

Hürden überwinden

Inklusion spielt in der Arbeitswelt oft noch keine Rolle. Das Projekt Inklupreneur will das ändern und räumt in Unternehmen selbst mit Vorurteilen auf

Die Plätze im Sitzungsraum im Büro der Rhine-Ruhr 2025 FISU World University Games füllen sich nach und nach. Manche Mitarbeitenden steuern zielgerichtet auf einen Platz zu, manche stecken erst mal unsicher den Kopf durch die Tür. Es sind vor allem jüngere Menschen, die sich an diesem Tag auf den Gängen des Büros im Düsseldorfer Norden tummeln. Mit etwa 170 Mitarbeitenden wird dort projektbezogen und befristet an der Planung für die FISU World University Games gearbeitet, dem größten Sportevent für studentische Spitzensportler:innen weltweit, das im Juli in mehreren deutschen Städten stattfindet. Doch heute steht nicht Sport im Mittelpunkt, sondern das Thema Behinderung und Inklusion.

Denn die Durchführungsgesellschaft Rhine-Ruhr hat seit mehreren Monaten am sogenannten Inklupreneur-Programm teilgenommen, ein Projekt der gemeinnützigen Hilfswerft gGmbH. Zum Abschluss steht jetzt noch die sogenannte Diversity Awareness Session an, an der alle interessierten Mitarbeitenden teilnehmen können. Das Ziel des Programms: Unternehmen fit machen in Sachen Inklusion und bestenfalls mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schaffen.

Denn noch ist der Arbeitsmarkt in Deutschland weit davon entfernt, inklusiv zu sein. Das zeigte zuletzt wieder das Inklusionsbarometer 2024, herausgegeben von der Aktion Mensch. Demnach hat sich die Inklusionslage am allgemeinen Arbeitsmarkt insgesamt verglichen mit dem Bericht aus dem Jahr 2023 verschlechtert. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen ist gestiegen und lag durchschnittlich bei elf Prozent und damit fast doppelt so hoch wie die von Menschen ohne Behinderungen.

Jürgen Dusel, Bundesbeauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderungen, spricht in dem Kontext von einer „absurden“ Situation, da die schwerbehinderten Arbeitslosen im Vergleich zu denjenigen Arbeitslosen ohne Behinderung überdurchschnittlich gut qualifiziert seien. „Alle suchen nach Fach- und Arbeitskräften, aber mit dieser Gruppe findet kein Matching statt“, so Dusel im Gespräch mit der FR.

Er sieht diese Situation zum einen in verfestigten Vorurteilen und Stereotypen über Arbeitskräfte mit Behinderungen begründet, aber auch in fehlender Expertise aufseiten der Unternehmen. „Wie beantrage ich eine Arbeitsplatzausstattung, wenn jemand einen angepassten Schreibtisch benötigt? Wie bekomme ich eine Arbeitsassistenz genehmigt? All das kann man lernen“, so Dusel. Die Frage sei nur wo, denn bisher gebe es in dem Bereich einen „Irrgarten an Zuständigkeiten“.

Eigentlich sind in Deutschland private und öffentliche Arbeitgeber:innen mit mindestens 20 Mitarbeitenden verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wer dies nicht tut, muss eine monatliche Ausgleichsabgabe zwischen 140 und 720 Euro bezahlen, abhängig davon in welcher Höhe die Quote erfüllt wird. Dieses Mittel scheint nicht genug zu wirken. Etwa ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen stellen laut aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit gar keinen Menschen mit Behinderungen ein. Nur 39 Prozent erfüllen die Quote, 36 Prozent erfüllen sie teilweise.

Jürgen Dusel sieht die Ausgleichsabgabe zwar als ein sinnvolles Mittel und hatte sich auch für Schaffung einer vierten Stufe für Null-Beschäftigter eingesetzt, alle Probleme löse sie aber nicht, so der Bundesbehindertenbeauftragte. Er fordert vor allem eine einheitliche Entscheidungsstruktur für Unternehmen, wenn es beispielsweise um die Kostenübernahme von Leistungen gehe. „So ein Unternehmer oder eine Unternehmerin muss sich ja auch durch unser furchtbar kompliziertes Steuerrecht durcharbeiten“, merkt Dusel an. Darauf werde die Priorität gesetzt, auf Inklusion oft nicht.

