

Arbeit und Leben Hamburg

- ist ein gemeinnütziger Verein
- hat den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Volkshochschule als Mitglieder
- führt arbeitnehmerorientierte Bildungs- und Beratungsprojekte durch

Die Beratungsstelle handicap

- bietet kostenfrei Informationen, Beratungen, Vorträge und Fachveranstaltungen an
- für Betriebs- und Personalräte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen in der Metropolregion Hamburg
- Zu den Themen Inklusion, betriebliches Schwerbehindertenrecht und Betriebliches Eingliederungsmanagement
- im Auftrag des Integrationsamtes Hamburg

Die Angebote der Beratungsstelle handicap

- Einzelberatungen in den Betrieben
- Vorträge auf Schwerbehindertenversammlungen
- Vorträge auf Betriebsversammlungen
- Praxisrunden zum BEM
- Informationsveranstaltungen
- Schulungen
- Begleitung von Arbeitskreisen von Arbeitnehmervertretungen
- Vorträge auf Fachveranstaltungen
- Newsletter

Tipps zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen

*Quelle: www.JOBinklusive.org
ein Projekt der Sozialhelden e.V.*

Sucht das Unternehmen aktiv und gezielt nach Menschen mit Behinderung?

- Um diese Frage zu beantworten, ist es wichtig, die bisherigen **Recruiting-Prozesse zu reflektieren**. Arbeitgeber:innen sagen beispielsweise oft, dass sie nicht wissen, wie und wo sie nach Bewerber:innen suchen können.
- In Zeiten des Internets suchen viele Menschen mit Behinderungen auch auf allen **gängigen Jobplattformen** nach Jobs. Aber auch auf speziellen Plattformen wie z.B. **myability.jobs**.
- **Stellenausschreibungen** müssen Menschen mit Behinderungen ansprechen, z.B. indem darauf hingewiesen wird, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung **ausdrücklich erwünscht** sind. (Durch Floskeln wie “Bei gleicher Eignung werden behinderte Menschen bevorzugt”, wird eher der Eindruck einer nicht ernst gemeinten Formulierung erweckt.)

Angaben zur Barrierefreiheit in Stellenanzeigen

- Hat das Unternehmen einen Aufzug/eine barrierefreie Toilette?
- Wenn nicht, was ist das Unternehmen bereit zu verändern?
- Wird auf andere Aspekte, wie Licht und Akustik oder barrierefreie Software geachtet?
- Welche gesundheitsfördernden und familiengerechten Möglichkeiten bietet das Unternehmen schon?
- Gibt es eine konkrete Ansprechperson im Unternehmen, die für Fragen zu Inklusion und Barrierefreiheit zur Verfügung steht und Bewerber*innen bei Schwierigkeiten unterstützt?
- Welche Bildsprache wird im Unternehmen benutzt? Mit Fotos lässt sich zeigen, wie Inklusion im Unternehmen bereits gelebt wird.
- Werden Jobs auf barrierefreien Plattformen veröffentlicht und ist die eigene Job-Page zugänglich?
- Ist die Personalabteilung mit Initiativen und Projekten vernetzt, die Menschen mit Behinderung ganz konkret dabei unterstützen, inklusiv auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten?

Gibt es im Auswahlprozess Ausschlusskriterien, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen?

- Gibt es Hürden, die Menschen mit Behinderungen z.B. aufgrund von Lücken oder Fehlzeiten ausschließen?
(z. B. aufgrund zeitintensiver Therapien und einer längeren Krankheit im Lebenslauf)
- Was ist, wenn die Person eine Leserechtschreibschwäche hat und sie sonst qualifiziert ist?
- Die Unternehmen können Prozesse entwickeln, unter welchen Umständen vielleicht Ausnahmen in Betracht kommen.

Werden Bewerber:innen aus unterrepräsentierten Minderheiten vorab eingeladen?

- Es lohnt sich, innovativ im Sinne von Diversität und Inklusion zu denken und zu handeln und über eine bevorzugte Einladung nachzudenken.
- Dadurch bekommt das Unternehmen überhaupt erst die Chance, qualifizierte Mitarbeiter:innen zu finden, die nicht in ein Schema F passen.
- Auch neue Wege fernab einer schriftlichen Bewerbung oder eines Lebenslaufs können die Hürden für Menschen mit Behinderungen senken.

Setzt sich das Unternehmen mit den unbewussten Vorurteilen seiner Einstellenden auseinander?

- Wir alle haben Vorurteile. Wir erlernen diese bereits in unserer Kindheit und sie werden durch die Gesellschaft weitergetragen.
- Bestimmte Vorurteile und Stereotype, die wir gegenüber Menschen mit Behinderungen haben, sind seit vielen Jahren in unserer Gesellschaft verankert.
- Viele Vorurteile sind uns nicht bewusst:
 - Zum Beispiel assoziieren viele Menschen unbewusst eine kräftige Stimme oder Körpergröße mit Führungsqualitäten.
 - ...und längst nicht alle Menschen mit Behinderung sind „sympathisch, aber inkompetent“.
- Mit Schulungen und Workshops kann diesen unbewussten Vorurteilen entgegengewirkt werden.

Schafft das Unternehmen ein inklusives Klima?

- Studien zeigen, dass das Klima und die Offenheit der Kolleg:innen oft ausschlaggebender für den beruflichen Erfolg von Menschen mit Behinderung sind, als der Job an sich.
- Je positiver die Führungsebene der Anstellung einer Person mit Behinderung gegenübersteht, umso mehr werden es auch die Kolleg:innen so sehen. Berührungsängste sind anfangs normal. Menschen mit Behinderung sind dies häufig gewohnt und haben eigene Strategien im Umgang damit entwickelt.
- In der Regel geben sie daher vorab Auskunft darüber, was sie sich von den Kolleg:innen wünschen. Das kann dann im Team angesprochen werden. Wichtig ist, dass nicht über Menschen mit Behinderung gesprochen wird, sondern mit ihnen.
- Oft muss der Arbeitsplatz noch barrierefrei eingerichtet werden. Die Beantragung der Gelder oder Hilfsmittel sollten zügig im Unternehmen umgesetzt werden.

Wie geht das Unternehmen mit Diskriminierungen um?

- Um Inklusion zu realisieren, müssen Diskriminierungen gemeldet werden. Unternehmen brauchen Prozesse, mittels derer diese mitgeteilt werden können, damit anschließend Lösungen gefunden werden.
- In vielen Unternehmen gibt es dafür Meldungsmechanismen. Sie sind nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** verpflichtet, eine Beschwerdestelle zu haben.
- Diskriminierung sollte als Thema in Betriebsversammlungen oder Teamsitzungen aufgenommen werden.
- Wichtig ist, dass der Arbeitgeber hinter den Mitarbeiter:innen steht, die Diskriminierung erfahren haben. Innerbetriebliche Vereinbarungen können regeln, wie mit Diskriminierung umzugehen ist.
- Es können Maßnahmen festgelegt werden, wie z.B. ein Vermerk in der Personalakte, die Um- oder Versetzung in einen anderen Bereich oder auch Bußgelder oder Entlassungen.

Welche Förderungen gibt es bei einer Einstellung?

- Eingliederungszuschuss als Zuschuss zum Arbeitsentgelt (inkl. des pauschalisierten Zuschusses zum Arbeitgeberanteil am Sozialversicherungsbeitrag)
- Zuschuss für Probebeschäftigung
- Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen als Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten
- Budget für Arbeit: dauerhafter Lohnkostenzuschuss bis zu 75% für Menschen aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen
- Einsparung bei der Ausgleichsabgabe

Wohin können Unternehmen Stellenausschreibungen weitergeben?

- Integrationsfachdienst Hamburg
www.ifd-hamburg.de
- Arbeitsagentur Hamburg für schwerbehinderte Menschen
www.arbeitsagentur.de/vor-ort/hamburg/menschen-mit-behinderungen
- Zentrale Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Akademiker/Innen
www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533719889099

...und nun zeigen wir noch ein mit dem diesjährigen Hamburger Inklusionspreis prämiertes Praxisbeispiel:

Klinik Logistik & Engineering Eppendorf GmbH

Eine Tochter des Universitätsklinikums Eppendorf

**Gehörlose Beschäftigte
im Instrumentenmanagement**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Sie erreichen uns:

Beratungsstelle
handicap

Besenbinderhof 60

20097 Hamburg

Tel. 040-284016-50

Newsletter bestellen unter:

handicap@hamburg.arbeitundleben.de