



„Gerne inklusiv!“

Deutschlands erstes Inklusionssiegel
für den Mittelstand

Mach deine
Haltung
sichtbar!

Die Initiative „Gerne inklusiv!“

Die Initiative „Arbeitsleben inklusiv“ unterstützt den Mittelstand dabei, durch ein inklusives Wertesystem erfolgreicher zu werden und dieses mit dem Siegel „Gerne inklusiv!“ sichtbar zu kommunizieren.

Das Siegel „Gerne inklusiv!“ ist ein klares Statement des Unternehmens für die eigene Organisation, aber auch gegenüber Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern und eine Aufforderung, Inklusion zu fördern und zu entwickeln.

Die Initiative „Arbeitsleben inklusiv“ bietet mittelständischen Unternehmen ein Angebot, das die wichtigsten Trends und Hilfestellungen auf dem Weg zu einer inklusiven Unternehmenskultur aufgreift.



Inklusion – eine Chance für eine wertorientierte Unternehmenskultur

Inklusion ist weit mehr als eine gesetzliche Vorgabe. Erfolgreiche Unternehmen wissen: Starke Teams leben davon, dass die Stärken Einzelner zusammenwirken – nicht von Gleichförmigkeit. Die Vielfalt der Perspektiven und die Chancengleichheit im Unternehmen schaffen nicht nur eine faire und wertschätzende Arbeitsumgebung, sondern stärken auch Ihre Innovationskraft und Ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Doch echte Inklusion entsteht nicht von allein. Sie braucht Vorbilder, die zeigen, wie Vielfalt erfolgreich gestaltet werden kann. Hier setzt unsere Initiative an: Mit dem Siegel „Gerne inklusiv!“ bieten wir ein wirksames Instrument für Ihr Unternehmen und alle anderen, die Inklusion als festen Bestandteil der Unternehmenskultur verstehen. Denn Menschen engagieren sich nicht allein für das, was sie tun, sondern vor allen Dingen, wenn sie in ihrer Arbeit einen Sinn sehen.

Mit „Gerne inklusiv!“ senden Sie eine klare Botschaft – an Ihre Mitarbeitenden, Ihre Partner und an die Gesellschaft: Wir stehen für eine vielfältige und chancengerechte Arbeitswelt. Mit zwei Worten senden Sie ein klares Signal nicht nur an Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen, sondern an alle, die sich nicht trauen, Dinge anzusprechen, die wichtig sind für Zusammenhalt, innovative Lösungen und eine an Werten orientierte Unternehmenskultur.

Lassen Sie uns gemeinsam diesen Weg gehen. Werden Sie Teil von „Gerne inklusiv!“ und machen Sie Ihre Haltung und Ihr Engagement sichtbar! Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung gehen Hand in Hand.

Ihr
Joachim Schoss



Mehr als 75 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung machen ihren Status nicht transparent.

Ein starker Mittelstand

Unsere Vision ist ein Mittelstand, der das volle Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erschließt. Mit unserem Siegel „Gerne inklusiv!“ unterstützen wir Unternehmen, die eine inklusive Unternehmenskultur als Stärke verstehen, um sich nicht nur über ihre Produkte, sondern auch über ihre einzigartige Unternehmenskultur zu differenzieren.

Warum ist unsere Initiative so wichtig für den Mittelstand?

Innovation, Loyalität, Qualität, Einsatz, Verlässlichkeit, Verbindlichkeit und Disziplin sind Werte, auf denen der Erfolg des Mittelstands beruht. Es sind die Menschen in deinem Unternehmen, die diese Werte leben. Erst in einer inklusiven Unternehmenskultur entfalten Unternehmenswerte ihre volle Wirkung.



Was ist Inklusion?