Das Team von Inklupreneur will genau das: Unsicherheiten aus dem Weg räumen und Inklusion zur Priorität in Unternehmen machen. Deswegen gibt Mechthild Kreuser, Projektleitung des Inklupreneur-Teams Rheinland, zu Beginn der Session beim Team von Rhine-Ruhr erst einen theoretischen Überblick über Behinderungsarten und die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt. Dann gibt es aber auch noch viel Raum für den Austausch über eigene Vorurteile und Unsicherheiten.

Eine große Rolle spielen dabei die sogenannten Mentor:innen. Fünf von ihnen sind in Düsseldorf live dabei und online zugeschaltet. Sie erzählen dem Rhine-Ruhr-Team von ihren individuellen Erfahrungen als Selbstständige oder Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen. Eines wird dabei klar: Schubladendenken funktioniert hier nicht. „Kennst du einen behinderten Menschen, kennst du einen“, bringt es eine der Mentorinnen, Amy Zayed, auf den Punkt.

Doch die Arbeit von Inklupreneur endet nicht bei einem einmaligen Workshop. Das Team, das größtenteils aus Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten besteht, arbeitet für sechs bis zwölf Monate intensiv mit der jeweiligen Personalabteilung zusammen, um ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen.

Laut Janina Wisniewski, Coach bei Inklupreneur, ist es dabei entscheidend, dass Firmen lernen, wie Stellenausschreibungen aufgebaut sein müssen, um auch Arbeitssuchende mit Behinderungen wirklich anzusprechen. Das geht deutlich über den oft zu lesenden Zusatz „Menschen mit Schwerbehinderungen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt“ hinaus. Denn vielmehr mache es Sinn, wenn darin Informationen zu Barrierefreiheit am Arbeitsplatz vorkämen. In einer Stellenausschreibung, die die Personaler bei Rhine-Ruhr gemeinsam mit dem Team rund um Wisniewski erarbeitet haben, heißt es beispielsweise: „Du hast eine Behinderung und bist dir nicht sicher, ob dieser Job geeignet ist? In jedem Fall freuen wir uns über deine Bewerbung und unser Inklusionsbeauftragter mit Team berät dich gerne“. Name und Kontaktmöglichkeit werden direkt mitgeteilt.

Nur so könnten potenzielle Bewerberinnen und Bewerber einen Eindruck bekommen, ob ihre jeweiligen Barrierefreiheitsanforderungen überhaupt erfüllt werden könnten. Es geht aber auch darum zu sehen, ob das Unternehmen authentisch an Inklusion interessiert ist. „Das sieht man oft schon an einfachen Dingen, wie dem Bildmaterial, das von Firmen auf deren Homepage verwendet wird - selten sind dort Menschen mit Behinderungen abgebildet“, sagt Frank Kaulen. Er ist Talentmanager bei Inklupreneur.

Der 58-Jährige hat als Personaler in verschiedenen Funktionen unter anderem für eine Versicherung und zuletzt als HR-Manager für ein Ingenieurbüro gearbeitet. Durch die Folgen einer Corona-Infektion erkrankte er schwer und gilt seither als schwerbehindert. In seinen alten Job konnte er nicht zurückkehren. Seit letztem Frühjahr arbeitet er nun in Teilzeit für das Team Rheinland von Inklupreneur.

Kaulen ist vor allem für die Rekrutierung von potenziellen Arbeitnehmer:innen mit Behinderung zuständig. Das Team von Inklupreneur führt Marketingkampagnen, unter anderem in Sozialen Netzwerken durch, um auf das Projekt als solches und den Talentpool aufmerksam zu machen. Auf ihrer Homepage www.inklupreneur.de können sich Menschen mit Behinderung online in diesen eintragen, Kaulen nimmt dann Kontakt auf und klärt im persönlichen Gespräch Beschäftigungsvorstellungen sowie die aus der Behinderung resultierenden Anforderungen an optimale Arbeitsbedingungen.

