

# **„Vielfalt ist ein Teil der Lösung“**

**Frau Léon, eine aktuelle Zahl zum Einstieg: Im Jahr 2016 waren 13,4 Prozent aller Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland arbeitslos, das sind mehr als doppelt so viele im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung. Was sind Ihrer Meinung nach die Hauptgründe dafür?**

Ganz einfach gesprochen: Es liegt an Vorurteilen. In unserer Gesellschaft kämpfen viele Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen immer noch mit den vielfältigen Vorbehalten ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Es fehlt hier ein breiter „Diversity“-Ansatz, der das Anderssein als wertvoll ansieht. Auch viele Unternehmen haben immer noch nicht erkannt, wie viel Potenzial durch diese Barrieren in unseren Köpfen auf der Strecke bleibt. Ich sehe das Problem hier vor allem bei denjenigen, die auf Einheitlichkeit abzielen, anstatt sich auf die Vielfalt unserer Gesellschaft einzulassen. Unterschiedlichkeit müsste viel öfter und selbstverständlicher als ökonomischer Erfolgsfaktor gesehen werden – und nicht als Nachteil. Der Fokus auf das Negative ist jedoch leider noch weit verbreitet, und damit lässt sich aus meiner Sicht auch die hohe Arbeitslosenquote unter Menschen mit Behinderung erklären. Übrigens: das Problem beschränkt sich nicht nur auf das Thema

Behinderung. Es umfasst das Anderssein im Allgemeinen, und das ist in unserer Gesellschaft nach wie vor viel zu oft mit negativen Vorurteilen behaftet.

## **Welchen Beitrag leistet Ihr Unternehmen für die Inklusion?**

Die Lufthansa Group hat 2014 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, eine Initiative aus der Wirtschaft, die die Vielfalt in Unternehmen und Institutionen fördern soll. Außerdem haben wir schon im Jahr 2003 eine so genannte „Integrationsvereinbarung“ im Konzern abgeschlossen, um die Integration behinderter Menschen in das Arbeitsumfeld zu fördern. Das bedeutet: Die Gesellschaften der Lufthansa-Group bekennen sich über eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Förderung behinderter Menschen und zu einem fairen und fürsorglichen Umgang. Darin ist auch festgeschrieben, dass wir insbesondere bei Nichterfüllung der Pflichtquote unsere gesellschaftliche Verantwortung auf anderem Weg wahrnehmen müssen, und zwar, indem wir die zusätzlichen Möglichkeiten der Behindertenförderung nutzen. So vergeben wir zum Beispiel Aufträge gezielt an Werkstätten für behinderte Menschen. Und: Wenn einer unserer schwerbehinderten Mitarbeiter seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann und in seiner Gesellschaft keine geeignete andere Stelle vorhanden oder einzurichten ist, versuchen wir, ihn in einen anderen Teil des Konzerns zu vermitteln.

**Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei der Lufthansa Group liegt bei 4,3 Prozent. In welchen Bereichen**

## **werden Sie eingesetzt – und woran liegt es, dass Sie die gesetzlich vorgegebene Quote von fünf Prozent nicht erfüllen?**

Viele Arbeitsplätze in unseren operativen Arbeitsfeldern, also zum Beispiel im Flugbetrieb, setzen eine bestimmte körperliche und psychische Leistungsfähigkeit voraus, die nicht jeder Mensch hat. Unsere Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung ist im Geschäftsfeld Airline daher etwas niedriger, dafür erreichen andere Gesellschaften Quoten von bis zu 23 Prozent – in den Geschäftsfeldern Logistik oder Catering ist das zum Beispiel der Fall.

## **Wie wird Ihr Unternehmen in Zukunft mit dem Thema Inklusion und Diversity umgehen?**

Wir möchten in Zukunft noch stärker alle Potenziale ausschöpfen. Wir sind der Ansicht, dass sich die Arbeitswelt in einem tief greifenden Wandel befindet und Vielfalt ein Teil der Lösung sein wird. Der demografische Wandel beispielsweise führt auch bei uns über kurz oder lang zu einem Rückgang von Nachwuchs- und Fachkräften. Für uns ist klar, dass eine Antwort auf diese Herausforderung nur in der Vielfalt der Belegschaft liegen kann. So kann man die Potenziale verschiedener Interessengruppen ausschöpfen und nicht nur allein dafür sorgen, dass Fachkräfte nachkommen. Zu dieser Vielfalt gehören natürlich auch Menschen mit Behinderung – wir setzen also auf die vielen verschiedenen Dimensionen von Diversity. Das schließt auch mit ein, dass wir als internationales Unternehmen allen Menschen unsere Dienstleistungen anbieten, unabhängig von Merkmalen wie Hautfarbe, Religion oder Herkunft. Und wir möchten selbst

ebenso „divers“ sein wie unsere Kunden es sind.  
Dabei reicht es insbesondere für Menschen mit Behinderung natürlich lange noch nicht aus, nur den barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz zu schaffen. Wir brauchen künftig nicht nur eine neue Arbeitsorganisation, die das individuelle Leistungsvermögen berücksichtigt, sondern auch ein neues Konzept für die gezielte Entwicklung und Förderung des Personals, das sich an den Stärken der Mitarbeiter orientiert – und nicht an ihren Schwächen. –