, S.: Measuring the stigma of mental illness. A review of the literature, in: *Clinical Psychology Review*, 2015, 155–165.

17 Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R.: Generalizability of supported employment across client characteristics, in: *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 2008, 105–117.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

bietet eine strukturierte Unterstützung für Mitarbeiter*innen, die aufgrund von Erkrankungen oder Behinderungen längere Zeit arbeitsunfähig waren. BEM-Gespräche ermöglichen eine offene Kommunikation über notwendige Anpassungen und unterstützen eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsprozess.¹⁸

Zusammenfassung

Kognitive Verzerrungen wie der Bestätigungsfehler, verminderte Erwartungen und andere beeinflussen erheblich die Erfahrungen von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen im Arbeitskontext. Diese Verzerrungen führen oft zu ungerechter Behandlung und Benachteiligung. Durch gezielte Maßnahmen wie Aufklärung, Sensibilisierung, inklusive Unternehmenspraktiken und eine bewusste Sprachverwendung können Organisationen jedoch eine gerechtere und unterstützende Arbeitsumgebung schaffen. Dies fördert nicht nur die Integration von Mitarbeiter*innen, sondern stärkt auch eine Kultur der Inklusion und Chancengleichheit.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

18 Schulz, C., & Dewe, P.: The role of return-to-work interventions in supporting employees with mental health conditions, in: International Journal of Workplace Health Management, 2019, 260–276.



Name: Pia Maria Bielawa
InklusionsGuide SoVD Niedersachsen

Studiengang:
Kommunikationspsychologie

Arbeit:
msg-nexinsure ag

Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Da meine Guide-Partnerin Emma und ich beide etwas im Bereich der Psychologie studieren, haben wir das Unternehmen darin unterstützt, wie mit Mitarbeiter*innen umgegangen werden kann, die chronisch oder psychisch erkrankt sind. Des Weiteren haben wir uns die örtlichen Gegebenheiten angeguckt, inwieweit der SoVD barrierearm ist und die Stellenausschreibungen auf Barrierefreiheit untersucht.



Sensibilisierung

Ob das Miteinander im Team, der Kontakt zur Geschäftsleitung oder im Bewerbungsgespräch: Sensibilisierung kann ein Bewusstsein für Diskriminierung, Vorurteile, aber auch Bedarfe und Chancen schaffen und damit zu einer inklusiven Unternehmenskultur beitragen. Im Folgenden geht es darum, wer eigentlich für Sensibilisierung zuständig ist, wie sie aussehen kann und welche Methoden hilfreich sein können.

Sensibilisierung in der Arbeitswelt

Magdalena Rölver, Praktikantin InklusionsGuides, Hildegardis-Verein



„Wenn alle einbezogen werden, gewinnt jede*r“, sagte der amerikanische Aktivist Jesse Jackson und hebt mit diesem Zitat die essenzielle Bedeutung und Notwendigkeit erfolgreicher Inklusion hervor. In der modernen Arbeitswelt wissen wir längst, dass Inklusion mehr ist als ein bloßes Schlagwort oder eine Strategie zur Imageverbesserung. Sie ist ein entscheidender Faktor für Kreativität, Produktivität und Innovation – und somit für den Erfolg eines Unternehmens. Zahlreiche Studien belegen, dass Unternehmen, die eine inklusive Kultur pflegen, nicht nur von einer höheren Mitarbeiter*innenzufriedenheit profitieren, sondern auch von einer gesteigerten Leistungsfähigkeit und Innovationskraft.¹

¹ Aktion Mensch, Praxishandbuch Inklusion, in: <https://www.aktion-mensch.de/kommune-inklusive/praxis-handbuch-inklusion/gruende-fuer-inklusion/wirtschaft> (11.08.2024).



Doch die Vorteile und Chancen von Inklusion sind nur dann greifbar, wenn ihre Umsetzung ernsthaft und durchdacht erfolgt. Dies erfordert nicht nur strukturelle Anpassungen innerhalb des Unternehmens, sondern auch tiefgreifende Veränderungen in der Unternehmenskultur und im individuellen Bewusstsein der Mitarbeitenden. Wie Trescher und Hauck² hervorheben, ist die Sensibilisierung für systematische Ausschlüsse von Menschen mit Behinderung und soziale Barrieren von zentraler Bedeutung. Ohne ein Bewusstsein für die Herausforderungen, denen

bestimmte Gruppen gegenüberstehen, bleiben notwendige Teilhabe und Inklusion stark eingeschränkt. Die Herausforderung besteht also darin, wie wir mehr Bewusstsein und Sensibilität für diese Barrieren in der Arbeitswelt schaffen können, ohne Einzelpersonen oder Gruppen pauschal zu stigmatisieren. Hierbei spielen Sensibilisierungsstrategien eine entscheidende Rolle, denn nur durch gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen kann eine Unternehmenskultur entstehen, in der Inklusion nicht nur theoretisch verstanden, sondern aktiv gelebt wird.

2 Trescher, Hendrik/Hauck, Teresa, Inklusion im kommunalen Raum. Sozialraumentwicklung im Kontext von Behinderung, Flucht und Demenz, 2020, S. 317. DOI: 10.14361/9783839452677-034

Sensibilisierung – Was ist das eigentlich?

Sensibilisierung bezeichnet den Prozess, das Bewusstsein für bestimmte Themen und Anliegen zu schärfen, insbesondere für die Herausforderungen, die benachteiligte oder unterrepräsentierte Gruppen erleben. Menschen ohne Behinderungen können sich oft schwer vorstellen, wie es ist, mit einer Behinderung zu leben und sich daher nur schwer in die Lebensrealitäten von zum Beispiel blinden, rollstuhlfahrenden oder gehörlosen Personen hineinversetzen. Sensibilisierungsstrategien haben das Ziel, diese Barrieren des Verständnisses zu überwinden.³

Solche Strategien umfassen Bildungsmaßnahmen, Simulationen und den Austausch von Erfahrungsberichten. Beispielsweise können Simulationen von Behinderungen helfen, Empathie zu fördern, indem sie Einblicke in die täglichen Herausforderungen der Betroffenen geben. Diese Art der Sensibilisierung ist nicht nur wichtig für ein besseres Verständnis, sondern auch für die Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen. Auch in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) findet sich die Sensibilisierung unter dem Titel „Bewusstseinsbildung“ wieder: So sind die Mitgliedstaaten nach Art. 8 UN-BRK dazu verpflichtet, umfassende

3 Demeretz, Anne, Sensibilisierungsstrategien, in: <https://inklumat.de/glossar/sensibilisierungsstrategien#:~:text=Damit%20Menschen%20ohne%20Behinderungen%20verstehen,Dabei%20sieht%20man%20nichts> (11.08.2024).

Maßnahmen zu ergreifen, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft, in den Medien, in der Öffentlichkeit und in Schulen zu stärken.⁴

Sensibilisierung in der Arbeitswelt und warum sie so wichtig ist

In der Arbeitswelt ist Sensibilisierung von entscheidender Bedeutung, um eine Kultur der Inklusion zu etablieren. Ohne ein Bewusstsein für die Barrieren, denen Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben begegnen, bleibt das Potenzial vieler talentierter Individuen oft ungenutzt. Sensibilisierung trägt dazu bei, Vorurteile und Stereotypen abzubauen und eine Umgebung zu schaffen, in der Vielfalt nicht nur toleriert, sondern als wertvoll angesehen wird. Die Vorteile einer inklusiven Arbeitsumgebung sind weitreichend. Sie verbessern nicht nur die Mitarbeiter*innenbindung und -zufriedenheit, sondern erhöhen auch die Fähigkeit des Unternehmens, innovative Lösungen zu entwickeln. Studien zeigen beispielsweise⁵, dass diverse Teams tendenziell kreativer und effektiver bei der Problemlösung sind, da sie unterschiedliche Perspektiven und Ansätze einbringen.

4 Hoffmann, Anna-Lena/Kohte, Wolfhard, Maßnahmen zur Bewusstseinsförderung und zur generellen Sensibilisierung – eine sozialpolitische Aufgabe (Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht), 2015, S. 1–2.

5 Krentz, Matt/Dartnell, Ashley/Khanna, Dinesh/Locklair, Susanne, Inclusive Cultures Have Healthier and Happier Workers, in: <http://mkt-bcg-com-public-pdfs.s3.amazonaws.com/prod/building-an-inclusive-culture-leads-to-happier-healthier-workers.pdf> (11.08.2024).

Wer sensibilisiert eigentlich wen?

Sensibilisierung ist ein wechselseitiger Prozess, der alle Beteiligten in der Arbeitswelt einbezieht. Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende müssen also gleichermaßen in den Prozess integriert werden. Dabei spielen Führungskräfte eine Schlüsselrolle, indem sie die Voraussetzungen für eine inklusive Unternehmenskultur schaffen, Schulungen initiieren und entsprechende Programme unterstützen. Ihre Haltung und ihr Engagement setzen den Ton für das gesamte Unternehmen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderungen aktiv in den Sensibilisierungsprozess einbezogen werden. Als Expert*innen in eigener Sache sind ihre Perspektiven und Erfahrungen unverzichtbar, um effektive Veränderungen herbeizuführen. Eine erfolgreiche

Sensibilisierung erfordert jedoch nicht nur den Austausch von Erfahrungen, sondern auch eine Veränderung der inneren Haltung der beteiligten Personen. Jede*r Einzelne muss sich zunächst seiner eigenen Wahrnehmungen und Denkmuster bewusstwerden, um in einem zweiten Schritt eine echte Bewusstseinsveränderung herbeizuführen. Wie Schattenmann treffend erklärt, ist „das Bewusstsein nur dem Individuum selbst zugänglich.“⁶ Somit trägt jede Person im Sensibilisierungsprozess schlussendlich selbst die Verantwortung, ihre Perspektiven zu hinterfragen und ein neues Verständnis für andere Lebensrealitäten zu entwickeln.

6 Schattenmann, Eva: Inklusion und Bewusstseinsbildung, Die Notwendigkeit bewusstseinsbildender Maßnahmen zur Verwirklichung von Inklusion in Deutschland, Oberhausen 2014, S. 115.



Sensibilisierung in der Praxis

Es gibt viele effektive Ansätze zur Sensibilisierung am Arbeitsplatz, wobei sich eine Kombination aus der Kontakt- und Informationshypothese als besonders zielführend erwiesen hat. Die Kontakthypothese besagt, dass direkter Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen Vorurteile abbauen kann, da er gegenseitiges Verständnis fördert. Die Informationshypothese ergänzt diese Idee, indem sie darauf hinweist, dass Wissen und Aufklärung über Behinderungen zu einem besseren Verständnis und größerer Empathie führen können. Durch die Kombination dieser beiden Ansätze wird nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch die emotionale und soziale Dimension einbezogen.⁷

In der Praxis ist der Sensibilisierungs-Parcours ein bewährtes Mittel und kann zusammen mit fundierten Informationen über die spezifischen Herausforderungen, denen Menschen mit Behinderungen gegenüberstehen, effektiv dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen. Der Parcours besteht aus mehreren Stationen, die jeweils eine spezifische Herausforderung simulieren, mit der Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Eine Station könnte beispielsweise ein Rollstuhlparcours sein. Hier müssen die Teilnehmenden einen Kurs durchfahren, der realistische Hindernisse für Personen im Rollstuhl enthält, wie das Überwinden von Bordsteinkanten oder das Navigieren durch enge Durchgänge. Diese praktische Erfahrung vermittelt ein Verständnis dafür, wie wichtig Barrierearmut ist und wie alltägliche

Umgebungen angepasst werden müssen, um Menschen mit Mobilitätseinschränkungen den Zugang zu erleichtern.⁸

Ein weiteres Praxisbeispiel einer Sensibilisierungsmaßnahme ist der „Dialog im Dunkeln“. In diesem Format werden sehende Personen von blinden Menschen durch eine völlig dunkle Umgebung geführt. Diese Erfahrung regt dazu an, eigene Routinen zu hinterfragen und neue Perspektiven zu entwickeln.⁹

Intersektionale Perspektive

Bei der Sensibilisierung sollte nicht nur eine Dimension der Diversität betrachtet werden. Es ist entscheidend, eine intersektionale Perspektive einzunehmen, die verschiedene Aspekte von Identität und Diskriminierung berücksichtigt. Menschen mit Behinderung können beispielsweise zusätzlich aufgrund von Geschlecht, Ethnizität, sexueller Orientierung oder sozialem Status benachteiligt sein. Eine umfassende Sensibilisierung muss daher diese vielfältigen Dimensionen und deren Wechselwirkungen miteinbeziehen. Das Verständnis von Intersektionalität hilft, die komplexen Realitäten zu erkennen, denen Menschen ausgesetzt sind, und ermöglicht eine differenziertere Herangehensweise an Inklusion und Barriereabbau.

7 Schattenmann, Eva (s. Anm. 6), S. 140.

8 Hoffmann, Anna-Lena/Kohte, Wolfhard (s. Anm. 4), S. 4.

9 Ebd.



**Zuhören
und
teilen!**

Ausblick auf weitere Texte

In den kommenden Texten werden verschiedene Facetten der Sensibilisierung genauer beleuchtet. Dabei wird aufgezeigt, welche Rolle Aktivismus bei der Sensibilisierung spielt und wie Unternehmen von aktivem Allyship profitieren können. Praxisnahe Tipps und Erfahrungsberichte verdeutlichen, wie Kolleg*innen überzeugt werden können. Zudem werden die Organisation und die Inhalte von Sensibilisierungs-Workshops thematisiert, einschließlich wertvoller Erkenntnisse aus dem Workshop der Resonanzgruppe.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

Allyship und Aktivismus – Wer ist zuständig für Sensibilisierung?

Nina Becker, InklusionsGuide Universität des Saarlandes, Aktivistin, Speakerin

Fehlende Barrierefreiheit, problematische Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderungen und mangelnde Inklusion sind oftmals kein Ausdruck eines bösen Willens oder gar einer offenen Diskriminierung, sondern entstehen oft aus Unwissenheit und Unsicherheit. Leider gibt es immer noch Menschen, die keine oder nur wenige Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderungen haben und daher gar nicht wissen, wie sie sich richtig verhalten sollen oder wie sie sich für mehr Barrierefreiheit und Inklusion einsetzen können. Dies zeigt sich auch im Arbeitskontext: Wenn es keine Kolleg*innen mit offensichtlicher Behinderung gibt, ist auch nicht klar, inwieweit ein Unternehmen inklusive Strukturen anbietet oder wie man offen und attraktiv für Mitarbeitende mit Behinderungen sein könnte.

Der Schlüssel für eine inklusivere Arbeitswelt lautet daher: **Begegnung und Sensibilisierung.** Aber von wem soll diese Sensibilisierung ausgehen?

Sind alle Menschen mit Behinderungen auch automatisch Aktivist*innen?

Aktivist*innen setzen sich für ein soziales, ökologisches oder politisches Ziel ein, indem sie Informationen verbreiten, sich öffentlich zu bestimmten Themen positionieren oder sich z.B. in sozialen Netzwerken engagieren. Aktivismus kann sich dabei auf fremde oder auch persönliche Verhältnisse richten und ist sehr individuell in seiner Ausgestaltung. Grundsätzlich stellt er eine Ausübung von Grundrechten dar und dient zugleich dazu, diese zu stärken und zu vermehren.¹ Menschen mit Behinderungen, die öffentlich Aufklärung betreiben und über Erlebnisse aus ihrem Leben berichten, werden häufig als Aktivist*innen bezeichnet. Dies ist auch naheliegend – kämpfen sie doch um ihr Recht auf Inklusion und Teilhabe in einer nicht-inklusiven Gesellschaft. Für einige ist es zu einer Lebensaufgabe geworden, die eigene Lebensrealität in die breite Öffentlichkeit zu tragen und immer wieder auf Barrieren, nicht inklusive Strukturen und Diskriminierung aufmerksam zu machen. Wer könnte das besser, als jemand, der selbst tagtäglich damit zu tun hat und von Ausgrenzung und Diskriminierung direkt betroffen ist? Aber sind dadurch Menschen mit Behinderungen automatisch dafür verantwortlich, die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für ihre Belange in allen Lebensbereichen voranzutreiben?



Gerade im beruflichen Kontext wäre es doch die einfachste Lösung, die Verantwortung an die Self-Made-Aktivist*innen abzugeben, die sich ohnehin den ganzen Tag mit der Thematik befassen. Menschen mit Behinderungen gelten zurecht als Expert*innen in eigener Sache, da nur sie selbst ihre Lebensrealität adäquat nachvollziehen können und wissen, worauf es bei Barrierefreiheit und Inklusion wirklich ankommt. Es kommt ihnen in den meisten Fällen zugute, wenn sie offen mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen sind und sich für inklusivere Strukturen einsetzen. Allerdings funktioniert dies nicht ohne Verbündete. Menschen mit Behinderungen kämpfen nicht allein auf weiter Flur für Gerechtigkeit und Teilhabe – das können sie als marginalisierte Gruppe auf Dauer gar nicht leisten. Daher braucht es Verbündete als Multiplikator*innen, damit unsere Stimme gehört wird und wir ein Mitspracherecht auf Augenhöhe eingeräumt bekommen.²

1 Gabler Wirtschaftslexikon: Definition Aktivist, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/aktivist-123241/version-384374> (abgerufen am: 17.08.24)

2 Karpa, Jonas: Allyship – Warum wir als behinderte Menschen Verbündete brauchen. In: Die neue Norm 12.07.24, <https://dieneuenorm.de/gesellschaft/allyship-warum-wir-als-behinderte-menschen-verbundete-brauchen/> (abgerufen am: 15.08.24)

Allyship – können auch Menschen ohne Behinderungen sensibilisieren?

Spätestens seit der Black-Lives-Matter-Bewegung ist der Begriff **Ally** immer häufiger auch im deutschen Sprachraum zu finden. Ursprünglich stammt er aus der Militärsprache und bedeutet so viel wie Verbündete. Als Allies werden Menschen verstanden, die ihre vorteilhafte Position – sei es in der Gesellschaft oder am Arbeitsplatz – dazu nutzen, um unterrepräsentierte oder benachteiligte Gruppen zu unterstützen. Sie selbst sind dabei kein Teil der Gruppe, die sie unterstützen und haben daher nicht dieselben Diskriminierungserfahrungen gemacht. Trotzdem nehmen sie die Erfahrungen der Gruppe ernst und unterstützen deren Streben nach mehr Gerechtigkeit.³ Prinzipiell kann jede*r zum Ally für eine bestimmte Gruppe werden; wichtigstes Merkmal ist dabei ein aktiver Einsatz für deren Belange. Es reicht nicht, nur über Diskriminierung und Ungerechtigkeiten zu reden: „Allyship ist eine aktive, konsequente und anstrengende Praxis des Verlernens und Neubewertens, bei der eine Person in einer privilegierten und machtvollen Position versucht, in Solidarität mit einer Randgruppe zu handeln.“⁴ Allyship ist dabei nicht nur in politisch-aktivistischen Kreisen verortet, sondern auch im Arbeitskontext relevant. Ob und inwieweit sich Mitarbeitende für Kolleg*innen einsetzen, die benach-

teiligt oder diskriminiert werden, zeigt, wie inklusiv und resilient eine Organisationskultur ist, und hat auch Auswirkungen auf die Performance eines Unternehmens. Mitarbeitende in leitenden Funktionen können ihre Position dazu nutzen, sich aktiv gegen Diskriminierung und für einen wertschätzenden Umgang auf Augenhöhe einzusetzen.⁵ Aber was genau macht einen Ally in Bezug auf Menschen mit Behinderung aus?

