



ARBEIT INKLUSIVE

Unternehmen und Menschen mit Behinderung im Dialog

Auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeiter/innen – was raten Unternehmen Menschen mit Behinderung für die Bewerbung.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe Arbeit Inklusive, die seit Anfang 2010 den Dialog zwischen Menschen mit Behinderung und Unternehmen im Bezirk Mitte fördert, fand am 17. November das dritte Treffen statt. Zwei Schwerbehindertenvertreter/in, Frau Kropp von der BSR und Herr Breitenborn von der BVG waren eingeladen ihre Erfahrungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung an die Gäste weiterzugeben sowie über ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertreter zu berichten.

Als Einstieg berichtet Rita Eichelkraut, Geschäftsführerin bei LIFE e.V., von den Erfahrungen des Vereins bei der Einstellung einer Mitarbeiterin im Rollstuhl. „Das ist für uns eine ganz neue Erfahrung und eine Herausforderung, da unsere Räume im Altbau absolut nicht barrierefrei ausgestattet waren. Wir mussten viel lernen und sind auch nach 1,5 Jahren noch im Prozess. Aber, wir haben auch sehr viel profitiert, vor allem die Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen. Darauf sind wir stolz, denn es ist ein wichtiger Schritt im Bereich Diversity bei LIFE e.V.“, so Frau Eichelkraut.

In der Folge berichteten zwei Referent/innen der BSR und der BVG von ihren Aufgaben und der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung in großen Unternehmen. Eine Schwerbehindertenvertretung ist üblich, wenn ein Unternehmen fünf und mehr Schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte beschäftigt.

Frau Kropp ist seit über 10 Jahren in der Schwerbehindertenvertretung. Die BSR beschäftigt 5400 Mitarbeiter/innen, davon 628 mit Schwerbehinderung was einer Quote von mehr als 14 % entspricht. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beinhalten bei der BSR u. A.: die Unterstützung bei Antragstellungen, Arbeitsplatzbegehungen und Beratung bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie Unterstützung bei der Eingliederung nach SGBIX. Außerdem sind die Schwerbehindertenvertreter bei allen Einstellungsverfahren beteiligt. Für Schwerbehinderte, die den Leistungsvorgaben nicht mehr gerecht werden, wurden Integrationsprojekte eingerichtet, in denen sinnvolle Arbeiten ohne Leistungsvorgaben ausgeführt werden. Die BSR gilt hier als Vorreiter und hat dafür 2009 den Integrationspreis erhalten. Um Behinderung vorzubeugen, bietet die BSR verschiedene Angebote im Gesundheitsbereich wie Suchtberatung, Gesundheitslotsen, Ernährungsberatung, Rauchentwöhnung und Betriebssport für alle Mitarbeiter/innen an.

Herr Breitenborn von der BVG definiert seine Aufgabe folgendermaßen: „Unser Ziel ist die Teilhabe bzw. die Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung zu

einem selbstbestimmten Leben in der Gesellschaft. Dies beinhaltet auch die Überwindung und Vermeidung von Behinderung.“ Die konkrete Ausführung seiner Tätigkeit im Unternehmen ist ähnlich wie bei der BSR. Auch bei der BVG, die bei 11043 Mitarbeiter/innen 1049 Schwerbehinderte beschäftigt, sind die Schwerbehindertenbeauftragten an allen Auswahlverfahren beteiligt und achten auf eine einheitliche Bewertung. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung über alle personellen Maßnahmen informieren, teilt Herr Breitenborn mit.

Im Anschluss an Ihre Vorträge, erzählen die Referenten aus ihren Erfahrungen in Auswahlverfahren und geben Tipps für die Bewerbung für Menschen mit Behinderung, die wir nachfolgend zusammengefasst darstellen:

- Bewerber/innen sollten genau überlegen, ob das Stellenprofil zu den eigenen Fähigkeiten passt und in der Bewerbung zeigen, dass sie die Aufgaben bewältigen können. „Überzeugen Sie durch Ihre Qualitäten! Was Sie nicht können, spielt erst mal keine Rolle.“
- Der Lebenslauf sollte lückenlos dargestellt sein. „Zeiten von Krankheit und Arbeitslosigkeit sind keine Schande, aber eine Lücke macht skeptisch“. Wenn überzeugende Motivation für eine Stelle gezeigt wird, treten die Krankheitsphasen in den Hintergrund.
- Es wird empfohlen, den Grad der Behinderung in der Bewerbung anzugeben, und zwar im letzten Satz im Anschreiben oder im Lebenslauf und den Ausweis in Kopie beizulegen. Das gilt insbesondere für Großunternehmen, die eine Schwerbehindertenvertretung haben. Bei kleinen Unternehmen kann das anders sein.
- Die Krankheit sollte jedoch in der schriftlichen Bewerbung nicht genannt werden. Im Gespräch ist es die persönliche Entscheidung der Bewerbenden, ob sie die Krankheit ansprechen oder auf entsprechende Fragen eingehen.
- Bei großen Unternehmen besteht die Möglichkeit, schon vor der Bewerbung Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung des Betriebes aufzunehmen. Dies ist vor allem wichtig, wenn schon im Auswahlverfahren Hilfsmittel benötigt werden.
- Auch die Integrationsfachdienste können mit den Schwerbehindertenvertretern des Betriebs Kontakt aufnehmen.

