



# Eine empirisch basierte Analyse der aktuellen Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und der damit verbundenen Herausforderungen und Unsicherheiten

Erarbeitet im Rahmen des Forschungsprojekts **iDESkmu** - inklusive Dokumentenmanagementsysteme und Enterprise Content Managementsysteme in kleinen und mittleren Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden der Selbsthilfe

Gefördert durch den Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Projekträger: Der Blinden- und Sehbehindertenverein Hamburg e.V. (BSVH)

Projektpartner: HAVI Solutions GmbH & Co. KG sowie die Universität Siegen (Lehrstuhl Wirtschaftsinformatik und Neue Medien und Junior-Professur Wirtschaftsinformatik/IT für die alternde Gesellschaft)

Verfasserin: Universität Siegen (Lehrstuhl Wirtschaftsinformatik und Neue Medien und Junior-Professur Wirtschaftsinformatik/IT für die alternde Gesellschaft)



---

**Blinden- und Sehbehindertenverein Hamburg e.V.**

Louis-Braille-Center, Holsteinischer Kamp 26, 22081 Hamburg

Tel.: +49 175 81 66 545, Fax: +49 40 209 404 30, E-Mail: [info@projekt-ideskmu.de](mailto:info@projekt-ideskmu.de)



## Inhalt

Eine empirisch basierte Analyse der aktuellen Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und der damit verbundenen Herausforderungen und Unsicherheiten .....	3
Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen .....	4
Vergleichbare Kompetenz wie bei Menschen ohne Behinderungen .....	5
Besondere Fähigkeiten und Kenntnisse von Menschen mit Behinderungen.....	6
Förderung sozialer Kompetenzen .....	6
Einwerbung öffentlicher Mittel .....	7
Herausforderungen und Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.....	8
Umfang der Bemühungen um die Beschäftigung und Bindung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz .....	9
Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit und Produktivität von Menschen mit Behinderungen .....	11
Mangel an Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen .....	12
Unternehmen denken, bereits genug für die soziale Eingliederung zu tun.....	13
Literaturverzeichnis .....	15

## Eine empirisch basierte Analyse der aktuellen Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und der damit verbundenen Herausforderungen und Unsicherheiten

In den letzten Jahren hat es zahlreiche Initiativen gegeben, um Unternehmen zu motivieren, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Sie wurden vor allem von Rehabilitationsfachleuten, deren Aufgabe es ist, die Beschäftigung und Bindung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, und von gemeinnützigen Organisationen ins Leben gerufen, die sich dafür einsetzen, dass dieser Teil der Gesellschaft, der bis vor kurzem noch weitgehend ausgeschlossen war, Zugang zu Dienstleistungen und Rechten wie dem grundlegenden Menschenrecht auf Beschäftigung erhält (Lindsay *et al.*, 2018).

Eines der Hauptargumente, das in Berichten und Maßnahmen zu Gunsten von Menschen mit Behinderung angeführt wird, ist, dass eine bestimmte Beeinträchtigung nicht notwendigerweise verhindert, dass eine Person für einen bestimmten beruflichen Bereich gut geeignet ist. Im Gegenteil, für einige geschäftliche Anforderungen kann eine Person mit einer bestimmten Beeinträchtigung sogar von Vorteil sein, z. B. wenn sich ein Produkt an Menschen mit dieser speziellen Beeinträchtigung richtet. Außerdem hat sich gezeigt, dass Menschen mit Behinderung äußerst kreativ und innovativ sind, weil sie nach Möglichkeiten suchen, ihre Behinderung zu umgehen (Vashishth and Jhamb, 2021). Weitere Argumente sind

- die Diversität und die Tatsache, dass eine vielfältige Perspektive bei der Lösung eines bestimmten Problems hilfreich sein kann
- die Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen besonders motiviert sein können und sich beweisen wollen, was sich positiv auf die Produktivitätsraten auswirkt
- die Möglichkeit einer höheren Bindung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen an das Unternehmen, da sie mit ihrer Arbeit zufriedener sind und ein höheres Maß an Treue und Loyalität zeigen
- die Vorteile in Bezug auf das Ansehen des Unternehmens, die über die Medien und die Beziehungen zur Gemeinschaft erforscht werden können und
- die potenziellen finanziellen Vorteile, die ein Unternehmen durch die Beschäftigung von Menschen aus dieser Zielgruppe erzielen kann (Unger, 2002; Papakonstantinou, 2018; Vashishth and Jhamb, 2021).