- Ein Ally setzt sich für andere Menschen ein, ohne sich selbst dabei in den Mittelpunkt zu stellen. „Allyship ist keine Selbstdefinition – die Arbeit und die Bemühungen von Verbündeten müssen von den Menschen, mit denen sie sich verbünden wollen, anerkannt werden.“⁶
- Als Verbündete*r ist man ständig gefordert, Haltung zu zeigen und sich gegen Ungerechtigkeit stark zu machen. Allyship ist „ein lebenslanger Prozess des Aufbaus von Beziehungen auf der Grundlage von Vertrauen, Beständigkeit und Verantwortlichkeit“⁷.
- Ein Ally erkennt andere Lebensrealitäten und Erfahrungen an und bildet sich stetig weiter.
- Er*Sie sucht aktiv das Gespräch mit Menschen mit Behinderung, hört zu und ist offen für verschiedene Perspektiven. Dabei nimmt er*sie sich selbst zurück.

3 Anti-Bias.eu: Allyship – Wie Sie von Bias Betroffene unterstützen können, <https://www.anti-bias.eu/anti-bias-strategien/allyship/> (abgerufen am: 15.08.24)

4 Vielfalt Uni Köln: Allyship – Was kann ich gegen Diskriminierung tun? <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/allyship> (abgerufen am: 15.08.24)

5 Anti-Bias.eu: Allyship – Wie Sie von Bias Betroffene unterstützen können, <https://www.anti-bias.eu/anti-bias-strategien/allyship/> (abgerufen am: 15.08.24)

6 Vielfalt Uni Köln: Allyship – Was kann ich gegen Diskriminierung tun? <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/allyship> (abgerufen am: 15.08.24)

7 Vielfalt Uni Köln: Allyship – Was kann ich gegen Diskriminierung tun? <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/allyship> (abgerufen am: 15.08.24)



- Er*Sie wird selbst aktiv, weist andere Menschen auf ihr potentiell diskriminierendes Verhalten hin und verhilft ihnen zur Reflexion. Dabei überprüft er*sie auch das eigene Handeln immer wieder.
- Er*Sie erkennt die eigenen Privilegien an, ohne sich dafür zu rechtfertigen.
- Er*Sie nimmt die Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen ernst, ohne diese zu verharmlosen, relativieren oder mit anderen zu vergleichen.
- Insbesondere Führungskräfte können als Role Models fungieren, indem sie ihre eigenen Wahrnehmungen (Biases) regelmäßig reflektieren, Prozesse, Richtlinien uvm. immer wieder auf ihre Inklusivität überprüfen und andere ermutigen, das Gleiche zu tun.

- Allies können andere Menschen dazu inspirieren, sich ebenfalls zu engagieren und eine Kultur der Akzeptanz wachsen zu lassen.⁸

Auch Menschen mit verschiedenen Behinderungen können untereinander zu Allies werden, indem sie sich gegenseitig unterstützen und auf die unterschiedlichen Belange achten. Nur gemeinsam sind wir stark und wir erreichen doch viel mehr, wenn jede*r nicht nur auf seine*ihre eigenen Bedürfnisse schaut, sondern Barrierefreiheit und Inklusion allumfassend mitdenkt.

⁸ Karpa, Jonas: Allyship – Warum wir als behinderte Menschen Verbündete brauchen. In: Die neue Norm 12.07.24, <https://dieneuenorm.de/gesellschaft/allyship-warum-wir-als-behinderte-menschen-verbuendete-brauchen/> (abgerufen am: 15.08.24)

Allerdings sollte man Allyship nicht vorbehaltlos als eine positive und hilfreiche Haltung beurteilen. Häufig wird an dem Konzept kritisiert, dass sämtliche Definitionen von „idealen Allies“ ausgehen, die sich selbstlos für Menschen mit Behinderungen einsetzen. Dies entspricht natürlich nicht immer der Realität. Manche Menschen betrachten sich selbst als Allies, verhalten sich aber gleichzeitig problematisch und kämpfen nicht immer vollkommen selbstlos für Gerechtigkeit und ideale Werte. Manche erwarten Dankbarkeit von den Menschen mit Behinderungen für ihren Einsatz oder nehmen eine Machtposition ein, indem sie für die Gruppe der Menschen mit Behinderungen sprechen und sich anmaßen, deren Belange adäquat vertreten zu können.⁹

Tokenism – oder wann Sensibilisierung zu weit geht?

Manchmal kann es sogar passieren, dass vermeintliche Allies von Menschen mit Behinderungen ihre Position dazu nutzen, sich selbst oder ihre Organisation nach außen hin als besonders inklusiv und divers darzustellen. Menschen mit Behinderungen werden dadurch zu Vorzeigeobjekten oder auch Quotenbehinderten stilisiert, die als Aushängeschild fungieren, dabei aber kein wirkliches Mitspracherecht oder gar eine einflussreiche Position eingeräumt bekommen. Die US-amerikanische Soziologin Rosabeth Moss Kanter prägte Ende der

1970er Jahre für dieses Phänomen den Begriff Tokenism (Vereinnahmung). Er bezeichnet „das (ungewollte) Einnehmen einer Alibifunktion von einer marginalisierten Person innerhalb von Gruppen“¹⁰. Tokens werden nicht als Individuen betrachtet, sondern lediglich als Repräsentant*innen ihrer vermeintlichen Gruppe instrumentalisiert und so auf ihre vermeintlichen Identitätskategorien reduziert. Dies kann schwere psychische und physische Auswirkungen haben, da die Betroffenen in eine stereotype Rolle gedrängt werden, in der sie sich entmenslicht fühlen können.¹¹ Vor allem in der Arbeitswelt werden häufig solche Symbolpositionen vergeben – ganz nach dem Motto: Wir haben Mitarbeitende mit Behinderung im Unternehmen, also sind wir inklusiv und barrierefrei. Leider verbirgt sich hinter solchen Symbolpositionen selten ein echter Wunsch zur Verbesserung der Unternehmensstrukturen. Quotenbehinderte werden nicht als vollwertige Beschäftigte ernstgenommen, sondern lediglich als Repräsentant*innen der Kategorie Menschen mit Behinderung instrumentalisiert. Machen sie einen Fehler, wirkt sich das auf die Wahrnehmung aller Menschen mit Behinderungen aus. Haben sie Erfolg, werden sie als Ausnahme von der Regel dargestellt.¹² Tokens werden isoliert und merken daher oft nicht, dass sie instrumentalisiert werden. Es geht den Entscheidungsträgern nicht darum, die eigene eventuell nicht inklusive

9 Kutlaca, Maja/Radke, Helena R. M./Iyer, Aarti/Becker, Julia C.: Understanding Allies' Participation in Social Change: A Multiple Perspectives Approach. *European Journal of Social Psychology*, 50, 1248–1258, <https://doi.org/10.1002/ejsp.2720> (abgerufen am: 14.08.24)

10 Vielfalt Uni Köln: Tokenism, <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/tokenism> (abgerufen am: 17.08.24)

11 Vielfalt Uni Köln: Tokenism, <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/tokenism> (abgerufen am: 17.08.24)

12 Rosa-mag.de: Was bedeutet Tokenism? <https://rosa-mag.de/was-bedeutet-tokenism/> (abgerufen am: 16.08.24)

Unternehmensstruktur in Frage zu stellen, sondern sich einen Token ins Boot zu holen, der die eigene Einstellung bestätigt und dadurch bagatellisiert – wenn der*die Kolleg*in mit Behinderung kein Problem damit hat, kann es ja nicht so schlimm sein.¹³

Es zeigt sich also, dass Sensibilisierung allein nicht immer ausreicht und der Inklusion noch lange nicht genüge getan ist, wenn es einen oder mehrere Mitarbeitende mit Behinderungen im Unternehmen gibt. Die Verantwortung für inklusive Strukturen und Barrierefreiheit auf allen Ebenen kann nicht allein auf Menschen mit Behinderungen als Self-Made-Aktivist*innen abgewälzt werden. Es braucht echte Allies, die die Belange der Menschen mit Behinderungen ernstnehmen und unterstützen, ohne sich selbst dabei in den Vordergrund zu drängen oder ihnen ihre Expertise abzusprechen. Es reicht nicht, symbolisch einige Menschen mit Behinderungen einzustellen, die dann die Inklusivität des Unternehmens repräsentieren sollen und dabei eigentlich nur vorgeführt und instrumentalisiert werden. Sensibilisierung ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen Beteiligten gleichermaßen getragen und kontinuierlich fortgeführt werden muss, ohne dabei aus dem Blick zu verlieren, dass Menschen mit Behinderungen die wahren Expert*innen für ihre Lebensrealitäten und Belange sind.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

¹³ Diversity Leben: Tokenism, <https://diversity-leben.de/tokenism/> (abgerufen am: 17.08.24)



Name: Nina Becker

InklusionsGuide Universität des Saarlandes

Studiengang:

Erziehungswissenschaft / Sonderpädagogik und Soziologie

Arbeit:

Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz e. V.

Schwerpunkte im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Blindheit und Sehbehinderung, Hilfsmittel, Barrierefreiheit (baulich, digital), Wording und Begrifflichkeiten, Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Vorurteile abbauen, Humor und Behinderung, Umgang mit Menschen mit Behinderungen, Berührungsängste nehmen, Offenheit gegenüber Fragen und Themen, Öffentlichkeitsarbeit, Vorträge und Workshops, sich selbst präsentieren und darstellen, gute Kommunikationsfähigkeit, vielfältige Erfahrungen und Expertise in verschiedenen Bereichen.

Mit Offenheit und Kompetenz durchs Berufsleben – Wie ich als blinde Arbeitnehmerin meine Kolleg*innen überzeugen kann

Nina Odenius, InklusionsGuide Polizei Bonn und Universität Bonn, Journalistin

Eine neue Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz zu finden, ist für alle Beteiligten eine spannende Erfahrung. Als Arbeitnehmerin mit Behinderung hat die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz noch einige andere Hürden. Neben der Frage, welcher Beruf zu mir passen könnte, steht auch die Barrierefreiheit eines Berufsbildes im Vordergrund. Also ganz konkret: Kann ich mit meiner Behinderung diesen Beruf ausüben und wenn ja, welche technischen Hilfsmittel oder Assistenz benötige ich dafür?



Für mich gehört meine Behinderung zu meiner Persönlichkeit dazu und spätestens, wenn ich beim Vorstellungsgespräch mit meinem Blindenstock auftauche, weiß sowieso jede*r Bescheid. Deshalb stand für mich von vornherein fest, dass ich meine Behinderung im Bewerbungsschreiben erwähnen muss, sie aber gleichzeitig nicht als Hindernis präsentiere, sondern auch als fachliche Kompetenz. Das bedeutet also, dass ich neben meinen Qualifikationen, die ich im Studium und bei diversen Praktika erworben habe, auch erwähne, dass meine Behinderung mich beispielsweise schon früh gelehrt hat, Dinge gut zu organisieren und im Vorfeld entsprechende Vorbereitungen zu treffen. Auch lege ich meiner Bewerbung stets ein Merkblatt bei, in dem ich erkläre, welche Augenerkrankung ich habe, wie sich diese auswirkt und welche technischen Hilfsmittel ich im Berufsalltag einsetze.

Ein Wagnis für alle

Mit diesen Unterlagen bewarb ich mich im Frühjahr 2019 für ein journalistisches Volontariat. Ich hatte gerade mein Studium der Romanistik und Politikwissenschaft erfolgreich abgeschlossen. Am Journalismus reizte mich, dass ich vielen spannenden Menschen begegnen und über vielfältige Themen berichten kann.

„Ich war von den Bewerbungsunterlagen dieser jungen Frau begeistert“, erinnert sich mein Ausbildungsleiter. „Neben ihrer fachlichen Kompetenz zeigte sich in der Bewerbung ihr hohes Engagement durch verschiedene Ehrenämter und zwei Auslandsaufenthalte während des Studiums. Davon war ich angetan, besonders vor dem Hintergrund, dass sie trotz ihrer Behinderung all dies gemeistert

hat. Im Vorstellungsgespräch saßen wir dann einer selbstbewussten jungen Frau gegenüber, die uns mit großer Offenheit alle wichtigen Fragen zu ihrer Behinderung beantwortete. Dazu gehörten beispielsweise technische Hilfsmittel, Mobilitätstraining oder die Beantragung von Arbeitsassistenten.“ Es sei für die Redaktion ein Wagnis gewesen, so mein Ausbildungsleiter, da ich die erste blinde Volontärin war, aber man wollte die Chance nutzen und sich auf die neue Situation einlassen. So begann ich im Oktober 2019 meine Ausbildung zur Journalistin und war gespannt, was mich erwarten würde.



Die neue Kollegin

Dass die neue Auszubildende blind ist, war in der Redaktion bereits bekannt. Im Team war meine Einstellung auf große Zustimmung gestoßen. Was ist anders im Alltag für jemanden, der nicht sieht? Diese Frage stellten sich viele meiner Kolleg*innen und waren neugierig, im Verlaufe unserer Zusammenarbeit darauf von mir Antworten zu erhalten. Meine Kolleg*innen und Vorgesetzten konnten mir alle Fragen zu meiner Behinderung stellen. Außerdem zeigte ich ihnen meinen Laptop mit Sprachausgabe und Braillezeile. Bei Interesse erklärte ich auch wie die Brailleschrift aufgebaut ist.

Aber viele Dinge entstehen einfach durch das alltägliche Zusammenarbeiten und ein offenes Gespräch. „Am Ende eines Arbeitstages sagte ich zu Nina „Wir sehen uns morgen.“ Nachdem ich diesen Satz ausgesprochen hatte, fürchtete

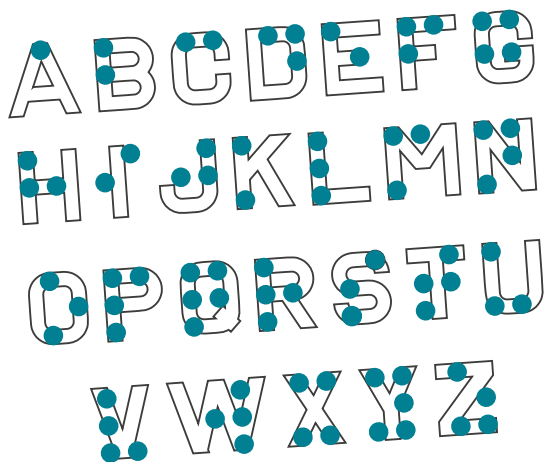
ich, dass dies ein Affront sein könnte“, erzählt eine Kollegin rückblickend. „Ich war dann sehr erleichtert, als Nina mir erklärte, dass dies eine normale Grußformel sei und sie diese nicht als diskriminierend empfindet.“

Viele Dinge spielten sich mit der Zeit ein. Die Redaktionsräume waren viel aufgeräumter als vorher, weil meine Kolleg*innen stets darauf achteten, dass nichts im Weg lag oder ich mich nicht an im Sommer halb geöffneten Fenstern stieß. Beim gemeinsamen Mittagessen in der Kantine wurde es zur Selbstverständlichkeit, dass mir ein Kollege oder eine Kollegin etwas vom Buffett an den Tisch brachte. Diese Normalität konnte aber nur gelingen, weil ich meinen Unterstützungsbedarf klar kommunizierte. Andererseits ist es meiner Meinung nach aber genauso wichtig, den Mitmenschen aufzuzeigen, wobei man keine Hilfe benötigt.

Von Hürden nicht unterkriegen lassen

Während meiner Ausbildung gab es einige Hürden, die zu überwinden waren. Viele Programme in der multimedialen Redaktion waren nicht barrierefrei und konnten von meiner Vorlesesoftware gar nicht oder nur bedingt ausgelesen werden. Zudem benötigte ich Arbeitsassistenzen, die mich auf Interviewtermine begleiteten und Fotos für meine Artikel machten. Die Corona-Pandemie veränderte ebenfalls meine Ausbildung.

Ich ließ mich davon aber nicht unterkriegen und suchte stets Lösungen, um weiterhin in der Redaktion ein vollwertiges Mitglied zu sein. So unterstützte ich in der Themenrecherche, fragte Interviewpartner*innen an und brachte meine Erfahrung



als blinde Journalistin ein. So verfasste ich beispielsweise einen Artikel zu den Auswirkungen der Corona-bedingten Lockdowns auf Menschen mit Seheinschränkung. Zudem entdeckte ich die sogenannten Kollegengespräche als meine Spezialität und brachte auch hier bei passenden Themen meine behinderungsspezifische Erfahrung mit ein. „Nina hat ihre Expertise als blinde Journalistin stets genutzt und auf den Punkt gebracht“, sagt eine Kollegin. „Die Dimension ihrer eigenen Erfahrung macht die Gespräche besonders wertvoll und bereichert unser Programm um viele interessante Themen.“

Bis heute bin ich als freie Journalistin in meiner damaligen Ausbildungsredaktion tätig. Zudem arbeite ich als fest angestellte Redakteurin in einer Kommunikationsagentur. Auch hier konnte ich meine Kolleg*innen recht schnell von meinen Fähigkeiten überzeugen. „Was ich persönlich wichtig fand, war, dass du sehr offen und einladend bist und wir keine Scheu haben müssen, dich zu fragen, ob du etwas machen kannst oder nicht. Genauso wichtig finde ich es, dass du zwar immer anbietest, etwas Neues auszuprobieren, aber auch deine Grenzen ehrlich aufzeigst“, erläutert eine meiner Kolleginnen in der Agentur. „Ich glaube, Mitarbeiter*innen mit Behinderung brauchen viel Geduld, Humor und ein gutes Selbstvertrauen, um die Kolleg*innen immer wieder mal daran zu erinnern, welche Fähigkeiten sie besitzen und welche eben nicht.“

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



**INKLUSIONS
GUIDES**

Name:

Nina Odenius

InklusionsGuide Polizei Bonn
und Universität Bonn

Studiengang:

M.A. Romanistik (Französisch und Italienisch)
sowie Politikwissenschaft

Arbeit:

Agentur für Bildungsjournalismus

**Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion
und die eigenen Stärken als Guide im
Projekt:**

Aufgrund meiner Erfahrungen im schulischen und beruflichen Kontext kann ich als Betroffene viel zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen beitragen. Zudem bin ich dem Hildegardis-Verein seit Jahren durch die Mitwirkung an verschiedenen Projekten verbunden. Zu meinen Stärken zählen Offenheit, Kommunikationsgeschick, Teamgeist und Freundlichkeit.



Inklusive Workshops erfolgreich gestalten – Eine Anleitung in sechs Schritten

Karen Schallert, Unternehmensberaterin, Coachin, Keynote-Speakerin

Am 23. Mai 2024 hatten die Teilnehmer*innen des Projektes InklusionsGuides des Hildegardis-Vereins die Aufgabe, Sensibilisierungsworkshops für Geschäftsführung, Leitungspersonen und Personalabteilung zu konzipieren.

Diese Teilnehmenden bestanden aus InklusionsGuides und Firmenvertreter*innen, die spezifische Workshops für jede Zielgruppe innerhalb des Unternehmens erarbeiteten, basierend auf deren einzigartigen Rollen und Verantwortlichkeiten.

Warum zielgruppenspezifische Workshops?

Die Notwendigkeit maßgeschneiderter Workshops ergibt sich aus den unterschiedlichen Einflussbereichen jeder Gruppe:

1. Geschäftsführung:

Setzt strategische Richtlinien und ist für die Unternehmenskultur verantwortlich. Workshops fokussieren sich hier auf die strategische Bedeutung von Inklusion und ihre Integration in Unternehmensziele.

2. Leitungspersonen:

Direkt verantwortlich für die Teamdynamik und das Arbeitsumfeld. Der Fokus liegt auf der Vermittlung praktischer Fähigkeiten zur Förderung einer inklusiven Kultur.

3. Personalabteilung:

Gestaltet die Rekrutierungs- und Mitarbeitendenentwicklungsprozesse. Workshops bieten spezifisches Wissen über die Integration von Inklusionsstrategien in diese Prozesse.

