

Arbeiten ohne Hindernisse – Entwicklung eines Handlungsleitfadens für Unternehmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen

Solveig HAUSMANN¹, Alzbeta JANDOVA²

¹ CIMTT Zentrum für Produktionstechnik und Organisation, TU Dresden

² Professur für Arbeitswissenschaft, TU Dresden

Kurzfassung: Die UN-Behindertenkonvention fordert in Artikel 27 eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Um in Unternehmen mehr Inklusion zu erreichen, initiierte das sächsische Sozialministerium das Sensibilisierungsprojekt. Im Vorhaben sollten geeignete Strategien, Maßnahmen und Beispiele Guter Praxis für Unternehmen aufgearbeitet werden, um die Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderung in Betrieben zu fördern. Dafür fanden eine Unternehmensbefragung sowie vertiefende Interviews mit Erfahrungsträgern im Bereich Teilhabe an Arbeit statt. Vielfältige Maßnahmen und Wege zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen sind beschrieben und ausgearbeitet worden. Diese können von Unternehmen in dem im Vorhaben entwickelten Handlungsleitfaden „Arbeiten ohne Hindernisse“ nachgelesen und angewendet werden.

Schlüsselwörter: Menschen mit Behinderungen, Teilhabe an Arbeit, Maßnahmen zur Sensibilisierung, Beschäftigungsförderung, Inklusionskultur

1. Einleitung

Ronny M. ist mittleren Alters und schon über 20 Jahre als Maschinenführer in einem kleinen Landwirtschaftsunternehmen beschäftigt, als er an einem schweren Diabetes erkrankt. Er fällt über Wochen aus und es benötigt Zeit, bis er medikamentös eingestellt ist. Durch seine Erkrankung kann er seine schwere körperliche Tätigkeit nicht fortführen. Weiterhin wird ihm ein Grad der Behinderung von 50 zugesprochen. Ronny M. möchte in seinem Unternehmen weiterarbeiten. Sein Arbeitgeber überlegt, wie er seinen langjährigen Mitarbeiter im Unternehmen halten und die Beschäftigung seines Mitarbeiters sichern kann. Wie im Fall von Ronny M. werden Behinderungen am häufigsten (88,3 %) durch im Lebensverlauf erworbene Krankheiten verursacht (Destatis, 2018). Angeborene Behinderungen oder Behinderungen, hervorgerufen durch einen Unfall bzw. eine Berufskrankheit, treten deutlich seltener auf. Mit steigendem Alter nimmt der Anteil der Menschen mit Behinderungen in der Bevölkerung zu, was sich u. a. in der Zunahme chronischer Erkrankungen im Alter erklären lässt (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Unternehmen sind vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsgesellschaft und des zunehmenden Fachkräftemangels angehalten, Inklusion als Bestandteil einer auf Diversität ausgerichteten Beschäftigungskultur einzubeziehen. Inklusion in Unternehmen bedeutet, eine Anpassung des Arbeitsumfelds an die Bedürfnisse und Voraussetzungen des behinderten Mitarbeiters, sodass eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben möglich ist. Den

rechtlichen Rahmen hierzu bildet, die im Jahr 2008 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BK). In Artikel 27 der UN-BK ist das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen konkretisiert. In Deutschland schafft das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das seit 2016 stufenweise in Kraft tritt, mehr Möglichkeiten der Teilhabe und mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen. Das BTHG sieht beispielsweise vor, durch frühzeitige Interventionen die Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten so lange wie möglich zu erhalten und chronischen Erkrankungen vorzubeugen.

2. Das Sensibilisierungsprojekt

Das sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz hat im sächsischen Aktionsplan (SMS, 2016) zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Arbeit verankert. Ziel ist es, Unternehmen und deren Beschäftigte sowie Akteure für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren und zu motivieren. Eine Maßnahme dazu stellt das 2017 initiierte Sensibilisierungsprojekt dar, mit dessen Durchführung die TU Dresden beauftragt wurde. In dem Projekt sollen Strategien, Maßnahmen und Beispiele herausgearbeitet werden, die zeigen, wie die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen, im speziellen auch mit psychischen Erkrankungen, dauerhaft am Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Für eine Ist-Standsbestimmung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wurden sächsische Unternehmen, Experten im Bereich Teilhabe sowie Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsverhältnis stehen bzw. Arbeitserfahrung haben, befragt. Die Befragungen untersuchten die aktuelle Praxis bei der Einstellung und Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderungen. Neben der Fragebogenerhebung fanden strukturierte Interviews mit Unternehmen statt, die Erfahrung in der Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderungen haben. Diese dienten der Erarbeitung von Beispielen Guter Praxis. Die Befragungsergebnisse und Beispiele Guter Praxis sind Unternehmen und Interessierten in dem Handlungsleitfaden „Arbeiten ohne Hindernisse“ zur Verfügung gestellt worden (SMS, 2018).

3. Befragung sächsischer Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Die sachsenweite, durch nicht repräsentative Fallstudien durchgeführte Umfrage von Unternehmen hatte zum Ziel, die aktuelle Praxis bei der Einstellung und Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderungen zu erfragen. Die Untersuchung der Unternehmen fand von Mai bis Juli 2017 statt und wurde auf den Internetseiten der Partner der Allianz für Arbeit + Behinderung zur Verfügung gestellt. Durch die Partner der Allianz (z. B. Regionaldirektion Sachsen, IHK, HWK, Unternehmerverbände) wurden Unternehmen per E-Mail auf die Befragung aufmerksam gemacht. Der als digitales Formular vorliegende Unternehmens-Fragebogen richtet sich an betriebliche Akteure wie Geschäftsführer, Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte.

