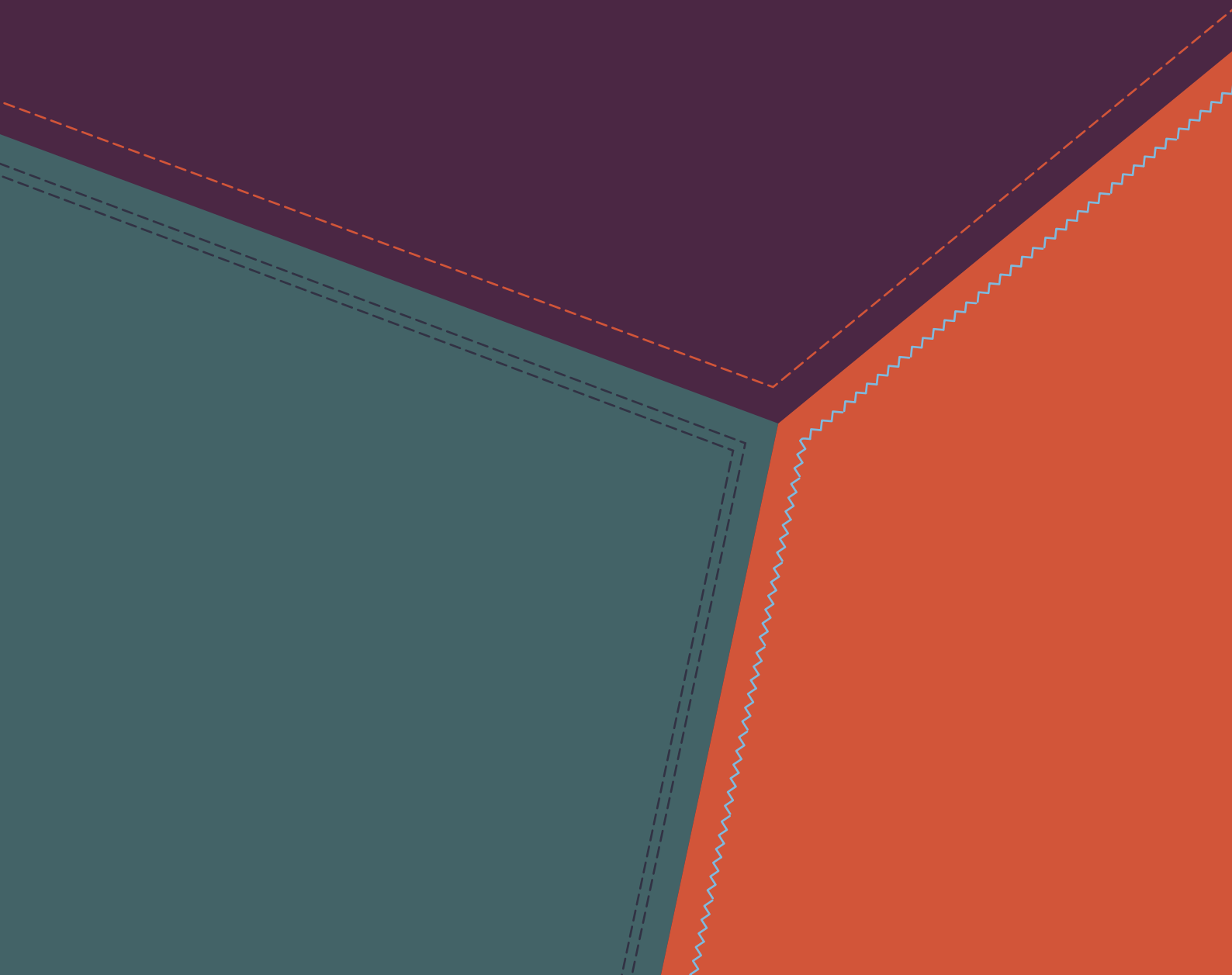


Inklusion in textilen Lieferketten – Kurzleitfaden



Herausgeber:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
T +49 6196 79-0
F +49 6196 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Internationaler Verband
der Naturtextilwirtschaft e. V.

Chemnitzer Straße 229
12621 Berlin

T +49-30-556 160 75
E info@naturtextil.com
I www.naturtextil.de

Bezeichnung Programm / Projekt:

Globalvorhaben Inklusion von Menschen mit
Behinderungen

Autor / Verantwortlich / Redaktion:

Malte Drewes

Alexander Thomas Hauschild
E alex@alexanderhauschild.com
I www.alexanderhauschild.com

Design / Layout:

Atelier Löwentor, Darmstadt
I www.loewentor.de

Fotonachweise / Quellen:

GIZ / Fahad Kaizer (2018): S. 9, 10, 19, 25, 43, 50

GIZ / Luqman Mahoro (2018): S. 54, 65

FLMH (2021): S. 28

GIZ Georgien / Tamar Korakhashvili (2021): S. 5, 21, 30,
41, 58

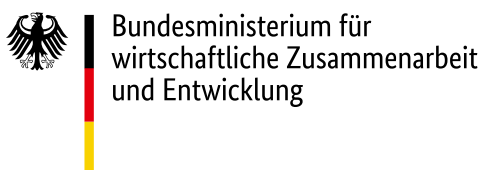
Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Bonn/Berlin, 2022

Durchgeführt von



Im Auftrag des



In Zusammenarbeit mit



INHALT

1. Inklusion als Chance	4
Warum Inklusion?	4
Was ist Inklusion?	5
2. Vielfältige Herausforderungen, vielfältige Lösungsansätze	7
3. (Fehlende) Inklusion am Arbeitsplatz	7
Zahlen, Daten, Fakten	7
Was muss ein inklusiver Arbeitsplatz leisten?	8
4. Herausforderungen in der Textilbranche	9
Fehlende Inklusion in der Lieferkette	9
Allgemeine Zugänglichkeit	9
Inklusion und Personalplanung	10
Inklusive Arbeitsplätze	10
5. Inklusion schrittweise verbessern	11
Geschäftsleitung an Bord holen	11
Risiken analysieren	11
Maßnahmen im eigenen Betrieb umsetzen	11
Situation bei Zulieferbetrieben verbessern	12
Partner für die Umsetzung finden	12
Praxistipp: Buddy-System	13
Checkliste „10 Schritte zur Inklusion“	14
6. Rolle von Siegeln und Standards	15
7. Beratungs- und Unterstützungsangebote	17
Partnerorganisationen	17
Weitere Angebote	18

1. INKLUSION ALS CHANCE

Warum Inklusion?

Inklusion von Menschen mit Behinderungen: Was auf den ersten Blick wie ein Gesundheitsthema wirkt, ist in

Wirklichkeit vor allem auch eine soziale Frage. Inklusion fördern bedeutet, beeinträchtigte Arbeitnehmer:innen mitzunehmen und ihnen eine Perspektive zu geben. Das hat Vorteile für die Betroffenen und für Unternehmen.

Inklusion fördert die Diversität im Unternehmen, bietet neue Chancen und Denkanstöße. Gemischte Teams, bestehend aus Mitarbeiter:innen mit und ohne Behinderungen, steigern die sozialen Kompetenzen der Belegschaft. Darüber hinaus profitieren Unternehmen von Fördergeldern und von einer gesteigerten Reputation.

Inklusion hat Vorteile für die gesamte Wirtschaft. Integration in den ersten Arbeitsmarkt bedeutet auch, dass Menschen mit Behinderungen zur Produktivität und Wertschöpfung beitragen, Steuern zahlen und aufgrund besserer Jobs mehr konsumieren können.

Unternehmen sollten Inklusion als Business Case betrachten. Laut einer Studie der Christoffel Blindenmission ([CBM](#)) mit dem Titel „Die wirtschaftlichen Kosten der Ausgrenzung und Gewinne der Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ werden die Leistungen von Menschen mit Behinderungen von den Kolleg:innen als gleichwertig oder sogar als besser eingeschätzt. Auch die Verbleibquote ist in der Regel höher als bei der restlichen Belegschaft.

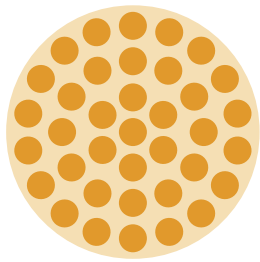
Für die Betroffenen selbst liegen die Vorteile auf der Hand. Neben einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage erfahren Menschen mit Behinderungen in einem inklusiven Arbeitsumfeld Wertschätzung und profitieren von der verbesserten Teilhabe.