Die Teilnehmer*innen des Sensibilisierungs-Workshops erhielten folgende **Vorlage zur Konzeptionierung eines Workshops:**



Schritt 1: **Workshopziel definieren**

- Was ist der Anlass für diesen Workshop?
- Welches Ziel soll am Ende des Workshops erreicht werden?
- Mit welchen Erkenntnissen sollen die Teilnehmenden nach Hause gehen?

Schritt 2: **Rahmenbedingungen des Workshops klären**

- Wie lange dauert der Workshop?
- Wo wird der Workshop stattfinden?
- Was ist die Teilnehmer*innenanzahl und -struktur?

Schritt 3: **Workshopinhalte planen**

- Welche Workshopinhalte dürfen auf keinen Fall fehlen, um das gewünschte Ziel zu erreichen?
- Wie lassen sich die Workshopinhalte interaktiv/partizipativ/spielerisch gestalten?

Schritt 4: **Workshopagenda festlegen**

- Wie setzt sich die Agenda des Workshops zusammen?
- Wann sind Pausen notwendig?

Schritt 5: **Programmpunkte planen**

- Was ist bei der Durchführung der einzelnen Programmpunkte zu berücksichtigen?
- Wie erfolgt die Ergebnissicherung, -besprechung und -zusammenfassung der einzelnen Programmpunkte?
- Welcher Einsatz von Tools und Methoden ist sinnvoll?

Schritt 6: **Workshoequipment und Ausstattung planen**

- Welche Materialien werden zur Durchführung der einzelnen Agendapunkte benötigt?
- Welche Technik wird zur Durchführung des Workshops benötigt?

Zusätzliche Inhalte:

Welche Vorurteile gibt es?

Die Teilnehmer*innen des Workshops erarbeiteten die folgenden Punkte, die sie für die einzelnen Gruppen als relevant erachteten:



Workshop-Ergebnisse für **Geschäftsleitung**

Der Workshop für die Geschäftsführung fokussiert auf die Sensibilisierung für Inklusion, die Identifikation von Barrieren und die praktische Umsetzung inklusiver Strategien im Unternehmenskontext. **Hier eine Zusammenfassung der erzielten Ergebnisse:**

Schritt 1: **Sensibilisierung und Verantwortungsübernahme**

Ziele: Bewusstmachung der Stärken von Menschen mit Behinderungen und Abbau von Vorurteilen. Erkenntnis, dass diese Mitarbeitenden wertvolle Beiträge leisten können.

Maßnahmen: Diskussionen über die Vorbildfunktion der Geschäftsführung und deren soziale Verantwortung. Nutzung konkreter Beschwerden als Anlass für Veränderungen.

Schritt 2: **Durchführung und Teilnehmer*innen**

Setting: Zwei Sitzungen à zwei Stunden, barrierefrei im Unternehmen oder hybrid.

Teilnehmer*innen: Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsvertretung, Inklusionsbeauftragte, externe Expert*innen mit Behinderungen und Mitarbeitende mit Behinderungen.

Schritt 3: **Inhalte und Methoden**

Themen: Klärung des Wortgebrauchs um Behinderung, Diskussion über gesetzliche Grundlagen, Austausch über persönliche Erfahrungen und Erörterung der Vorteile von Barrierefreiheit.

Methoden: Einsatz von Praxisbeispielen, Simulationsbrillen, Screenreadern und Spracherkennungssoftware zur Veranschaulichung.

Schritt 4 und 5: **Interaktion und Dokumentation**

Interaktives Lernen: Einführung neuer Technologien zur Unterstützung der Inklusion.

Dokumentation: Protokollierung der Ergebnisse und Entwicklung von Handlungsanweisungen für die Implementierung der Inklusionsstrategien.

Schritt 6: **Technische Ausstattung**

Ausstattung: Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln und Komfortmaßnahmen für eine inklusive Teilnahme.

Zusätzliche Inhalte:

Unternehmensweite Sensibilisierung: Notwendigkeit der Sensibilisierung aller Abteilungen und Stärkung der internen Kommunikation zur Förderung von Inklusionsmaßnahmen.



Workshop-Ergebnisse für **Leitungspersonen**



Schritt 1: **Sensibilisierung und Verantwortungsübernahme**

Ziele: Steigerung des Bewusstseins für Inklusion, Überwindung von Vorurteilen, und Förderung der Mitarbeiter*innenbindung durch inklusive Führungspraktiken.

Maßnahmen: Fortbildungen zur Sensibilisierung, Workshops zur Entwicklung eines tiefgreifenden Verständnisses für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen, und die Etablierung einer Kultur des Perspektivenwechsels und der offenen Kommunikation.

Schritt 2: **Durchführung und Teilnehmer*innen**

Setting: Der Workshop findet über drei Stunden in einem barrierefreien Konferenzraum oder einem inklusiven externen Ort statt, um Neutralität und Zugänglichkeit zu gewährleisten.

Teilnehmer*innen: Leitungspersonen, Inklusionsbeauftragte, externe Expert*innen mit Behinderungen, und Repräsentant*innen von Mitarbeiter*innen mit Behinderungen.

Schritt 3: **Inhalte und Methoden**

Themen: Richtige Kommunikation über Behinderung (Wording), rechtliche Grundlagen, individuelle und unternehmensweite Herausforderungen im Umgang mit Behinderungen, und Möglichkeiten zur Barrierereduktion.

Methoden: Einsatz von Praxisbeispielen, Diskussionen, Rollenspielen und Einsatz von Simulationsmitteln zur Förderung des empathischen Verständnisses.

Schritt 4 und 5: **Interaktion und Dokumentation**

Interaktives Lernen: Aktive Beteiligung an Diskussionen und praktischen Übungen zur Verbesserung der inklusiven Führungsfähigkeiten.

Dokumentation: Erstellung eines detaillierten Protokolls der besprochenen Inhalte und formulierten Handlungsanweisungen zur Weiterentwicklung der Inklusionspraktiken.

Schritt 6: **Technische Ausstattung**

Ausstattung: Bereitstellung der notwendigen Technologie und Hilfsmittel, wie zum Beispiel Technik für die Durchführung von Hybridveranstaltungen und spezielle Software zur Unterstützung von Menschen mit verschiedenen Behinderungen.

Zusätzliche Inhalte

Fokus auf die Notwendigkeit, dass die Führungsebene Inklusion vorlebt und aktiv fördert. Betonung der Wichtigkeit, dass Lösungen an individuelle Bedürfnisse angepasst werden und dass ein offener Dialog über Unsicherheiten und Bedenken im Kontext von Behinderungen gefördert wird.

Workshop-Ergebnisse für die **Personalabteilung**



Schritt 1: **Sensibilisierung und Verantwortungsübernahme**

Ziele: Bewusstsein für Inklusion stärken, Diskriminierung abbauen, und Inklusion intersektional betrachten.

Maßnahmen: Schulungen zu Unconscious Bias, Vertiefung des Verständnisses für Inklusion, und Anpassung des Bewerbungsprozesses, um Inklusion zu maximieren.

Schritt 2: **Durchführung und Teilnehmer*innen**

Setting: Halbtägiger Workshop in einem barrierefreien Raum, optional extern zur Neutralität.

Teilnehmer*innen: HR-Mitarbeiter*innen, Inklusionsbeauftragte, externe Expert*innen mit Behinderungen, und Vertreter*innen der Belegschaft mit Behinderungen.

Schritt 3: **Inhalte und Methoden**

Themen: Rechtliche Rahmenbedingungen, Praxisbeispiele für inklusive Arbeitskultur, und Barrierefreiheit.

Methoden: Rollenspiele, Simulationsübungen zur Empathieförderung, und interaktive Diskussionen.

Schritt 4 und 5: **Interaktion und Dokumentation**

Interaktives Lernen: Einsatz von Technologien wie Screenreadern und VR, um Barrieren erfahrbar zu machen.

Dokumentation: Protokollierung der Ergebnisse und Formulierung von Handlungsanweisungen für die Umsetzung.

Schritt 6: **Technische Ausstattung**

Ausstattung: Bereitstellung von Hilfsmitteln zur Gewährleistung der Barrierefreiheit und Unterstützung von digitalen Formaten.

Zusätzliche Inhalte

Betonung der Notwendigkeit, alle Mitarbeiter*innen über Inklusionsstrategien zu informieren und kontinuierliche Fortbildung anzubieten, um eine kulturübergreifende Sensibilisierung sicherzustellen.

Durch die sorgfältige Planung und Durchführung zielgerichteter Workshops in den Bereichen Geschäftsführung, Leitung und Personalmanagement konnten die Teilnehmer*innen am 23. Mai 2024 erfolgreich demonstrieren, wie essenziell maßgeschneiderte Bildungsmaßnahmen sind, um Inklusion als tragende Säule der Unternehmenskultur zu verankern und dadurch die Arbeitswelt nachhaltig positiv zu transformieren.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

Meinen
Workshop
planen!



Name: Sabine Kuxdorf
InklusionsGuide Stadt Bonn

Studiengang:
BA Soziale Arbeit

Arbeit:
Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Selbstständige Tätigkeit als Access-Dramaturgin und Performerin

Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Als Sozialarbeiterin habe ich mich viel mit den Disability Studies, verschiedenen Empowerment-Konzepten und der ressourcenorientierten Beratung beschäftigt. Somit bin ich in meiner Tätigkeit als InklusionsGuide vom sozialen Modell von Behinderung ausgegangen und konnte Fachkenntnisse mit der persönlichen Perspektive verknüpfen. Als Guidanceteam haben wir besonderen Wert auf eine intersektionale Betrachtung der Themen gelegt, die gemeinsam mit der Stadt Bonn in digitalen und in Präsenz stattfindenden Meetings besprochen wurden.

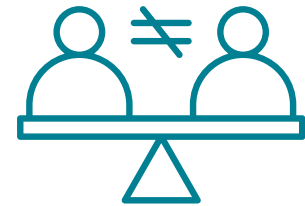


Bewerbungsprozess

Im Bewerbungsprozess entscheidet sich, ob Bewerber*innen mit Behinderung eine Chance gegeben wird und es werden wichtige Weichen für die künftige Zusammenarbeit gestellt. In diesem Kapitel dreht sich alles um Erfolgsfaktoren, Bewerbungsstrategien und wie Unternehmen und der Öffentliche Dienst inklusiv agieren können.

Chancengleichheit von Beginn an – Erfolgsfaktoren für inklusive Bewerbungsprozesse

Maria Feldhaus, InklusionsGuide Werder Bremen



Auf dem Weg zu einer inklusiven und von Vielfalt geprägten Arbeitswelt kommt dem Bewerbungsprozess eine entscheidende Rolle zu. Denn jeder Eintritt in die Arbeitswelt beginnt in der Regel mit einem Bewerbungsprozess. Hier werden auf beiden Seiten – sowohl bei den Bewerbenden als auch bei den Organisationen – die wesentlichen Weichen gestellt, wie vielfältig und inklusiv die Arbeitswelt wirklich ist und sein kann.

Die erste entscheidende Stelle auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt bildet der Recruiting-Prozess. Menschen mit Behinderungen und Organisationen können erfolgreich zueinander finden, indem sie geeignete Netzwerke nutzen, die die Vernetzung unterstützen. Während des Recruitings haben Organisationen die Möglichkeit, authentisch deutlich zu machen, dass sie Menschen mit Behinderungen als zukünftige Kolleg*innen gewinnen möchten. Für Bewerbende sind vielfältige

Faktoren dafür ausschlaggebend, ob sie sich bei einer Organisation bewerben. In jedem Fall sind Stellenausschreibungen dafür das wichtigste Kommunikationswerkzeug.

Die zweite entscheidende Stelle ist das Bewerbungsgespräch. Das erste Aufeinandertreffen von Bewerbenden und Organisationen birgt auf beiden Seiten häufig Unsicherheiten. Bewerbenden ist es dabei wichtig, ihre Behinderung so zu kommunizieren, dass weiterhin ihre Stärken und Kompetenzen im Vordergrund stehen. Organisationen haben im Gespräch die Möglichkeit, eine Atmosphäre zu schaffen, die die Kommunikation über eine Behinderung erleichtert und gleichzeitig ermöglicht, herauszufinden, was Bewerbende benötigen, um die Position gut ausüben zu können. Insgesamt sollte der Bewerbungsprozess möglichst inklusiv und barrierearm gestaltet werden.

Die folgenden Texte in diesem Kapitel bieten konkrete Ansatzpunkte zu all diesen Themen.

Dabei schildert eine Bewerberin mit Behinderung ihre Perspektive auf Bewerbungsprozesse und verschiedene Strategien von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess. Außerdem werden Einblicke gewährt, wie inklusive Bewerbungsprozesse in Unternehmen und im öffentlichen Dienst gestaltet werden können.

Menschen mit Behinderung stoßen in Bewerbungsprozessen oftmals auf zusätzliche Hürden, z. B. durch Vorurteile oder unzureichende Zugänglichkeit. Deshalb sollten in einem chancengerechten Bewerbungsprozess die vielfältigen Bedarfe aller Menschen berücksichtigt und ihre Fähigkeiten betont werden, anstatt Einschränkungen in den Fokus zu rücken. Das beginnt bei digitaler Barrierefreiheit, z. B. durch nutzer*innenfreundliche Bewerbungsplattformen bis hin zu diskriminierungsfreier und leichter (Bild-)Sprache.

All das kann ein echter Wettbewerbsvorteil für Organisationen sein. Ein inklusiver Bewerbungsprozess bietet die Chance, vielfältige Talente zu gewinnen, und trägt zu einer innovativen und zukunftsfähigen Arbeitswelt bei.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Name: Maria Feldhaus

InklusionsGuide Werder Bremen

Studiengang:

Erziehungswissenschaften

Arbeit:

Jugendbildungsreferentin im
Bischöflich Münsterschen Offizialat

**Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion
und die eigenen Stärken als Guide im
Projekt:**

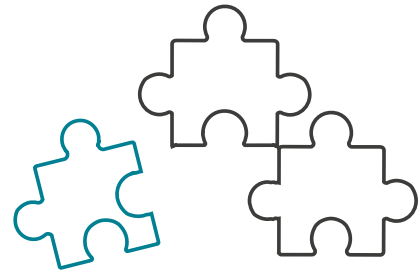
Mein Anliegen ist, die Sichtbarkeit und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Teilen der Gesellschaft zu fördern. Sichtbarkeit ist entscheidend, um Vorurteile abzubauen, Gleichberechtigung zu fördern und eine inklusive Gesellschaft zu schaffen, in der alle unabhängig von Behinderung gleichwertig anerkannt werden.

Dabei ist meine Stärke, dass ich durch meine Berufserfahrung die Perspektive als Arbeitnehmerin mit Behinderung einbringe und so praxisnahe Impulse für eine inklusive Arbeitswelt setzen kann.

Auf dem Weg zu einem inkluisiven Arbeitsmarkt – Bewerbungsstrategien für Menschen mit Behinderung

Carlotta Coda, InklusionsGuide BNP Paribas

Menschen mit Behinderung haben es oft schwerer, einen Job zu finden. Viele Arbeitgeber*innen sind im Umgang mit Bewerber*innen, die eine Behinderung haben, unsicher, da sie fürchten, dass Mitarbeitende mit Behinderung zusätzliche Kosten oder Herausforderungen im Arbeitsalltag mit sich bringen könnten. Diese Unsicherheit führt nicht selten dazu, dass qualifizierte Bewerber*innen aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden, selbst wenn sie über alle erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten verfügen, und verstärkt die bestehende Diskriminierung, mit der Menschen mit Behinderung häufig konfrontiert sind.





Strategien im Bewerbungsprozess

Es gibt jedoch unterschiedliche Strategien, um mit der eigenen Behinderung im Bewerbungsprozess umzugehen: Eine Möglichkeit besteht darin, die Behinderung bereits im Anschreiben offen anzusprechen. Dies kann hilfreich sein, um eventuelle Bedenken seitens der Arbeitgeber*innen proaktiv zu adressieren und gleichzeitig die persönlichen Stärken hervorzuheben. Zum Beispiel könnte eine Person mit einer körperlichen Behinderung betonen, wie sie durch ihre Behinderung besondere Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, Resilienz und Organisationstalent entwickelt hat. Diese Fähigkeiten können potenziellen Arbeitgeber*innen zeigen, dass sich die Bewerberin oder der Bewerber gerade wegen der Behinderung besonders gut für die ausgeschriebene Stelle eignet.

Alternativ kann es sinnvoll sein, die Behinderung erst im Bewerbungsgespräch zu thematisieren. Dieser Ansatz erlaubt es, zunächst die eigene

Qualifikation und Motivation in den Vordergrund zu stellen, ohne dass die Behinderung als erstes ins Auge fällt. So hat der oder die Bewerber*in die Möglichkeit, die Gesprächspartner*innen von ihren*seinen fachlichen und persönlichen Stärken zu überzeugen, bevor die Behinderung angesprochen wird. Wenn das Thema dann zur Sprache kommt, kann es in einem persönlichen und direkten Austausch besprochen werden.

Um Missverständnisse zu vermeiden und einen reibungslosen Arbeitsablauf sicherzustellen, sollten benötigte Hilfsmittel im Bewerbungsprozess klar kommuniziert werden. Wenn ein*e Bewerber*in frühzeitig angibt, welche speziellen Hilfsmittel oder Anpassungen am Arbeitsplatz erforderlich sind, können Arbeitgeber*innen besser planen und gezielt Unterstützung bereitstellen. Dies betrifft zum Beispiel technische Hilfsmittel, barrierefreie Zugänge oder flexible Arbeitszeiten. Eine offene Kommunikation hilft, potenzielle Barrieren abzubauen und schafft eine positive Arbeitsumgebung.

Wie (Un)sichtbarkeit die persönliche Wahl beeinflussen kann

Auch die Tatsache, ob es sich um eine sichtbare oder nicht sichtbare Beeinträchtigung handelt, spielt eine bedeutende Rolle bei der Wahl der persönlichen Strategie. Bei sichtbaren Behinderungen, wie beispielsweise in meinem Fall einer Mobilitätseinschränkung, ist die Offenlegung häufig unumgänglich, da die Behinderung für das Gegenüber sofort erkennbar ist. In solchen Fällen

Immer
authentisch
bleiben



kann es sinnvoll sein, proaktiv auf die Beeinträchtigung einzugehen, um Missverständnisse zu vermeiden und den Fokus auf die eigenen Fähigkeiten zu lenken. Aus Erfahrung kann ich sagen, dass mir Transparenz im Bewerbungsprozess sehr weitergeholfen hat. Indem ich offen über meine Behinderung gesprochen habe, konnte ich Missverständnisse von Anfang an vermeiden und sicherstellen, dass sowohl meine Bedürfnisse als auch meine Stärken klar verstanden wurden. Diese Offenheit hat es den Arbeitgeber*innen ermöglicht, sich entsprechend vorzubereiten und geeignete Vorkehrungen zu treffen, was meinen Einstieg ins Arbeitsleben erheblich erleichtert hat. Auch ich fühlte mich dadurch sicherer und unterstützt, was sich positiv auf meine Arbeit und mein Wohlbefinden im Job ausgewirkt hat.

Menschen mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen, wie chronische Krankheiten oder psychische Beeinträchtigungen, stehen hingegen vor einer anderen Herausforderung. Hier haben Betroffene die Wahl, ob und wann sie ihre Behinderung offenlegen. Da diese Beeinträchtigungen für das Umfeld nicht sofort erkennbar sind, können Bewerber*innen selbst entscheiden, ob sie diese Informationen im Bewerbungsprozess preisgeben möchten oder nicht. Dies kann sowohl Vorteile als auch Herausforderungen mit sich bringen: Einerseits bietet es die Möglichkeit, zunächst ohne Vorurteile wahrgenommen zu werden. Andererseits kann es zu Schwierigkeiten kommen, wenn die Beeinträchtigung später doch relevant für den Arbeitsalltag wird.