Ein inklusiver Arbeitsplatz wird durch immaterielle Werte geprägt und lässt sich in vier Dimensionen messen:

- ✓ **Zugehörigkeit:** Wie verbunden fühlen sich deine Mitarbeitenden mit deinem Unternehmen?
- ✓ **Authentizität:** Können deine Mitarbeitenden sie selbst sein, ohne Vorurteile zu fürchten?
- ✓ **Chancengleichheit:** Haben alle dieselben Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln?
- ✓ **Perspektivenvielfalt:** Werden unterschiedliche Sichtweisen aktiv gefördert und geschätzt?

Initiatorinnen & Initiatoren

Im Beirat sind Unternehmerinnen und Unternehmer aus Wirtschaft und Inklusion. Sie sind davon überzeugt, dass ein inklusives Wertesystem im Unternehmen ein Fundament für den Unternehmenserfolg ist.



Joachim Schoss

Gründer der Scout24-Gruppe und ehrenamtlicher Präsident der Stiftungen MyHandicap und EnableMe.



Karen Schallert

Gründerin von HandicapUnlimited UG, ausgezeichnet als „Most Influential Woman 2023“.



Olaf Guttzeit

Inklusionsbeauftragter bei Boehringer Ingelheim und Vorsitzender des UnternehmensForums.



Nina Ruge

Fernsehmoderatorin, Journalistin und Autorin. Sie engagiert sich für wohltätige Projekte.



Mathilde Niehaus
Univ. Prof. Dr.

Professorin an der Universität Köln. Sie forscht und lehrt zum Thema Inklusionsmanagement.



Carl Martin Welcker

Geschäftsführer der Alfred H. Schütte GmbH & Co. KG und ehemaliger BDI-Vizepräsident.



Christian Schenk

Olympiasieger und Experte für Inklusion, Leadership und Sportmarketing.



Martin Dess

Geschäftsführer CW Haarfeld, Marketing, Vertriebs- und Kommunikationsexperte.



Ulrich Hermann
Prof. Dr.

Geschäftsführer CW Haarfeld, Digitalisierungsexperte, mehr als 25 Jahre in CEO- und Vorstandspositionen.



Ferdinand von Wrede

Partner Mazars München, Investor, Unternehmer und Aufsichtsrat.

Gemeinsam Klarheit schaffen

Sorgen und Mythen rund um Inklusion sind weit verbreitet. Viele Unternehmen glauben nach wie vor, Inklusion sei teuer, kompliziert oder führe zu Produktivitätseinbußen. Tatsächlich profitieren Betriebe mit inklusiven Strukturen von höherer Innovationskraft, besserer Mitarbeiterbindung und erfolgreicherer Projekten.



„Ich muss Menschen mit sichtbaren Behinderungen einstellen.“

FALSCH. Inklusion heißt nicht, dass du deine Personalentscheidungen an Behinderungen ausrichten musst. Qualifikation bleibt das entscheidende Kriterium.



„Beschäftigten mit Behinderung kann nicht gekündigt werden.“

IRRTUM. Selbstverständlich kann auch ein Mensch mit Behinderung aus seinem Job ausscheiden. Dabei muss allerdings der besondere Kündigungsschutz beachtet werden. Ein Arbeitgeber muss vor Ausspruch einer Kündigung beim Integrationsamt hierzu das Einverständnis einholen. Dieser besondere Kündigungsschutz tritt allerdings erst nach sechs Monaten ein.



„Wenn ich positiv zu Inklusion stehe, muss ich alle Bewerbungen annehmen.“

NATÜRLICH NICHT. Du stellst weiterhin die Personen ein, die am besten zu deinem Unternehmen passen.



„Ich trage ein Risiko, wenn Mitarbeitende ihren Behindertenstatus offenlegen.“

DAS GEGENTEIL IST DER FALL: Transparenz erleichtert die Zusammenarbeit und erschließt Fördermöglichkeiten.

Das Team

Hinter der Initiative „Gerne inklusiv!“ stehen erfahrene Expertinnen und Experten, die eine große Vielfalt an beruflichen Hintergründen vereinen. Gemeinsam bringen sie ihre Erfahrungen an der Schnittstelle von Wirtschaft und Inklusion ein.