Marken- und Handelsunternehmen aus der Textilbranche können das Thema sowohl im eigenen Unternehmen angehen als auch ihre Zulieferer dabei unterstützen, Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Der Kurzleitfaden gibt Orientierung, wie der Einstieg gelingt.

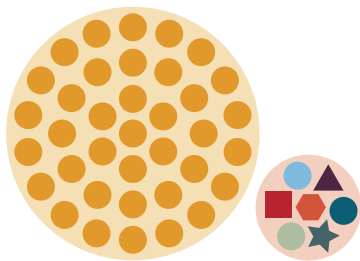
Was ist Inklusion?

Inklusion bedeutet, dass sich die Gesellschaft zur Verschiedenheit von Menschen mit ihren Begabungen und Einschränkungen bekennt, dass sie Barrieren abbaut und Vorurteile beseitigt.

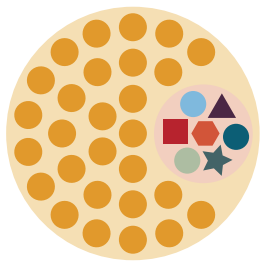
Die folgende Grafik beschreibt den Unterschied zwischen Ausgrenzung, Segregation, Integration und Inklusion – bezogen auf den Arbeitsmarkt. Die grauen Kreise symbolisieren dabei die Mainstream-Gesellschaft, die bunten Objekte stellen Menschen mit Behinderungen dar.



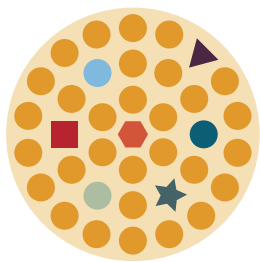
Ausgrenzung liegt vor, wenn Menschen mit Behinderungen direkt oder indirekt am Zugang zum Arbeitsmarkt gehindert werden.



Segregation liegt vor, wenn Arbeit für Menschen mit Behinderungen in separaten Umgebungen stattfindet. Diese Umgebungen sind so gestaltet, dass sie entweder einer bestimmten Behinderung oder verschiedenen Beeinträchtigungen gerecht werden. In beiden Fällen werden bei diesem Konzept Menschen mit Behinderungen isoliert und vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Ein Beispiel für eine solche Segregation sind Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.



Integration ist eine Form der Aufnahme von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt. Dabei müssen sich Menschen mit Behinderungen an die standardisierten Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes, wie zum Beispiel nicht-zugängliche Büroräume und nicht sensibilisierte Kolleg:innen anpassen.



Inklusion ist ein Prozess der systemischen Reform und Veränderung von z. B. Beschäftigungsformen, Strukturen und Strategien in der Arbeitswelt sowie dem Leben in der Gemeinschaft. Das Ziel: allen Menschen mit Behinderung ein gleichberechtigtes und partizipatives Leben und Umfeld bieten, das ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Präferenzen entspricht.



2. VIELFÄLTIGE HERAUSFORDERUNGEN, VIELFÄLTIGE LÖSUNGSANSÄTZE

Menschen mit Beeinträchtigung des Hörens, Sehens oder der Motorik sind mit sehr unterschiedlichen Barrieren konfrontiert. Eine Person im Rollstuhl benötigt eine Rampe und einen Arbeitsplatz, der das Ausüben der Tätigkeit im Sitzen erlaubt. Eine Mitarbeiterin mit Sehbehinderung wiederum profitiert von Schildern in Blindenschrift oder geriffelten Bodenplatten, um in der Textilfabrik sicher von A nach B zu kommen. Kurz gesagt: Menschen mit Behinderungen sind keine homogene Gruppe. Es gibt nicht die eine One-size-fits-all Lösung, um den Arbeitsplatz inklusiv zu gestalten. So vielfältig die Herausforderungen, so vielfältig müssen auch die Lösungsansätze sein.