Fazit:

Sich auf die persönlichen Stärken konzentrieren

Letztlich hängt die Wahl der Strategie von der individuellen Situation ab. Wichtiger als der gewählte Weg ist es, authentisch zu bleiben und sich auf die eigenen Fähigkeiten und Stärken zu konzentrieren, um den Weg zu wählen, der die größten Chancen auf einen erfolgreichen und fairen Bewerbungsprozess bietet. Ein offener und selbstbewusster Umgang mit der eigenen Behinderung kann dabei helfen, Hürden zu überwinden und eine*n Arbeitgeber*in zu finden, der oder die die Qualitäten des Bewerbers oder der Bewerberin schätzt.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Name: Carlotta Coda

InklusionsGuide BNP Paribas

Studiengang:

Soziale Arbeit (B.A.)

Diversität und Inklusion (M.A.)

Arbeit:

Sozialarbeiterin in der Gemeinwesenarbeit
in einem Stadtteil von Marburg.

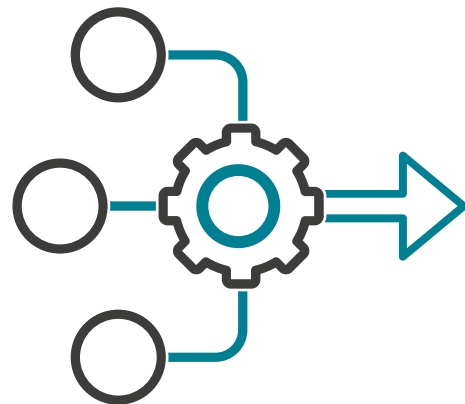
Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Ich kenne die Herausforderungen von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen aus erster Hand. Bereits während meines Studiums habe ich zu Inklusion im Hochschulkontext beraten. Zusätzlich habe ich eine Weiterbildung als Barriere-Scout abgeschlossen, so bin ich in der Lage, Barrieren gezielt zu erkennen und praxisnahe Lösungen zu entwickeln. Ich bin sehr daran interessiert, andere Menschen für das Thema zu sensibilisieren und Barrieren abzubauen, damit alle die Möglichkeit haben, uneingeschränkt am Arbeitsleben teilzuhaben.

Inklusion im Recruiting – Strategien für Unternehmen

Bettina Hillebrand, Sandra Schmidhofer, Isabell Galvagni, BNP Paribas

Immer mehr Organisationen bemühen sich aktiv darum, Bewerbende mit Behinderungen für sich zu gewinnen. Ohne Anpassung der Recruiting-Maßnahmen klappt das jedoch in der Regel nicht. Um Menschen mit Behinderungen als zukünftige Kolleg*innen zu gewinnen, gilt es, Barrieren abzubauen und die Zielgruppe spezifisch anzusprechen:





Der Recruiting-Prozess

Wie können Organisationen die Aufmerksamkeit von Kandidat*innen mit Behinderungen wecken? Möglichkeiten sind z.B. spezialisierte Jobbörsen, die Teilnahme an Recruiting-Programmen wie dem myAbility Talent Programm oder die Zusammenarbeit mit Schulen, Universitäten und Verbänden. Einige Organisationen richten eigene Recruiting-Events für schwerbehinderte Talente aus, bei denen häufige Fragen dieser Zielgruppe aufgegriffen werden. Damit passende Kandidat*innen vorgeschlagen werden können, sind offene Positionen, die für Menschen mit Behinderungen in Frage kommen, bei der Agentur für Arbeit zu melden.

Warum gehen manchmal trotzdem keine Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ein? Ist das Bewerbungssystem zu kompliziert und nicht barrierefrei? Ist die Organisation als inklusive Arbeitgeberin sichtbar? Haben schwerbehinderte Bewerbende oder Mitarbeitende schlechte Erfahrungen gemacht, die sich herumsprechen? Passende Maßnahmen sind zielgerichtet festzulegen.

Im Recruiting-Prozess muss die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung, soweit vorhanden, sichergestellt werden. Diese ist zu beteiligen, sobald eine Bewerbung einer schwerbehinderten Person eingeht. Die Schwerbehindertenvertretung erhält Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerbenden für diese Position, nimmt auf Wunsch des schwerbehinderten Bewerbenden an allen Vorstellungsgesprächen teil und ist über die Besetzungsentscheidung zu unterrichten.

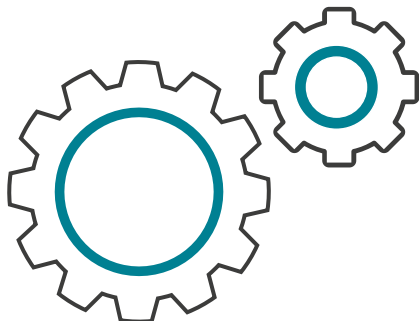
Stellenausschreibungen ansprechend gestalten

Es gilt bei Ausschreibungen versteckte Fallen zu vermeiden, denn Menschen mit Behinderungen, die bereits Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, wägen genau ab, auf welche Stelle sie sich bewerben.

Beschreibung der Tätigkeiten, Ansprechpersonen und des Arbeitsortes

Eine genaue Beschreibung, was bei der Stelle verlangt wird, hilft Menschen mit Barrierefreiheits-Anforderungen (genauso wie allen anderen Bewerbern) einzuschätzen, ob die Stelle geeignet ist. Neurodivergente Jobsuchende bewerten beispielsweise die Anforderungen teils sehr genau und lassen sich von zu vielen Muss-Kriterien eher abschrecken. Wichtig ist, zentrale Stellenanforderungen von optionalen klar zu unterscheiden.

Ansprechpersonen und Arbeitsort, idealerweise mit Angaben zur Barrierefreiheit, sollten angegeben sein.



Flexibilität signalisieren

Viele Menschen mit Behinderungen suchen nach Teilzeitjobs oder benötigen Rahmenbedingungen, die sich auch im Laufe der Zeit verändern können, denn Lebensläufe können Unterbrechungen aufweisen (zum Beispiel: REHA-Aufenthalte).

Offene Formulierungen der gefragten Qualifikationen und Ausbildungen sind besonders inklusiv, zum Beispiel: „Sie bringen andere Qualifikationen mit, die für die Stelle relevant sein könnten? Wir sind offen für individuelle Werdegänge.“

Flexibilität bei der Ausgestaltung der Stelle sollte angesprochen werden, zum Beispiel.: „Diese Stelle ist auch in Teilzeit möglich. Wir bieten Arbeitszeitflexibilität und Home-Office Möglichkeiten an.“

„Wenn Sie weitere Informationen zu individuellen Anforderungen/Barrierefreiheit benötigen, sprechen Sie uns an. Wir versuchen, eine gemeinsame Lösung zu finden.“

Inklusionsverständnis sichtbar machen

Repräsentation und Sichtbarkeit sind wichtig! Menschen mit Behinderungen sollten auf Webseiten im Bildmaterial sichtbar sein bzw. eingeladen werden, sich zu bewerben. Allgemeine Diversity-Statements sind ein erster Schritt. Will man gezielt Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen erhalten, dann sollte man im Laufe des Bewerbungsprozesses (zum Beispiel: bei Fragen zur Barrierefreiheit) auf Role Models im Unternehmen, Mitarbeitenden-Netzwerke (Employee Resource Groups) oder Ansprechpersonen für Inklusion hinweisen. Nennung relevanter Angebote und Aktivitäten für mehr Vielfalt und Inklusion sind wichtig (zum Beispiel: Karriereprogramme für Menschen mit Behinderungen oder interne Trainings zum

Thema). Dies hat nicht nur mit Employer Branding zu tun, sondern gibt Bewerber*innen Einblick in die strategische Einbettung des Disability Managements sowie der Unternehmenskultur.

Sprache beachten

Inklusive Sprache zeigt, dass man sich auf allen Ebenen mit dem Thema beschäftigt. Dies bedeutet unter anderem: Gendern, möglichst einfache Sprache nutzen und Worte wie „Handicap“ oder „besondere Bedürfnisse“ vermeiden. Auch sollten Recruiter*innen beachten, dass gewisse Standard-Formulierungen verschiedene Bias transportieren: „dynamische Arbeitsweise“, „hohe Mobilität“, „intensive Teamarbeit“ sind nicht für alle Menschen positiv besetzt und sollten nur genannt werden, wenn sie zentral für die Rolle sind.

Barrierefreiheit bei der Jobanzeige

Stellenanzeigen sollten mit Überschriften gegliedert sein und Bilder sollten mit Alternativ-Texten beschrieben sein. Ausreichende Kontraste und ausreichend große Schriftgrößen sind hilfreich. PDF-Anzeigen sind selten barrierefrei. Bei Formularen auf Bewerbungsseiten könnten Probleme für Menschen mit Seheinschränkungen entstehen. Die Nennung einer Ansprechperson ist empfehlenswert. Der Bewerbungsprozess muss Flexibilität für individuelle Anpassungen zulassen.



Praxisbeispiel

Organisationen, die sich um Inklusion bemühen, sind häufig bestrebt, Vielfalt und Chancengerechtigkeit generell zu stärken. Die Charta der Vielfalt beschreibt sieben Vielfaltdimensionen. Im Kontext inklusiver Stellenanzeigen bedeutet das, dass Ausschreibungen alle ansprechen sollen, die sich einer oder mehreren Vielfaltdimensionen zugehörig fühlen – nicht nur Menschen mit Behinderungen.

Stellenanzeigen enthalten häufig die Information, dass schwerbehinderte Bewerbende bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Für öffentliche Arbeitgeber*innen ist dies aufgrund von zum Beispiel Verwaltungsvorschriften regelmäßig verpflichtend.

BNP Paribas hingegen hat ihre Stellenanzeigen mit einem holistischen Ansatz überarbeitet und eine Reihe an Veränderungen implementiert, die zu vielen Lebenssituationen und -phasen passen. Es gibt nun in den Stellenanzeigen immer persönliche Ansprechpersonen und ein Statement, dass Vielfalt wertgeschätzt wird und Offenheit für Bewerbende besteht, die nicht jede einzelne Anforderung erfüllen.

Weiterführende Informationen, wie BNP Paribas Diversity & Inclusion lebt, gibt es per Link auf den Karriereseiten, zum Beispiel ein Video der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Barrieren abbauen im Bewerbungsgespräch

Auch im Bewerbungsgespräch können Barrieren auftreten. Je nachdem, wo und in welcher Form es stattfinden soll, gibt es unterschiedliche Dinge zu beachten.

Bewerbungsgespräch in Präsenz

Soll das Bewerbungsgespräch in Präsenz stattfinden, muss ein barrierefrei zugänglicher Ort gewählt werden. Barrierefrei bedeutet nicht nur rollstuhlgerecht, sondern kann je nach Person andere Aspekte beinhalten. Manche Personen brauchen zum Beispiel eine detaillierte Wegbeschreibung, andere eine ruhige Umgebung oder gedämpftes Licht. Fragen Sie Bewerbende vorab, wie Sie für eine möglichst barrierefreie Umgebung sorgen können.

Manche Bewerbende mit Behinderungen kommen in Begleitung – beispielsweise mit Persönlicher Assistenz, Gebärdensprach-Dolmetscher*in oder Assistenzhund. Sorgen Sie für ausreichend Platz. Auch Hilfsmittel wie Gehhilfen oder Rollstühle brauchen möglicherweise mehr Platz. Manche Personen mit Behinderungen nutzen Hilfsmittel, die Ihnen nicht als solche bekannt sind. Darunter fallen zum Beispiel sogenannte Fidget-Toys, die vor allem neurodivergente Personen nutzen. Offenheit und Verständnis sorgen für eine angenehme Gesprächsatmosphäre.

Bewerbungsgespräch online

Soll das Bewerbungsgespräch online stattfinden, sollten Sie eine möglichst barrierefreie Kommunikations-Plattform auswählen. Auch hier kann sich

die richtige Wahl je nach Barrierefreiheitsanforderungen unterscheiden. Wichtige Entscheidungsfaktoren können zum Beispiel sein:

- Können Gespräche live transkribiert werden?
- Ist die Plattform Screenreader-tauglich?

Fragen Sie bei den Bewerbenden nach, auf welche Aspekte geachtet werden soll.

Über Behinderungen und Erkrankungen sprechen

Bewerbende sollten ausreichend Gelegenheit haben, ihre Stärken und Fähigkeiten darzustellen. Die Behinderungen oder Erkrankungen sollten nicht im Vordergrund stehen. Gehen Sie davon aus, dass Menschen mit Behinderungen Expert*innen in eigener Sache sind und am besten einschätzen können, was sie sich zutrauen.

Wenn Bewerbende ihre Behinderungen oder Erkrankungen offenlegen, kann ein Gespräch über die Barrierefreiheitsanforderungen hilfreich sein. Beachten Sie dabei, dass nicht alle Bewerbenden dies auf Anhieb beantworten können. Manche Personen hatten vielleicht noch nicht ausreichende Möglichkeiten, eine Antwort auf diese Frage zu finden – und brauchen Unterstützung in diesem Prozess. Hilfsmittelbetreiber oder Selbstvertretungs-Organisationen können hilfreiche Anlaufstellen sein.

Auswahlkriterien definieren

Fragen, die im Bewerbungsgespräch gestellt werden, sollten bewusst ausgewählt werden. Unzulässig ist es, nach einer Behinderung oder Diagnose zu fragen. Deswegen empfiehlt sich eine offene Frage danach, was Bewerbende benötigen, um die Position erfolgreich ausüben zu können – das kann Organisatorisches, Hilfsmittel oder das Miteinander

betreffen. Um eine faire Auswahl zu unterstützen, sollte bei allen Fragen überlegt werden, was man genau herausfinden möchte. Ist die Frage wirklich relevant? Was wären „gute“ Antworten, v. a. bei fachlichen Fragen? So entsteht mehr Objektivität beim Vergleich von Bewerbenden und Wahrnehmungsverzerrungen werden minimiert.

Was wünschen sich Organisationen von Bewerbenden mit Behinderung?

Die Antwort auf diese Frage ist sicherlich so unterschiedlich, wie Organisationen selbst es sind. Für BNP Paribas steht eines im Vordergrund: Sei du selbst! Der Bewerbungsprozess dient dazu, dass beide Seiten prüfen können, ob ein gutes Match für die Position vorliegt. Das funktioniert, wenn ein offener Austausch erfolgt. Selbstverständlich ist es Bewerbenden freigestellt, ob sie Behinderungen offenlegen, solange die Arbeit erbracht werden kann. Als Arbeitgeberin ist es jedoch erfreulich, wenn rechtzeitig vor Arbeitsantritt notwendige Hilfsmittel angesprochen werden. Das gibt Gelegenheit, den Einstieg bestmöglich vorzubereiten. Ebenso wichtig ist Verständnis, wenn nicht spontan eine Lösung für die jeweilige Situation bereitliegt. Behinderungen und chronische Erkrankungen sind vielfältig – vielleicht hat eine Organisation noch keine Erfahrung mit genau diesen Anforderungen. Wenn (künftige) Mitarbeitende und Organisationen gemeinsam an einer Lösung arbeiten, kann ein guter Einstieg gelingen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Name: Binnette Sow Kihui
InklusionsGuide BNP Paribas

Studiengang:
International Business Administration B.A.
(laufend)

Schwerpunkte im Bereich Inklusion und Stärken als Guide im Projekt:

Durch meine eigene Sehbehinderung und die damit verbundenen Erfahrungen im Alltag, in der Schule, an der Uni und im Berufsleben bringe ich eine authentische Perspektive in den Bereich Inklusion ein. Diese ermöglicht es mir, wertvolle Ratschläge zu geben, um die Arbeitswelt inklusiver zu gestalten. Dank meiner Empathie und meines tiefen Verständnisses der Thematik kann ich andere Menschen einfühlsam sensibilisieren und praxisnahe Ratschläge geben. Zudem bin ich motiviert, Inklusion aktiv voranzutreiben, da ich selbst erfahren habe, wie wichtig Barrierefreiheit und Chancengleichheit sind.



Barrierefreiheit

In diesem Kapitel wird die Bandbreite von Barrierefreiheit deutlich: Anhand verschiedener Beispiele wird klar, dass es mehr braucht als eine Rollstuhlrampe am Eingang. Digitale und hybride Formen der Zusammenarbeit bieten eine große Chance, neue Zugänge zu schaffen und haben gleichzeitig ihre je eigenen Voraussetzungen, um möglichst barrierearm zu sein.

Mehr als Fahrstühle und Rampen – Bedarfsgerechte Barrierefreiheit

Julia Schönbeck, Hildegardis-Verein



Die meisten Menschen denken beim Wort Behinderung zuerst an eine Person mit einem Rollstuhl. Er begegnet uns als Symbol an Parkplätzen, Toiletten und stufenfreien Eingängen. Barrierefreiheit wird infolgedessen oft mit Zugänglichkeit für Rollstuhlnutzer*innen assoziiert. Sie ist jedoch ebenso vielfältig wie die Formen von Behinderung. Sie umfasst beispielsweise folgende Aspekte:

Räume & Gebäude

- Sind stufenfreie Zugänge vorhanden?
- Lassen sich alle Türen auch von einem Rollstuhl aus öffnen?
- Gibt es eine barrierefreie Toilette und allgemein ausreichend Toiletten in allen Gebäuden?
- Können sich blinde und sehbehinderte Mitarbeitende im Gebäude orientieren, zum Beispiel durch Leitsysteme?
- Wurde in Sitzungsräumen auf die Raumakustik geachtet?
- Wurden Menschen mit Behinderung in Brandschutzplänen berücksichtigt?
- Sind die Arbeitsplätze mit Blick auf Möblierung und Technikausstattung entsprechend eingerichtet?

Mobilität:

- Wie ist das Büro mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?
- Sind die jeweiligen Haltestellen barrierefrei?
- Gibt es Behindertenparkplätze?
- Sind Dienstreisen barrierefrei möglich?

Kommunikation:

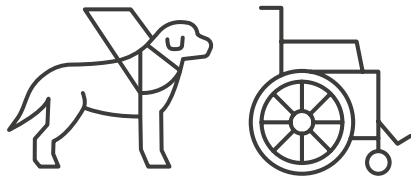
- Welche Kommunikationsmittel werden genutzt?
- Gibt es Alternativen, um verschiedene Kommunikationswege zu ermöglichen?
- Gibt es Texte in Leichter/Einfacher Sprache?

Digitales:

- Sind genutzte Tools und Programme für blinde und sehbehinderte Menschen nutzbar?
- Werden Untertitel in Videos und Alternativtexte bei Bildern genutzt?

Sonstiges:

- Werden bei Meetings ausreichend Pausen eingeplant? Gibt es eine Homeoffice-Möglichkeit und flexible Arbeitszeitmodelle?
- Werden Tagesordnungen für Sitzungen erstellt und transparent gemacht?



Auch diese Liste ist nicht vollständig und soll lediglich einen Eindruck vermitteln über die Vielfalt der Barrieren und Bedarfe.

Weil ein vollständig und für alle Menschen barrierefreier Arbeitsplatz wohl eher ein Ideal beschreibt, dem wir uns anzunähern versuchen, sprechen manche Personen von Barrierearmut statt Barrierefreiheit. Diese Tatsache sollte jedoch nicht entmutigen: Jeder Abbau einer Barriere ist hilfreich und sinnvoll. Zusätzlich zu den strukturellen Maßnahmen sind manchmal auch individuelle Lösungen notwendig, die in enger Absprache mit Betroffenen erarbeitet werden können. Dazu braucht es im Unternehmen/der Institution eine Kultur der Offenheit, in der Bewerber*innen sowie Mitarbeitende ihre Behinderung oder Erkrankung offen ansprechen und Bedarfe benennen können, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen. Nur so können im nächsten Schritt Lösungen gefunden werden. Insgesamt gilt: Alle Menschen profitieren von Barrierefreiheit, nicht nur Menschen mit Behinderung.

Im Kontext Arbeitswelt gibt es deshalb verschiedene Barrieren, aber auch viele Möglichkeiten, Zugänge für Arbeitnehmer*innen offener zu gestalten. In den folgenden Texten werden exemplarisch Maßnahmen und Aspekte vorgestellt. Sie sind nicht abschließend und müssen in jedem Unternehmen/jeder Institution kontextualisiert werden. Um Maßnahmen nicht an tatsächlichen Bedarfen vorbeizuplanen ist es immer sinnvoll, von Beginn an Menschen mit unterschiedlichen Formen von Behinderung in Planung und Umsetzung einzubeziehen.

[**>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis**](#)



Arbeitszeitmodelle –

Individualität, Bedarfsorientierung

und Mitbestimmung

Monika Biermeier – InklusionsGuide IAB, Studentin, Ergotherapeutin

Durch den Wandel der Arbeitswelt und die fortschreitende Digitalisierung haben Arbeitsstrukturen in den letzten Jahren Veränderungen erfahren, prägend ist hier der Begriff „New Work“.¹ Humanistische Arbeit steht als Ziel hinter New Work. Arbeit soll sinngebend sein, persönliche Entwicklung fördern und nicht erschöpfen.² Vor allem durch die COVID-19-Pandemie haben Ansätze wie Homeoffice an Normalität gewonnen und ein Umdenken in der Arbeitswelt gefördert.³ Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die Integration von Arbeitszeitmodellen aus.

1 Hardering, Friedericke: New-Workisierung von Arbeit – Zeitdiagnose zum Wandel der Arbeitswelt. Aus Olitik und Zeitgeschichte (APuZ), 2023.

2 Frithjof, B., New Work New Culture: Work We Want And A Culture That Strengthens Us. 2019.

3 Carstensen, T.: Zwischen Homeoffice, neuer Präsenz und Care. Die räumliche und digitale Neuordnung von Arbeit. WSI-Mitteilungen, 2023. S. 76

Eine neue Vielfalt scheint zu entstehen, Bedarfe stehen im Mittelpunkt, um Produktivität durch Betätigungsgleichgewicht zu ermöglichen. Bestehen die klassische Formen werden um neuere, flexible, agile und kooperative Arbeitszeitmodelle erweitert. Die Implementierung verschiedener Arbeitszeitmodelle ist nicht nur wesentlich, um mehr Barrierefreiheit für Mitarbeitende mit Behinderung zu ermöglichen oder die Vielfalt und Inklusion in der Belegschaft zu fördern, sondern verschafft auch einige Vorteile für alle Mitarbeitenden und das Unternehmen selbst. Der Nutzen reicht von individueller Zeitaufonomie, verbesserter Work-Life-Balance, Reduktion von Pendelzeiten, mehr Raum für Freizeitaktivitäten, höherer Zufriedenheit und besserer Gesundheit, höherer Mitarbeitendenbindung und steigenden Bewerbungszahlen bis zu einem positiveren Arbeitsumfeld und gesteigerter Unternehmensattraktivität.

Vielfalt der Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitmodelle sind vielseitige Konzepte und Systeme, die die Gestaltung und Rahmenbedingungen der Arbeitszeit regeln. Sie sind auf Grundlage der Unternehmensstrukturen und Arbeitsaufgaben darauf ausgelegt, den Bedürfnissen von Mitarbeitenden gerecht zu werden. Im Idealfall sind die Arbeitszeitmodelle also unternehmens- und mitarbeitendenorientiert.

Ein Klassiker unter den Modellen zur Regelung der Arbeitszeit ist das **Vollzeit-Modell**, bei dem Mitarbeitende 30 bis 40 Stunden pro Woche arbeiten. Teilzeit umfasst eine Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden und ist häufig auch bei

Berufsausbildungen oder im Studium möglich. Dabei gibt es verschiedene **Teilzeitmodelle**, zum Beispiel eine geringere Anzahl der täglichen Arbeitsstunden, einzelne Arbeitstage, verlängerte Ausbildungszeit oder ein Zeitkonto mit möglichem Zeitausgleich. Geringere Arbeitszeiten können die Balance zwischen beruflichen Verpflichtungen, anderen Lebensbereichen und eigener Leistungsmöglichkeit ausgleichen oder im Bereich der Saisonarbeit zum Tragen kommen.

Aufgaben und Arbeitszeiten können entweder flexibel oder mit festen Regeln aufgeteilt sein. Das kann einen Rahmen schaffen, der den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen von Tätigen (mit Behinderung) entspricht. Kompetenzorientierte Aufgabenteilungen ermöglichen eine spezifische Zuordnung und ein individueller Arbeitsumfang kann abgesprochen werden. **Sabbatical-Modelle** sind eher unbekannt und ermöglichen Auszeiten oder temporäres Reduzieren von Arbeitszeiten, um sich beispielsweise auf Reisen oder persönliche Angelegenheiten zu fokussieren.

Andere Konzepte beziehen sich auf die Arbeitszeitgestaltung, dazu gehört die **Gleitzeit**. Gleitzeitmodelle ermöglichen Zeitflexibilität innerhalb eines bestimmten Rahmens. So könnten etwa Mitarbeitende zum Beispiel ihre Arbeit zwischen 6:00 und 9:00 Uhr beginnen und zwischen 16:00 und 19:00 Uhr beenden. Eine Anpassung an persönliche Bedürfnisse ist möglich und ein verpflichtender betrieblicher Rahmen bleibt trotzdem bestehen. Der Arbeitsalltag bleibt gut vorstrukturiert und trotzdem ist Flexibilität für private Ansprüche/Angelegenheiten, wie Amtsgänge, pflegerische Versorgung der eigenen Person oder von Kindern/Angehörigen, Arzt- und Therapietermine gegeben.





Flexibel arbeiten

Im Gegensatz dazu zählen bei der **Vertrauensarbeitszeit** die Ergebnisse der Arbeit. Selbstständige Arbeitszeitgestaltung ist möglich, solange die Aufgaben erfüllt werden. Selbstverständlich sind auch hier, wie bei allen Modellen, gesetzliche Standards wie Arbeitszeitregelungen oder Arbeitsschutz einzuhalten.

Einfluss auf Arbeitszeit und Freizeit haben auch Arbeitsformen wie **Homeoffice**, Remote Work, mobiles Arbeiten, Fernarbeit oder Telearbeit. Sie betiteln Erwerbsarbeit von Zuhause oder einem anderen Ort aus. Besonders aufgrund der Reduktion von Pendelzeiten durch Wegfall des Arbeitsweges ist so mehr individuell nutzbare Freizeit verfügbar und es ergeben sich mehr Möglichkeiten zur Regeneration und Erholung.⁴ Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sparen umständliche Anreisen und erhalten mehr Arbeitsenergie. Homeoffice bietet auch einen Schutzraum für Personen mit sozialen Schwierigkeiten oder ermöglicht eine flexible Reaktion auf tagesformabhängige Erkrankungen oder Bedarfe, wie plötzliche Toilettengänge, Ruhezeiten oder pflegerische Versorgung.

Die **Vier-Tage-Woche** ist eine gute Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinen und erhöht die Motivation und Produktivität.⁵ Eine Mischform aus klassischer Präsenz- und Fernarbeit ist die Hybridarbeit. Dabei gibt es Arbeitstage sowohl im

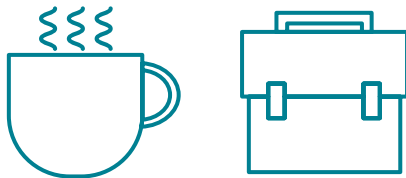
4 Seibold, B. and W. Mugler, New work: Neue Arbeitswelten, Neue Chancen? – Beschäftigteninteressen mit zukunftsorientierten Arbeitsformen verbinden. Mitbestimmungspraxis, 2022. S. 50.

5 Windscheid-Profeta Eike: Leben und Arbeiten in Flexibilität-Befunde und Konzepte für die Arbeitszeitgestaltung von morgen. Forschungsförderung Report, 2023. S. 10.

als auch außerhalb des Betriebes. Häufig werden die Tage fest vereinbart, grundsätzlich besteht auch die Möglichkeit, freie Organisation oder prozentuale Vorgaben einzuführen (zum Beispiel 60% / 40%). Vor allem der Gefahr von Isolation wird so entgegengewirkt und der Teamzusammenhalt wird gefördert.

Konträr zu flexibleren Modellen gibt es auch **festgelegte Arbeitszeiten**, bei denen klare Regelungen zu Beginn und Ende sowie Pausenzeiten bestehen. Menschen, denen wechselnde Strukturen schwerfallen oder die sich durch Selbstorganisation belastet fühlen, hilft dies bei der Alltagsbewältigung.

Schichtarbeit wird in verschiedenen Zeitetappen organisiert, um kontinuierlichen Betrieb zu gewährleisten. Häufig findet sich dieses Modell in der Industrie, im Gesundheitswesen oder in der Gastronomie. Die zwei bis vier Schichten werden üblicherweise wöchentlich gewechselt. Gerade für Arbeitende, die feste Zeiten mit Abwechslung bevorzugen oder regelmäßig einzelne Tagesverpflichtungen haben, kann Schichtarbeit eine geeignete Arbeitsgestaltung sein. Als Nachtschichtarbeit wird oft die ausschließliche Arbeit in der Nacht erwähnt. Für Arbeitende mit Nacht-Tag-Rhythmusstörungen kann dies zum Beispiel eine barrierearme Arbeitszeit sein.



Die Vor- und Nachteile

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle bringen viele Vorteile für Mitarbeitende mit und ohne Behinderung mit sich, aber auch Herausforderungen können entstehen. Dazu gehören neben geringerer Entlohnung auch Entgrenzung, soziale Isolation, ständige Erreichbarkeit, Arbeitszeitverdichtung, zu hohe Leistungserwartung, Überbelastung, Stress, Selbstorganisation, Disziplin und unrealistische Ziele. Dabei können der Ausgleich von Arbeits- und Freizeit, Barrierefreiheit und Inklusion als auch die Zufriedenheit und Unternehmensattraktivität wiederum belastet werden. Vor allem für Menschen, die sich in einer Aus- oder Weiterbildung befinden, kann es herausfordernd sein, den Anforderungen von Ausbildung und Arbeitsalltag gleichermaßen gerecht zu werden.

Um negative Auswirkungen zu vermeiden und Vorzüge zu unterstützen, ist eine aktive Einbindung der Beschäftigten sowie die Förderung einer gesunden Führungskultur essenziell.⁶ Das Arbeitszeitmodell muss den spezifischen Bedürfnissen und Fähigkeiten der jeweiligen Person gerecht werden. Es bringt wenig, neue Maßnahmen als besser anzusehen oder rigoros an der Tauglichkeit der klassischen Modelle festzuhalten. Insgesamt ist es entscheidend, individuelle Maßnahmen zu ergreifen und diese nicht über die Köpfe von Mitarbeitenden hinweg oder mit mangelnder Nutzungsperspektive einzuführen. Menschen mit Behinderung sind Expert*innen in eigener Sache und begleiten Entwicklungsprozesse gut. Sie kennen

⁶ Biermeier Monika, Einfluss von New Work auf Freizeit. 2024, IU-internationale Hochschule.

nicht nur ihre Bedarfe bestens, sondern vermitteln auch ihre Perspektiven. Barrierefreiheit sollte immer aus der Perspektive der Nutzenden gedacht werden. Natürlich ist es ebenso wichtig, Grenzen und Möglichkeiten des Unternehmens offen zu kommunizieren, entsprechend Fachwissen mitzubringen und regelmäßige Schulungen im Bereich Arbeitszeitmodelle und Inklusion anzunehmen, um Standards und Best Practices einzuhalten.

Die Arbeitszeit ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg von Unternehmen, über den unterschiedliche Bedarfe gesteuert und positiv beeinflusst werden können. Wirksame Arbeitszeitmodelle ermöglichen die Unterstützung in unterschiedlichen Lebenslagen und vereinen so Beruf, Familie, private Interessen und persönliche Bedarfe.⁷

7 Hellert Ulrike, Arbeitszeitmodelle der Zukunft – Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten. 2018.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



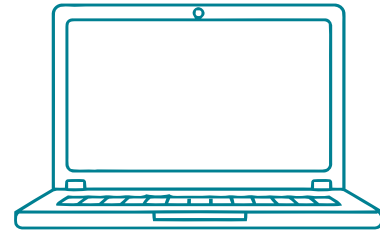
Name: Monika Annette Biermeier
InklusionsGuide IAB

Studiengang:
B. Sc. Ergotherapie an der
IU-internationalen Hochschule

Arbeit:
Studentische Hilfskraft beim Institut für
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

**Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion
und die eigenen Stärken als Guide im
Projekt:**

Durch meine Berufserfahrung erkenne ich die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und integriere verschiedene Perspektiven und Lösungsansätze in die Inklusionsarbeit. Meine eigene Schwerbehinderung sensibilisierte mich für physische und psychische Barrieren von Menschen mit erworbenen Behinderungen. Im Projekt schuf ich Vertrauen und eine offene Atmosphäre, sprach Tabuthemen an und vermittelte Inspiration sowie Mut zur Bewältigung eigener Herausforderungen. Außerdem förderte ich das Bewusstsein für Inklusion und Aktivismus.



Digitale Barrierefreiheit – Lösungen für eine inklusive Zukunft

Magdalena Rölver, Praktikantin InklusionsGuides, Hildegardis-Verein

Die digitale Transformation hat in den letzten Jahren das gesellschaftliche Leben tiefgreifend verändert. Von Online-Banking über E-Learning bis hin zu Social Media – digitale Technologien durchdringen nahezu alle Lebensbereiche. Obwohl diese Entwicklungen viele Vorteile bieten, bringen sie auch neue Herausforderungen mit sich, insbesondere für Menschen mit Behinderungen. In diesem Kontext wird digitale Barrierefreiheit zu einer Notwendigkeit, um eine inklusive digitale Welt zu schaffen. Dieser Fachtext beleuchtet die Bedeutung maßgeschneiderter Lösungen, das Zwei-Sinne-Prinzip und die rechtlichen Grundlagen, die den Weg zu einer inklusiven digitalen Gesellschaft ebnen sollen.

Bedarfsgerechte Lösungen: Ein Überblick

Digitale Barrierefreiheit bedeutet, dass digitale Inhalte und Dienstleistungen für alle Menschen zugänglich und nutzbar sind, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen. Um dies zu erreichen, müssen bedarfsgerechte Lösungen implementiert werden. Diese sind so vielfältig wie die Bedürfnisse der Nutzer*innen selbst und umfassen unter anderem folgende Ansätze:¹

Untertitel für audiovisuelle Inhalte

Menschen mit Hörbehinderungen oder gehörlose Menschen benötigen visuelle Unterstützung, um audiovisuelle Inhalte wie Videos oder Podcasts vollständig zu verstehen. Untertitel, die das gesprochene Wort in Text umwandeln, sind hierbei ein zentrales Mittel. Idealerweise sollten diese Untertitel auch Zusatzinformationen wie Musik oder Hintergrundgeräusche enthalten, um das gesamte Sinneserlebnis zu vermitteln.

Alternativtexte für Bilder und Grafiken

Menschen mit Sehbehinderungen oder blinde Menschen sind auf Screenreader angewiesen, die ihnen digitale Inhalte vorlesen. Damit auch Bilder und Grafiken für diese Nutzer*innengruppe zugänglich sind, müssen Alternativtexte (Alt-Texte) hinterlegt werden. Diese Texte beschreiben den Inhalt und die Bedeutung der visuellen Elemente, sodass auch

blinde Menschen den Kontext eines Bildes verstehen können.

Farbkontraste

Für Menschen mit Sehbehinderungen, insbesondere solchen mit Farbsehschwächen, sind gut sichtbare Farbkontraste essenziell, um Inhalte auf einem Bildschirm erkennen und lesen zu können. Webseiten und Apps sollten daher auf kontrastreiche Farbkombinationen achten, um Texte und grafische Elemente klar voneinander abzuheben.

Leichte Sprache

Viele Menschen haben Schwierigkeiten, komplexe Texte zu verstehen. Dies kann Menschen mit Lernbehinderungen oder auch Menschen betreffen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Texte in leichter Sprache sind besonders einfach und verständlich formuliert. Sie verwenden kurze Sätze, einfache Wörter und verzichten auf Fremdwörter und komplizierte Strukturen. Dadurch werden Inhalte für eine breitere Zielgruppe zugänglich gemacht.

Navigationshilfen und klare Strukturierung

Eine intuitive Navigation ist besonders wichtig für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder motorischen Einschränkungen. Eine klar strukturierte Webseite mit einer logischen Seitenhierarchie, gut beschrifteten Menüs und eindeutigen Handlungsanweisungen erleichtert das Auffinden von Informationen und die Interaktion mit digitalen Inhalten.

Diese bedarfsgerechten Lösungen sind nicht nur ein Ausdruck von Inklusion und Respekt, sondern auch eine Investition in die Zukunft. Unternehmen und Institutionen, die auf digitale Barrierefreiheit achten, erreichen eine größere Zielgruppe und können ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern.

¹ Bundesministerium des Inneren und für Heimat, Digitale Barrierefreiheit, in: https://www.barrierefreiheit-dienstkonsolidierung.bund.de/Webs/PB/DE/barrierefreie_it/digitale-barrierefreiheit/digitale-barrierefreiheit-node.html;jsessionid=9E86A0B31A8BA0308B7E92B4C002113A.live871 (09.09.2024).



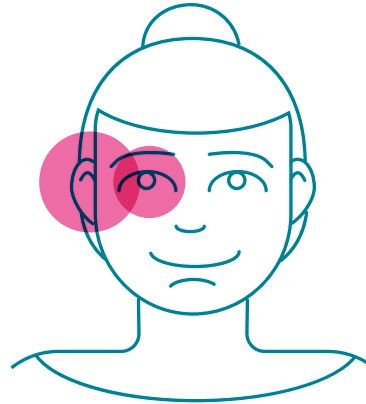
Das Zwei-Sinne-Prinzip: Vielfalt der Wahrnehmung berücksichtigen

Eine zentrale Strategie zur Förderung der digitalen Barrierefreiheit ist das Zwei-Sinne-Prinzip. Dieses Prinzip basiert auf der Erkenntnis, dass Menschen Informationen auf unterschiedliche Weise wahrnehmen und verarbeiten. Während einige primär visuell lernen, bevorzugen andere auditive oder kinästhetische Reize. Indem digitale Inhalte so gestaltet werden, dass sie über mehrere Sinne erlebbar sind, wird sichergestellt, dass sie von einer möglichst breiten Nutzer*innengruppe verstanden werden können. Um die Vorteile des Zwei-Sinne-Prinzips zu veranschaulichen, lassen sich verschiedene Ansätze und Technologien anführen, die bereits erfolgreich zur Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit eingesetzt werden. Diese Strategien ermöglichen es, digitale Inhalte zugänglich und verständlich zu gestalten.²

Visuelle und auditive Kombination

Viele Lernplattformen und Online-Angebote kombinieren visuelle Inhalte mit Audioelementen. Beispielsweise können Texte vorgelesen werden, während sie gleichzeitig auf dem Bildschirm erscheinen. Dies hilft Menschen mit Sehbehinderungen ebenso wie solchen, die Schwierigkeiten beim Lesen haben.

² Beratungsstelle Barrierefreiheit, Was ist das Zwei-Sinne-Prinzip?, in: [https://www.beratungsstelle-barrierefreiheit.de/aktuelles/blog/post/beitrag/was-ist-das-zwei-sinne-prinzip.html#:~:text=Das%20Prinzip%20fordert%2C%20dass%20Informationen,zuzugreifen%20wie%20Menschen%20ohne%20Beeinträchtigung%20\(09.09.2024\).](https://www.beratungsstelle-barrierefreiheit.de/aktuelles/blog/post/beitrag/was-ist-das-zwei-sinne-prinzip.html#:~:text=Das%20Prinzip%20fordert%2C%20dass%20Informationen,zuzugreifen%20wie%20Menschen%20ohne%20Beeinträchtigung%20(09.09.2024).)



