

Mehr Inklusion im Betrieb – gehen Sie neue Wege!

Tipps zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben. Durch gezielte Maßnahmen und innovative Ansätze kann die SBV gemeinsam mit betrieblichen Verbündeten dazu beitragen, Barrieren abzubauen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nachhaltig zu erhöhen.



Karen Schallert

Mindshift for People, Companies & Public

Stand: 2.6.2025

Lesezeit: 02:15 min



Traditionelle Rekrutierungswege erreichen oft nicht ausreichend Menschen mit Behinderung. Deshalb ist es wichtig, kreative und unkonventionelle Methoden zu entwickeln, um diese Zielgruppe anzusprechen. Ein Beispiel hierfür ist die gezielte Ansprache über spezialisierte Netzwerke und Organisationen, die sich für die Belange von Menschen mit Behinderung einsetzen. Durch Partnerschaften mit Integrationsämtern, Vereinen sowie Bildungsinstitutionen können Synergien geschaffen und Talente entdeckt werden, die über herkömmliche Wege möglicherweise unentdeckt bleiben. Zudem sollten Bewerbungsprozesse auf Barrierefreiheit überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, um allen potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern einen gleichberechtigten Zugang zu ermöglichen.

Mein persönlicher Tipp

In meinen Gesprächen mit Personalabteilungen höre ich oft, dass ihnen die Expertise zum Thema Behinderung fehlt und sie den Eindruck haben, sich dieses Wissen erst aneignen zu müssen, um Menschen mit Behinderung einstellen zu können. Dabei sitzen die Experten direkt vor Ihnen im Bewerbungsgespräch und freuen sich vielleicht darauf, ihr Wissen weiterzugeben.

Wenn die Behinderung eines Bewerbers offensichtlich ist oder offengelegt wird und die Gesprächsatmosphäre positiv ist: „Ermuntern“ Sie als SBV Ihre Kollegen aus der HR-Abteilung, diese Chance für einen offenen Dialog zu nutzen und von den Erfahrungen und Kompetenzen der Bewerber zu profitieren; oder bei den Bewerbungsgesprächen selbst durch gezielte Fragen das Gespräch in diese Richtung zu lenken! Klären Sie zur Sicherheit kurz vor dem Termin unter vier Augen mit Bewerbern, ob sie offen für einen derartigen Dialog wären.

Vorbilder spielen eine entscheidende Rolle bei der Motivation und Inspiration.

Role Models: Führungskräfte mit Behinderung

Vorbilder spielen eine entscheidende Rolle bei der Motivation und Inspiration. Führungskräfte mit Behinderung können zeigen, dass beruflicher Erfolg unabhängig von körperlichen Einschränkungen möglich ist. Ihre Geschichten können Barrieren in den Köpfen abbauen und anderen Mut machen. Unternehmen sollten daher Role Models sichtbar machen, indem sie diese beispielsweise zu Vorträgen oder Workshops einladen oder ihre Erfolgsgeschichten in internen und externen Kommunikationskanälen teilen. Zudem können Mitarbeitende mit Behinderung ermutigt werden, als Mentorinnen oder Botschafter zu agieren, um ihre Erfahrungen weiterzugeben und anderen als Vorbild zu dienen.

Einrichtung interner Netzwerke

Die Einrichtung interner Netzwerke kann Mitarbeitenden mit Behinderungen die Möglichkeit zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung bieten. Solche Gruppen können auch als Sprachrohr gegenüber der Unternehmensleitung dienen, auf spezifische Bedürfnisse aufmerksam machen und so die Arbeit der SBV stärken. Sie fördern den Zusammenhalt und tragen zur Weiterentwicklung inklusiver Strukturen bei.

Mit innovativen Methoden können Menschen mit Behinderung gezielt angesprochen werden.

Innovative Rekrutierungsmethoden

Mit innovativen Methoden können Menschen mit Behinderung gezielt angesprochen werden:

- **Jobmessen für Menschen mit Behinderung:** Organisieren Sie oder nehmen Sie an Jobmessen teil, die speziell für Menschen mit Behinderung ausgerichtet sind. Dies bietet die Möglichkeit, direkt mit potenziellen Kandidaten in Kontakt zu treten und Ihr Unternehmen als inklusiven Arbeitgeber zu präsentieren.
- **Nutzung digitaler Plattformen:** Nutzen Sie digitale Plattformen wie LinkedIn oder spezialisierte Jobbörsen, um Ihre Stellenangebote zu verbreiten. Die Plattform myability.jobs ist darauf spezialisiert, Menschen mit Behinderung und Arbeitgeber zusammenzubringen.
- **Kooperation mit Bildungseinrichtungen:** Arbeiten Sie mit Förderschulen, Berufsförderungswerken und Universitäten zusammen, um frühzeitig Talente mit Behinderung zu identifizieren und für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Bieten Sie Praktika oder Trainee-Programme an, um den Einstieg zu erleichtern.

Erfolgsgeschichten teilen

Das Teilen von Erfolgsgeschichten kann potenzielle Bewerber und Bewerberinnen ermutigen und das Vertrauen in Ihr Unternehmen stärken.

