

BEHINDERUNG



Behinderung

Menschen mit Behinderungen werden im Arbeitsprozess noch zu oft mit verminderter Produktivität gleichgesetzt. Diversity Management kann dabei helfen, die besonderen Fähigkeiten dieser Arbeitskräfte sowie ihr Potenzial in den Vordergrund zu rücken und Arbeitsprozesse zu optimieren, um sie inklusiv zu gestalten.

Unter anderem spielt bei der Dimension Behinderung auch der Leistungswandel durch erworbene Behinderungen eine Rolle und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten.

Bei vielen Organisationen sorgen mittlerweile sogenannte „DisAbility Manager“ dafür, dass die Einsatzfähigkeit aller Beschäftigten sichergestellt wird. Sie stellen sicher, dass Menschen mit Behinderung optimale Voraussetzungen am Arbeitsplatz vorfinden. Dazu gehören vor allem spezielle Anpassungen am Arbeitsplatz. Die Arbeit des Diversity Managements wird in manchen Organisationen aktiv durch die Arbeit des oder der Schwerbehindertenbeauftragten unterstützt. Diese Dimension sollte in jedem Fall als selbstverständlicher Bestandteil des Diversity Managements gesehen und behandelt werden.

Behinderung ist die einzige Diversity Dimension, die in Deutschland durchgehend durch eine Quote geregelt wird. Diese Quote für die Beschäftigung von Schwerbehinderten liegt zurzeit bei fünf Prozent für Unternehmen und Institutionen mit mehr als 20 Mitarbeitenden.

Forderungen der Charta der Vielfalt

- Barrierefreiheit beim Zugang zum Arbeitsplatz
- Menschen nach ihren Fähigkeiten und Potenzialen beurteilen und nicht nach ihren Defiziten
- Erfassen von Fähigkeiten der Mitarbeitenden und der Anforderungen, die an den Arbeitsplatz gestellt werden.
- Etablierung einer Kultur, die bei den Mitarbeitenden genügend Vertrauen schafft, die eigene Behinderung offen anzugeben
- Abbau von Vorurteilen und Abschaffung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderung

Wussten Sie schon?

95 % der Beeinträchtigungen treten erst im Laufe des Lebens auf.

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung ist mehr als doppelt so hoch als bei Menschen ohne Behinderung.

Arbeitgeber_innen stellen zu wenig Menschen mit Schwerbehinderung ein: Momentan sind es nur 4,7 % statt geforderten 5 %.

Menschen mit Schwerbehinderung suchen im Durchschnitt drei Monate länger nach einer Arbeitsstelle als Menschen ohne Behinderung.

Zahlen & Fakten

- 9,6 Mio. Menschen in Deutschland haben eine Behinderung. Wahrscheinlich sind es sogar noch mehr.¹ 7,6 Mio. sind schwerbehindert.²
- 2016 waren 178.809 Menschen mit einer Schwerbehinderung ohne Arbeit.³ Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist damit 2016 im Vergleich zum Vorjahr von 13,9 % leicht gesunken.⁴ Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist aber für Menschen mit Behinderung durchschnittlich 100 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung.⁵
- Von allen arbeitslosen Menschen mit Behinderung suchten fast die Hälfte länger als ein Jahr nach einem Job. 2016 waren 45,8 Prozent der Menschen mit Behinderung Langzeitarbeitslose.⁶
- Laut Inklusionsbarometer 2016 gibt es bei Menschen mit Behinderung sehr viele Nichterwerbspersonen: 56 Prozent.³

¹ Aktion Mensch – Was ist Inklusion?: <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion/hintergruende.html>

² Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilung/gen/2016/10/PD16_381_227.html

³ Aktion Mensch – Arbeit: Zahlen & Fakten (2016): <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/zahlen-und-fakten.html>

⁴ Aktion Mensch – Inklusionsbarometer Arbeit 2016: <https://www.aktion-mensch.de/presse/div/download.php?id=169>

⁵ Aktion Mensch – Zusammenfassung zum Inklusionsbarometer Arbeit 2016: <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/inklusionsbarometer.html>

⁶ Aktion Mensch – Arbeit: Zahlen & Fakten (2016): <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/zahlen-und-fakten.html>



- ➔ Nicht einmal die Hälfte der jungen Menschen mit Behinderung in Deutschland findet einen regulären Ausbildungsplatz.⁷
- ➔ Eine Umfrage der Aktion Mensch ergab, dass 55 Prozent der Deutschen die rund 10 Millionen Menschen, die in Deutschland mit Behinderung leben, nicht wahrnehmen. Jeder Dritte gab an, überhaupt keinen Kontakt zu Menschen mit Behinderung zu haben. Nur acht Prozent der befragten Erwachsenen sagten aus, in Bildungseinrichtungen regelmäßig Kontakt zu Menschen mit Behinderung zu haben.⁸
- ➔ Eine weitere Umfrage ergab, dass nur 22 Prozent der Bevölkerung von der UN-Behindertenrechtskonvention überhaupt gehört haben. 88 Prozent denken bei Menschen mit so genannter „geistiger Behinderung“ zuerst an „hilfsbedürftig“. Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung meint, dass der Besuch einer speziellen Förderschule für Kinder mit so genannter „geistiger Behinderung“ am besten sei.⁹

Chancen für Unternehmen und Institutionen

- Menschen mit Behinderung haben oft ganz spezifische Kompetenzen und übertreffen in manchen Fähigkeiten Beschäftigte ohne Behinderung, z.B. Menschen aus dem autistischen Spektrum, die sehr präzise arbeiten und eine deutlich reduzierte Fehlertoleranz bei Routine-Arbeiten haben. Menschen mit Sehbehinderung wiederum haben oft geschärfte Sinne und nehmen über Gehör- oder Tastsinn Reize wahr, die sehenden Menschen entgehen.
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung reduziert den Erwerb von Behinderungen aufgrund des Arbeitsalltags und sorgt für einen längeren Leistungserhalt im Alter.
- In Zeiten des Fachkräftemangels und älter werdenden Belegschaften lohnt es sich, Menschen mit Behinderung einzustellen: An der richtigen Stelle eingesetzt, können sie volle Leistung für die Organisation erbringen – und legen nicht selten eine besonders hohe Loyalität und Motivation an den Tag.
- Vielfältige Belegschaften können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen einstellen.
- Unternehmen und Institutionen, die auf Vielfalt setzen, steigern ihre Attraktivität gegenüber Bewerber_innen und Beschäftigten.
- Kosten von Fehlzeiten und Fluktuation der Beschäftigten (Kündigungen, Rekrutierung und Neueinstellungen) minimieren, wenn sich Beschäftigte wertgeschätzt fühlen.
- Divers zusammengesetzte Teams entwickeln kreativere Ideen und Lösungen. Sie bringen unterschiedliche Sichtweisen ein, die oft schneller zu Ergebnissen und innovativen Produkten führen.

⁷ UnternehmensForum (2017): <http://www.unternehmensforum.org/themen/ausbildung.html>

⁸ Online-Studie Aktion Mensch/INNOFACT AG (2012): <https://www.aktion-mensch.de/presse/pressemitteilungen/2012-02/deutschland-inklusion-haelfte>

⁹ Allensbach Untersuchung/Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. (2014): <https://www.lebenshilfe.de/de/presse/2014/artikel/allensbach-studie-zur-inklusion-611348278.php>

