



Pro Infirmis
Fachstelle Kultur inklusiv
Schwarztorstrasse 32
3007 Bern

www.kulturinklusive.ch
kontakt@kulturinklusive.ch
Telefon 058 775 15 51

TRÄGERSCHAFT

pro infirmis

Merkblatt Kulturinstitutionen als inklusive Arbeitgeberinnen

Menschen mit Behinderungen einstellen

Tipps sowie Links zu Checklisten und Unterlagen für Kulturinstitutionen und andere Arbeitgebende, die ihr Team inklusiv gestalten und das Potenzial aller nutzen möchten.

Fragen Sie sich als Entscheidungsträger*in:

- Warum bewerben sich nicht genügend Menschen mit Behinderungen?
- Suchen wir aktiv und gezielt nach Menschen mit Behinderungen?

«Geeignete Stellen» für Menschen mit Behinderungen?

Die Qualifikationen und Fähigkeiten, die Menschen mit Behinderungen mitbringen, sind so vielfältig wie der Arbeitsmarkt. Insofern kann jede Stelle durch eine Person mit Behinderung und/oder Krankheit besetzt werden. Selbstverständlich gibt es Grenzen, so kann eine blinde Person nicht einer Tätigkeit als Lastwagenfahrer*in nachgehen. «Diese Grenzen sind aber oft nicht dort, wo wir sie im ersten Moment vermuten. Die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sind divers. Die Person mit Behinderung ist Expertin in eigener Sache und kann am besten einschätzen, welche Tätigkeiten sie aufgrund der Bedürfnisse und Kompetenzen ausüben kann und welche nicht.» (aus: FAQ zu [Menschen mit Behinderungen einstellen](#), EnableMe)

Ihre Stellenausschreibung verdeutlicht Ihre Haltung

Wenn Sie Menschen mit Behinderungen für Ihr Team gewinnen wollen, sollte Ihre Stellenausschreibung folgende Botschaft transportieren: «Sie haben Fähigkeiten und Perspektiven, die wir brauchen. Wir wollen inklusiver werden und wissen, dass wir auf dem Gebiet noch einiges zu tun haben. Daher wollen wir von Ihnen wissen: Was brauchen Sie, um sich bei uns stressfrei bewerben zu können? Was können wir tun, damit Sie bei uns erfolgreich und zufrieden arbeiten können?» **Wenn Sie mit dieser Haltung eine Stellenausschreibung verfassen, haben Sie schon den wichtigsten Tipp befolgt.** (aus: [jobinklusive.org](#))

Schreiben Sie Ihre Stelle so aus, dass sich Menschen mit Behinderungen explizit angesprochen fühlen. Statt der Floskel «Bei gleicher Eignung werden behinderte Menschen bevorzugt», machen Sie transparent, welche Überlegungen Sie sich machen, und kennzeichnen Sie diese Passage in Ihrer Ausschreibung.

Beispiel: Stellenausschreibung Veranstaltungstechniker*in, Gessnerallee Zürich, Mai 2023

Wen wir besonders zur Bewerbung ermutigen möchten

Die Gessnerallee versteht sich als eine teamorientierte Arbeitgeberin, bei der Künstler*innen und Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt stehen, und begreift dies als stetigen Lernprozess. Wir möchten besonders Personen mit struktureller Diskriminierungserfahrung zur Bewerbung ermutigen. Unser aktuelles Technikteam besteht mehrheitlich aus cis-männlichen, weiss gelesenen und nichtbehinderten Menschen. Wir reflektieren dabei, dass dies eine besondere Situation für hinzukommende Flinta, BIPoC¹ und Menschen mit Behinderung darstellt. Du kannst in deiner Bewerbung gerne Angaben zu deiner Selbstbezeichnung machen.