Dennoch haben frühere und aktuelle Studien gezeigt, dass es noch einige Barrieren zu überwinden gibt. Einige davon hängen mit der Schwere der Beeinträchtigung zusammen. Einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben mehr Bedenken gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit geistigen, emotionalen oder kommunikativen Behinderungen, insbesondere im Hinblick auf ihre sozialen Fähigkeiten und ihre Anpassungsfähigkeit an das Arbeitsumfeld (Unger, 2002). Darüber hinaus haben einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Bedenken geäußert in Bezug auf die Kosten für die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen; die Art und Weise, wie mit den besonderen Bedürfnissen dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umzugehen ist; die Unmöglichkeit, eine Arbeitnehmerin/einen Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung aufgrund schlechter Leistungen zu disziplinieren oder zu entlassen; die Unmöglichkeit, ordnungsgemäß zu beurteilen, ob die Person für die Stelle geeignet ist, da sie nicht nach den Beeinträchtigungen von Bewerberinnen und Bewerbern fragen können; den zusätzlichen Zeitaufwand, der von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangt wird, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung zu unterstützen; die potenziellen zusätzlichen Kosten aufgrund höherer Krankenversicherungs- oder Arbeitnehmerentschädigungsprämien; und die Einstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Person mit einer Beeinträchtigung (Kaye, Jans and Jones, 2011; Papakonstantinou and Papadopoulos, 2020). Zudem haben einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geäußert, dass sie nur selten Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen erhalten und dass sich Menschen mit Behinderungen in Vorstellungsgesprächen oft nicht gut präsentieren (Kaye, Jans and Jones, 2011).

In IDESkmu haben wir das Thema mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer empirischen Studien (8 Experteninterviews mit Unternehmen, Entwickelnden und Menschen mit Behinderung, 2 Workshops sowie aus einer über 1,5 Jahren zweiwöchentlich stattfindenden Expertenrunde) untersucht und haben sehr ähnliche Gründe sowohl für als auch gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gefunden. Im Folgenden fassen wir unsere Ergebnisse zusammen und illustrieren sie mit Zitaten unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer, deren Identität durch die Verwendung von Pseudonymen und der Entfernung aller Informationen, die zu ihrer Identifizierung beitragen könnten, verschleiert wird.

## Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Nach einer ausführlichen Analyse unserer empirischen Daten haben sich vier Themen herauskristallisiert, die für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sprechen, nämlich:

- vergleichbare produktive Fähigkeiten wie bei Menschen ohne Behinderungen



- besondere Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen
- Förderung sozialer Kompetenzen am Arbeitsplatz
- Erhalt öffentlicher Fördermittel

Im Folgenden wird jedes dieser Themen näher erläutert und illustriert.

### **Vergleichbare Kompetenz wie bei Menschen ohne Behinderungen**

Viele unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben argumentiert, dass es keinen Grund für die Menschen gibt, zu glauben, dass Menschen mit Behinderungen weniger produktiv wären als Menschen ohne Behinderungen, wenn sie für eine Tätigkeit eingestellt werden, die in ihren Kompetenzbereich fällt und die nicht den Einsatz von Fähigkeiten erfordert, die sie aufgrund ihrer Behinderung nicht besitzen. Manuel, ein Geschäftsführer, hat sich in seinem Interview zu diesem Thema geäußert:

Deswegen sage ich: Okay, im Innendienst kann ich mir das vorstellen, [...] wenn ich weniger sehe, höre ich vielleicht besser zu oder kann besser transferieren und ich glaube am Ende des Tages, ein Sehbehinderter und ein Nicht-Sehbehindert bei mir in der Abteilung, die arbeiten gleich viel.

In der Tat gibt es in der Literatur Hinweise darauf, dass die Leistung von Menschen mit und ohne Behinderungen sehr ähnlich sein kann (Papakonstantinou, 2018) und manchmal von Menschen mit Behinderungen sogar noch besser ist (Vashishth and Jhamb, 2021).