Fachliche Expertise

Unsere eigene Erfahrung als Unternehmerinnen und Unternehmer im Mittelstand gibt uns ein tiefes Verständnis für die Herausforderungen der Unternehmensführung. Mit unserem Netzwerk aus Expertinnen und Experten bieten wir Mitgliedsunternehmen umfassende Unterstützung – von rechtlicher Beratung und Zugang zu Fördermitteln bis hin zur praxisnahen Umsetzung einer inklusiven Unternehmenskultur.



Kommunikationsstärke

Wir, die Arbeitsleben inklusiv, sind ein Tochterunternehmen der Corporate-Publishing-Agentur CW Haarfeld (www.cwh.de), die auf gesellschaftlich relevante Themen wie Inklusion, Gesundheit und Prävention spezialisiert ist. CWH ist der wichtigste Dienstleister für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Diskriminierungssensible Kommunikation ist unsere Stärke.



Zeige deine Haltung!

Die meisten Unternehmerinnen und Unternehmer unterschätzen, welche Wirkung sie mit der Kommunikation ihrer eigenen Werte erzielen können.

Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden und potenzielle Arbeitskräfte schauen heute mehr denn je auf die Werte eines Unternehmens – im Zweifelsfall entscheiden sie sich gegen dich. Unternehmen, die aktiv über ihre Werte sprechen, erzielen viele positive Effekte:

- ✓ Die besten Fachkräfte suchen sich den attraktivsten Arbeitgeber
- ✓ Mitarbeitende engagieren sich mehr im Unternehmen
- ✓ Kundinnen und Kunden kaufen weniger bei der Konkurrenz

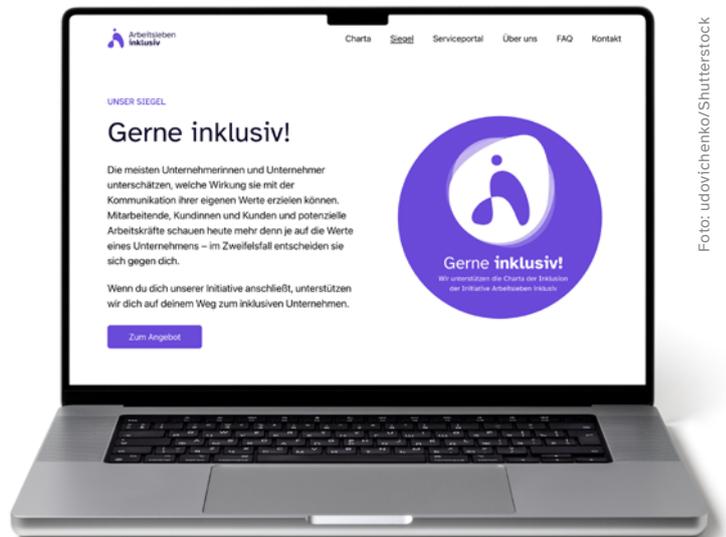


Foto: udovichenko/Shutterstock

Wie sag' ich es meinem Chef?

Mitarbeitende wissen nicht, ob sie vertrauensvoll mit ihrem Arbeitgeber sprechen können, und verschweigen relevante Informationen, wie etwa eine chronische Erkrankung oder Schwerbehinderung. Dabei leben in Deutschland über 10 Millionen Menschen mit einer Behinderung.

Der Gesetzgeber verpflichtet sie nicht zur Transparenz, um Betroffene vor möglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen. Das kannst nur du als Arbeitgeber anregen!

Mit Gerne inklusiv! stellst du deinen Mitarbeitenden auch das Tool SafeSpace der Stiftung EnableMe aus St. Gallen zur Verfügung, mit dem sie völlig anonym Entscheidungshilfen erhalten, ob sie eine Erkrankung oder Behinderung am Arbeitsplatz offenlegen möchten oder nicht.

