

Audiodatei

Finanzrauschen Folge 27: Teilhabe zählt: Warum Barrierefreiheit mehr als ein Gesetz ist

Transkript

00:00 Ares Abasi

Barrierefreiheit: ein Thema, das viele Menschen betrifft, vor allem Menschen mit Behinderung. Bald wird sich ihr Alltag aber ändern, nämlich durch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz, das ab dem 28. Juni 2025 gilt. Spätestens dann müssen Banken ihre Produkte und Dienstleistungen wie Webseiten, Onlineshops oder Bank Apps barrierefrei gestalten. So sollen Menschen mit Behinderungen mehr Chancengleichheit und Teilhabe erfahren.

Bei uns zu Gast ist Alexandra Schwarz von der GLS Bank. Als Vertreterin für Schwerbehinderte kennt sie die Praxis. Sie kämpft intern für mehr Teilhabe und sorgt dafür, dass Inklusion kein nice-to-have bleibt, sondern Standard wird.

Finanzrauschen, der Podcast für Banker. Mit Expertinnen und Experten klären wir die wichtigsten Themen rund um Regulatorik – immer topaktuell und hochrelevant, mit Tipps für ihren Arbeitsalltag.

Hallo Alexandra.

00:56 Alexandra Schwarz

Hallo Ares, schön, dass ich hier dabei sein darf.

00:59 Ares Abasi

Von wo bist du denn digital dazugeschaltet?

01:01 Alexandra Schwarz

Ich bin gerade aktuell hier in Bochum in der Hauptzentrale der GLS Bank.

01:06 Ares Abasi

Ich freue mich sehr, dass du heute bei uns bist und dass wir über dieses gesellschaftlich so relevante Thema sprechen können. Du bist ja Vertreterin für Menschen mit Behinderung. Was macht denn deine Arbeit aus und was motiviert dich dazu?

01:19 Alexandra Schwarz

Grundsätzlich bin ich dazu gekommen – also das waren eigentlich mehrere Schritte, muss ich dazu sagen – einmal ist es meine persönliche Einstellung, weil ich jahrelang ein schwerbehindertes Kind gepflegt habe als Pflegekind. Und hier in der Bank, als ich angefangen habe zu arbeiten in einer entsprechenden Personalabteilung – bei uns heißt das Menschen mit Wertekultur – war das Thema Initiativkreis, da hieß es noch Inklusion. Und der hat mich total angesprochen und hat mich da engagiert. Und dann kam das einfach Schritt für Schritt.

Der Initiativkreis Inklusion hatte dann eine Teilnahme geboten, an einem bestimmten Modellprojekt, das hieß „Innoklusio“. Und da ich als Inklusionsbeauftragte dann tätig war und ausgebildet worden bin in der Zeit, war auch die Frage eben, na ja, könnte ich auch den Part der Schwerbehindertenvertretung übernehmen, denn die wird ja alle paar Jahre neu gewählt. In diesem Zuge bin ich eben gefragt worden, ob ich mir das nicht auch vorstellen könnte.

So bin ich dann von der Inklusionsbeauftragten zu einer Schwerbehindertenvertretung gewechselt, sozusagen.

02:20 Ares Abasi

Du hast ja „Innoklusion“ als Initiative angesprochen. Was ist das genau und wie bindet man da Menschen mit Behinderungen gezielt ein?

02:28 Alexandra Schwarz

Also die Initiative hieß früher „Innoklusio“ oder „Inklusion“, und wir haben uns umbenannt mittlerweile in die Initiative Schwerbehinderung. Die ist hier ausgelegt auf die Menschen mit und ohne Schwerbehinderung. Und wir arbeiten hier zusammen, um das Thema sichtbar zu machen und auch hochzuhalten.

Und das Modellprojekt „Innoklusio“ ist aus einem unserer Handlungsfelder entstanden. Das Projekt ist ein offizielles Projekt gewesen mit mehreren Firmen, die daran teilgenommen haben, unter anderem eben auch die GLS Bank, um Inklusion einmal ins Unternehmen reinzubringen und auch sichtbar zu machen.