Ein weiterer Kommentar von Timo, Vertriebsmitarbeiter bei der Firma E, geht sogar noch weiter und beschreibt, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Zusammenspiel mit Menschen ohne Behinderung die Arbeitsleistung des gesamten Unternehmens erhöhen könnte:

Also ich glaube, das wird sich langfristig positiv entwickeln. Weil ich könnte mir vorstellen, dass das doch mal ein anderes Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt. Weil man einfach vielleicht mehr sich gegenseitig helfen muss. Muss / kann / darf, wie auch immer.

Ich könnte mir schon vorstellen, dass dadurch die, wenn zum Beispiel eine Abteilung denkt, dass die dann alle n' stückweit näher zusammenrücken, weil man sich da irgendwie gegenseitig hilft und ich könnte mir vorstellen, dass das einfach einen positiven Effekt hat auf das Gesamtklima, was dann irgendwann zu einer besseren Arbeitsleistung usw. führt, also ich schätze für, wahrscheinlich sogar gesamttechnisch, für das Unternehmen.

## **Besondere Fähigkeiten und Kenntnisse von Menschen mit Behinderungen**

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben auch erwähnt, dass Menschen mit Behinderungen über besondere Fähigkeiten verfügen könnten, die für ihr Unternehmen von Bedeutung sein können, in Übereinstimmung mit einigen Erkenntnissen und Argumenten aus der Literatur (Vashishth and Jhamb, 2021). Dieter, einer unserer sehbehinderten Teilnehmer, über das Lesen von Text und unterschiedlichen Schriftarten:

Ich habe ja ein ganz gutes visuelles Gedächtnis durch meine Sehbehinderung und rutsche einfach mal eben kurz die Zeilen entlang und habe dann, genauso wie ein gut sehender Mensch, mal eben erfasst, was da steht.

Nichtsdestotrotz war das Fachwissen in Bezug auf Barrierefreiheit und Inklusion eines der am häufigsten erwähnten Themen, nämlich das Fachwissen, das Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Barrierefreiheit und Inklusion haben. Manuel, der oben erwähnte Geschäftsführer, kommentierte, wie interessant es für das Unternehmen sein kann, eine Person mit diesem Fachwissen im Unternehmen zu haben:

Mit Sicherheit stark [ist das Fachwissen über Barrierefreiheit bei Menschen mit Behinderung]. Also da ich wie gesagt bis dato noch gar keine Berührung damit hatte, war es natürlich charmant, dass wir eine Bewerberin haben, wo wir wussten, die kümmert sich um das Thema Integration oder Inklusion, weil wir damit eben haben: Ok, dann haben wir ja gleich schon unsere Inklusionsbeauftragte hier, die uns helfen kann, uns aneinander zu gewöhnen, die beiden Seiten.

## **Förderung sozialer Kompetenzen**

Im Zusammenhang mit den Vorteilen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darauf hingewiesen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz dazu beitragen kann, die sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Allgemeinen zu fördern. Timo, ein DMS-Vertriebsmitarbeiter, der die Hauptanlaufstelle für Interessierte (Kunden und Kollegen) ist, beschreibt das Problem deutlich:

Aber dann nach einer gewissen Zeit ist das sicherlich vorteilhaft. Also einfach um, das was ich vorhin schon ein paar Mal angeschnitten habe, um die einfach, das kennenzulernen, wie das ist, wie sich der andere fühlt, was die für Gedanken haben, wie der Alltag aussieht. Also solche Dinge, die einfach den Horizont dann ein ganzes Stück erweitern. Also auf jeden Fall hätte das einen positiven Effekt auf alle Mitarbeiter, die drum rum arbeiten und sicherlich auch auf den Menschen selbst, der vielleicht aus der Vergangenheit n' Stück weit



das Gefühl hat ausgegrenzt zu werden und da könnte ich mir vorstellen, dass das im Grunde für alle Seiten einen positiven Effekt hat.

Manuel argumentiert in seinem Interview in eine ähnliche Richtung, wie er weiter ausführt:

Ansonsten glaube ich, würde das vielen Personen einfach schon was Gutes tun, also dem Mitarbeiter, den heutigen Mitarbeiter voranbringen. Ich glaube schon, dass das gut tut, zwischendurch mal zu sehen, es gibt doch noch andere wichtige Themen im Leben. Und eigene Gesundheit und, und, und, als nur beruflich, schneller, weiter, höher. Also da würde ich mir einfach in der Sozialkompetenz unserer Mitarbeiter tatsächlich was erhoffen. Das wäre auch für mich der Antrieb, warum ich das vielleicht machen würde.

### **Einwerbung öffentlicher Mittel**

Nicht zuletzt kann ein Grund für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen die Einwerbung öffentlicher Mittel für die Entwicklung eines barrierefreien Arbeitsplatzes und auch als Anreiz für die Integration von Menschen mit Behinderungen sein. Dieter, der oben vorgestellt wurde, hat dies in seinem Interview näher beleuchtet:

Also bei Arbeitgeber A hat meine Behinderung insofern da was damit zu tun gehabt, weil die Firma durch mich mehr Fördermittel bekommen hat. Und bei einem vorherigen Arbeitgeber hatte es, glaube ich, damit zu tun, dass die wirklich ... nee, stimmt nicht. Die haben anfangs auch Fördermittel für mich bekommen. Das ist halt so in Deutschland. Wer aus der Arbeitslosigkeit heraus als Schwerbehinderter eingestellt wird, der ist erst einmal sehr billig für Firmen.

Dennoch war es überraschend, zu erfahren, dass viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese Anreize gar nicht kennen, was einen gewissen Mangel an Wissen über die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufdeckt, auf den auch in der Literatur bereits hingewiesen wurde. Tobias, ein Kleinstunternehmer, der ein Start-up-Unternehmen für Softwareentwicklung besitzt, zeigt dies deutlich, indem er sagt:

Das weiß ich nicht [ob es Förderung von der Regierung oder Staat gibt]. Es gibt ja generell die Förderung, wenn ich jemand einstelle, der langzeitarbeitslos ist oder so. Aber jetzt konkret für Sehbehinderte oder andere Behinderte ... wird es vermutlich auch geben, aber da kenne ich mich zu wenig mit aus. Ich würde mich wundern, wenn es das nicht gibt.

Hans, der Inhaber eines DMS-Entwicklungsunternehmens, bestätigt diesen Eindruck, als er gefragt wurde, ob er Fördermittel für die Entwicklung eines barrierefreien



Arbeitsplatzes erhalten könne, damit er bereit sei, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Er sagt:

Da müssten wir, müssten wir uns dann informieren. Würden wir dann auch tun. Wenn wir also feststellen, da ist jemand, der braucht diese Hilfsmittel, dann gehen natürlich die ganzen Recherchen los, wird erstmal derjenige auch selber gefragt: Was wird denn benötigt? Was müssen wir anschaffen? In der Regel nehme ich an, dass Menschen sich mit ihrer Einschränkung schon länger auseinandersetzen, von daher sehr gut informiert sind, was sie für Hilfsmittel benötigen und wo man vielleicht auch Unterstützung kriegt, wo man die beschaffen kann, welche Beihilfen es ansonsten gibt. Das wäre natürlich erstmal dran, ansonsten müssten wir uns dann entsprechend informieren.

Diese Ergebnisse zeigen die Relevanz von Projekten wie iDESkmu, das darauf abzielt, die Menschen für die Bedeutung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren und sie über die Vorteile einer solchen Beschäftigung zu informieren. Es freut uns, wenn dieser kurze Bericht Menschen dazu motiviert, nach Möglichkeiten zu suchen und mit den relevanten Beteiligten in Kontakt zu treten, die sich mit dem Thema befassen und immer bereit sind, bei der Suche nach den entsprechenden Informationen zu helfen.

## Herausforderungen und Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Natürlich gibt es Herausforderungen und Unsicherheiten zu überwinden, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geht. Die meisten von ihnen werden immer wieder mit einer gewissen Unkenntnis der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und die Vorteile ihrer Beschäftigung in Verbindung gebracht. Die vorläufigen Ergebnisse unserer empirischen Studie lassen sich thematisch in vier Bereiche gliedern:

- der Aufwand, um Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zu beschäftigen und zu halten
- die Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit und Produktivität von Menschen mit Behinderung
- der Mangel an Bewerbungen von Menschen mit Behinderung
- der Glaube, dass das Unternehmen bereits genug für die soziale Eingliederung tut.

Im Folgenden veranschaulichen wir diese Themen mit Auszügen aus unseren empirischen Daten.



## Umfang der Bemühungen um die Beschäftigung und Bindung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz

Die Projektteilnehmerinnen und Teilnehmer haben ausnahmslos auf die eine oder andere Weise Bedenken hinsichtlich der Anstrengungen geäußert, die unternommen werden müssen, um Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Angefangen bei der Einrichtung eines zugänglichen Arbeitsplatzes bis hin zu den Schwierigkeiten mit der Selbständigkeit am Arbeitsplatz.

In Bezug auf den Arbeitsplatz räumten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein, dass es sehr wichtig ist, zunächst einen barrierefreien Arbeitsplatz einzurichten, bevor man Menschen mit Behinderungen einstellen kann. Dieter hebt dies hervor, wenn er sagt:

[...] über barrierefreie IT kann man Beschäftigung für Menschen mit Behinderung nicht nur sichern, sondern auch wirklich neue Beschäftigungsverhältnisse schaffen oder kreieren, die wirklich notwendig sind und die nicht irgendwie so künstlich geschaffene Jobs sind. Keine Ahnung. Es gibt in diesem Film, da hat eine Frau eine Position in irgendsoeiner aufblasbaren Turnhalle. Und am Ende stellt sie fest, dass die Turnhalle für sie aufgeblasen wurde, damit sie überhaupt einen Job hat. Und so ist es halt nicht in Sachen Barrierefreiheit, sondern da wird wirklich nach Bedarf etwas geschaffen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren jedoch auch der Meinung, dass die Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsplatzes viel Zeit und Mühe erfordert:

Und in dem Umfeld halt auch nicht und das könnte man machen, ja, muss man sich aber selber kümmern. Selber beantragen, dass man Beihilfe kriegt und, und, und ... Wer macht das schon. Also das ist ... und das führt dazu, dass eben doch in dem Umfeld natürlich die Triebkräfte auch nicht da sind. (Chris, Geschäftsführer, Firma A)

Darüber hinaus könnte die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu einem gewissen Mehraufwand führen, wenn es darum geht, die Anforderungen der Kundinnen und Kunden aufzunehmen und dafür Lösungen zu konzeptionieren, wie Manuel, der Geschäftsführer von Firma C, betont, da er der Meinung ist, dass den Kundinnen und Kunden seines Unternehmens nicht ganz klar ist, wie eine Person mit Behinderungen ihre Bedürfnisse erfüllen kann:

Also, ich glaube, da sind einfach so viele Startschwierigkeiten und so wenig Verständnis vom Gegenüber, dass ich jetzt einfach als Unternehmer Sorge

hätte, da ginge mir zu viel Geschäft drauf, weil der Gegenüber Sorge hat, er müsste jetzt alles fünf Mal erklären oder langsam erklären.

Nicht zuletzt sprachen einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch die Frage der Unabhängigkeit von Menschen mit Behinderungen bei der Arbeit an. Einige Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer erinnerten uns daran, dass manche Menschen mit Behinderungen daran gewöhnt sind, bei ihren Aktivitäten unterstützt zu werden, was es ihnen schwer machen könnte, bei der Arbeit unabhängig zu werden:

[...] Und ich glaube, das ist ein wichtiger sozialer Aspekt. Ich glaube, dass viele Menschen mit Behinderungen nicht so schnell selbstständig im Leben stehen. Es gibt immer dieses Konfliktfeld: Hier ist der Behinderte, und da sind seine Eltern oder ihre Eltern. Und die Eltern haben häufig irgendeine Art von komischem Schuldkomplex ihrem Kind gegenüber, der sich so auswirkt, dass sie glauben, sie müssten sich mehr kümmern. Und der Behinderte selbst lebt in diesem Spannungsfeld: Ja, da sind meine Eltern, und die kümmern sich rührend um mich, da muss ich ja auch dankbar sein und kann jetzt nicht einfach sagen, ich zieh aus. Und das ist ein Teufelskreis, der ganz häufig dazu führt, dass Menschen mit Behinderung länger unselbstständig bleiben und länger in einer Welt leben, die halt ... ja, die sie halt nicht dreist werden lässt, sage ich mal so. (Dieter, Berater für Barrierefreiheit, Selbständiger, sehbehindert)