„Wir werden häufig zu einer Art Vertrauensperson, weil viele Menschen mit Behinderung bisher schlechte Erfahrungen in Bewerbungsprozessen gemacht haben.“ Oft passiere es, dass sich die Menschen, die durch Inklupreneur Arbeit suchten, gegenüber den Talentmanagern eher öffnen könnten, wenn es um ihre jeweiligen Bedürfnisse und Hintergründe zur chronischen Erkrankung oder Behinderung gehe. Kaulen und seine Teamkollegen können mit diesem Verständnis dann leichter vermitteln.

„Oft erzählen mir Menschen mit Behinderung, sie wollen sich in Bewerbungssituationen bloß nicht durch irgendeine irritierende Information schon wieder aus dem Rennen kicken“, so Kaulen. Dies führe zu Verunsicherung und folglich zu weniger erfolgreichem Auftreten im Bewerbungsprozess. Er beschreibt die Arbeit von Inklupreneur als eine Art „Brückenbauer“ zwischen den Unternehmen, die sich ernsthaft für eine inklusivere Arbeitswelt einsetzen, und den Menschen mit Behinderung, die Jobs suchen. Inklupreneur vermittelt dabei nur an Unternehmen, die an dem gesamten Coachingprozess teilgenommen haben.

Neben dem Recruiting von Bewerber:innen und der Schulung der Mitarbeitenden im Unternehmen, wie beispielsweise durch die Disability Awareness Session, führt Inklupreneur auch mehrere Bewerbungssimulationen durch. Dabei mimen einige Mentor:innen die Bewerber:innen, während die echte Personalabteilung der Firma übt, auf bestimmte Situationen zu reagieren. Fabian Müske von der Personalabteilung bei Rhine-Ruhr erlebte dieses Interview-Training als sehr hilfreich. „Es hat total geholfen, um unseren Blickwinkel zu ändern“, erzählt er.

Im Personalbereich müsse man lernen, welche Fragen man stellen müsse, um Bedarfe zu decken und den Arbeitsplatz auch entsprechend vorzubereiten. „Sport ist mit der diverseste Bereich, den es gibt“, zeigt sich Müske überzeugt. Sie hätten in der Zeit sehr viel gelernt, was sie auch in die nächsten Projekte und Arbeitgeber mit hineinbringen könnten. „Die Befristung ist ein Manko, trotzdem hoffen wir aber die ein oder andere Person noch kurz zumindest einstellen zu können“, so der Personaler.

Auch Projektleiter Kreuser sieht trotz Befristung einen großen Nutzen. Sie hofft, dass die Teilnehmenden das Gelernte als Unterstützer und Multiplikatoren in den nächsten Job mitnehmen. „Diversity ist in Unternehmen mittlerweile ein wichtiges Thema. Behinderung und Inklusion bleiben aber oft weiter ein Randthema.“ Eine Stellenbesetzung alleine sei deswegen zwar schön, aber dabei sollte es nicht bleiben. Die Ziele sind größer: „Wir wollen, dass Inklusion Teil der DNA von Unternehmen wird. Darauf arbeiten wir hin.“ Bis dahin wird es wohl noch einen langen Atem brauchen.



Noch sind Teams, die inklusiv arbeiten, eine Seltenheit. IMAGO / Westend61 IMAGO / Westend61

Von Anna Laura Müller

Bildunterschrift: Noch sind Teams, die inklusiv arbeiten, eine Seltenheit. IMAGO / Westend61

Quelle:	Frankfurter Rundschau - Deutschlandausgabe vom 27.01.2025, Seite 2
Ressort:	Politik
Ausgabe:	Deutschlandausgabe
Dokumentnummer:	fr_1E274C40C62654363000

Dauerhafte Adresse des Dokuments:

https://www.genios.de/document/FR_a0d579036bcb3a584c22de0b20e5c1afd7e0183e

Alle Rechte vorbehalten: Alle Rechte vorbehalten. © Frankfurter Rundschau GmbH, Frankfurt am Main

 © GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH