"ANFANGS HAT MAN MICH MIT SAMTHAND-SCHUHEN ANGEFASST"

Vor über 20 Jahren erkrankte sie an Multipler Sklerose – und machte Karriere: Für **Karen Schallert** (57) war Aufgeben nie eine Option. Die Gründerin von Handicap Unlimited über den Bias gegenüber Menschen mit Behinderung, wie wir ihn loswerden – und Inklusion wirklich leben, anstatt nur darüber zu sprechen.

TEXT: ANGELIKA ZAHN

rau Schallert, wo standen Sie beruflich, als Sie die Diagnose Multiple Sklerose (MS) bekommen haben?

Die erste Diagnose, die zurückgezogen wurde, bekam ich 2000, zeitgleich mit meinem erfolgreichen Bewerbungsgespräch bei McKinsey. Die zweite kam vier Jahre später, kurz bevor ich zur Personalleiterin befördert worden bin.

Wie hat Ihr berufliches Umfeld darauf reagiert?

Zwei Jahre hielt ich die Diagnose geheim. Als ich dann in die Offensive gegangen bin, wurde ich degradiert – von der Personalleiterin zur Referentin. Ein Jahr später kam wieder die Beförderung. Der Geschäftsführer hat sich im Nachhinein für das Vorgehen bei mir entschuldigt.

Wie sind Ihre Kolleg:innen mit Ihnen umgegangen?

Anfangs hat man mich mit Samthandschuhen angefasst. Ständig wollte mir jemand einen Stuhl bringen. Um 17 Uhr fragte mich der Chef, ob ich nicht langsam nach Hause gehen wolle. Ich habe gesagt: "Bitte vergesst die MS! Wenn ich Hilfe brauche, melde ich mich."

Warum sind viele so unsicher, wenn sie auf Menschen mit Behinderung treffen?

Sie haben zu wenig mit ihnen zu 🕨





JOY

TINA DEMETRIADES &

FOTOS: TREDITION, ANJA DORNY, NETFLIX/CHUCK KENNEDY



Karen Schallert coacht seit 2020 Menschen mit körperlicher Behinderung, die Führungskraft werden wollen, und hält Keynotes zum Thema Inklusion. Die Preisträgerin des Impact of Diversity Awards war nach Stationen bei der Deutschen Post und McKinsey viele Jahre lang Personalleiterin bei TGE Marine Gas Engineering.

tun. Ich habe zwei Jahre in den USA gelebt. Dort wird offener über solche Themen geredet.

Und das finden Sie besser?

Ich begrüße es sogar, wenn man mich fragt, warum ich im Rollstuhl sitze. Denn erst im Dialog fangen Menschen an, stärker über das Thema nachzudenken.

Vielen fällt das offenbar schwer.

Ja, weil dann das Thema Behinderung richtig nahe an sie herankommt. Das macht Angst. Wir leben gerne in dieser Mutter-Vater-Kind-Doppelhaushälfte-Bubble.

Wie wollen Menschen mit Behinderung im Job behandelt werden?

Permanentes Kreisen um die Behinderung, das will keiner. Man will als Person wahrgenommen werden, die ihre Arbeit gut macht. Ich empfehle Menschen mit Behinderung, selbst

ihre Guidelines zu kommunizieren – etwa beim ersten Teammeeting: "Das sind die Einschränkungen und so möchte ich, dass man mit mir umgeht."

Dürfen Kolleg:innen fragen, wie es der Person mit der Behinderung geht?

Selbstverständlich darf man das in einer respektvollen und sensiblen Art fragen, solange es aus Interesse und Mitgefühl und nicht nur aus Neugier geschieht. Wenn die Person nicht antworten möchte, wird sie das kommunizieren.

Darf ich Hilfe anbieten?

Würde ich eine Person fragen, ob ich beim Hineinheben des Kinderwagens in den Bus helfen kann? Sicher! Warum fällt es uns so viel schwerer, auf eine Person mit Behinderung zuzugehen? Wir sind alle Menschen – höflich und respektvoll

zu fragen, ob man helfen darf, ist immer ein positiver Akt. Egal, ob die Person die Hilfe letztendlich annehmen kann oder nicht.

Sie waren Personalerin – bevor und nachdem Sie erkrankt sind. Hatten Sie selbst Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung?

Ich habe bis 2017 im HR-Bereich gearbeitet. Und obwohl ich damals schon im Rollstuhl saß, habe ich es ehrlich gesagt vermieden, Menschen mit Behinderung einzustellen. Weil ich mich selbst auch als Belastung gesehen habe. Als Person, die ausfallen kann und Extrawünsche hat. Heute denke ich anders darüber.

Warum?