Im Folgenden haben wir eine Auswahl von Fragen der Gäste und die Antworten der Referenten, die im Laufe der Veranstaltung diskutiert wurden zusammengestellt:

Wie soll ich mit Fragen nach der Behinderung im Vorstellungsgespräch umgehen?

Machen Sie sich vorab Gedanken, was Sie Preis geben wollen. Sie müssen die Krankheit nicht benennen. Bei Großunternehmen entscheidet der Betriebsarzt über ihre körperliche Eignung, die Personaler entscheiden über ihre fachliche Eignung. Bei kleineren Unternehmen kann das ein bisschen anders sein, deshalb kann da auch eine gewisse Offenheit sehr gut sein. Beispielsweise können Sie doch sagen: Ich hatte eine schwere Erkrankung, das war sehr belastend und ich möchte darüber heute noch nicht sprechen. Aber nach der Reha bin ich nun wieder fit und kann meinem Beruf nachgehen.

Wann soll ich meine besonderen Bedürfnisse bezüglich des Arbeitsplatzes anmelden? Bei der Bewerbung oder erst nach Antritt der Stelle?

Meist ist es sinnvoll, besondere Bedürfnisse erst nach Beginn des Arbeitsverhältnisses anzusprechen. Denn möglicherweise sind die Bedingungen anders als Sie erwarten und Sie haben dann auch andere Bedürfnisse. Einiges wird bei der Arbeitsplatzbesichtigung und Ausstattung vielleicht zur Sprache kommen. Aber auch wenn Sie glauben Sie brauchen mehr Pausen als andere - woher wollen Sie vorab wissen, wie anstrengend der Job wirklich ist?

Soll ich meine Behinderung in der Bewerbung benennen?

Es besteht keine Pflicht, die Behinderung zu benennen. Andererseits müssen Sie bei einer konkreten Nachfrage z.B. beim Personalfragebogen wahrheitsgemäß antworten. Wir empfehlen für unsere Unternehmen den Behinderungsgrad anzugeben, weil dadurch auch Vorteile, wie mehr Urlaubstage und besonderer Kündigungsschutz für Sie entstehen und die Schwerbehindertenvertretung auf die Gleichbehandlung achtet.

Auch im Öffentlichen Dienst ist die Benennung der Behinderung sinnvoll, da Sie dann in jedem Fall zum Gespräch eingeladen werden müssen. Das Arbeitgebergesetz fördert die Einstellung von Behinderten, das heißt: Sie können bei einer Ablehnung eine Begründung anfordern.

Insgesamt kann man diese Frage bestimmt nicht generell beantworten. Es ist von Ihrer persönlichen Situation und von dem Betrieb, bei dem sie sich bewerben, abhängig.

Sollte eine Behinderung genannt werden, wenn kein Ausweis vorhanden ist?

Nein, dafür gibt es keinen Grund!

Zusammenfassend hält die Verantwortliche für das Projekt Arbeit Inklusive bei LIFE e.V., Frau Ostholt, fest, dass es viele Tipps für die Bewerbung von Menschen mit Behinderung gibt, diese jedoch keine allgemeine Gültigkeit haben. Drei Variablen spielen bei der Bewerbung immer eine wesentliche Rolle: die persönliche Situation der Bewerber/in, die Art der Behinderung und nicht zuletzt die Größe des Unternehmens, bei dem man sich bewirbt. Während der Veranstaltung konnten viele individuelle Fragen beantwortet werden. Außerdem haben die Gäste einen Einblick in zwei weitere große Unternehmen von Berlin bekommen. Nicht zuletzt wurde Fachwissen über die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen vermittelt.

Weitere Informationen zum Thema Schwerbehindertenvertretung in Unternehmen finden sie unter: www.lageso.berlin.de

Informationen zur Veranstaltungsreihe Arbeit Inklusive finden Sie auf unserer Webseite: www.life-online.de/aktuelle_projekte/p_arbeit_inkl.html

Arbeit Inklusive wird gefördert durch das Landesprogramm Lokales Soziales Kapital, die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