3. (FEHLENDE) INKLUSION AM ARBEITSPLATZ

Zahlen, Daten, Fakten

Laut Schätzungen von WHO und Weltbank haben 15 Prozent der Weltbevölkerung eine Behinderung, 80 Prozent davon sind im erwerbfähigen Alter. Frauen sind weltweit stärker betroffen. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen ist höher als die von Menschen ohne Behinderung. Diejenigen, die einen Job haben, arbeiten nach einer [Darstellung des European Disability Forum](#) oftmals unter prekären Bedingungen und sind häufiger von Armut betroffen. Armut und Behinderung bedingen sich oft gegenseitig. Vor allem in Niedriglohnländern sind die Bildungschancen für Menschen mit Behinderungen geringer. Damit einher geht eine Benachteiligung am Arbeitsmarkt. Unzureichende Hygiene, einseitige Ernährung und schlechte Gesundheitsversorgung wiederum wirken sich negativ auf den Gesundheitszustand aus. Zulieferer dabei unterstützen, Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Der Kurzleitfaden gibt Orientierung, wie der Einstieg gelingt.

Was muss ein inklusiver Arbeitsplatz leisten?

Eine gesicherte Arbeit im ersten Arbeitsmarkt bietet Menschen mit Behinderungen eine Chance auf ein Leben ohne Armut. Inklusion ist der Schlüssel zum Erfolg, um den Teufelskreis von Armut und Behinderung zu durchbrechen. Inklusion am Arbeitsplatz bedeutet, Vielfalt zu berücksichtigen und Barrieren abzubauen. Teilhabe wird ermöglicht,

Leistungen können auf dem Arbeitsmarkt eingebracht werden. Das Ziel sollte es sein, dass alle Arbeitnehmer:innen am gleichen Arbeitsmarkt teilnehmen und die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden.

Die Grafik unten zeigt, dass eine Behinderung nicht ausschließlich Teil eines Menschen ist, sondern von der Umwelt bedingt wird. Ein Mensch, der einen Rollstuhl nutzt, wird zum Beispiel durch eine Treppe behindert, da diese nicht zugänglich ist. Wird die Treppe mit einer Rampe ergänzt, erfährt der Menschen keine Behinderung mehr.



4. HERAUSFORDERUNGEN IN DER TEXTILBRANCHE

Fehlende Inklusion in der Lieferkette

Europäische Marken beziehen häufig Waren von Lieferbetrieben aus Niedriglohnländern. Die Textilproduktion in den teils weit verzweigten Lieferketten ist dabei mit vielen sozialen und ökologischen Risiken verbunden. Fehlende Inklusion in der Textilbranche kann besonders gravierende Folgen haben, da sie sich zusätzlich negativ auf die ohnehin schon prekär Beschäftigten Arbeitnehmer:innen in der Textilproduktion auswirkt. Ob kleine, mittelständische oder große Unternehmen und Zulieferer: Sie alle sollten ein besonderes Augenmerk auf das Thema Inklusion richten, sowohl in Deutschland als auch in den Produktionsländern weltweit.

In der Praxis sind die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsplatz häufig nicht gegeben. In der Regel müssen sich Menschen mit Behinderungen den Gegebenheiten anpassen und integrieren. Das gilt häufig auch für Deutschland. Daher sollte man auch hier die gesetzlichen Rahmenbedingungen (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Sozialgesetzbuch) im Blick haben.

Allgemeine Zugänglichkeit

Ein inklusiver Arbeitsgeber versucht, alle Arbeitsbereiche für alle Menschen zugänglich zu machen. Das bedeutet: physische und kommunikative Barrieren und Vorurteile werden verringert bzw. beseitigt. Von dieser Verbesserung der allgemeinen Zugänglichkeit profitieren dabei alle Menschen, nicht nur Menschen mit Behinderungen.

Arbeitsplätze von Mitarbeitenden mit Behinderungen werden außerdem durch angemessene Vorkehrungen ergänzt. Diese dienen dazu, Menschen mit Behinderungen eine effiziente Nutzung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Es kann sich dabei z. B. um verstellbare Möbel, Computer Screen-Reader oder flexiblere Arbeitszeiten handeln. Die Beispiele zeigen, dass manchmal bereits kleine Veränderungen eine große Wirkung haben können.

Inklusion und Personal- planung

Inklusion im Unternehmen muss schon ab dem Bewerbungsprozess mitgedacht wird. Werden Menschen mit Behinderungen beim Recruiting berücksichtigt? Ist die Personalabteilung für das Thema Behinderung sensibilisiert? Sind

Arbeitsplätze so gestaltet, dass die Jobs auch durch beeinträchtigte Arbeitnehmer:innen ausgeübt werden können?

Der Leitfaden „Umsetzung“ bietet praktische Tipps und Checklisten, wie da Thema im Unternehmen und bei Zulieferbetrieben angegangen werden kann.

