

„Die Arbeitgeber werden immer optimistischer“

An einem sicheren Arbeitsplatz den Lebensunterhalt selbst zu verdienen, mit einem Job, der den eigenen Fähigkeiten und Interessen entspricht: Das wünschen sich die meisten Menschen. Wer mit einer Behinderung lebt, hat es aber oft viel schwerer, eine Beschäftigung zu finden, die zu den eigenen Fähigkeiten passt. Viele Arbeitgeber:innen scheuen trotz Fachkräftemangel, Menschen mit Behinderung in ihren Betrieben einzustellen – sogar dann, wenn diese hervorragend ausgebildet sind. Warum das in Deutschland so ist, wollte die Aktion Mensch genauer wissen und hat das so genannte Inklusionsbarometer entwickelt.

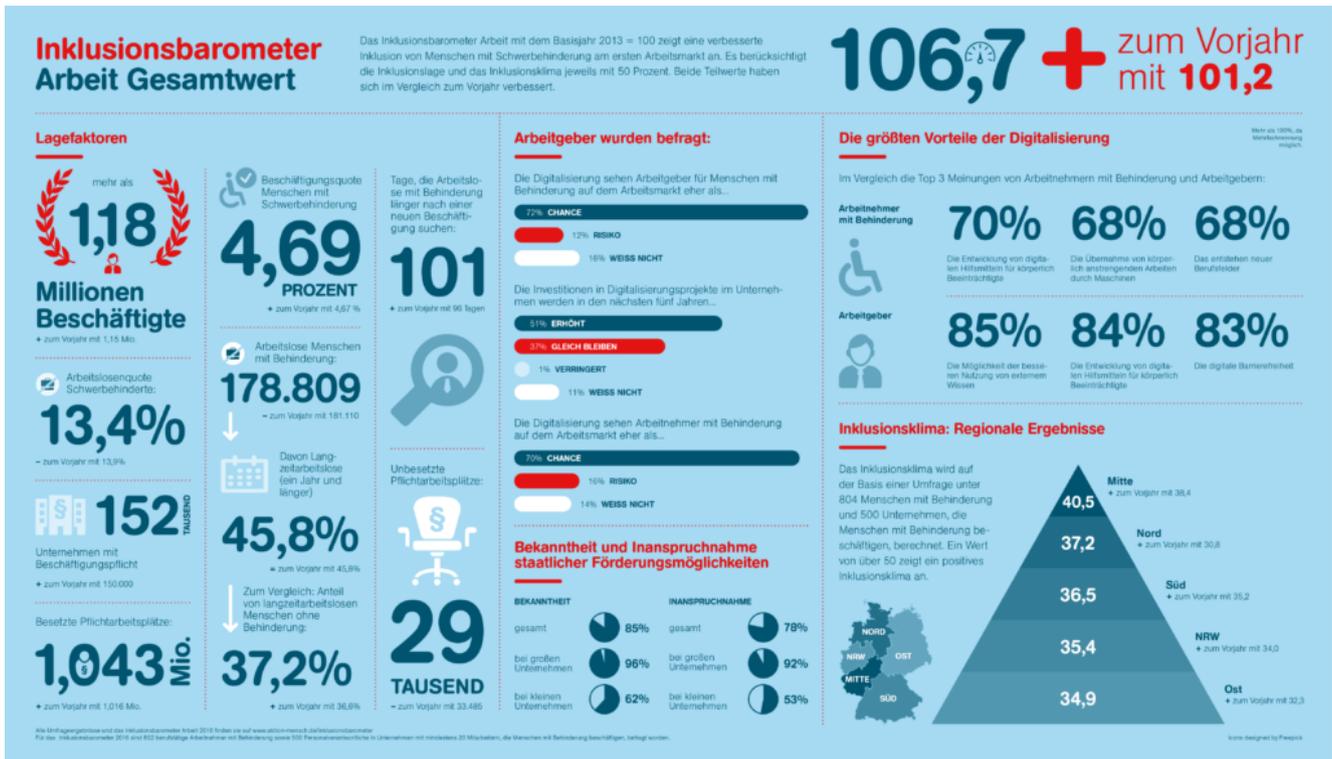
Frau Marx, die Aktion Mensch gibt seit dem Jahr 2012 zusammen mit dem Handelsblatt Research Institute jährlich ein so genanntes „Inklusionsbarometer Arbeit“ heraus. Was ist das genau, wie funktioniert es und warum haben Sie damit begonnen?

Es gibt eine Vielzahl Faktoren, die verhindern, dass es eine gleichberechtigte Teilhabe für Menschen mit und ohne Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt gibt. Um diese Einflüsse genauer betrachten zu können, haben wir beschlossen, sie erst einmal zusammenzutragen – und deshalb das Inklusionsbarometer entwickelt. Wir haben dafür 500

mittelständische Unternehmen und 802 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung befragt, wie sie das Klima in ihrer Firma empfinden. Zum Beispiel wollten wir wissen, ob Arbeitgeber Leistungsunterschiede im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung in ihrem Betrieb feststellen, oder ob die Arbeitnehmer passend zu ihren Fähigkeiten und Qualifikationen eingesetzt werden. Die Ergebnisse dieser Umfrage haben wir zusätzlich mit „harten“ Fakten unterfüttert, unter anderem sind hierbei die jüngsten Zahlen aus verschiedenen Quellen eingeflossen, etwa der Bundesagentur für Arbeit. Beispielsweise ist die Dauer der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung oder die Beschäftigungsquote wichtig, um die Situation zu analysieren. Das machen wir jedes Jahr seit 2012 aufs Neue.