Manuel bekräftigt diese Sorge, als er über den Arbeitsaufwand nachdenkt, den er betreiben müsste, um Menschen mit Behinderungen an die Arbeit heranzuführen. Er erinnert sich dabei an eine ehemalige Bewerberin:

Aber gerade dann eben als Sehbehinderte ist ja die Frage, wie gehe ich im Betrieb damit um, wie bediene ich gewisse Dinge, wie löse ich manche Probleme. Und dann bin ich ja auch wieder ... also ich würde lapidar sagen: Willkommen in der Arbeitswelt. Das ist ja genau der Unterschied. Also je nach Schulbildung vorher, können die sich natürlich an einem Tisch in der Schule Sachen aneignen, da haben die die Hilfsmittel, da ist ja, sage ich mal, alles eingestellt und perfekt vorbereitet und dann komme ich eben in die reale Arbeitswelt. Und dann ist das Licht eben mal nicht zu 100 Prozent und dann ist auch mal ein stressiger Tag, wo dann der Kollege auf einmal kein Verständnis hat, das man für gewisse Dinge länger braucht. Deswegen ist da eben auch die Ausbildung so wichtig, um beide Parteien aneinander zu gewöhnen. Also nur eine Ausbildung in einer Lehrwerkstatt, wo einfach nur zehn Sehbehinderte sind, bringt auch nichts, finde ich. Das muss dann schon im Betrieb, in einem echten Betrieb sein. (Manuel, Geschäftsführer, Firma C)

Timo stellt auch Fragen der kooperativen Arbeit in den Vordergrund:



Ja, man müsste sich sicherlich ein paar Gedanken drüber machen, welche Arbeitsplätze geeignet dafür wären. Aber finden wird man die sicherlich. Und, wie gesagt, ich schätze am Anfang gäbe es so eine kurze Irritationshaltung der Kollegen und Eingewöhnungsphase in Anführungszeichen, aber danach hätte es sicherlich für alle Mitarbeiter einen positiven Effekt. (Timo, DMS Distributor)

Die Erkenntnisse aus der Literatur legen nahe, dass ein Großteil dieser Bedenken auf den mangelnden Kontakt mit Menschen mit Behinderungen und das fehlende Wissen darüber, wie gut sie arbeiten können, zurückzuführen ist. Nichtsdestotrotz ist dies ein wichtiges Thema, das in Sensibilisierungskonzepten angesprochen werden muss, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass Menschen mit Behinderungen die Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bekommen, sich zu beweisen.

### **Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit und Produktivität von Menschen mit Behinderungen**

Während einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer meinten, es gäbe keinen Grund zu glauben, dass Menschen mit Behinderungen nicht genauso produktiv sein könnten wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderungen, haben einige unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Problem angesprochen, dass viele Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber nicht das gleiche Verständnis hätten und dass Menschen mit Behinderungen sich beweisen müssten, wenn sie eine Chance haben wollten:

