

Vielfalt und Inklusion als Chance für Gesellschaft und Unternehmen

Das Engagement für Diversity – im Deutschen sprechen wir von Vielfalt – ist für die Aktion Mensch fundamentaler Bestandteil ihrer Arbeit und Herzensangelegenheit zugleich. Wir setzen uns für Inklusion, also für das selbstverständliche Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen ein – in der Schule, am Arbeitsplatz, im Wohnviertel, in der Freizeit. Unsere Überzeugung ist, dass es kein wirkungsvolleres Mittel gegen Diskriminierung, Benachteiligung und Vorurteile gibt, als gelebte gesellschaftliche Vielfalt und Inklusion.

Was bedeutet Vielfalt? Was macht gesellschaftliche Vielfalt aus? Vielfalt innerhalb einer Gesellschaft oder einer Organisation oder eines Unternehmens umfasst eine ganze Reihe von Dimensionen. Im Januar 2015 hat die Aktion Mensch als 2000. Arbeitgeber die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Charta ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Unterzeichner verpflichten sich ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren. Dabei konzentriert sich die Charta auf jene Aspekte, die sehr eng mit der Persönlichkeit eines Menschen verbunden sind: Alter, Geschlecht, physische Fähigkeiten bzw. Behinderung, ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung. Für die Aktion Mensch spielt hierbei der Aspekt der Behinderung natürlich eine besondere Rolle.

Inklusion als interne Verpflichtung

Das Engagement der Aktion Mensch für Inklusion und Vielfalt wäre unglaublich, wenn es nicht auch im eigenen Unternehmen als interne Verpflichtung aufgefasst würde.

Wir sind eine deutsche Förderorganisation und Soziallotterie, die ihre Geschäftsstelle in der UN-Stadt Bonn hat. Die Internationalität, ethnische und religiöse Vielfalt einer UN-Organisation findet sich in unserem Unternehmen sicher nicht. Aber der respektvolle Umgang miteinander, die gegenseitige Wertschätzung, Toleranz, Offenheit und die Anerkennung der individuellen Fähigkeiten bilden die Pfeiler unserer Unternehmenskultur. Aktuell arbeiteten bei der Aktion Mensch 276 Frauen und Männer. Davon 34 mit einer Schwerbehinderung. Das ist eine Quote von über 12 Prozent – und damit weit über dem Durchschnitt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung sind bei uns in allen Bereichen tätig: Von der Personalleitung bis zum Mitarbeiter im Service-Center. Wir versuchen den Anforderungen einer inklusiven Arbeitswelt gerecht zu werden. Zunächst einmal im technischen und baulichen Bereich. Die Geschäftsstelle ist barrierefrei, Arbeitsplätze werden angepasst – von

höhenverstellbaren Schreibtischen bis zu Spracherkennungssoftware für motorisch eingeschränkte Kollegen oder Braille-Zeilen für blinde und sehbehinderte Mitarbeiter. Eine hohe Beschäftigungsquote von Mitarbeitern mit Behinderung fällt gleichwohl nicht vom Himmel: Bei der Aktion Mensch ist sie Teil der Unternehmensstrategie, zum Beispiel bei der Personalauswahl. Unsere Personalleiterin Petra Strack, die selbst aufgrund einer Muskelerkrankung im Rollstuhl sitzt und mit persönlicher Assistenz lebt, erklärt es so: „Wir schauen sämtliche Unterlagen von Stellenbewerbern ausschließlich nach Qualifikation durch. Eine mögliche Behinderung spielt zunächst keine Rolle. Bei gleicher Qualifikation werden Bewerber mit einer Behinderung dann bevorzugt eingeladen.“ Den letzten Satz liest man in Stellenanzeigen häufig. Bei der Aktion Mensch ist er gelebte Praxis und Verpflichtung für die Zukunft. In diesem Jahr werden wir acht neue Auszubildende einstellen, zwei davon mit einer Schwerbehinderung. Von der Vielfalt in der Belegschaft profitieren alle. Sie trägt entscheidend dazu bei, die Unternehmensziele zu erreichen. Inklusion in der Gesellschaft wie auch im eigenen Unternehmen ist uns Aufgabe und Ziel zugleich.

Diversity Management und Behinderung

Arbeit ist für alle Menschen die Basis für Wohlstand, Teilhabe an der Gesellschaft und ein selbstbestimmtes Leben. Auch deshalb gehört Inklusion in der Arbeitswelt zu den Schwerpunkten unseres Engagements. Wir möchten zeigen, dass Behinderung kein Problem für die Arbeitswelt darstellt, sondern vielmehr eine große Chance und gewinnbringende Herausforderung ist – sowohl für das ganze Unternehmen, als auch für einzelne Teams und Mitarbeiter. Menschen mit Schwerbehinderung sind oft hervorragend ausgebildet. Trotzdem liegt bei ihnen die Arbeitslosenquote mit rund 14 Prozent fast doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderung. Obwohl sie häufig Erfahrungen und Fähigkeiten mitbringen, die Arbeitnehmer ohne Behinderungen nicht in gleichem Maße haben, geben ihnen viele Unternehmen keine Chance. Viel zu oft werden die vermeintlichen Defizite gesehen, nicht die Stärken und Fähigkeiten eines Menschen. Das ist das Ergebnis einer Studie der Universität zu Köln im Auftrag der Aktion Mensch aus dem Jahr 2013.