- **Best-Practice-Beispiele:** Ein mittelständisches Unternehmen konnte durch gezielte Ansprachen auf einer Fachmesse zwei hochqualifizierte Mitarbeiter gewinnen. Solche Geschichten zeigen, dass Inklusion nicht nur möglich, sondern auch erfolgreich ist.
- **Mitarbeiterporträts:** Stellen Sie in Ihren internen und externen Kommunikationskanälen Mitarbeiter mit Behinderung vor und lassen Sie sie über ihre Erfahrungen berichten. Dies schafft Vertrauen und zeigt, dass Ihr Unternehmen Vielfalt lebt.

Die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz erfordert die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen.

Rahmenbedingungen für mehr Inklusion im Betrieb

Die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz erfordert die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen innerhalb des Unternehmens. Diese Bedingungen fördern nicht nur die Teilhabe, sondern steigern auch die Zufriedenheit und Produktivität aller Mitarbeitenden.

- **Unternehmenskultur, die Vielfalt und Inklusion aktiv fördert**
Eine inklusive Unternehmenskultur basiert auf Werten wie Respekt, Offenheit und Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden, unabhängig von individuellen Unterschieden. Führungskräfte spielen hierbei eine zentrale Rolle, indem sie diese Werte vorleben und fördern. Regelmäßige

Sensibilisierungsworkshops und Schulungen können dazu beitragen, das Bewusstsein für Diversität zu schärfen und Vorurteile abzubauen. Ein offener Dialog über Inklusionsthemen sollte gefördert werden, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden akzeptiert und unterstützt fühlen.

- **Barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze**

Die physische Arbeitsumgebung muss so gestaltet sein, dass sie für alle Mitarbeitenden zugänglich ist. Dies umfasst stufenlose Zugänge, breite Türen, höhenverstellbare Schreibtische und die Bereitstellung technischer Hilfsmittel. Auch die Anpassung von Beleuchtung und Akustik kann für bestimmte Behinderungen relevant sein. Eine regelmäßige Überprüfung der Arbeitsplätze auf Barrierefreiheit ist unerlässlich.

- **Klare Strategie für die Einstellung und Integration von Menschen mit Behinderung**

Eine strategische Herangehensweise bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen beinhaltet die Festlegung konkreter Ziele und Maßnahmen. Dies kann die Zusammenarbeit mit Integrationsämtern, die Anpassung von Rekrutierungsprozessen und die Schaffung von Praktikumsplätzen umfassen. Wichtig ist, dass die Strategie regelmäßig evaluiert und an aktuelle Gegebenheiten angepasst wird.

- **Regelmäßige Schulungen zu Inklusion für Führungskräfte und Mitarbeitende**

Schulungen sensibilisieren für die Belange von Menschen mit Behinderungen und vermitteln Wissen über den Umgang mit Diversität. Führungskräfte sollten in ihrer Vorbildfunktion gestärkt und Mitarbeitende für inklusive Praktiken begeistert werden. Solche Weiterbildungsmaßnahmen fördern ein respektvolles Miteinander und unterstützen die Umsetzung inklusiver Prozesse im Arbeitsalltag.

- **Mentoring- oder Patenschaftsprogramme zur Unterstützung neuer Mitarbeiter mit Behinderung**

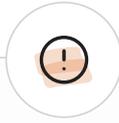
Mentoring-Programme erleichtern neuen Mitarbeitern mit Behinderungen den Einstieg ins Unternehmen. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung, unterstützen bei der Einarbeitung und fördern die soziale Integration. Solche Programme stärken das Selbstvertrauen der neuen Mitarbeitenden und fördern den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens.

- **Flexible Arbeitszeiten und Home-Office**

Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, können für Menschen mit bestimmten Behinderungen entscheidend sein. Dies ermöglicht es ihnen, ihre Arbeit an individuelle Bedürfnisse und gesundheitliche Anforderungen anzupassen. Unternehmen sollten daher flexible Arbeitsmodelle anbieten und diese in ihre Personalpolitik integrieren.

- **Barrierefreie Kommunikation im Betrieb**

Eine barrierefreie Kommunikation stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu relevanten Informationen haben. Je nach Mitarbeiterstruktur kann dies durch die Verwendung von Leichter Sprache, die Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetschern oder die Anpassung digitaler Kommunikationsmittel erreicht werden. Ziel ist es, Kommunikationsbarrieren abzubauen und eine inklusive Informationskultur zu fördern.



SBV-Tipp

Überlegen Sie gemeinsam mit dem Betriebsrat, welche Maßnahmen man im Rahmen einer Inklusionsvereinbarung umsetzen könnte.

Fazit: Gemeinsam mehr erreichen

Die Integration von Menschen mit Behinderung erfordert Mut, Engagement und kreative Ansätze. Die SBV kann entscheidend dazu beitragen, Barrieren abzubauen, Bewerberzahlen zu erhöhen und langfristig eine inklusive Unternehmenskultur zu schaffen.

Tipp: [Klicken Sie auch in unsere Checkliste zum Thema!](#)

Weiterführende Linktipps zum Thema

- [BIH-Checkliste-Recruiting-2024.pdf](#)
- [Fachkräfte mit Behinderung ansprechen - INQA.de - Initiative Neue Qualität der Arbeit](#)
- Tipps rund um ein erfolgreiches Onboarding - [Onboarding erfolgreich gestalten und profitieren - KOFA](#)
- Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung: Die gesetzliche Unfallversicherung VBG www.vbg.de bietet hierzu umfassende Informationen und Handlungshilfen an.
- Mit Role Models die Inklusion im Betrieb stärken [Role Models](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de