Beispiele für aktives Diversity Management

- Integriertes Gesundheitsmanagement (Gesundheitservice, Präventionskampagnen, Ergonomie-Beratungen am Arbeitsplatz mit Fokus auf Beschäftigte mit Behinderungen, Entspannungs- und Sportkurse, Krafträume, etc.) und betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Barrierefreie Arbeitsplätze einrichten (Lifts für Rollstuhlfahrer_innen, Aufzugmarkierungen zum Erasten, Tabletrückgabe mit Einbuchtung für Rollstuhlfahrer_innen in der Kantine, Salatbuffet mit Spiegel für Rollstuhlfahrer_innen in der Kantine, Shuttle mit Hebebühne, den betroffene Beschäftigte bei Terminen zwischen Gebäuden nutzen können, Leitlinien am Treppenabsatz, Sonderparkplätze arbeitsnah einrichten, etc.)
- Konzernbetriebsvereinbarung (Integration und berufliche Förderung behinderter Beschäftigter)
- Betriebliche Aktionspläne zur Inklusion von Menschen mit Behinderung erstellen und umsetzen
- Ausstattung mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen
- Schwerbehindertenversammlungen
- Mit Behindertenorganisationen kooperieren
- Spezifische Talente aller Menschen fördern, z. B. Ausbildungsangebote, die den Fähigkeiten und Neigungen von Menschen mit und ohne Behinderung entsprechen (Adaption der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung, Verlängerung von Schreibzeiten in Prüfungen, Einsatz von Hilfsmitteln, etc.)
- Jugendliche mit Schwerbehinderung in der Ausbildung fördern (Einstellungszielvereinbarungen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, etc.)
- Konfliktmanagement- und Sensibilisierungstrainings (z. B. für Führungskräfte zum Thema Vielfalt, aber auch zu psychisch gelagerten Erkrankungen wie Burn-out)
- Örtliche Servicestellen und Ansprechpersonen einrichten
- Informationsplattformen und Austausch zum Thema Integration von Menschen mit Behinderung (Arbeitskreise, etc.)
- Interessensvertretung (Örtliche, Gesamt-, Konzernschwerbehindertenvertretung, spezielle Interessensvertretungen)

Praxisbeispiel SAP SE

Vorreiter in Sachen Umsetzung – SAP setzt Aktionsplan 2.0 um

Unter dem Motto „IT’S NOT ABOUT BEING DIFFERENT, IT’S ABOUT MAKING A DIFFERENCE!“ nutzt SAP die Vielfalt der Beschäftigten im Unternehmen als Basis für Innovationen und Kreativität. Mit Inkrafttreten der UN-Behinderertenrechtskonvention, kurz UN-BRK, 2009 in Deutschland, erarbeitete SAP als eines der ersten deutschen Unternehmen einen eigenen Aktionsplan, der sich für die erfolgreiche berufliche Integration von Beschäftigten mit Behinderungen sorgt.

Ausgezeichnet durch den Inklusionspreis der Wirtschaft 2014, hat der „Aktionsplan 2013–2016“ ein Grundverständnis über das wertschätzende Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen als Teil der Unternehmenskultur geschaffen.

Aktionsplan 2.0

Die Herausforderung und Aufgabe der Inklusion ist bei SAP schon seit Langem angekommen. Seit diesem Jahr (2017) ist SAP das erste Unternehmen in Deutschland mit einem Aktionsplan 2.0. Im neuen Plan wurden in sechs Handlungsfeldern klare Zielsetzungen sowie konkrete Aktionen zu deren Erreichung festgelegt.

Ein „Leuchtturm“ unter den SAP-Projekten ist das Programm „Autism at Work“. Menschen mit Asperger-Syndrom zeichnet eine hohe Konzentrationsfähigkeit, eine detailorientierte Wahrnehmung und ein ausgeprägtes logisch-analytisches Denken aus. Potenziale, die SAP erkennt und seit 2013 mit der Einstellung von über 120 Menschen aus dem Autismus-Spektrum als Vollzeitkräfte realisiert hat. Bis 2020 sollen weltweit bis zu 650 Beschäftigte mit dieser Diagnose eingestellt werden.



Weitere Praxisbeispiele

AfB gemeinnützige GmbH – Leistung kennt kein Handicap

Das Sozialunternehmen AfB gemeinnützige GmbH beschäftigt über 250 Menschen je zur Hälfte mit und ohne Behinderung. Firmengründer und Geschäftsführer Paul Cvilaks Ziel ist, das größte gemeinnützige IT-Unternehmen Europas zu werden. Das Unternehmen beschäftigt Menschen auf Grund ihrer Begabung und Fähigkeiten und nicht auf Grund ihrer Behinderung. Die AfB gemeinnützige GmbH bietet Personen mit dem Ausbildungsprogramm Werkstatt – Ausbildung – Beruf (WAB) die Chance, eine dreijährige Berufsausbildung indem dem von der IHK anerkannten Beruf „Fachpraktiker_in für IT-Systeme“ zu absolvieren. Bei erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung übernimmt AfB die Auszubildenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Ziel des Projekts ist es, Menschen mit Behinderung durch eine anerkannte IT-Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Gemeinnützigkeit heißt für AfB, dass alles, was erwirtschaftet wird, reinvestiert werden muss. Dies erklärt das rasante Wachstum seit der Gründung im Jahr 2004 in Ettlingen. Seitdem sind über 250 Arbeitsplätze geschaffen worden und zusätzliche Standorte in Berlin, Düren, Essen, Hannover, Köln, Nürnberg, Stuttgart, Paderborn, Unna, Sömmerda, Klagenfurt, Wien, Annecy, Grenoble, Caen und Bern eröffnet worden. Nachhaltigkeit und Inklusion lebt AfB jeden Tag aufs Neue. Das Unternehmen zeigt, dass das Einlassen auf die Diversität der Menschen und Erkennen der Potentiale die Basis für gutes Management ist.



Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft – Blind in Business

Der Workshop „Blind in Business – Berufseinstieg & Karrierechancen für blinde und sehbehinderte Studierende“ ist eingebettet in die D&I-Strategie von EY. Aufgrund der Erfahrung mit blinden Kolleginnen und Kollegen richtet sich der Workshop an diese Zielgruppe und dabei insbesondere an Studierende, da es für sie besonders herausfordernd ist, den Berufseinstieg oder Praktika zu finden.

Im Rahmen dieses Workshops lernen die Teilnehmenden das Bewerbungsverfahren kennen, bekommen einen direkten Einblick in den Berufsalltag und erhalten Tipps und Hinweise für die Arbeit als blinder oder sehbehinderter Mensch in einem großen Beratungsunternehmen.



Weitere Praxisbeispiele

Hydro Aluminium Rolled Products GmbH – Diversity Training in der Ausbildung

Ziel des Projektes ist es, den Jugendlichen bereits zu Ausbildungsbeginn z. B. am Standort Grevenbroich die Wichtigkeit und die Vorteile einer vielfältigen Organisation vor Augen zu führen. Der zwei-stündige Workshop während der Einführungsfahrt ist dabei nur ein kleiner Baustein. Der nächste Schritt ist die Einbindung der Auszubildenden in soziale Projekte. Im ersten Ausbildungsjahr werden Auszubildende für drei Wochen in soziale Einrichtungen wie Altenheime geschickt, um dort bedürftige Menschen einmal pro Woche zu unterstützen. Das regt Fragen an: Was ist sozial gerecht? Was ist mir wichtig? Worin bin ich stark, schwach? Neben hervorragenden fachlichen Kenntnissen sollen auch soziale Fähigkeiten vermittelt werden – zum Beispiel Teamfähigkeit, Toleranz und Solidarität. Das stärkt sie für einen verantwortungsbewussten Umgang miteinander. Von dieser Erfahrung profitieren alle Beteiligten: die Jugendlichen, das Unternehmen und die Gesellschaft.

Weiterführende Quellen

- Aktionsbündnis für Menschen mit Behinderung: www.myhandicap.de
- Aktion Mensch: www.aktion-mensch.de
- Inklusionsbarometer: <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/zahlen-und-fakten.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: www.einfach-teilhaben.de
- REHADAT-talentplus: www.talentplus.de
- UnternehmensForum e.V.: www.unternehmensforum.org
- Diversity Bildungsteam Berlin-Brandenburg: <http://diversity.bildungsteam.de/behinderung>
- Stiftung barrierefrei kommunizieren!: <http://www.stiftung-barrierefrei-kommunizieren.de/>

Kontakt

Charta der Vielfalt e. V.

Albrechtstraße 22

10117 Berlin

Telefon: 030/84 71 20 82

Fax: 030/84 71 20 86

E-Mail: kerstin.tote@charta-der-vielfalt.de