Inklusive Arbeitsplätze

Auch beim Thema Arbeitsschutz und -sicherheit zeigt sich, wie vielfältig die Risiken, d. h. die negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, sind. Wird bei der persönlichen Schutzausrüstung (PPE) darauf geachtet, dass sie den

Bedarfen der Menschen mit Behinderungen gerecht wird? Sind die Fluchtwege im Brandfall auch für Arbeitnehmer:innen mit körperlichen Beeinträchtigungen zugänglich? Sind Warnhinweise für Menschen mit Hörbehinderungen oder Sehbehinderung erkenntlich?

In der Textilproduktion sind die Arbeitsplätze häufig (noch) nicht inklusiv gestaltet. Das zeigt unter anderem der gängige Ansatz der Bezahlung nach Stückpreis. Wenn der Arbeitsplatz nicht auf die speziellen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet ist, wirkt sich dies direkt auf den oftmals ohnehin schon sehr geringen Lohn aus. Der Grund? Menschen mit Behinderungen können oft nicht im gleichen Tempo produzieren, die Ansprüche nicht erfüllen und werden so diskriminiert. Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zeigt sich darüber hinaus an vielen anderen Stellen. Werden die Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen fair behandelt? Werden sie am Arbeitsplatz aufgrund von Vorurteilen stigmatisiert? Werden sie finanziell schlechter gestellt? Haben sie den gleichen Zugang zu Fortbildungen?

Insgesamt können eine Vielzahl von strukturellen, physischen oder kulturellen Barrieren den Zugang zum Arbeitsplatz verhindern oder erschweren. Hier gilt es, einen pragmatischen Ansatz zu finden, wie Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen und bei Zulieferern inklusiver gestaltet werden können.

5. INKLUSION SCHRITT-WEISE VERBESSERN

Geschäftsleitung an Bord holen

Die Bandbreite der Maßnahmen, die im Bereich Inklusion umgesetzt werden können, ist groß. Ein entscheidender erster Schritt: Ein klares Bekenntnis der Geschäftsleitung („tone from the top“). Es ist ein wichtiges Signal gegenüber der Belegschaft, Zulieferbetrieben und Kund:innen, wenn sich das Unternehmen zu Inklusion bekennt und die Bedeutung des Themas offen und proaktiv kommuniziert.

Risiken analysieren

Um Verbesserungen erzielen zu können, müssen zunächst die Herausforderungen fehlender Inklusion verstanden werden. In eine solche Bestandsaufnahme zur Analyse der Risiken für die Betroffenen sollte die Situation im eigenen Betrieb und bei den Lieferanten betrachtet werden. Haben körperlich beeinträchtigte Arbeitnehmer:innen Zugang zur Fabrik? Werden sie gleichbehandelt? Gibt es Probleme im Produktionsland aufgrund nicht-barrierefreier Infrastruktur? Wie sehen die Fabriken aus? Können die Arbeitsplätze erreicht werden oder befinden sich diese in den oberen Etagen und Aufzüge sind nicht vorhanden?

Maßnahmen im eigenen Betrieb umsetzen

Zu Beginn stehen also Fragen, wie die Risiken, also die negativen Auswirkungen auf die Rechte der Betroffenen, gemanagt werden. Der Leitfaden „Umsetzung“ enthält eine Checkliste mit konkreten Maßnahmen und Beispiele für mögliche Risiken. Es lohnt sich, hier Informationen zu sammeln, das Gespräch mit den Zulieferbetrieben zu suchen und sich dem Thema so Schritt für Schritt zu nähern. Bei der Umsetzung kann ein zweigleisiger Ansatz („twin track approach“) gewählt werden. Einerseits das Verständnis für die Einschränkungen bei der gesamten Belegschaft schärfen und andererseits gezielte personalisierte Maßnahmen für die Betroffenen umsetzen. Das Thema sollte strategisch angegangen und in die Unternehmensprozesse integriert werden. Es bietet sich an, eine verantwortliche

Person im Unternehmen zu benennen, die sich dem Thema in der Zusammenarbeit mit den Zulieferbetrieben annimmt. Die Frage nach dem Vorhandensein bzw. der Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen bei Zulieferbetrieben kann auch in die Einkaufsprozesse integriert werden. Das Thema kann als Kriterium bei der Auswahl neuer Lieferanten zu Grunde gelegt werden. Bei bestehenden Vertragspartnern kann geprüft werden, ob das Thema bereits abgedeckt wird. Dies geschieht beispielsweise über Standards und Siegel, Besuche vor Ort oder Lieferanten-Selbstauskünfte. Wichtig ist, klare Verantwortlichkeiten festzulegen und die gesamte Mitarbeiterschaft mitzunehmen.