Weitere Tipps für Ihre Stellenausschreibung (aus: [jobinklusive.org](#))

- Definieren Sie das Anforderungsprofil der Stelle genau

Was braucht eine Person wirklich für den Job? In Stellenausschreibungen werden oft floskelartig Fähigkeiten aufgelistet, die für den konkreten Job nicht wichtig sind, aber viele Bewerber*innen ausschliessen oder abschrecken. Eine

¹Flinta: Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen; BIPoC: Black, Indigenous, People of Colour

Stellenanzeige, die sachlich, faktisch und auf Inhalte bezogen formuliert ist, spricht zum Beispiel auch Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen an.

- Geben Sie Information über Barrierefreiheit an

Hat es einen barrierefreien Aufzug, eine barrierefreie Toilette? Wenn nicht, was sind Sie bereit zu verändern? Und: Bieten Sie flexible Arbeitszeiten und -orte? Informationen über Barrierefreiheit und Flexibilität, sind ein Signal an Bewerber*innen mit Behinderungen, dass das Unternehmen sie ernst nimmt.

- Geben Sie Kontaktdaten an

Individuelle Behinderungen sind unterschiedlich. Geben Sie eine Ansprechperson an, die für Fragen zu Inklusion und Barrierefreiheit zur Verfügung steht und Bewerber*innen bei Schwierigkeiten unterstützt. Diese sollte gemäss dem Zwei-Sinne-Prinzip nicht nur schriftlich erreichbar sein, sondern z.B. auch telefonisch.

- Bieten Sie verschiedene Bewerbungswege an

Ermöglichen Sie die Übermittlung der Bewerbung per E-Mail, Post, über Ihre (barrierefreie) Website und per Video oder Telefon. Letztere ermöglichen eine Bewerbung von z. B. Menschen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche.

Weiterer Bewerbungsprozess

Fragen Sie sich:

- Gibt es im Auswahlprozess Ausschlusskriterien, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen?
- Laden wir qualifizierte Bewerber*innen mit Behinderungen und aus unterrepräsentierten Minderheiten zu einem Gespräch ein, bevor nichtdiverse Kandidat*innen eingeladen werden?

Veröffentlichen Sie die Stellenausschreibungen auf barrierefreien Jobportalen wie z.B. enableme.ch.

Vorstellungsgespräch und Anstellung

Fragen Sie die Person mit Behinderungen, die Sie zum Vorstellungsgespräch einladen, was sie braucht: Ob beispielsweise der*die blinde Bewerber*in an der Bushaltestelle abgeholt werden möchte. Oder welche Bedingungen vorliegen müssen, damit der*die [Bewerber*in mit Autismus-Spektrum-Störung](#) die Leistungsfähigkeit und Qualifikation gleichwertig präsentieren kann.

Für den weiteren Anstellungsprozess sollten diese Fragen im Vordergrund stehen: Wie kann diese Person die Arbeit machen? Braucht sie ein Hilfsmittel, angemessene Vorkehrungen oder die Möglichkeit einen Aspekt des Jobs auf eine andere Art und Weise zu machen?

Links und Beratung:

[Stiftung Profil – Arbeit & Handicap](#) Beratung, Stellenportal, Checklisten und Merkblätter für Arbeitgebende

[My Handicap/Enableme.ch](#) Beratung, Stellenportal, Informationen zu Behinderungen und chronischen Krankheiten

[Stiftung Impulse](#) Beratung, Kurse, Stellenportal

[Sensability](#) Beratung, Kurse

[JOBinklusive: So werden Ihre Stellenanzeigen inklusiver](#)

[Arbeitsmarkt inklusiv \(blindspot.ch\)](#) Beratung und Merkblatt von Blindspot für ein inklusive Unternehmenskultur

[Raul Krauthausen «7 Tipps. So finden Unternehmen Bewerber*innen mit Behinderungen»](#)

[Psychische Gesundheit im Arbeitsumfeld. Leitfaden für Arbeitgebende](#) (EBGB)

Test für Führungspersonen von Inclusive Leadership: [«Sind Sie ein inklusiver Leader?»](#)