Das Barometer sagte im Jahr 2015 aus, dass sich die Lage für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in vielen Bereichen verbessert hat. Wie sieht es im Jahr 2016 aus?

Das Inklusionsbarometer bringt auch dieses Jahr erst einmal gute Nachrichten: In der Arbeitswelt wird Inklusion immer alltäglicher. Der Grund dafür ist vor allem, dass die Unternehmen die Inklusion als solche positiver einschätzen. Sie sind dabei sogar zum ersten Mal optimistischer als die Mitarbeiter mit Behinderung. Trotzdem: Es gibt weiterhin großen Verbesserungsbedarf. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung hat sich nur leicht entspannt.



Das Inklusionsbarometer Arbeit 2016 als Infografik. Illustration: Aktion Mensch

Können Sie das in Zahlen fassen?

Der Gesamtwert des Barometers ist von 101,1 auf 106,7 gestiegen – vereinfacht erklärt bedeutet diese wachsende Zahl eine positive Tendenz. Zugleich ist die Arbeitslosenquote zwar von 13,9 Prozent auf jetzt 13,4 Prozent gesunken, aber sie fällt wesentlich langsamer als die Quote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt insgesamt, die aktuell bei 6,4 Prozent liegt. Die Schere zwischen Arbeitslosen mit und ohne Behinderung geht also weiter auseinander. Auch die Dauer, die Menschen mit Behinderung im Schnitt arbeitslos sind, ist vergleichsweise lang: Sie suchen mehr als 100 Tage länger als Menschen ohne Behinderung nach einem Job.

Woran liegt es aus Ihrer Sicht, dass nach wie vor vergleichsweise

viele Menschen mit Behinderung arbeitslos sind? Was könnte getan werden, um die Situation zu verbessern?

Ganz wichtig ist hier das Thema Barrierefreiheit. Im Moment ist nur die Hälfte der kleinen und mittelständischen Unternehmen barrierefrei – diese Firmen stellen aber in der Summe die meisten Arbeitsplätze. Für eine Verbesserung der Lage wäre es außerdem gut, wenn die Informationen über Förderprogramme transparenter für die Arbeitgeber wären. 96 Prozent der großen Unternehmen kennen die Instrumente und nutzen sie oft auch. Von den kleinen Unternehmen wissen dagegen nur 62 Prozent etwa von der staatlichen Förderung für Mitarbeiter mit Behinderung und nur 53 Prozent nehmen sie auch in Anspruch.

Wer oder was sind Ihrer Meinung nach die größten „Inklusions-Bremsen“ unserer Gesellschaft?

Es ist wichtig, bürokratische Hürden abzubauen, aber auch und vor allem die Hürden in den Köpfen vieler Arbeitgeber. Es ist sehr einfach, bei einem potenziellen neuen Mitarbeiter die Behinderung als Defizit zu sehen, anstatt darauf zu schauen, welche Fähigkeiten er mitbringt. Genau das sollten die Mitarbeiter in Personalabteilungen und Chefs aber tun. Dabei ist es egal, ob ein Mensch eine angeborene Behinderung hat oder diese im Laufe des Berufslebens „erworben“ hat. Themen wie ein betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung werden ja gerade in älter werdenden Belegschaften immer bedeutender.

Gibt es etwas, das Menschen mit Behinderung selbst tun können, um ihre Lage zu verbessern?

Sie müssen sich auf jeden Fall zutrauen, sich auf Stellen des ersten Arbeitsmarktes zu bewerben. Dabei sind unsere Sondersysteme mit den Förderschulen zurzeit noch ein Hemmschuh. Ich habe aber die Hoffnung, dass mit einem zunehmend inklusiven Bildungssystem auch diese Hürde immer häufiger überwunden wird. Wer früh zusammen lernt, findet es ganz automatisch selbstverständlicher, dass man später auch zusammen arbeitet.

Wie müsste für Sie die Unternehmenskultur der Zukunft aussehen, um eine vollständige Inklusion zu erreichen?

Eine solche Unternehmenskultur muss den Menschen und seine Fähigkeiten in den Mittelpunkt stellen. Zugleich muss Verschiedenheit als Normalität begriffen werden. Arbeitnehmer mit und ohne Behinderung müssen sich auf Augenhöhe begegnen und dürfen keine Berührungängste miteinander haben. Eine inklusive Unternehmenskultur braucht vor allem diese Art der Begegnung und ein selbstverständlicheres Miteinander. Das muss heute vielfach erst noch gelernt werden. Aus meiner Sicht sind hier insbesondere die Arbeitgeber gefragt, diese Unternehmenskultur vorzuleben und mit anzustoßen.