Situation bei Zulieferbetrieben verbessern

Um Verbesserungen für die Betroffenen in den Produktionsländern erzielen zu können, ist es wichtig, die Erwartungen an die Zulieferbetriebe klar zu kommunizieren: Bekenntnis zu Inklusion und zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Nicht-Diskriminierung

sowie Zugänglichkeit zum Arbeitsplatz und Umsetzung inklusive Maßnahmen. Dabei können auch kleinen Brands und Händler das Gespräch mit ihren Lieferanten suchen und gemeinsam Ideen entwickeln, wie die Umsetzung gelingen kann. Inklusion ist Armutsminderung!

Jedes Unternehmen sollte sich selbst die Frage stellen, welche Form der Unterstützung es anbieten kann, um Inklusion zu fördern. Wenn ein Zulieferbetrieb bereit ist, Menschen mit Behinderungen in seine Fabrik aufzunehmen oder Arbeitsplätze inklusiver zu gestalten, ist dies zunächst häufig mit Investitionen verbunden. Es müssen physische Barrieren reduziert werden. Ein Ansatz kann etwa sein, ein eigenes Band für Menschen mit Behinderungen aufzubauen, sodass sie in ihrem Tempo produzieren können. Gleichzeitig müssen Vorurteile überwunden werden. All dies braucht Zeit, Know-How und finanzielle Mittel. Für die Umsetzung bestimmter Maßnahmen stehen Fördermittel zur Verfügung.

Partner für die Umsetzung finden

Unternehmen können versuchen, gute Partner vor Ort zu finden und sie an der Umsetzung von Trainings beteiligen. Ansprechpartner sind beispielsweise Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit

Behinderungen oder lokale NGOs. Auch eine Kooperation mit Mitgliedsinitiativen sollte geprüft werden.

PRAXISTIPP: BUDDY-SYSTEM

Mitarbeiter:innen kann der Einstieg in ein Unternehmen durch ein Buddy-System vereinfacht werden. Ein Buddy ist ein:e Mitarbeiter:in, die mit ihren Fähigkeiten und Kenntnissen der anderen Person helfen kann. Für Mitarbeitende mit Behinderungen kann ein „Buddy“ einen echten Unterschied machen, wenn sie z. B. wissen wollen, wo sich bestimmte Räume oder Gebäude befinden, oder wenn sie nicht wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden können. Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen sind in der Lage, Unternehmen bei der Einrichtung eines Buddy-Systems beratend zur Seite zu stehen. In Deutschland stellt die Organisation Sozialhelden*innen entsprechende Dienstleitungen zur Verfügung. Zudem können finanzielle Unterstützung oder längerfristige Lieferverträge Anreize bieten, um Veränderungsprozesse beim Zulieferbetrieb anzustoßen.

CHECKLISTE

„10 SCHRITTE ZUR INKLUSION“

1. Thema im Management/Geschäftsführung diskutieren
2. Partner (NGO, Selbstvertretungsorganisation, etc.) für die Umsetzung identifizieren
3. Verantwortliche Person im Unternehmen benennen
4. Kickoff Meeting mit Partnerorganisation organisieren
5. Menschen mit Behinderungen einstellen
6. Eigene Mitarbeiter:innen zu Inklusion sensibilisieren/schulen
7. Risiken zu fehlender Inklusion bei Zulieferbetrieben ermitteln
8. Thema mit Lieferanten aufnehmen
9. Lieferanten unterstützen (Partner finden, Trainings durchführen, etc.)
10. Feedback/Beschwerden ermöglichen und Prozess kontinuierlich verbessern

6. ROLLE VON SIEGELN UND STANDARDS

Viele Unternehmen nutzen Siegel und Standards, um die Umsetzung von Umwelt- und Sozialstandards bei Zulieferbetrieben zu managen. Hierauf lässt sich auch beim Thema Inklusion aufsetzen. Siegel und Standards sind eine gute Informationsquelle. Sie bieten einen Einblick in die Arbeitsbedingungen vor Ort.