Der stärkste Wandel im Kopf kam, als ich für den Hildegardis-Verein Mentorin für junge Akademikerinnen mit Behinderung wurde. Da waren Frauen dabei, die mich unglaublich beeindruckten. Da wurde mir bewusst, dass ich ja Ähnliches geschafft hatte.

Wie wird man diesen Bias im Kopf los?

Am einfachsten geht das in der direkten Begegnung mit Menschen mit Behinderung. Die eigenen Denkmuster müssen hinterfragt werden. Trainings an Schulen und Arbeitsplätzen tragen ebenfalls dazu bei. Auch eine realistischere Darstellung in den Medien fördert den Abbau von Vorurteilen.

Vor vier Jahren haben Sie HandicapUnlimited gegründet. Sie helfen Frauen mit Behinderung, die Führungskraft werden wollen.

Ihnen einen Impact zu geben, reizte mich sehr. Oft denken Menschen mit Behinderung, sie müssten das

TINA DEMETRIADES & JOY KRÖGER

FOTO:

TREDITION, ANJA DORNY, NETFLIX/CHUCK KENNEDY

:OTOS:

nehmen, was sie kriegen. Karriere wird völlig ausgeschlossen. Dass das aber gehen kann, dafür bin ich der beste Beweis.

Was macht eine Firma für Menschen mit Behinderung attraktiv?

Wenn schon aus der Stellenanzeige hervorgeht, dass sie gerne eingestellt werden. Und auch das Bildmaterial auf der Website ansprechend ist und nicht nur weiße Menschen zwischen 30 und 40 Jahren ohne Behinderung zu sehen sind. Praktisch ist, wenn es dort eine extra Gesprächspartner:in gibt, an die man sich mit Fragen wenden kann. Dadurch entsteht das Gefühl, willkommen zu sein. Auch flexible Arbeitsmodelle und Homeoffice sind sehr attraktiv.

Welche Stärken bringen Menschen mit Behinderung besonders häufig ein – eben weil sie ein Handicap haben?

Ich bin darauf trainiert, Hindernisse schnell aus dem Weg zu räumen. Auch das Durchlaufen von Krisen ist eine meiner Stärken. Und ich bin

total aufs Wesentliche fokussiert. Denn ich muss meine Energie stark bündeln, damit ich die wichtigsten Dinge erledigt bekomme. Ich denke, das habe ich mit vielen Menschen mit Behinderung gemeinsam.

Wie kann ein Unternehmen Inklusion konkret vorantreiben?

Die Menschen mit Behinderung, die schon in dem Unternehmen arbeiten, fragen, wie man die Situation für sie verbessern kann. Nicht erst eine riesige Inklusionskampagne fahren und dann am Ende doch nichts tun. Menschen mit Behinderung einstellen. Überhaupt reinzukommen, ist die größte Hürde.

Haben Sie Tipps für Arbeitgebende, die nicht sicher sind, ob ein Mensch mit Behinderung für einen bestimmten Job geeignet ist? Erst einmal ein Probearbeitsverhältnis eingehen und es ausprobieren – das wird sogar gefördert. Spezielle Personalvermittlungen wie Adecco helfen bei der Suche nach qualifizierten Kandidat:innen.

"Menschen mit Behinderung sind unkündbar." Dieser Mythos hält sich. Stimmt er auch?

Er hält sich hartnäckig, ist aber Humbug. Wenn sich die eingestellte Person mit Behinderung nicht korrekt verhalten hat, dann geht eine Kündigung durch wie bei allen anderen auch.

Welche Unternehmen sind für Sie Inklusions-Vorbilder?

Zum Beispiel Beiersdorf, Boehringer Ingelheim, die KfW, Generali und die GLS Bank.

Macht Sie Ihre vermeintliche Schwäche, die Behinderung, zu einer besseren Chefin?

Mit dem Fortschreiten meiner Erkrankung, und als dann auch noch mein Mann starb, bin ich viel nahbarer geworden, weil ich Emotionen gezeigt habe. Als ich nicht mehr alles schaffte, merkte ich, wie vielen um mich herum es genauso ging. Dieses Mitfühlen und auch Schwächezulassen machte mich definitiv zu einer besseren Führungskraft.

Drei Dinge, die Karen Schallert inspirieren



Eines meiner Lieblingsbücher zum Thema Inklusion: "Arbeitswelt: Inklusion. Inspiration." Zusammengestellt von Birgit Raab und Astrid Westermann.



Zu meinen Lieblingspodcasts gehört "Equality 365" von Isabel Gebien, weil sie für Gerechtigkeit kämpft und diverse Expert:innen dazu interviewt.



Zwei Filme, die mich inspirieren, sind "The Light We Carry" und "Becoming" von Michelle Obama. Ihre Hoffnung und Resilienz ermutigen mich.