

***Inklusiver  
Bewerbungs-  
prozess***

## 7 Tipps zur Umsetzung:

### 1. Eigene Haltung reflektieren

Vorurteile sind sehr häufig unbewusst und ausserdem vielfältig. Personen mit offensichtlicher Behinderung werden von Unternehmen und Personalverantwortlichen von vornherein oft als weniger leistungsfähig eingestuft und zudem wird davon ausgegangen, dass mehr krankheitsbedingte Abwesenheiten zu erwarten sind. Überdies bevorzugen wir in der Regel instinktiv Menschen, die uns ähnlich sind. Reflektieren wir sie nicht, wählen wir automatisch Menschen aus, mit denen wir uns selbst am besten identifizieren können.

-> Eigene Vorurteile reflektieren und im Prozess bewusst damit umgehen. D.h. bewusst Menschen einladen, die anders als wir selbst zu sein scheinen.

### 2. Erstellung Stellenprofil

Was braucht eine Person wirklich für den Job? Oft wird in Stellenausschreibungen eine Vielzahl von Fähigkeiten aufgelistet, die für die konkrete Stelle nicht wichtig sind, die aber eine ganze Reihe von Bewerber\*innen ausschliessen oder abschrecken.

-> Voraussetzungen für den Job kritisch überprüfen und allenfalls weglassen.

### 3. Ausschreibung Anzeige

In der Stellenbeschreibung Informationen zu Inklusion, Barrierefreiheit und Flexibilität vermerken.

- Du bringst nicht alles mit? Keine Sorge, wir suchen nach Mitarbeitenden, die uns vor allem mit ihrer Persönlichkeit überzeugen und motiviert sind!
- Wir bieten flexible Arbeitszeiten von 6 bis 20 Uhr und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Jeder Arbeitsplatz in unserem Unternehmen kann an eigene Bedürfnisse angepasst werden.
- Wir bieten einen schönen, barrierefreien Arbeitsplatz in unserem Büro xxxx.

### 4. Kontakt zur Personalabteilung und Verbreitung Anzeige

Falls in der Personalabteilung eine Stelle für Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit besteht, diese systematisch in den Anzeigen erwähnen. Die Kommunikation sollte über mindestens zwei Sinne möglich sein, um unterschiedliche Barrieren auszuschliessen. Unterschiedliche Kanäle zur Verbreitung der Annonce wählen, u.a. auch Plattformen, die sich explizit an Menschen mit einer Beeinträchtigung richten.

### 5. Verschiedene Bewerbungswege anbieten

Übermittlung der Bewerbung auf unterschiedliche Weisen ermöglichen: z.B. per E-Mail, Post oder per Video und Telefon z. B. für Menschen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche.

## 6. Bearbeitung Bewerbungen

Gibt es im Auswahlprozess Ausschlusskriterien, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen? Gibt es allenfalls eine Checkliste im Unternehmen, in der Organisation?

## 7. Bewerbungsgespräch – Offenheit beruht auf Vertrauen

Betroffene Personen sehen meist nur zwei Möglichkeiten: Entweder versuchen sie ihre Behinderung – sofern das möglich ist – zu verstecken und erst gar nicht anzusprechen. Das geht aber dauerhaft nicht gut. Sie können ihre Arbeit aufgrund von Einschränkungen und fehlenden Hilfsmitteln oftmals nicht richtig ausführen und ihre volle Leistung nicht erbringen. Option zwei: direkt ansprechen – vor allem wenn es eine sichtbare Behinderung ist. Das geht oft auch nicht gut. Die Schwierigkeit ist dann nämlich überhaupt einen fairen Bewerbungsprozess zu bekommen. Für Arbeitgebende gilt, Offenheit setzt Vertrauen voraus. Es liegt also an Ihrer Hand, einen sicheren Rahmen zu schaffen.

## Persönliche Erfahrungen

Auszüge aus einem [Interview mit Anne Gersdorff](#), Projektreferentin bei Job-inklusive. Sie hat eine körperliche Behinderung und ist deshalb mit dem Rollstuhl unterwegs.

Wie sollte denn eine Stellenausschreibung formuliert sein, damit Sie sich angesprochen fühlen?

Es gibt nicht die „eine“ richtige Formulierung wie beispielsweise: „Wir freuen uns auch auf Bewerbungen von Menschen mit Behinderung.“ Eine Stellenausschreibung muss vielmehr authentisch sein und zum Unternehmen passen. Ideal wäre, wenn das Thema Behinderung oder Beeinträchtigung in der Schrift- und Bildsprache aufgenommen wird, Auf jeden Fall sollte zum Ausdruck kommen, dass man miteinander schaut, wie man als künftige/r Mitarbeiter/in gute Arbeit leisten kann.

Wie sollen Ihre Auftraggeber mit Ihnen umgehen?

Sie sollten als Erstes an die Barrierefreiheit denken und proaktiv auf mich zukommen. Wenn ich beispielsweise einen Auftritt in einem Unternehmen habe, erwarte ich, dass sie von sich aus mir wichtige Informationen geben wie: Führt eine Rampe auf die Bühne oder kann ich mich mit dem Rollstuhl überall bewegen? Sich klar äussern, was nicht möglich ist und fragen, was ich brauche, gehören auch dazu. Ausserdem wäre es wünschenswert, wenn meine Zuhörer/innen mich nicht auf mein äusseres Erscheinungsbild („die kleine, blonde behinderte Frau“) reduzieren, sondern meine Inhalte zu

Inklusion und Unternehmenskultur ernst nehmen. Es ist äusserst wichtig, dass nicht nur Expert/innen und Pädagog/innen über Menschen mit Behinderung reden, sondern auch Menschen mit Behinderungen selbst zur Sprache kommen.

Was können Unternehmen tun, um das Thema der körperlichen, geistigen, psychischen oder körperlichen Beeinträchtigung zu „enttabuisieren“?

Menschen mit Behinderung oder einer Beeinträchtigung als Form der Vielfalt muss auf die Agenda von Unternehmen gestellt werden. Aus Studien weiss man, dass Vielfalt zu besseren Lösungen führt. Entscheidend ist, dass sich Unternehmen wirklich committen und Strukturen schaffen, welche Barrieren abbauen.

Was sollten Arbeitgeber tun, um Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung und ungleicher Behandlung zu schützen?

Das wichtigste ist, Barrierefreiheit zu ermöglichen. Beispielsweise müssen Kommunikationsmittel barrierefrei sein. Barrierefreiheit bedeutet aber je nach Art der Behinderung etwas anderes. Um vor Diskriminierung zu schützen, muss es für alle Mitarbeitende, nicht nur für Mitarbeitende mit Behinderung, ein anonymes Meldesystem geben. Dann sollten auch Mitarbeitende mit Behinderung echtes Feedback bekommen und nicht geschont werden. Es gibt kleinere Unternehmen, die das auf eine vorbildliche Weise tun, ohne gross darüber zu reden.