Die Hindernisse, die den Zugang von Menschen mit Behinderung zum allgemeinen Arbeitsmarkt erschweren, sind ganz unterschiedlicher Art. Sie können in Strukturen, baulichen Voraussetzungen und Abläufen liegen, meistens aber sind es mentale Barrieren wie Unkenntnis, Ängste und Vorurteile. Doch auch auf Seiten der Menschen mit Behinderung gibt es Bedenken und mangelndes Selbstbewusstsein bei der Bewerbung. Aus Angst vor Stigmatisierung verheimlichen sie häufig eine nicht sichtbare Behinderung. Ein Beispiel dafür sind die Studierenden: Von ihnen haben laut Aktion Mensch-Studie nur acht Prozent ihre Behinderung anerkennen lassen.

Die Kölner Studie hat deutlich werden lassen, dass Unternehmen keine Leistungsunterschiede zwischen ihren Angestellten mit und ohne Behinderung feststellen können. Arbeitgeber, die noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben, berichteten aber häufig von Bedenken, was die Leistungsfähigkeit behinderter Mitarbeiter angeht. Hier kommen offensichtlich die Vorurteile zum Tragen.

Offener Arbeitsmarkt, der für alle zugänglich ist

Vor sechs Jahren hat Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet. Das internationale Übereinkommen fordert in Artikel 27 die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung beim Thema Arbeit. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit selbst zu verdienen – und zwar in einem „offenen, für sie zugänglichen Arbeitsmarkt“. Tatsächlich ist nicht nur die Arbeitslosenquote auf dem ersten Arbeitsmarkt viel höher als bei Menschen ohne Behinderung, sondern es arbeiten zurzeit auch rund 280.000 Frauen und Männer in circa 700 Werkstätten für behinderte Menschen. Die Vermittlungsquote der dort Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt ist extrem niedrig. Unternehmen ab 20 Beschäftigten haben hierzulande die Pflicht, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Unterschreitet ein Unternehmen diese Quote, muss es eine gestaffelte Ausgleichsabgabe von bis zu 290 Euro im Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen. In der Summe bleiben die Arbeitgeber der Privatwirtschaft nach wie vor unter dieser Pflichtquote – derzeit beschäftigen sie 4,1 Prozent Schwerbehinderte. Da der öffentliche Dienst die Pflichtquote mit 6,6 Prozent übererfüllt, liegt der Anteil Schwerbehinderter an den Beschäftigten insgesamt bei 4,6 Prozent (Stand 2014).

Ein gelungenes Diversity Management geht mit dem Thema Behinderung ganz anders um. Es betrachtet individuelle Verschiedenheit als Chance und Bereicherung und versucht, diese für das Unternehmen nutzbar zu machen. Wir sind davon überzeugt, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht nur zur Verbesserung der Arbeitsatmosphäre beiträgt. Firmen, die auf Diversity setzen, können auch betriebswirtschaftliche Erfolge verbuchen, weil sie die besonderen Fähigkeiten der Mitarbeiter mit Behinderung gut einsetzen.

Besondere Talente und Fähigkeiten

Leider sind gute Beispiele gelungener Inklusion am Arbeitsplatz immer noch die Ausnahme. Aber es gibt sie! Als Jurymitglied ehrte Armin von Buttlar, Vorstand der Aktion Mensch, das Gewinnerunternehmen (in der Kategorie „101 bis 1.000 Mitarbeiter“) des Inklusionspreises 2014, der vom Unternehmensforum unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ausgelobt wurde: die Schneider Electric Sachsenwerk GmbH. „Überzeugt hat die Nachhaltigkeit eines langfristig angelegten Inklusionskonzeptes, das fest in der Unternehmenskultur verankert ist“, sagte von Buttlar in seiner Laudatio auf das Regensburger Unternehmen. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung liegt bei Schneider Electric mit 8,4 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Für die Beschäftigten gibt es Sprechstunden mit Gebärdensprachdolmetschern und eine eigene Gesundheitsmanagerin, die sich um alle Fragen der Inklusion kümmert. Einen besonderen Fokus legt das Unternehmen auf die Ausbildung junger Menschen mit Schwerbehinderung.

Wenn Unternehmen weniger auf vermeintliche Defizite achten, eröffnen sich neue Chancen. Chancen, die die Vielfalt im Unternehmen mit sich bringt. Denn Menschen mit Behinderung haben Talente und Fähigkeiten, die sie besonders auszeichnen. So können blinde Menschen oft besser

zuhören und sich besser konzentrieren. Menschen, die gehörlos sind, können ihre Umwelt sehr gut beobachten.

Das haben einige Unternehmen erkannt. Schneider Electric in Regensburg ist ein Beispiel. Der große und bekannte Software-Konzern SAP ein weiteres. SAP arbeitet mit der dänischen Initiative „Specialisterne“ (zu Deutsch „die Spezialisten“) zusammen, die Menschen mit Autismus auf passende Arbeitsplätze vermittelt. Die besondere Konzentrationsfähigkeit der Mitarbeiter mit Autismus passt gut zu den Anforderungen bestimmter IT-Arbeitsplätze. SAP hat die Erfahrung gemacht, dass aufgrund gemischter Teams die Produktivität und die Kundenzufriedenheit steigen. Im Rahmen des Projektes „Autism At Work“ plant das Unternehmen auch 2015 wieder eine Einstellungswelle von Menschen mit einer klinischen Diagnose aus dem Autismus Spektrum.

Autorin:

Christina Marx ist Leiterin der Abteilung Aufklärung bei der Aktion Mensch.

Kontakt: christina.marx@aktion-mensch.de

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de