Haptisches Feedback

Moderne Technologien wie Touchscreens bieten die Möglichkeit, haptisches Feedback zu integrieren. Menschen mit motorischen oder sensorischen Beeinträchtigungen können so durch Vibrationen oder taktile Signale unterstützt werden, etwa um Aktionen auf einem Bildschirm zu bestätigen.

Multimediale Inhalte

Der Einsatz von Videos, Audiodateien, interaktiven Grafiken und Texten bietet den Vorteil, dass verschiedene Lern- und Wahrnehmungstypen angesprochen werden. Multimediale Inhalte ermöglichen es Nutzer*innen, den für sie passenden Kanal zur Informationsaufnahme zu wählen und so ein tieferes Verständnis zu erlangen.

Das Mehr-Sinne-Prinzip erhöht nicht nur die Zugänglichkeit, sondern auch die Attraktivität digitaler Inhalte. Es fördert eine inklusive Lern- und Arbeitsumgebung, in der alle Menschen ihre Potenziale ausschöpfen können.

Rechtliche Grundlagen der digitalen Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern auch eine rechtliche Verpflichtung. In Deutschland und der Europäischen Union gibt es klare gesetzliche Vorgaben, die sicherstellen sollen, dass digitale Inhalte für alle Menschen zugänglich sind. Dazu zählen beispielsweise



1. EU-Richtlinie 2016/2102 (Web Accessibility Directive):

Diese Richtlinie verpflichtet öffentliche Stellen der Mitgliedstaaten, ihre Webseiten und mobilen Anwendungen barrierefrei zu gestalten. Ziel ist es, den Zugang zu Informationen und Dienstleistungen im Internet für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die Richtlinie legt fest, dass öffentliche Webseiten bestimmte technische Anforderungen erfüllen müssen, etwa in Bezug auf Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit.³

2. Barrierefreie-Informationstechnik- Verordnung (BITV 2.0):

In Deutschland setzt die BITV 2.0 die EU-Richtlinie in nationales Recht um. Sie konkretisiert die Anforderungen an die Barrierefreiheit von Webseiten und mobilen Anwendungen und gibt detaillierte Hinweise, wie diese technisch umzusetzen sind. Beispielsweise müssen Webseiten eine leicht zugängliche und verständliche Struktur aufweisen und Informationen in Gebärdensprache bereitstellen.⁴

Diese rechtlichen Vorgaben verdeutlichen, dass digitale Barrierefreiheit ein unverzichtbarer Bestandteil der modernen Gesellschaft ist. Sie schützen die Rechte von Menschen mit Behinderungen und sorgen dafür, dass alle Menschen am digitalen Leben teilhaben können.

³ Bundesministerium des Inneren und für Heimat (s. Anm. 1).

⁴ Bundesministerium des Inneren und für Heimat, Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0), in: <https://www.barrierefreiheit-dienstekonsolidierung.bund.de/Web/PB/DE/gesetze-und-richtlinien/bitv2-0/bitv2-0-node.html> (09.09.2024).

Digitale Barrierefreiheit als gesellschaftliche Verantwortung

Digitale Barrierefreiheit ist ein zentrales Element für eine inklusive Gesellschaft. Bedarfsgerechte Lösungen wie Untertitel, Alternativtexte, Farbkontaste und leichte Sprache tragen dazu bei, digitale Inhalte für alle Menschen zugänglich zu machen. Das Mehr-Sinne-Prinzip stellt sicher, dass Informationen auf vielfältige Weise wahrgenommen werden können, während die rechtlichen Grundlagen klare Vorgaben schaffen, um Barrieren abzubauen. In einer zunehmend digitalen Welt ist es die Verantwortung von Unternehmen, Institutionen und der Gesellschaft insgesamt, digitale Barrierefreiheit zu fördern und umzusetzen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Chancen der Digitalisierung allen Menschen gleichermaßen zugutekommen.

[-> Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)



INKLUSIONS
GUIDES



Name: Helle Deertz

InklusionsGuide Universität Bonn

Studiengang:

Mag. Romanistik (spanische Literaturwissenschaft und französische Sprachwissenschaft) und Pädagogik

Arbeit:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

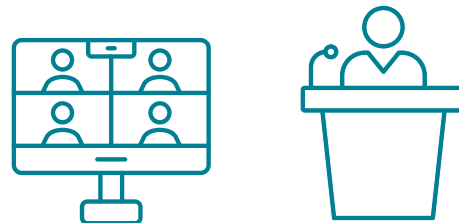
Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Ich habe langjährige Erfahrung als Beraterin für Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit auch in fragilen Kontexten im Bereich Bildung, Barrierefreiheit allgemein, Gesundheit, Stadtentwicklung und Flucht. Außerdem berate ich auch immer wieder individuell andere Rollstuhlfahrer*innen in Alltags-, Amts- und Reiseangelegenheiten. Meine eigenen Stärken als Guide im Projekt würde ich mit Offenheit, Empathiefähigkeit und Lust zur Kommunikation und Leidenschaft für Moderation beschreiben.

Hybride Veranstaltungen zwischen Präsenz und Digitalem

Hannah Brock, InklusionsGuide jobvalley

Hybridveranstaltungen, die sowohl physische als auch digitale Teilnahme ermöglichen, bieten ein enormes Potenzial für Inklusion. Sie können Menschen, die aufgrund von geografischen, gesundheitlichen oder anderen Barrieren nicht vor Ort sein können, die Teilnahme ermöglichen. Allerdings stellt dies auch besondere Herausforderungen an die Barrierefreiheit. Es reicht nicht aus, nur den Veranstaltungsort oder die digitale Plattform barrierefrei zu gestalten – beide Ebenen müssen so vorbereitet sein, dass sie die Bedürfnisse aller Teilnehmenden berücksichtigen und auch Interaktion auf beiden Ebenen ermöglichen.



Barrierefreiheit in Hybridveranstaltungen bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt und gleichberechtigt teilnehmen können, unabhängig davon, ob sie vor Ort oder virtuell dabei sind.

Dies umfasst Maßnahmen wie stufenfreie Zugänge, technische Hilfsmittel für Menschen mit Hör- oder Sehbehinderungen, sowie die Bereitstellung von Inhalten in einfacher oder leichter Sprache. Eine gut geplante, barrierefreie Hybridveranstaltung schafft somit nicht nur physische, sondern auch digitale Teilhabe und fördert ein inklusives Umfeld für alle Teilnehmenden.

Barrierefreiheit on demand – „Ressourcen“ sparen auf Kosten der Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Ich habe es in letzter Zeit zunehmend häufiger erlebt, dass bei Veranstaltungen, die als barrierefrei beworben werden, Barrierefreiheit nicht von Beginn an mitgedacht wird. Erstaunlicherweise war dies auch bei Inklusions- und Gleichstellungsveranstaltungen der Fall, obwohl deren Veranstalter*innen es, so könnte man meinen, eigentlich besser wissen müssten.

Meist war die Begründung, man wolle keine Ressourcen verschwenden, zum Beispiel indem man eine Gebärdensprachdolmetscher*in oder Untertitel bereitstellt, die vielleicht gar nicht benötigt werden, weil keine gehörlosen Menschen anwesend sind. Die Veranstalter*innen stellen sich eine Art Barrierefreiheit on demand vor; dabei wird erst auf

Anfrage von Menschen mit Behinderung versucht, eine nicht barrierefreie Veranstaltung barrierefreier zu gestalten, was oft misslingt und in der Regel immer Kompromissbereitschaft auf Seiten der Betroffenen fordert. Auch die Verantwortung für die Organisation liegt damit primär bei den Menschen mit Behinderung und nicht bei dem*r Veranstalter*in. Von Inklusion und einer barrierefreien Veranstaltung kann bei diesen Veranstaltungen keine Rede sein.

Ein Beispiel: Live-Untertitel werden nicht nur von hörgeschädigten Menschen genutzt, einfache Sprache nicht nur von Menschen mit Lernbeeinträchtigung. Auch beispielsweise viele neurodivergente Menschen nutzen diese, um einer Veranstaltung besser folgen zu können. Als ich mich bei einer Veranstaltung nach Untertiteln erkundigte, wurde mir mitgeteilt, dass es keine gäbe, da keine hörgeschädigten Menschen an der Veranstaltung teilnehmen.

Betroffene werden damit in eine Position gedrängt, sich für die benötigte Barrierefreiheit rechtfertigen zu müssen. Zugleich wird den Betroffenen die Fähigkeit, selbst entscheiden zu können, was sie für eine barrierefreie Teilnahme benötigen, abgesprochen. Das ist zutiefst ableistisch. Barrierefreiheit muss von Beginn an mitgedacht werden, damit allen Menschen eine möglichst unkomplizierte und gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht wird.

An dieser Stelle werde ich normalerweise nach dem Patentrezept für „die“ barrierefreie Hybridveranstaltung gefragt. Die Antwort ist: Es gibt kein Patentrezept und manchmal braucht es Mut zur Kreativität in Absprache mit den Betroffenen.



Die gleichzeitige Berücksichtigung der verschiedenen Ebenen kann für Veranstalter*innen eine Herausforderung darstellen. Hier kann die Checkliste helfen, die Basis für eine barrierefreie Hybridveranstaltung zu schaffen. Wichtig ist, die Checkliste als Input zu verstehen nicht als abschließende Liste.

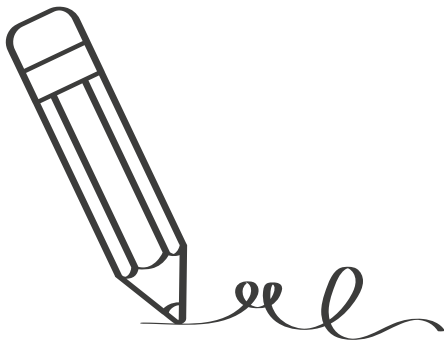
Barrierefreiheit kann, auch mit Checkliste, nie vollständig geplant werden. Barrierefreiheitsbedürfnisse sind immer individuell.

Echte Barrierefreiheit ist ein Produkt aus guter Planung und der Flexibilität und Bereitschaft, zusätzlich Anlaufstellen und Ressourcen für individuelle Bedarfe zu schaffen, die aufgrund der Individualität nicht in der grundsätzlichen Planung berücksichtigt werden konnten. Bei guter Planung sind individuelle Anpassungen leichter umzusetzen, da die wichtigsten Ressourcen hierzu in der Regel bereits bereitstehen.

Checkliste:

1. Allgemeine Planung

- **Barrierefreiheit von Beginn an einplanen:** Alle Aspekte der Veranstaltung sollten von Anfang an mit dem Fokus auf Barrierefreiheit gestaltet werden. Von Barrierefreiheit profitieren alle, nicht nur Menschen mit Behinderung.
- **Information im Vorfeld:** Bereitstellung von Informationen zur tatsächlichen Barrierefreiheit der Veranstaltung (z. B. auf der Webseite, in der Einladung).
- **Rückfragen ermöglichen:** Eine Kontaktperson für individuelle Anforderungen benennen, um spezifische Bedürfnisse vorab abzufragen. Mehr als eine Kontaktmöglichkeit angeben (schriftlich, mündlich).
- **Einbeziehung von Expert*innen:** Barrierefreiheits-Expert*innen, wie z. B. Menschen mit Behinderung oder entsprechende Fachleute, in die Planung einbeziehen.



2. Barrierefreiheit im physischen Raum

- **Zugang zum Gebäude:** Stufenfreier Zugang zum Veranstaltungsort und behindertengerechte Eingänge, z. B. elektrische Türen.
- **Ansprechpartner*innen / Lots*innen:** Ansprechpartner*innen vor Ort bereitstellen, die für Fragen und kleine Hilfeleistungen, wie zum Beispiel Tür aufhalten, Personen zum Veranstaltungsraum begleiten et cetera, angesprochen werden können.
- **Rollstuhlgerechte Wege:** Breite, stufenfreie Zugänge, ausreichende Bewegungsfreiheit im Raum, barrierefreie Aufzüge.
- **Behindertengerechte Toiletten:** Mindestens eine Toilette muss rollstuhlgerecht ausgestattet sein. Auch Elektrorollstühle bedenken. Diese sind größer als Aktivrollstühle und benötigen einen größeren Wendekreis.
- **Sitzplatzreservierung:** Rollstuhlgerechte Sitzplätze reservieren und gekennzeichnet anbieten. Königsklasse: Flexibel sein und Rollstuhlfahrer*innen selbst entscheiden lassen, wo sie sitzen möchten und Stühle dann einfach entsprechend umstellen. Das habe ich selbst erst auf einer einzigen Veranstaltung erlebt.
- **Beschilderung und Leitsystem:** Gut sichtbare und verständliche Beschilderungen; gegebenenfalls taktile Leitsysteme oder Bodenmarkierungen für blinde und sehbehinderte Menschen.
- **Assistenzsysteme:** Bereitstellung von Hörschleifen oder FM-Systemen für Menschen mit Hörbehinderungen. (FM ist die Abkürzung für Frequenzmodulation. Frequenzmodulation ist eine drahtlose Übertragungsmethode zur Übertragung von Ton.)

3. Kommunikation und Inhalte

- **Einfache oder leichte Sprache:** Bei der mündlichen und schriftlichen Kommunikation einfache Sprache verwenden, komplexe Informationen in leichter Sprache anbieten.
- **Unterlagen in verschiedenen Formaten:** Bereitstellung von Veranstaltungsunterlagen in barrierefreien Formaten (zum Beispiel PDF mit Tags für Screenreader, Großschrift, Brailleschrift, leichter Sprache).
- **Live-Untertitelung:** Einsatz von Untertiteln für die Präsentationen und Redebeiträge.
- **Gebärdensprachdolmetscher*in:** Für Menschen mit Hörbehinderung sollte eine Gebärdensprachdolmetscher*in vor Ort sein.
- **Vorlesehilfen:** Für blinde und sehbehinderte Teilnehmende sollte eine Vorlesehilfe bereitstehen oder die Möglichkeit zur Nutzung von Screenreadern gegeben sein.
- **Gemeinschaftsgefühl:** Ein Tech Konzern, bei dem wir für eine hybride Veranstaltung zu Gast waren, hatte zum Beispiel einen Bildschirm eingerichtet, auf dem die Onlineteilnehmer*innen als Avatare dargestellt waren, um die Anzahl der Online Teilnehmenden sichtbar zu machen.

4. Technische Barrierefreiheit in der Videokonferenz

- **Barrierefreie Videokonferenzsoftware:** Auswahl einer Plattform, die barrierefrei ist und Screenreader, Tastaturnavigation, sowie Untertitelung unterstützt (z.B. Zoom, Microsoft Teams). Tipp: Inklusive Call (DSGVO- konform). Startseite INKLUSIVA Call (inklusive-call.de)

- **Gebärdensprache und Untertitelung:** Stellen Sie sicher, dass Gebärdensprachdolmetscher*innen sichtbar sind und Echtzeit-Untertitelung möglich ist.
- **Einfache Bedienung der Software:** Anleitungen zur Nutzung der Videokonferenz in einfacher Sprache bereitstellen.
- **Alternativen zu Chatfunktionen:** Für Personen, die den Chat nicht nutzen können, zum Beispiel Menschen mit motorischen Einschränkungen, sollten Alternativen bereitstehen, zum Beispiel mündliche Beteiligung.
- **Sichtbarkeit sicherstellen:** Gebärdensprachdolmetscher*innen und Sprecher*innen müssen stets gut sichtbar sein, und es sollte eine klare Bildschirmteilung geben.
- **Zugang zur Technik:** Sichergestellte Barrierefreiheit der Plattform und die Möglichkeit, technische Unterstützung zu erhalten. Mindestens eine Person einplanen, die sich um Beantwortung der Fragen im Chat kümmert. Mindestens eine Person einplanen, die bei Bedarf unterstützen und von den Teilnehmenden angeschrieben werden kann.

5. Moderation und Ablauf

- **Zeitplanung:** Ausreichend Pausen einplanen, um Rücksicht auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu nehmen.
- **Klare und langsame Kommunikation:** Moderation sollte klar, deutlich und in angemessenem Tempo sprechen.
- **Präsentationen vorab bereitstellen:** Unterlagen wie Präsentationen sollten vorab bereitgestellt werden, u. a., da Bildschirmpräsentationen in Videokonferenzen von Screenreadern noch nicht ausgelesen werden können.

- **Visuelle und auditive Hinweise kombinieren:** Wichtige Informationen sowohl mündlich als auch visuell kommunizieren, um verschiedene Wahrnehmungsmöglichkeiten zu berücksichtigen.
- **Fragen und Antworten:** Sicherstellen, dass alle Teilnehmenden, ob im Raum oder digital, gleichermaßen die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen.

6. Nachbereitung

- **Barrierefreie Dokumentation:** Bereitstellung von Veranstaltungsunterlagen und Aufzeichnungen in barrierefreien Formaten.
- **Feedback einholen:** Rückmeldung von Teilnehmenden einholen, um zukünftige Veranstaltungen noch barrierefreier zu gestalten.

7. Spezielle technische Hilfsmittel (falls notwendig)

- **Assistenztechnologien:** Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln wie Screenreadern, Sprachassistenten oder speziellen Eingabegeräten.
- **Mikrofon- und Lautsprecheranlagen:** Hochwertige Audioausrüstung, um für alle Teilnehmenden (vor Ort und digital) eine klare und verständliche Akustik zu gewährleisten.

Danke an Nina Becker für den wertvollen Input!

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

**INKLUSIONS
GUIDES**



Name: Hannah Brock (she/her)
InklusionsGuide jobvalley

Studiengang:

B.Sc. Pharmazeutische Biotechnologie
(Abschluss 2023), aktuell M. Sc. Studium
Pharmazeutische Biotechnologie

Schwerpunkt(e) im Bereich Inklusion und die eigenen Stärken als Guide im Projekt:

Barrierefreiheit (physisch und digital),
Intersektionalität, Nachteilsausgleich
(v. a. Studium), selbstbestimmt leben und
arbeiten, Chancengerechtigkeit, Barrier-
earme/ barrierefreie Gestaltung von natur-
wissenschaftlichen Studiengängen (inkl.
z. B. Labore), Barrierefreiheit und Hilfsmittel
am Arbeitsplatz, Beratung von Studierenden
mit Behinderung und/oder chronischer
Erkrankung u.v.m.

Vorurteile, Klischees und Missverständnisse

Hannah Brock, InklusionsGuide jobvalley
Nina Becker, InklusionsGuide Universität des Saarlandes

Disclaimer

Missverständnisse in Bezug auf Menschen mit Behinderungen und Barrierefreiheit sowie besonders kuriose Erlebnisse und Aussagen werden in diesem Text bewusst humorvoll und komisch dargestellt – auch wenn die meisten Situationen einen ernsten Hintergrund haben und für die Betroffenen eher nicht zum Lachen sind.

Also:

**Hier darf ausdrücklich
gelacht werden.**

Blind ist nicht gleich blind, oder doch?

„Blinde Menschen sehen einfach nur schwarz.“
Ist doch völlig logisch! Die Augen sind kaputt
und was sollte man da also sonst noch sehen
können?

Infokasten:

Tatsächlich ist es ein Mythos, dass voll-
blinde Menschen einfach nur schwarz se-
hen. Wenn Menschen noch nie in ihrem
Leben gesehen haben, können sie auch
nicht wissen, wie schwarz eigentlich aus-
sieht. Sie beschreiben selbst, dass sie von
ihren Augen einfach gar keine Rückmel-
dung bekommen. Das wäre so, wie wenn
wir versuchen würden, mit unserem Fuß
etwas zu sehen. Der sieht schließlich auch
nicht schwarz.



„Wieso fährst du denn überhaupt in den Urlaub?
Es sieht doch sowieso alles gleich aus für dich.“
Oder: „Wozu brauchen blinde Menschen eine
schöne Aussicht“? Also, wenn das tatsächlich so
wäre, bräuchte ich als Blinde ja überhaupt nicht
mehr das Haus zu verlassen. Denn ich nehme ja
gar nicht wahr, in welcher Umgebung ich mich
gerade aufhalte. Schließlich sehe ich ja nichts.

„Warum bitte soll ich zwei blinde Menschen auf
ein Feuerwerk begleiten?“ fragte ein Zivildienst-
leistender (Begleitperson) sich und die beiden
Blinden. „Weil wir das Feuerwerk als Lichtblitze
erkennen können, wie Farbexplosionen, so
schön...“

„Man sieht dir die Blindheit/Behinderung über-
haupt nicht an.“ Na, wie sieht denn ein typischer
Behinderter aus?



Infokasten:

In Wirklichkeit heißt blind nicht immer gleich
blind. Blindheit und Sehbehinderung stellen
ein großes und vielfältiges Spektrum von Au-
generkrankungen dar und wenn jemand blind
ist, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass die
Person gar nichts mehr sieht.

Es gibt Menschen mit einer Sehbehinderung,
die sogar relativ viel wahrnehmen und z. B.
mithilfe einer Vergrößerungssoftware lesen
können. Aber auch ein vergleichsweise gerin-
ger Sehrest kann trotzdem ausreichen, um
einen Sonnenuntergang oder auch kräftige
Farben wahrzunehmen. Und mal ganz davon
abgesehen gibt es ja auch noch die anderen
Sinne, mit denen man seine Umgebung spü-
ren, riechen und ertasten kann. Auch ohne es
zu 100% sehen zu können, merkt man schon,
ob man gerade am Strand oder auf einem
Berg steht. Und im Sinne der Gleichberechti-
gung dürfen auch blinde Menschen mal eine
schöne Aussicht (auf ihre Weise) genießen.

Barrierefreiheit

„Geht das denn mit der Treppe?“ (zu mir als Blinde)
Nein, da meine Augen kaputt sind und ich diese unbedingt zum Treppensteigen benötige, geht das selbstverständlich nicht...

„Ja, wir sind barrierefrei. Also da ist eine kleine Stufe, aber das sind nur ca. 10, höchstens vielleicht 12 cm.“ „Super, danke für die Info, dann bringe ich die Sprungfedern für meinen Elektrorollstuhl mit.“

„Geht das denn, oder brauchen Sie eine Rampe?“
Mitarbeiter der Deutschen Bahn zu mir als Elektrorollstuhl Nutzerin. „Stufe“ vom Zug zum Bahnsteig > 50 cm hoch. Ich konnte nicht anders und habe die Frage mit „Nein, mein 200 kg Rollstuhl kann hüpfen, bitte kurz zur Seite treten“ beantwortet.



Infokasten:

Erstaunlicherweise ist das eine Standardkonversation mit vielen Hotels bei der Buchung rollstuhlgerechter Zimmer.

Im Anschluss beginnt dann meist die interne Suche nach einem Duschhocker, sobald von mir erläutert wurde, dass mir ein prickelndes Duscherlebnis mit Elektrizität und Wasser dann doch etwas zu weit geht.

Auch im Jahr 2024 kommen viele nichtbehinderte Menschen noch nicht damit klar, dass wir Rollstuhlfahrer*innen normalerweise nicht in unseren Alltagsrollstühlen duschen oder schlafen.

Infokasten:

Es ist kurios, dass in Bezug auf Barrierefreiheit für Rollstuhlnutzer*innen häufig Stufen oder gar ganze Treppen übersehen oder als zu überwindendes Hindernis betrachtet werden, während bei blinden Menschen häufig ganz panisch gefragt wird, ob diese denn eigenständig Treppen steigen können. So führen Blindenleitsysteme in den meisten Fällen auch nur zum Aufzug und nicht zur Treppe – so als sei schon von vorneherein klar, welchen Weg sie wählen würden. Tatsächlich sind es aber eher die Sorgen oder auch das fehlende Vorstellungsvermögen der Sehenden, die diese Herausforderung so unmöglich erscheinen lassen. Wenn mir jemand die Treppe ankündigt oder ich meinen Blindenstock dabei habe und damit die einzelnen Stufen ertasten kann, wüsste ich nicht, warum ich nicht genauso eine Treppe nutzen kann, wie jede*r andere auch. Schließlich muss ich ja nicht auf meinen Augen laufen.



„Gibt es in der Dusche eine Sitzmöglichkeit und Haltegriffe?“ „Ja, Sie können mit dem Rollstuhl in die Dusche fahren.“ „Wunderbar, dann wird mein E-Rollstuhl auch mal wieder sauber, wo kann ich den Rollstuhl dann trocknen?“

Hilfsmittel

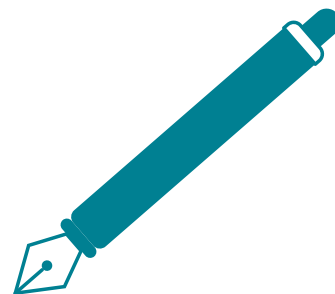
„Kannst du dir nicht einfach einen Stift nehmen und mitschreiben?“ eine Lehrerin zu mir (als Blinde) in der Schule, als ich nicht mitarbeiten konnte, weil sie die Arbeitsblätter nicht vorher an meine Integrationshelfer geschickt hatte. Wozu hat man eigentlich seine Hilfsmittel und persönliche Assistenz, wenn eine Beeinträchtigung so einfach nach Lust und Laune abzulegen ist?

„Kannst du das nicht einfach ohne Hilfsmittel machen, soooo viel ist das jetzt doch auch nicht.“ Labormesswerte der täglichen Kontrollen in Excel Tabelle eintragen.

Oder: „Wenn du jeden Tag ein kleines bisschen schreibst, dann geht das bestimmt auch ohne Spracherkennung.“ „Danke Sherlock, aber so funktioniert meine Behinderung leider nicht.“

„Aber Sie können Ihre Finger doch bewegen, dann können Sie doch auch schreiben.“ (Professor bzgl. Klausur) „Wenn meine Antworten nicht lesbar sein müssen, ja.“ „Wir hatten schon mal eine Rollstuhlfahrer*in, die das konnte.....“ Freut mich für die Rollstuhlfahrer*in.

„Du bist nicht behindert genug für einen Nachteilsausgleich.“ Gymnasiallehrer zu einer Schülerin mit Sehbeeinträchtigung und unsichtbarer Behinderung, die beispielsweise auf Hilfsmittel zur Vergrößerung von Texten und Tafelanschriften angewiesen ist.



Infokasten:

Menschen mit Behinderungen nutzen Hilfsmittel nicht zum Spaß oder um anderen Menschen das Leben schwer zu machen. Wir brauchen diese, um gleichberechtigt am alltäglichen Leben teilnehmen zu können – und dabei gibt es keine Kompromisse.

Nur weil eine Rollstuhlfahrer*in ihre Beine bewegen kann, heißt das nicht, dass sie gehen oder stehen kann. Andersherum, nur weil eine Person einen Rollstuhl nutzt, heißt das nicht automatisch, dass sie vollständig gelähmt ist und gar nicht gehen oder stehen kann. Behinderungen, auch innerhalb der gleichen Erkrankung, sind so individuell wie die Betroffenen selbst.

Jede*r Betroffene ist selbst Expert*in für ihre*seine Behinderung und weiß sehr genau, was sie*er benötigt, um gut und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben und in der Arbeitswelt teilhaben zu können.

Nachteilsausgleiche stehen jedem Menschen, ungeachtet der Schwere seiner*ihrer Behinderung zu.

Teilhabe

„Es gibt ja keine Behinderten hier.“ „Wir haben keine Rollstuhlfahrer.“ Könnte das vielleicht auch an der fehlenden Barrierefreiheit liegen?

„Wir können das doch jetzt für Sie nicht extra umbauen!“ Hochschulverantwortlicher zum Thema benötigte elektrische Türöffner, damit zum Beispiel die Hochschule, Bibliothek und in zwei Gebäuden die jeweils einzige Behindertentoilette von mir als Rollstuhlfahrerin selbständig betreten und genutzt werden können.



Infokasten:

Neben Rollstuhlfahrer*innen benötigen auch Menschen mit beispielsweise Bewegungsstörungen, stark eingeschränkter Herz- oder Lungenfunktion, bestimmten Darmerkrankungen, künstlichem Darmausgang oder Blasenkatheter Zugang zu Behindertentoiletten, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.

Das Gleiche gilt für Behindertenparkplätze, die neben Rollstuhlnutzer*innen auch z. B. von blinden Menschen genutzt werden dürfen.

Nicht alle Behinderungen oder Einschränkungen sind auf den ersten Blick oder von außen sichtbar.



Situation: Als Fußgänger*in mit unsichtbarer Behinderung die Behindertentoilette benutzen. Ein Rentner alarmiert die bewaffnete Bundespolizei, die im Bahnhof Streife läuft und offensichtlich anderes zu tun hat. Erste Fragen des Bundespolizisten: „Wo ist Ihr Rollstuhl?“ „Wo haben Sie den Schlüssel her?“ Nach Nachweis, dass der Euroschlüssel legal gegen Attest vom Verein in Darmstadt ausgegeben worden war, und etwas Aufklärungsarbeit, dass neben Rollstuhlfahrer*innen auch weitere Personen zur Nutzung der Behindertentoilette berechtigt sind, durfte die Reise fortgesetzt werden.

Zu mir als Blinde auf dem Behindertenparkplatz: „Ihren Rollstuhl haben Sie wohl vergessen?“ „Ihr Behindertenparkausweis ist bestimmt gefälscht.“

Behindertenbeauftragter zu einer Auszubildenden mit unsichtbarer Behinderung: „Also, wo ist Ihre Behinderung, also jetzt, jetzt im Moment?“ „Zuhause, sie hat heute ihren freien Tag und wollte mal ausschlafen.“



Vorurteile bzgl. Kommunikation

Infokasten:

So oder so sind derartige Aussagen kein gutes Argument gegen Barrierefreiheit. Denn diese nutzt auch Menschen ohne Behinderung – beispielsweise mit Kinderwagen oder verstauchtem Fuß. Noch dazu sind die meisten Behinderungen nicht angeboren, sondern im Laufe des Lebens erworben, sodass es niemandem langfristig schaden sollte, Barrierefreiheit von Anfang an mitzudenken – auch wenn sie in diesem Moment nur für einen einzigen Menschen mit Behinderung hilfreich ist. Denn direkt mit eingeplant, ist eine barrierefreie Gestaltung auch nicht zwangsläufig viel teurer.

Wichtig ist die Gestaltung gemeinsam mit Menschen mit Behinderung. Barrierefreiheit, die von nichtbehinderten Menschen für Menschen mit Behinderung gedacht und geplant wird, schafft oft mehr Barrieren als sie beseitigt.



HÄ?

Kannst du uns denn überhaupt folgen? Verstehst du auch alles?“ „Eine Behinderung beinhaltet immer gleich mehrere Einschränkungen auf einmal.“

Da ich blind bin, muss man mit mir auch immer besonders laut und langsam sprechen, damit ich auch gut folgen kann. Wahlweise kann ich selbst auch gar nicht sprechen, weshalb mit meinen Begleitpersonen in der dritten Person über mich gesprochen wird.



Infokasten:

Natürlich gibt es auch Mehrfachbehinderungen – allerdings sollte man nicht immer wie selbstverständlich davon ausgehen, dass eine solche vorliegt, sobald jemand eine sichtbare Einschränkung aufweist. Jede*r, die*der schon einmal die Sprechgeschwindigkeit meiner Sprachausgabe gehört hat, wird ganz schnell verstehen, dass man mit mir nicht langsamer sprechen muss. Und außerdem bin ich tatsächlich „nur“ blind und kann trotzdem eigenständig reden und denken. Meine Begleitpersonen ersetzen meine Augen und nicht meinen Mund oder mein Gehirn.

Grundsätzlich gilt: Menschen mit Behinderung direkt ansprechen, in der Regel beißen wir auch nicht. Wenn der Mensch mit Behinderung nicht antworten kann oder möchte, so wird er*sie oder die Begleitperson dies in irgendeiner Weise mitteilen.

Sprache – Teil 1

„Wir haben dieses Semester das erste Mal einen Rollstuhl im Labor.“ (Mein Professor zu einem Kollegen) „Ja, meinem Rollstuhl macht das Studium viel Spaß. Glaube ich zumindest.“

Kleines Kind, in der Stadt: „Mama, Mama, kuck mal da, ein großer Kinderwagen, der fährt von selber und richtig schnell.“ Mutter schaut mich kurz irritiert an, bevor sie sich wieder ihrem Smartphone zuwendet und antwortet mit „Jaja, toll“.



Infokasten:

Vielleicht fragen Sie sich jetzt, was man an diesen Aussagen verbessern könnte und warum wir das bereits unseren Kindern beibringen sollten. Würden Sie auf die Idee kommen, zu einer Person Ihrer Wahl zu sagen: „Lust, heute Abend mal bei den Paralympics reinzuschauen, die Beinprothesen machen heute Weitsprung oder die Rollstühle spielen heute Tischtennis?“ Wahrscheinlich nicht.

Menschen mit Behinderung sind keine Gegenstände bzw. sollten nicht auf ihre Hilfsmittel reduziert werden. Also besser: z. B. Rollstuhlfahrer*in, Rollstuhlnutzer*in, Student*in im/mit Rollstuhl, Sportler*in mit Beinprothese, Tischtennispieler*in im Rollstuhl.

„Für Behinderte ist bei diesem Konzert kein Platz. Die sind hier nicht vorgesehen.“ „Seit wann sind im ICE-Rollstuhlfahrer erlaubt?“ „Seitdem Hunde verboten sind!“

Selbstverständlich sind weder Hunde noch Rollstuhlfahrer*innen in der Bahn verboten. Dennoch werde ich oft gefragt, ob ich denn mit der Bahn fahren kann bzw. darf.

Von demselben jungen Mann stammt auch ein weiteres Zitat (zu seinen Begleitern). Die vier Herren, etwa in meinem Alter, hatten mit Gepäck im ICE den Gang zur Toilette versperrt und sich im Gang häuslich niedergelassen, unter anderem auf meinem Rollstuhlplatz. Die höfliche Frage, ob sie denn bitte das Gepäck kurz zur Seite räumen könnten, damit ich zur Toilette könne, war dann zu viel des Guten. Die jungen Männer fühlten sich von Ihren Bodensitzplätzen vertrieben und rüde behandelt. Einer fragte in die Runde: „Was war das grade?“, worauf ein anderer zum Besten gab: „Frag mich nicht, ich war mit sowas (wildes Gestikulieren) noch nie konfrontiert.“

Um mit den Worten von Raúl Krauthausen zu antworten: „Nicht-behinderte Kinder haben ein Recht darauf, mit behinderten Kindern zusammen zu leben.“ Das hätte ich den Herren auch gewünscht. Dann wäre die Zugfahrt bzw. die Begegnung mit mir und Rollfi (meinem Rollstuhl) vielleicht weniger traumatisch für sie gewesen.

Handwerker*innen, die zum x-ten Mal unsere Hofeinfahrt komplett zugeparkt haben, so dass ich mit Rollstuhl das Grundstück nicht mehr verlassen kann. Nachdem ich sie nach 10 Minuten Warten erneut gebeten habe, die Hofeinfahrt freizumachen, bekam ich als Antwort. „**Jetzt mach mal halblang und stress nicht so rum, die Werkstatt läuft nicht weg.**“ „Das kann ja sein, aber mein Taxi zur Uni wartet nicht.“



Infokasten:

Ich treffe sehr oft auf die Annahme, dass Menschen mit Behinderung, so auch ich, nicht arbeiten könnten oder alle in Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeiten. Ich darf es auch nie eilig haben, schließlich habe ich keine Termine und mein Beitrag für die Gesellschaft kann ja in keinem Fall wichtig sein. Auch ist es für viele Mitmenschen völlig in Ordnung, mich konsequent zu duzen; wir sind dann einseitig per Du, denn duze ich zurück, so wird das als unhöflich empfunden (bereits getestet).

Infokasten:

Für viele Menschen, die mir begegnen, scheint es für Menschen mit Behinderung und vor allem Rollstuhlfahrerinnen (kein Genderfehler) nur diese beiden Studiengänge zu geben. Für sie scheint es nicht vorstellbar zu sein, dass wir, wie alle anderen Mitglieder der Gesellschaft auch, genauso vielseitig interessiert und begabt sind und dasselbe Recht haben, das zu studieren, was uns interessiert – und das kann Psychologie und Soziale Arbeit sein, es kann aber auch etwas anderes sein.

Dennoch kenne ich einige Menschen, die auf diese Studiengänge umgeschult haben, meist, nachdem sie mangels Inklusion und/oder mangels Kooperation von Kostenträgern technische oder naturwissenschaftliche Studiengänge abbrechen mussten.



„**Hast du denn wirklich das echte Abitur gemacht?**“
„**Ich wusste gar nicht, dass es auch ein Behinderten-Abitur gibt.**“ Immerhin bin ich nur blind und konnte mit entsprechenden Hilfsmitteln eine normale Schule sogar bis zum Abitur besuchen...

„**Was machen Sie?**“ „Ich studiere.“
„**Psychologie oder soziale Arbeit?**“
„**Biotechnologie / Naturwissenschaft.**“

Sprache – Teil 2

„Das ist ein fürchterliches Schicksal, das Sie da haben, ich werde für Sie beten.“ „Danke, aber wenn Sie mir einen Gefallen tun wollen, beten Sie für die Menschen, denen es schlecht geht.“ Oder: „Schön, dass Sie trotzdem so fröhlich/ so positiv sind.“ „Oder: „Sie sehen glücklich aus, warum?“ Weil ich glücklich bin, außer Muskeln fehlt mir nichts.“



Infokasten:

Auch wenn sich das viele nichtbehinderte Menschen nicht vorstellen können, bedeutet mein Rollstuhl für mich vor allem eins: Freiheit. Mit Rollstuhl kann ich mich selbständig bewegen, studieren, Autofahren, Freunde treffen, Urlaub machen und vieles mehr, was ohne Rollstuhl nicht möglich wäre.

Es geht mir gut, ich lebe mein Leben und ich habe bei allen Herausforderungen vor allem eins: sehr, sehr viel Spaß und Freude und damit bin ich unter den Menschen mit Behinderung nicht allein.

Wenn Du dir für Dich zum Beispiel ein Leben im Rollstuhl oder als blinder oder gehörloser Mensch nicht vorstellen kannst, ist das völlig in Ordnung, das verlangt auch keiner von Dir, aber erzähle uns nicht, dass wir es deshalb auch nicht wollen oder tun können.

Wir brauchen Mitgefühl und Verbündete, auf Mitleid können wir verzichten.

Infokasten:

Nicht alle Menschen mit Behinderung wohnen bei ihren Eltern bzw. werden rund um die Uhr von ihren Eltern oder (Ehe)Partner*innen unterstützt. Dank persönlicher Assistenz ist das auch nicht notwendig. Unsere Assistenzkräfte ersetzen je nach Beeinträchtigung beispielsweise unsere Arme, Hände, Beine, Augen oder Ohren. Sie unterstützen uns in unserem selbstbestimmten Leben, sie sind in der Regel auch keine Betreuer*innen oder gesetzlichen Betreuer*innen. Wir möchten als die eigenständigen und selbstbestimmten Personen wahrgenommen werden, die wir sind, nicht fälschlicherweise als „Anhängsel“ unserer Assistenzkräfte (zum Beispiel behinderte*r Tochter*Sohn, behinderte*r Partner*in).



„Ah, Sie haben heute Ihre Eltern dabei.“ Oder „Sie sind bestimmt die Mutter/ der Vater.“ Nein Herr*Frau Professor xy, das sind meine Assistenzkräfte/ meine Mitarbeitenden, die mich im Studium und Alltag unterstützen.