Da habe ich gesagt, „Jetzt muss ich aber auch mal gucken, dass ich vielleicht irgendwie arbeite“, und sie [Mitarbeiterin im Supermarkt] sagte, „Ja, wir brauchen noch eine Aushilfe bei uns“. Und das war wirklich sieben Minuten zu Fuß von mir entfernt. Ich denke so, „Boah, das ist ja genial“. Also an der Kasse sitzen traue ich mir nicht zu, aber alles andere gucken wir doch mal. Traue ich mir zu, mache ich. Also an der Kasse sitzen ist einfach auch schwierig, wegen Geld und so weiter. Das ist eine andere Sache. Das habe ich mir wirklich dann nicht zugetraut. Aber okay, ich bin dann da hin zu dem Chef auch und sie [Mitarbeiterin im Supermarkt] hat mich vorgestellt. Und er war total skeptisch. Und er hat, er hat mir offen gesagt, er glaubt nicht, dass ich das kann. Und ich habe ihn überredet und habe gesagt, „Bitte, bitte, lassen Sie mich einen Probearbeitstag hier machen, unentgeltlich. Ich zeige Ihnen, dass ich das kann“. So hat er sich dazu breitschlagen lassen, aber super skeptisch. Also richtig offensiv skeptisch auch. Und ja, ich habe das dann gemacht. Ich habe da einen Tag gearbeitet, die, die mit mir zusammengearbeitet haben, da in dem Laden, die waren alle total überrascht und positiv, ja wirklich erfreut auch, dass ich das so gut hingekriegt habe und beeindruckt. (Jenny, wissenschaftliche Mitarbeiterin, sehbehindert)



Trotz der erfolgreichen Geschichte von Jenny ist dies nicht immer möglich, insbesondere wenn man die Gesetzgebung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Unbehagen dabei bereiten kann, ihnen eine Chance zu geben:

Das hat ganz praktische Gründe. Bezogen auf den Mittelstand - Menschen mit Behinderung genießen in Deutschland einen besseren Kündigungsschutz. Und ein Unternehmer hat natürlich ein Problem, wenn er jetzt einen Menschen mit Behinderung einstellt, ohne zu wissen, wie gut er ist, und er leistet dann nachher vielleicht für seine Begriffe zu wenig. Das befürchtet so ein Chef dann eben, so ein Unternehmer, und trotzdem muss er ihn weiterbeschäftigen, nur weil er schwerbehindert ist. Und der Schwerbehinderte lässt unter Umständen nicht mit sich reden und bleibt einfach da. Und dann gibt es ein Problem. Und ... um diesem Problem erst gar nicht ... Um dieses Problem erst gar nicht zu haben, gehen sie das Risiko erst gar nicht ein, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. (Dieter, Berater für Barrierefreiheit, Selbständiger, sehbehindert)

### **Mangel an Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen**

Einige Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer in Führungspositionen meinten, dass die Unternehmen zwar offen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sind, aber in der Regel keine Bewerbungen von dieser Zielgruppe erhalten:

Also, ich selber habe jetzt auch in den zehn Jahren ... das war meine erste Bewerbung mit einer Behinderung. Irgendwann hat sich mal eine Mitarbeiterin beworben, die hat, keine Ahnung wie viel Grad Schwerbehinderung die hatte. (Manuel, Geschäftsführer, Firma C)

Hans argumentiert, dass dies mit der Tatsache zu tun haben könnte, dass Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche nicht proaktiv genug vorgehen würden:

Weil ich vermute mal, dass sie sich hier nicht bewerben und auch anderswo nicht bewerben, hängt vielleicht damit zusammen, dass sie nicht mutig genug sind, dass sie denken: Ich habe eine Einschränkung, mein Selbstwertgefühl ist unten. Ich probiere es erst gar nicht. Werde ja sowieso nicht genommen, habe ja sowieso keine Chance. Aber wenn sie da ermutigt werden würden, dass die Leute mal die Initiative ergreifen und dass wir hier auch Bewerbungen kriegen von Menschen mit Einschränkungen, dann wäre viel gewonnen aus meiner Sicht. Da könnten wir ja auch ansetzen, überhaupt. Solange sich hier keiner vorstellt, können wir ja gar nicht ansetzen. Klar, unsere Software, dass wir die entsprechend programmieren. Aber jetzt mal als Unternehmen Firma G, wenn wir jemanden gerne einstellen würden ... Solange wir keine Bewerbungen kriegen, haben wir ja überhaupt keine Chance.