Beim Thema Inklusion ist allerdings kritisch zu prüfen, inwiefern die vorhandenen Standards und Siegel bereits Antworten liefern. Ist es im Scope des jeweiligen Audits, ob Inklusionsmaßnahmen umgesetzt werden? Werden mögliche Barrieren erfasst, die den Zugang zur Fabrik erschweren oder verhindern? Können Rückschlüsse über diskriminierendes, vorurteilsbehaftetes Verhalten aus den Berichten abgeleitet werden?

All dies sind wichtige Fragen, die genau unter die Lupe genommen werden sollten. Wenn das Thema vom jeweiligen Standard (noch) nicht aufgegriffen wurde, kann sich das Unternehmen auch an die jeweilige standardgebende Organisation wenden und dafür einsetzen, dass das Thema bei einer Überarbeitung des Standards mitgedacht wird.



7. BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Partner- organisationen

Bündnis für nachhaltige Textilien

Das deutsche Bündnis für nachhaltige Textilien (Textilbündnis) ist eine Multi-Akteurs-Partnerschaft mit rund 135 Mitgliedern aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und Standardorganisationen. Das Bündnis fördert Austausch und Dialog, stellt Handlungsleitfäden zur Verfügung und fördert die Umsetzung von Projekten entlang globaler Textil-Lieferketten zur Verbesserung von Umwelt- und Sozialstandards in Produktionsländern.

Kontakt: www.textilbuendnis.com

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Globalvorhaben Inklusion

Das vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) beauftragte Globalvorhaben „Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ fördert die systematische Umsetzung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Partnerländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Im Textilsektor werden Unternehmen entlang der Lieferkette darin unterstützt, die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen diskriminierungsfrei zu fördern.

Kontakt: www.giz.de/de/weltweit/79276.html

Internationaler Verband der Naturtextilwirtschaft e. V.

Der Internationale Verband der Naturtextilwirtschaft (IVN) ist ein Zusammenschluss von über 100 Unternehmen aus allen Bereichen der Leder- und Textilwirtschaft. Der Branchenverband fördert Vernetzung und berät Unternehmen zur Umsetzung von Inklusionsprojekten in globalen Textil-Lieferketten. Außerdem tritt der IVN selbst als Standardgeber auf und bietet mit dem NATURTEXTIL BEST eine Nachhaltigkeitszertifizierung.

Kontakt: <https://naturtextil.de>

Weitere Angebote

Arbeitsagentur

Beratung von Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Kontakt: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen

Disabled Peoples' International (DPI)

DPI ist ein Dachverband von Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen. Die Webseite bietet Kontakte zu nationalen Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderung vorhanden.

Kontakt: www.disabledpeoplesinternational.org

Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte

Kostenlose Beratung zum Thema unternehmerische Sorgfaltspflicht von der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung.

Kontakt: <https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte>

Inklusion gelingt

Informationsportal der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Kontakt: www.inklusion-gelingt.de

Integrationsämter

Diese Webseite bietet eine nach Bundesland geordnete Übersicht über die deutschen Integrationsämter.

Kontakt: www.integrationsaemter.de/kontakt/89c7/index.html

Integrationsfachdienste

Diese Website bietet eine nach Bundesland geordnete Übersicht über die deutschen Integrationsfachdienste.

Kontakt: www.integrationsaemter.de/ifd/88c51/index.html

International Disability Alliance

Die International Disability Alliance (IDA) ist ein Verbund von 14 globalen und regionalen Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen.

Kontakt: www.internationaldisabilityalliance.org

Sozialheld*innen

Verein von Menschen mit und ohne Behinderungen, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, Menschen, Institutionen und Unternehmen zu den Themen Behinderung, Barrierefreiheit und Inklusion zu sensibilisieren.

Kontakt: <https://sozialhelden.de>

Leitfaden in der Langversion

Den Leitfaden finden Sie auch als lange Version unter:

<https://www.textilbuendnis.com/leitfaden-inklusion/>

Der ausführliche Leitfaden zeigt im Rahmen von Modulen auf, was bei Inklusion zu beachten ist und wie das Thema in die Managementprozesse integriert werden kann. Dabei gibt Modul 1 Empfehlungen für Marken- und Handelsunternehmen, Modul 2 bietet Tipps für Zulieferbetriebe.