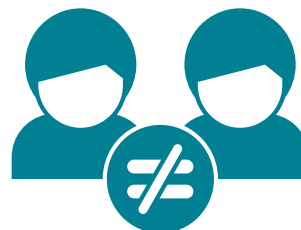
Auf dem Weg zum Bahnhof: ein junger Mann zu meiner männlichen Assistenzperson, bei der ich untergehakt bin: „Kleiner Tipp: Nimm sie doch lieber an die Hand – das sieht besser aus.“

Diskriminierung

„Sie wurden nicht diskriminiert, Sie fühlen sich nur so. Es wollte Ihnen schließlich niemand etwas Böses.“ (Ein Mitglied der Gleichstellung) Stellen Sie sich vor, Sie gehen mit Grippe, Kopfschmerzen und 40 Grad Fieber zum Arzt und bitten um Medikamente, um Ihre Beschwerden zu lindern, und bekommen als Antwort: „Sie sind nicht krank, Sie fühlen sich nur so.“ Ich vermute, Sie wären mindestens empört.

Für die meisten Menschen mit Behinderung sind Diskriminierungserfahrungen Alltagserfahrungen. Diskriminierung kann völlig unabhängig von guten oder bösen Absichten vorliegen, wie beispielsweise im Falle von struktureller Diskriminierung. Menschen, die diskriminiert wurden oder werden, diese Erfahrung abzusprechen, ist allenfalls genauso diskriminierend. Diesem Phänomen der „Rechtfertigung“ bzw. „Bagatellisierung“ begegnen auch viele Betroffene psychischer oder körperlicher Gewalt oder Belästigung. Sie dient oft dazu, vorhandene Probleme zu negieren, denn wo kein Problem ist, da besteht auch kein Handlungsbedarf. Dabei ist es im Grunde genommen simpel: **Wer sich diskriminiert fühlt, der hat Diskriminierung erfahren.**

„Sie müssen Verständnis haben, wir machen das zum ersten Mal. Sie sind die erste Behinderte/Rollstuhlfahrerin, die bei uns studiert/arbeitet/ an der Veranstaltung teilnimmt.“ „Und deshalb muss ich auf elementare Grund- und Menschenrechte verzichten, bis Sie sich in das Thema Inklusion „eingearbeitet“ haben? Ich mache das nicht zum ersten, sondern zum x-ten Mal.“



Es ist mitunter gleichermaßen amüsant wie frustrierend, wie sich manche Stellen oder Personen bei den einfachsten Themen anstellen, sobald sie es mit Menschen mit Behinderung zu tun haben.

Das Thema Inklusion schürt dabei auch viele Ängste, es wird gezögert, vertagt und notwendige Unterstützung nicht gewährt. Schließlich möchte man alles richtig machen und auf keinen Fall möchte man das Risiko eingehen, eine*n Behinderte*n zu bevorzugen. Oft macht man aber genau mit dieser Einstellung vieles oder alles falsch, weil das Wichtigste vergessen wird, die Kommunikation mit den Betroffenen. Nahezu alle Betroffenen (es mag Ausnahmen geben) sind Expert*innen in eigener Sache und wissen sehr genau, was sie brauchen oder eben auch nicht.

Vorschlag: Lasst uns mithelfen, mitgestalten, damit ihr es gleich beim ersten Mal richtig machen könnt. So, dass wir gemeinsam Voraussetzungen schaffen können, damit der oder die Nächste nicht wieder der oder die Erste sein muss. „Nichts über uns, ohne uns!“ ist nicht ohne Grund das Motto des Bundesteilhabegesetzes.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis



Ausblick

Den Kern dieser Publikation stellen die Handlungsempfehlungen dar, die der Hildegardis-Verein aus den Erfahrungen der InklusionsGuides und der jahrelangen Arbeit im Bereich Inklusion entwickelt hat. Sie richten sich an Arbeitgeber*innen sowie Personen mit Behinderung und nehmen auch die Politik in den Blick.

12 Handlungsempfehlungen für inklusive Unternehmen und Institutionen



Jedes Unternehmen und jede Institution profitiert von einer zugänglichen, inklusiven Struktur und resilienten Mitarbeitenden, die unter guten Rahmenbedingungen ihre Stärken einbringen können. Unsere Projektteilnehmenden haben vorgemacht, wie man diese Chancen wachsen lässt und nutzt.

Jeder Schritt, jede Maßnahme, jede Auseinandersetzung mit neuen Perspektiven macht einen Unterschied. Egal ob Sie noch ganz am Anfang eines Prozesses stehen oder schon seit vielen Jahren an inklusiven Strukturen arbeiten: Es gibt immer hilfreiche und machbare nächste Schritte. Wir möchten Sie ermutigen: Probieren Sie es aus, lernen Sie von den Erfahrungen anderer und vor allem:

Fangen Sie heute damit an.

► 01

Definieren Sie Inklusion nach innen und außen als Unternehmenswert.

Machen Sie deutlich, dass Inklusion und Teilhabe Grundrechte sind. Wenn alle Ebenen einbezogen werden, kann ein inklusiver Wandel mit Gewinn für das gesamte Unternehmen nachhaltig wirken.

► 02

Vernetzen Sie alle Initiativen, Beauftragten und Abteilungen, die sich mit verschiedenen Aspekten der Gleichstellung befassen.

Lebensrealitäten sind divers, Menschen können von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sein. Eine enge Zusammenarbeit ermöglicht einen intersektionalen Blick und fördert die Lösungssuche für mögliche Herausforderungen.

► 03

Beteiligen Sie von Anfang an Menschen mit Behinderung an Entscheidungsprozessen.

Auch hier gilt der Grundsatz der Behindertenrechtsbewegung: „Nichts ohne uns, über uns“. Wenn Menschen mit Behinderung von Beginn an beteiligt sind, können sie ihre Perspektive einbringen. Ziel sollte es sein, dass Menschen mit Behinderung ihre Potenziale entfalten können.

► 04

Gestalten Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Mitarbeitende und Bewerber*innen ihre Situation und ihre Bedarfe offen ansprechen können.

Unsichtbare und psychische Behinderungen bleiben am Arbeitsplatz häufig unerwähnt. Schaffen Sie Räume für eine offene Kommunikationskultur und sensibilisieren Sie alle Mitarbeiter*innen für die Themen Behinderung und Erkrankung.

► 05

Teilen Sie Informationen zu Barrieren und Barrierefreiheit öffentlich und transparent.

Erleichtern Sie den Mitarbeiter*innen den Zugang zu Informationen, Handreichungen oder Hilfsangeboten. Weisen Sie auf bereits umgesetzte Maßnahmen genauso wie auf bestehende Barrieren hin.

► 07

Schaffen Sie verlässliche Strukturen mit Raum für individuelle Lösungen.

Strukturelle Lösungen wie zum Beispiel Beratungsangebote oder Homeoffice-Möglichkeit schaffen Verbindlichkeiten für Mitarbeitende. Gleichzeitig unterstützen Flexibilität und individuelle Anpassungen alle Mitarbeiter*innen.



► 06

Nehmen Sie sich konkrete, machbare Ziele vor und beginnen Sie mit kleinen Schritten.

Damit Inklusion zur Selbstverständlichkeit wird, ist eine kontinuierliche Beschäftigung mit dem Thema nötig. Jede konkrete Veränderung bringt Sie dabei dem langfristigen Ziel eines inklusiven Unternehmens näher.

► 08

Reflektieren und aktualisieren Sie Ihre interne und externe Kommunikation.

Die Sprache hat einen großen Einfluss auf unser Denken und Handeln. Vermeiden Sie diskriminierende Begriffe sowie Euphemismen. Achten Sie zum Beispiel in Stellenausschreibungen, internen Newslettern oder auf Websites auf inklusive Sprache sowie klare und leicht verständliche Formulierungen.

► 09

Ergreifen Sie Maßnahmen für bedarfsgerechte Barrierefreiheit: analog, digital und hybrid.

Barrierefreiheit ist für viele Menschen eine Voraussetzung für Mitarbeit. Sie umfasst mehr als stufenlose Zugänge. Besonders ein Nebeneinander von analogen und digitalen Optionen kann Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen Teilhabe bieten.

► 11

Schützen Sie Ihre Mitarbeitenden effektiv vor Diskriminierung und Gewalt.

Schaffen Sie sowohl Präventionsmaßnahmen und Antidiskriminierungsschulungen als auch Systeme, die bei einem Vorfall greifen. Gehen Sie konstruktiv mit Kritik um. Awareness-Beauftragte können niedrigschwellige Ansprechpartner*innen sein.



► 10

Ermöglichen Sie Sensibilisierung durch Begegnung, Schulungen und Aufklärungsarbeit.

Nur miteinander kann eine gute Arbeitskultur für alle entwickelt und eingeübt werden. Wissen kann durch Schulungen vermittelt werden, aber nur durch Begegnung lassen sich meist Unsicherheiten abbauen und ein Kulturwandel einleiten.

► 12

Machen Sie Inklusion zu Ihrem eigenen Thema und Anliegen. Seien Sie Vorbilder und Verbündete.

Inklusion benötigt Menschen, die vorangehen und andere mitnehmen. Schauen Sie sich Ihre Gegebenheiten vor Ort an und wie Sie diese gemeinsam inklusiv gestalten können. Probieren Sie es aus und fangen Sie noch heute damit an.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis

Schlusswort

Dr. Hannah Schepers, Stellvertretende Vorsitzende Hildegardis-Verein

Birgit Mock, Geschäftsführerin Hildegardis-Verein

Melanie Peschek, Projektkoordinatorin InklusionsGuides, Hildegardis-Verein

Julia Schönbeck, Projektmitarbeiterin InklusionsGuides, Hildegardis-Verein

Die vorangegangenen Seiten haben einen Einblick in Geschichten und Erfolge des Projektes gegeben. Wir könnten noch viel mehr Raum mit Stimmen, Erfahrungen und Erlebnissen füllen. Es ist einiges geschehen in den vergangenen Jahren – seien es kleine oder große Veränderungen, sichtbare oder unsichtbare Akzentverschiebungen. Manchmal waren Mut und Beharrungswillen vonnöten, um Herausforderungen gemeinsam anzugehen.

Letztlich haben wir von allen Teams gehört: Es hat sich gelohnt. Dem stimmen wir als Hildegardis-Verein voll und ganz zu. Es hat sich gelohnt, etwas Neues zu wagen, etwas sozial Innovatives anzustoßen.

Denn sozial innovativ ist das Projekt zweifelsohne: Wir haben Akteure zusammengebracht, die sonst

kaum Kontakt miteinander haben. Zum einen Institutionen und Organisationen mit Studentinnen und Berufseinsteigerinnen. Zum anderen haben wir in der Resonanzgruppe Arbeitgeber*innen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Organisationskontexten vernetzt; vom StartUp bis zur Verwaltung.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass sich Zusammenarbeit in Perspektivenvielfalt auszahlt und kreative Lösungen sowie Fortschritt generiert – zu Gunsten Einzelner, des wirtschaftlichen Erfolges von Unternehmen und Organisationen sowie unserer gesamten Gesellschaft. Konkret heißt dies für unser Projekt: Unsere Guides gehen gestärkt mit Ermutigung und neuen Erfahrungen ihren weiteren Berufsweg. Die beteiligten Unternehmen und Organisationen wissen besser, wie sie das Potenzial von Inklusion nutzen können. Indem wir so viele

Menschen sensibilisiert haben, haben wir zudem letztlich das angestoßen, was die Aktion Mensch in ihrer Studie Kultur- und Bewusstseinswandel nennt. Wir sind überzeugt, dass dieser Bewusstseinswandel über die Unternehmens- und Organisationsgrenzen hinaus in die Gesellschaft wirkt.

Alle unsere Projektteilnehmenden haben in ihren jeweiligen Arbeitskontexten spezifische Fragestellungen und Rahmenbedingungen behandelt. Der Reiz des Projektes war, dass diese individuelle Bearbeitung durch die feste und sich über ein Jahr erstreckende Teamzusammenstellung von Guides und Verantwortlichen in den Organisationen und Unternehmen intensiv und umfassend möglich war – somit zugeschnittene Einzelfalllösungen für mehr Inklusion gefunden werden konnten.

Unabhängig von den jeweiligen Spezifika der teilnehmenden Organisationen und Unternehmen hat sich bei den Resonanzgruppentreffen auf der Metaebene jedoch eine Gemeinsamkeit gezeigt: Inklusion funktioniert nur, wenn alle an einem Strang ziehen. Wenn das Thema von den Führungsebenen gesetzt wird und wenn zugleich die Offenheit aller anderen Ebene für Veränderungen existiert. Diese Verknüpfung von bottom-up und top-down offenbart das Besondere der Inklusionsbemühungen: Es braucht sowohl die passenden, von Organisationen und Unternehmen bereitgestellten Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld als auch die Sensibilität und Bereitschaft aller, dieses inklusive Arbeitsumfeld mit Leben zu füllen und die Bedürfnisse der Einzelnen zu berücksichtigen. Gelingt dies, profitieren alle – Menschen mit und ohne Behinderung.

Wir sind stolz auf die Ergebnisse des Projektes. Wir wissen aber auch, dass wir noch nicht am Ziel einer inklusiven Gesellschaft und Arbeitswelt angekommen sind. Dass es noch ein langer Weg ist, bis Inklusion kontinuierlich und selbstverständlich in allen Organisationen und Unternehmen thematisiert und fokussiert wird. Dass es noch zahlreicher Bemühungen bedarf, bis die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt und gleichberechtigte Teilhabe im Sinne der Menschenwürde aller gewährleistet ist. Deshalb ist es aus unserer Sicht wichtig, weiterzumachen.

Wir sind dankbar, dass wir unser Projekt durch eine Förderung der Aktion Mensch, der BNP Paribas Stiftung, des Innenministeriums NRW und des LVR in den kommenden beiden Jahren fortsetzen können. Auch in Zukunft benötigen wir starke Partner*innen und freuen uns, den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft mit vielen Unterstützer*innen weiter zu gehen.

>> Zurück zum Inhaltsverzeichnis





Impressum

Herausgeber: Hildegardis-Verein e.V.

Autor*innen: Nina Becker, Pia Bielawa, Monika Biermeier, Emma B., Hannah Brock, Alexander Busse, Carlotta Coda, Sandra Dahms, Sascha Decker, Helle Deertz, Andreas Dickmann, Deniz Erbug, Maria Feldhaus, Michelle Froese-Kuhn, Isabell Galvagni, Nadine Greve, Bettina Hillebrandt, Sabine Hofmockel, Eva Ihlenfeld, Inken Kanbach, Binnette Kihiu, Dirk Kortylak, Sabine Kuxdorf, Julia Lindenberg, Anke Loosen, Jessica Maranon, Doreen Makrinus-Hahn, Marta Mistela, Birgit Mock, Nina Odenius, Julia Oedekoven, Melanie Peschek, Gisela Retz, Magdalena Rölver, Isabell Rosenberg, Karen Schallert, Dr. Hannah Schepers, Sandra Schmidhofer, Julia Schönbeck, Nadine Schönwald, Amelie Schultes, Elin Schweiger, Dr. Eva Voß.

Redaktion: Melanie Peschek, Dr. Hannah Schepers, Julia Schönbeck.

Das Projekt InklusionsGuides wird gefördert von der Aktion Mensch und der BNP Paribas Stiftung.

Für den Inhalt der Publikation sind die Autor*innen verantwortlich.
Das Copyright liegt beim Hildegardis-Verein e.V.

Layout: Carla Zockoll, www.buerozockoll.de
in Kooperation mit Nicole Schmitz, www.subgrafix.de

Erscheinungsjahr 1. Auflage 2025, Bonn.

Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn
Tel. +49 (0)228 96 59 249
Fax +49 (0)228 96 95 226
www.hildegardis-verein.de
ISBN-Nummer: 978-3-9823729-0-7

Bildnachweise

Andi Weiland – Gesellschaftsbilder.de: S. 1

Shutterstock: S. 4, 5, 6, 7, 8, 24, 27, 28, 32, 34, 42, 48, 53, 55, 57, 59, 61, 62, 65, 68, 73, 77, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 89, 91, 95, 100, 104, 107, 109, 111, 113, 115, 119, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 133, 134, 137, 142, 148, 154, 160, 174,

AdobeStock: S. 4, 36, 45,

Hildegardis-Verein e. V.: S. 1, 3, 10, 11, 19, 20, 23, 35, 55, 93, 97, 103, 117, 121, 127, 131, 135, 141, 151, 157, 163, 180, 182

Hannah Schepers: S. 11

Aktion Mensch e. V.: S. 14, 182

BNP Paribas Stiftung: S. 16, 182

Charta der Vielfalt e. V.: S. 72

Adecco Personaldienstleistungen GmbH: S. 41

Nadine Schönwald: S. 41

BNP Paribas: S. 16, 45

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: S. 51

Polizei Nordrhein-Westfalen – Bonn: S. 55

Sozialverband Deutschland e. V.: S. 59

Bundesstadt Bonn: S. 65

Rheinische-Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn: S. 67, 70, 71

Universität des Saarlandes/Jörg Pütz: S. 74, 77

Universität des Saarlandes: S. 77

SV Werder Bremen: S. 81

Deniz Erbug/Jörg Pütz: S. 35

Isabell Rosenberg/Nadine Preiss: S. 93

Inken Kanbach: S. 97

Pia Maria Bielawa: S. 103

Nina Becker/Jörg Pütz: S. 117

Nina Odenius: S. 121

Sabine Kuxdorf: S. 127

Maria Feldhaus / SV Werder Bremen: S. 131

Carlotta Coda/Jacqueline Schleich: S. 134

Binnette Sow Kihui: S. 141

Monika Annette Biermeier: S. 151

Helle Deertz: S. 157

Hannah Brock/Hans-Jürgen Magnus: S. 163



Über den Hildegardis-Verein

Der Hildegardis-Verein e.V. setzt sich für einen gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Bildung und Qualifizierung ein. Er wurde 1907 gegründet und ist in der katholischen Kirche beheimatet. Seine Angebote umfassen Mentoring-Programme und zinslose Studiendarlehen, Vernetzungstreffen und Coaching-Angebote, politische Arbeit und strukturelle Maßnahmen.

Seit 2005 ist der Hildegardis-Verein im Bereich Inklusion aktiv. In Kooperation mit dem BMBF, BMAS, BMFSFJ, der Aktion Mensch und der Conterganstiftung hat er viele erfolgreiche Inklusions-Programme realisiert wie ein Mentoring-Programm für Menschen mit Behinderung, die sich beruflich selbstständig machen wollen oder ein Projekt zu Inklusion an Hochschulen.

Das Programm **InklusionsGuides** wurde 2022 ins Leben gerufen und stößt seitdem auf hohe Nachfrage. Dabei ist der intersektionale Ansatz ein Alleinstellungsmerkmal: Hier werden gezielt Frauen mit Behinderung in den Blick genommen, gestärkt und qualifiziert und gleichzeitig werden diskriminierende Strukturen in der Arbeitswelt verändert.



Bleiben Sie mit uns in Kontakt!

Wir freuen uns, wenn Sie Teil unseres Netzwerks werden und bleiben. Schauen Sie auf unserer Website vorbei, schreiben Sie uns eine E-Mail oder tragen Sie sich in die Liste für unseren Newsletter ein.

www.hildegardis-verein.de
www.instagram.com/hildegardis_verein
www.linkedin.com/company/hildegardis-verein
www.facebook.com/HildegardisVerein

Hildegardis-Verein e.V.

Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

ISBN-Nummer: 978-3-9823729-0-7

Mehr Informationen



www.hildegardisverein.de/inklusionsguides.html

Mit Unterstützung der



**BNP PARIBAS
STIFTUNG**

Gefördert durch die

**Aktion
MENSCH**