In der Diskussion mit den Projektteilnehmern scheint jedoch allgemeines Einverständnis darüber zu herrschen, dass auch heute noch in den Stellenanzeigen Menschen mit Behinderungen nicht direkt angesprochen werden, aber einige andere Zielgruppen, wie zum Beispiel weibliche Arbeitnehmer. Die Tatsache, dass sie nicht erwähnt werden, kann dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen unsicher sind, ob sie sich auf eine bestimmte Stelle bewerben sollen, da sie denken, dass sie die Stellenkriterien nicht erfüllen:

Wenn man sich Stellenanzeigen anschaut. Und dann sieht, was alles an Qualifikationen gefordert wird, dann weiß jeder, dass es mindestens fünf Kriterien gibt, die man nicht erfüllt. Das ist bei jeder Stellenanzeige so. Es gibt den Menschen, der alle Kriterien erfüllt, den gibt es nicht. Es gibt aber viele Menschen mit Behinderung, für die das alles total neu ist und die das nicht wissen. Denen nicht klar ist, dass Sie sich auch bewerben können, wenn Sie fünf Kriterien davon nicht erfüllen. Ich glaube, das ist häufig Unerfahrenheit. (Dieter, Berater für Barrierefreiheit, selbstständig, sehbehindert)

Hans stimmt zu, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Art und Weise, wie sie Stellen ausschreiben, überdenken müssen, damit sich Menschen mit Behinderungen in den Stellenanzeigen angesprochen fühlen:

[...] wir könnten natürlich mal gucken, unsere Stellenausschreibungen noch ein bisschen abzuändern, dass wir auch ausdrücklich auf Menschen mit Einschränkungen hinweisen in unseren Stellenausschreibungen. Das könnten wir vielleicht tatsächlich auch überlegen, dass wir das mit einfließen lassen.

### **Unternehmen denken, bereits genug für die soziale Eingliederung zu tun**

Eine letzte Herausforderung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen besteht darin, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dies in der Regel als einen Akt der sozialen Eingliederung betrachten, was nicht der Fall sein sollte. Das Argument ist, dass sie bereits sozial verantwortlich genug sind und nicht das Problem aller lösen können, wie in Manuels Zitat unten deutlich wird:

Und man kann als Unternehmer auch nicht alles tun. Also ich kann von jeder [Fach-] Gruppe ja auch nur einen Teil [übernehmen]. Ich habe schon Familienfreundlichkeit im Unternehmen, das heißt ich habe schon ganz viele, die sagen: Ich muss meine Kinder zur Schule bringen, ich komme später oder ich muss sie abholen, ich gehe wieder früher. Dann habe ich die Azubis, die sind auch auf Busse angewiesen, wenn ich dann jetzt noch jemanden mit Behinderung hätte, dann kann ich in Anführungszeichen "jedem etwas gerecht werden", aber irgendeiner muss auch mal in Anführungszeichen "einfach nur voll arbeiten" und einige Bedürfnisse hintenanstellen. [...] irgendeiner wird quasi immer sein Bedürfnis gerade haben und ein anderer kann seine Bedürfnisse hintenanstellen. Auch der Schüler kann mal länger bleiben, dann



geht der Familienvater oder die Familienmutter früher nach Hause. Insofern glaube ich, ist das auch irgendwann mal erschöpft.

Dem sollte bei der Sensibilisierung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unbedingt entgegengewirkt werden. Es sollte klar sein, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber niemandem einen Gefallen tun: Sie investieren in ihr Unternehmen, indem sie qualifizierte Menschen einstellen und werden davon profitieren.



## Literaturverzeichnis

Kaye, H.S., Jans, L.H. and Jones, E.C. (2011) 'Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?', *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), pp. 526–536. doi:10.1007/s10926-011-9302-8.

Lindsay, S. *et al.* (2018) 'A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities', *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), pp. 634–655. doi:10.1007/s10926-018-9756-z.

Papakonstantinou, D. (2018) 'Why should employers be interested in hiring people with mental illness? A review for occupational therapists', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(2), pp. 217–226. doi:10.3233/JVR-180967.

Papakonstantinou, D. and Papadopoulos, K. (2020) 'Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments', *Disability and Rehabilitation*, 42(6), pp. 798–805. doi:10.1080/09638288.2018.1510044.

Unger, D.D. (2002) 'Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities?', *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), pp. 2–10. doi:10.1177/108835760201700101.

Vashishth, A. and Jhamb, D. (2021) 'Why Should Employers Hire People with Disabilities? – A Review of Benefits for the Hospitality Industry', *Journal of Tourism & Development*, (35), pp. 9–22.