03:06 Ares Abasi

Wie funktioniert denn das in der Praxis?

03:08 Alexandra Schwarz

Wir haben eine Ausstellung gehabt hier vor Ort, in dem eben alle Mitarbeitenden teilnehmen konnten. Und es gab auch ein entsprechendes Seminar, vor allem für Führungskräfte. Die Vorstände waren alle mit involviert sowie eben auch die entsprechenden Führungsebenen.

Es war tatsächlich auch eine Vorgabe von den Vorständen, dass so gut wie es geht, alle Führungskräfte daran teilnehmen. Denn häufig beginnt eine Änderung im Kopf und das wollten wir herbeiführen.

03:37 Ares Abasi

Wie funktioniert denn diese Änderung im Kopf?

03:40 Alexandra Schwarz

Also das Projekt ist so verlaufen, dass wir erstmal als Inklusionsbeauftragte geschult worden sind, in dem alle sensibilisiert worden sind für die verschiedensten Behinderungen, die es geben kann, vor allem auch sichtbare und nicht sichtbare Behinderung. Wie verhält man sich am besten und zum Beispiel, wie ist die richtige Sprache? Es ist nicht der Behinderte, sondern der Mensch mit Behinderung, so Kleinigkeiten. Und es gab diese Seminare für Führungskräfte, in denen eine Dunkelkammer hier

aufgebaut worden ist und die Menschen, die das begleitet haben, die blind waren, waren dann die Experten im Dunkeln und haben die Führungskräfte und die Kollegen durch diese Dunkelkammer geleitet. Die haben Aufgabenstellungen bekommen und haben dann am eigenen Leib erfahren, was es heißt, wenn man nicht komplett teilhaben kann. Also wenn man Barrieren erfährt, in dem Fall es waren erzeugte Barrieren. Das sollte bei den Führungskräften einen Denkanstoß geben, wie sich Menschen mit Behinderung fühlen und was man besser machen kann in Zukunft.

04:43 Ares Abasi

Das ist sehr spannend, dass du das ansprichst, weil ich in so einer Dunkelkammer auch mal war. Und es ist so interessant, wie du mit deinen anderen Sinnen plötzlich viel stärker spürst und merkst, wie sehr du aufgeschmissen bist, ohne deinen Sehsinn.

Das ist wichtig, glaube ich, dass sowas dann auch immer vor Augen geführt wird, wie selbstverständlich das ist, dass man sehen kann.

Du meinst die sichtbaren und die nicht sichtbaren Behinderungen. Es gibt in der Hinsicht wahrscheinlich auch super viele Klischees. Wie bricht man die auf und was für klassische Klischees siehst du denn im Alltag immer?

05:15 Alexandra Schwarz

Ein klassisches Klischee ist tatsächlich, dass Menschen mit Behinderung nicht so leistungsstark sind. Das ist, glaube ich, so das häufigste. Viele glauben, dass wenn man einen Menschen mit Behinderung kennt, dann gilt das für alle. Das kann ich auch definitiv revidieren diese Aussage, denn es gibt so ein großes und breites Spektrum an Behinderung, dass man nie pauschal sagen kann, ach ja, der Mensch mit Autismus, der wird so und so behandelt und dann behandle ich alle anderen ebenso. Das ist das Gleiche wie ein Mensch, der im Sehen behindert ist, eine Sehbehinderung hat. Da ist es auch nicht gleich. Nicht jeder möchte angesprochen und angefasst werden, aber man kann einfach in einem klärenden und offenen Gespräch auf Menschen mit Behinderung zugehen und einfach ganz unvoreingenommen mal nachfragen. Und die wenigsten nehmen einem das übel, sondern begrüßen eher, dass man sich dafür interessiert, beziehungsweise an den Menschen interessiert ist, wie man es richtig machen kann. Das ist eine tolle Sache. Also nicht jeder Rollstuhlfahrer möchte unbedingt, dass man ihn begleitet oder eine Tür aufhält. Viele wollen selbstständig sein. Manche begrüßen es aber auch, eine Unterstützung zu bekommen, weil vielleicht gerade die Tür sich besonders schwer öffnen lässt, als Beispiel. Ich kann

immer nur empfehlen, im offenen Austausch zu gehen, auf Augenhöhe.