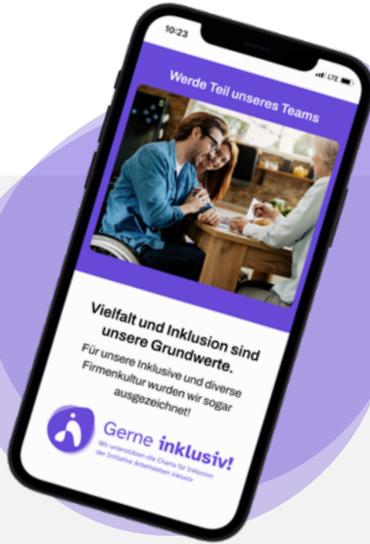


86 Prozent der Behinderungen sind nicht sichtbar.

75 Prozent trauen sich nicht, ihrem Arbeitgeber die Behinderung mitzuteilen.

Der Weg zum inklusiven Unternehmen:

1



Siegel lizenzieren, weitere Vorteile nutzen

Mit der Lizenzierung des Siegels „Gerne inklusiv“ machst du deine Haltung sichtbar und gibst deinen Mitarbeitenden einen Safespace an die Hand, s. Seite 8 „Wie sag‘ ich es meinem Chef?“.

2



Self-Assessment machen & Ergebnis einsehen

Mit deiner Initiative setzt du einen Startschuss für eine echte Weiterentwicklung. Das Self-Assessment verdeutlicht, wo du stehst, auch im Vergleich zur Branche, und zeigt dir spannende neue Handlungsfelder auf.

3



Serviceportal freischalten & nächste Siegelstufe erreichen

Nach dem Assessment ist vor der Weiterentwicklung. Mit deinem Bewertungsergebnis erhältst du jetzt Zugang zu Angeboten, die dich in Sachen Inklusion weiterbringen.

Jetzt hier Siegel lizenzieren!

<https://arbeitsleben-inklusive.de/siegel/>



Das sagen unsere Kundinnen und Kunden

Mathes

Als Unternehmer tragen wir nicht nur Verantwortung für unsere Produkte und Dienstleistungen, sondern auch für die Gesellschaft, in der wir tätig sind. Inklusion ist der Schlüssel zu einer nachhaltigen und ethischen Geschäftspraxis.

Thomas Mathes
Mathes GmbH & Co. KG

elunic

Die Zeiten haben sich geändert, und so auch die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Inklusion ist nicht nur eine Notwendigkeit, sondern auch ein Weg, um eine starke Unternehmenskultur aufzubauen und die Bedürfnisse einer vielfältigen Kundschaft zu verstehen.

Jonas Schaub
Vorstand elunic AG
Industrie-4.0-
Softwareunternehmen



WEGLÖHNER
wir für dich

Wir wollen innovative Wege finden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu fördern, ein tolles Arbeitsumfeld zu schaffen, um dadurch stark und professionell zu arbeiten.

Anja und Matthias Weglöhner
Praxis Weglöhner



Unsere Welt wird zunehmend vielschichtiger und multidimensional. Unternehmen, die sich dieser Realität verschließen, verpassen nicht nur die Chance auf Innovation, sondern auch die Gelegenheit, sich als Vorreiter in einem sich verändernden Werteklima zu positionieren.

Michael Meyer

Meyer Hilzhof Gastronomie



Um die besten Köpfe für unser Team zu gewinnen, müssen wir als Unternehmen eine klare Haltung zu Inklusion und Diversität zeigen. Das schafft nicht nur ein positives Arbeitsumfeld, sondern macht uns auch zu einem attraktiven Arbeitgeber in einer vielfältigen Welt.

Ruth und Klaas Wolters

Weyers Kaatzer Büro- und Schreibwarenbedarf

Du hast Interesse oder Fragen?

Melde dich gerne bei uns:



Anna Stolz
Projektleitung

Arbeitsleben inklusiv GmbH
Neumarkt 1 a
50667 Köln

+49 221 999 661-70
hallo@arbeitsleben-inklusive.de