06:31 Ares Abasi

Ich fühl mich da gerade auch ein bisschen ertappt, weil man ja dann auch den Menschen immer was Gutes tun will. Als du das Beispiel genannt hast, mit der Tür aufhalten oder Hilfe anbieten, das mach ich auch gerne. Aber ich denke in dem Moment nicht darüber nach, wie fühlt sich die Person dabei, sondern ich will immer nur was Gutes tun.

Super, dass du das Beispiel gerade genannt hast. Es ist wahrscheinlich auch in diesem Zusammenhang wichtig, bestimmte Kriterien zu beachten, wenn man Menschen mit Behinderung einstellt, vor allem wenn es um die Ein- arbeitsung geht, oder?

06:58 Alexandra Schwarz

Ja, auf jeden Fall. Das kommt natürlich immer auch speziell auf die Behinderung an. Wie ist die Technik ausgelegt, wie sind die Räumlichkeiten. Wir sind gerade dabei, so ein bisschen hier die Räumlichkeiten beziehungsweise die Türen anzupassen, weil wir jemanden im Rollstuhl eingestellt haben, der eben gerade feststellt „für mich sind einige Türen eine Herausforderung oder die ein oder andere Rampe ist vielleicht zu steil“, dass wir da gerade einfach schauen, wie können wir das für die Person besser gestalten.

Und das Thema Sehbehinderung vielleicht nochmal. Wir nutzen als genossenschaftliche Bank einen entsprechenden Anbieter und da ist es gerade nicht möglich, wenn jemand eine Sehbehinderung hat, das zu nutzen, indem man das vergrößert. Das gibt eben das Programm leider nicht her. Und deswegen ist es schon wichtig, einmal zu schauen, was ist es für eine Behinderung, welche können wir bei uns gut integrieren und welche vielleicht gar nicht.

Häufig ist es ja so, dass es auch nicht sichtbare Behinderung gibt. Man ist ja nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber gegenüber Bescheid zu geben, dass eine Behinderung vorliegt. Also viele halten es lieber geheim und zwar auch aus diesen Gründen, dass man zum Beispiel glaubt, man sei nicht leistungsfähig genug oder die Vorurteile der Führungskraft gegenüber oder auch, dass man vielleicht nicht so leistungsfähig ist und möglicherweise keine Beförderung bekommen könnte aufgrund der Behinderung.

08:22 Ares Abasi

Wir haben jetzt bisher über Angestellte mit Behinderung gesprochen. Wie sieht es denn eigentlich aus Kunden-

sicht aus? Also gibt es bestimmte Maßnahmen, die die GLS Bank in der Hinsicht auch anbietet?

08:33 Alexandra Schwarz

Wir arbeiten hier mit einer Agentur, die heißt dotfly, zusammen. Die ist da ein ziemlich guter Vorreiter und eben mit Eye-Able. Das heißt, wir überwachen durch viele tolle Kollegen in der Abteilung die entsprechende Barriere. Barrierefrei ist es nicht, Armut, also alles geht leider noch nicht ganz, muss ich dazu sagen, aber es sind da ganz viele Kollegen dran, die da täglich Zeit investieren und versuchen, unsere Website so barrierearm wie möglich zu machen. Und es laufen halt immer weitere Möglichkeiten im Hintergrund, was können wir da noch besser machen? Und wir hatten auch überlegt, zum Beispiel eine Person mit einer Sehbehinderung einzustellen, die als Spezialist für Menschen mit Behinderung, die bei uns durchs Online-Banking begleitet. Aber leider sind wir da auf diese Barrieren des entsprechenden Anbieters gestoßen. Wir hätten uns zwar wertvolle Informationen und Tipps gewünscht in der Umsetzung, im gemeinsamen Arbeiten, aber leider kam es noch nicht dazu. Aber wer weiß, was noch nicht ist, kann ja noch werden.

09:35 Ares Abasi

Wie ich am Anfang der Folge bereits sagte, wird schon bald das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz wirksam. Auch da ist die GLS Bank bereits Vorreiter. Vielleicht können wir jetzt noch mal so ein bisschen auf das eingehen, was die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind und was die GLS Bank da jetzt schon bereits umgesetzt hat.

09:51 Alexandra Schwarz

Wir sind durch dieses Tool Eye-Able ganz weit vorne, weil wir uns gedacht haben, na ja, warum warten bis es eine Auflage wird? Warum nicht direkt umsetzen? Die GLS Bank steht für sozial, ökologisch und nachhaltig und das war zu einer Zeit, da war das undenkbar und auch da waren wir ein Vorreiter, so wie wir einfach weiterhin auch ein Vorreiter sein wollen, zum Beispiel für inklusive Teilhabe.

10:14 Ares Abasi

Ja, was sind denn aus deiner Sicht Vorteile für Unternehmen, die Inklusion fördern und offen für Menschen mit Behinderungen sind?

10:21 Alexandra Schwarz

Einmal kann man dadurch auch gut den Fachkräftemangel begegnen. Also es schlummern viele Talente, die ja

ungenutzt bleiben, wenn man diesen Bereich außer Acht lässt. Man darf nicht vergessen, die wenigsten Menschen werden mit einer Behinderung geboren, sondern die erwirbt man im Laufe des Erwerbslebens. Wenn dann diese Menschen keine Anstellung mehr finden, dann bleibt Fachwissen auf der Strecke irgendwann. Und das sehe ich als ganz große Möglichkeit, dass Unternehmen davon partizipieren. Zudem zahlt jedes Unternehmen ab einer bestimmten Größe eine Schwerbehindertenabgabe. Als Beispiel: Wir hatten vor ein paar Jahren eine Schwerbehindertenabgabe von über 100.000 Euro. Jetzt ist es noch mal angepasst worden zum 01.01.24, das heißt, die Sätze haben sich dann erhöht. Und wir haben es aufgrund unserer Arbeit und der Einstellung hier, die sich nach und nach ändert, geschafft, auf knappe 12.000€ Schwerbehindertenabgabe zu kommen. Das heißt, es ist eine finanzielle Angelegenheit, muss man ganz klar sagen. Und wenn man Menschen mit einer Behinderung einstellt, dann gibt es natürlich auch Unterstützung, zum Beispiel vom technischen Dienst, in dem da gewisse Gebühren oder Kosten übernommen werden, wenn etwas behindertengerecht eingerichtet werden muss.

da werden zwar viele Initiativen Teil sein, aber eben auch wir als Initiative Schwerbehinderung.

11:40 Ares Abasi

Wenn wir jetzt noch mal alle Punkte Revue passieren lassen, was ist denn deine Vision einer barrierefreien Bank und welche Herausforderungen muss man da leisten?

11:50 Alexandra Schwarz

Die größte Herausforderung ist das Denken in den Köpfen der Menschen zu verändern. Das ist ganz klar. Und das geht nicht von heute auf morgen. Und wenn ich meine Zukunft malen könnte oder wünschen könnte, dann würde ich mir einfach wünschen, dass das Thema, über das wir gerade sprechen, nie gesondert ein Thema wäre, sondern dass das einfach normal wäre in allen Köpfen. Das würde ich mir wünschen.

12:13 Ares Abasi

Es hört sich auf jeden Fall nach einem spannenden Ausblick an und vor allem auch nach einem sehr wichtigen. Gibt es noch irgendwas, was du ergänzen möchtest?

12:20 Alexandra Schwarz

Vielleicht noch so der Hinweis, mit dem Initiativkreis Schwerbehinderung werden wir auf dem B2B Kongress der GLS Bank einen Workshop halten mit Menschen mit und ohne Behinderung, um das Thema auch für unsere Kunden und unsere Mitglieder noch mal näher zu bringen. Und wir werden auch ein Sommerfest planen und