3.1 Methode und Stichprobe

Für die Befragung wurde ein selbst entwickelter Fragebogen mit 14 Fragen zu drei Bereichen eingesetzt. Der Teilbereich A (sechs Items) ermittelte Erfahrungen der Unternehmen mit der Einstellung und/oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Im Teilbereich B (fünf Items) ging es um Maßnahmen zur Erhaltung und Sicherung von Arbeitsplätzen, der Teilbereich C (drei Items) erfragte Informationswege, die Unternehmen zu diesem Thema bevorzugen.

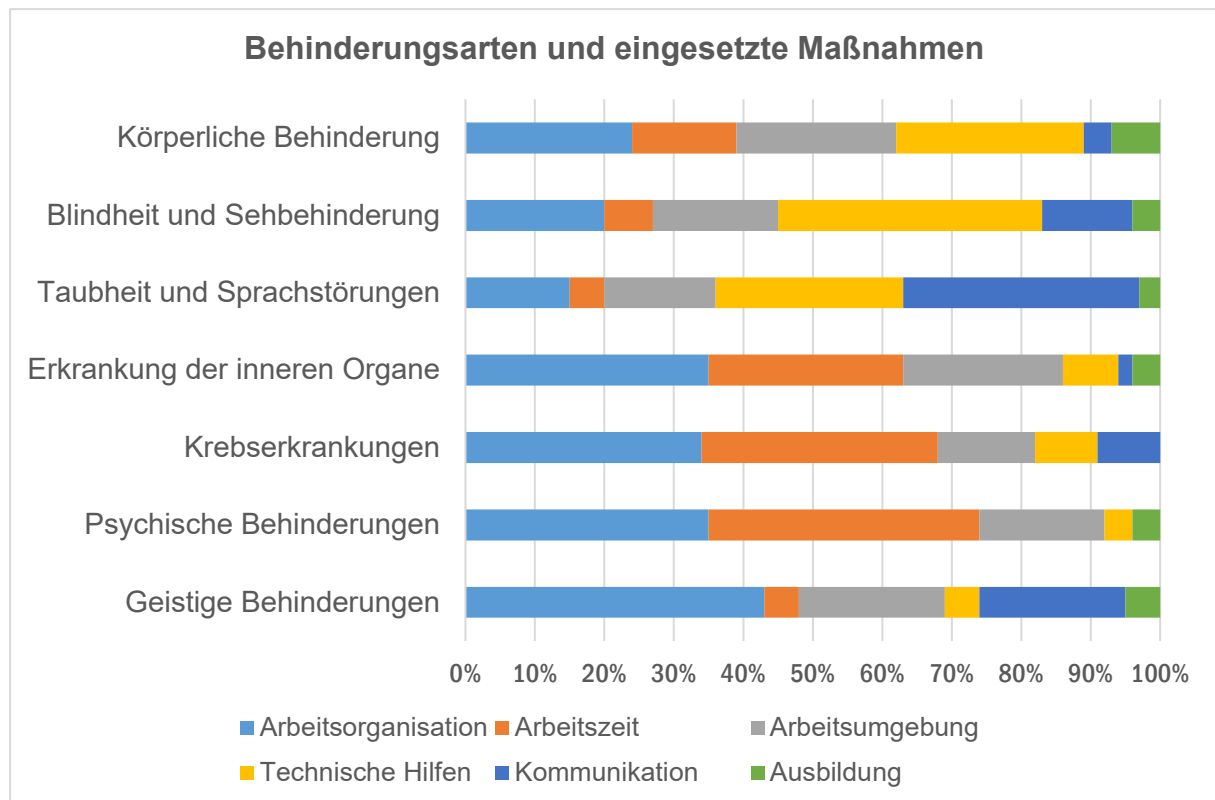
Insgesamt konnten 181 Unternehmens-Fragebögen ausgewertet werden. An der Befragung nahmen über ein Drittel (35 %) kleine Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeitern sowie ähnlich viele mittlere Unternehmen (37 %) mit 50 bis 249 Mitarbeitern teil. Die restlichen Teilnehmer der Befragung verteilten sich auf Kleinstunternehmen (9 %) mit weniger als 20 Mitarbeitern sowie Großunternehmen (19 %) mit über 249 Mitarbeitern. Ein Großteil der befragten Unternehmen (86,1 %) hatte Erfahrungen mit der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Bei den Kleinstunternehmen und kleinen Unternehmen waren durchschnittlich ein bis zwei Menschen mit Behinderungen beschäftigt, in den mittleren Unternehmen im Schnitt sechs Menschen mit Behinderungen und bei den Großunternehmen 54 Menschen mit Behinderungen. Die Befragtengruppe der Unternehmen zeichnet sich durch Branchenvielfalt aus, insgesamt waren 16 Branchen vertreten. Zu den primären Branchen zählen Dienstleistungen (18 %), Metall und Elektronik (18 %), Gesundheitswesen und Soziales (11 %) sowie die Öffentliche Verwaltung (10 %).

3.2 Darstellung ausgewählter Ergebnisse

Themenkomplex B erfragte in Form von Fallbeschreibungen, welche Maßnahmen Unternehmen in den Bereichen „Arbeitsorganisation“, „Arbeitszeit“, „Arbeitsumgebung“, „Technische Hilfen“, „Kommunikation“ und „Ausbildung“ zur Erhaltung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen anwenden. Für die Auswertung standen 249 Fallbeschreibungen mit zugehörigen Maßnahmen zur Erhaltung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung. Abbildung 1 zeigt die relativen Häufigkeiten der erfolgten Maßnahmen, zugeordnet zu den einzelnen Behinderungsarten. Bei körperlichen Behinderungen spielen technische Hilfen (27%) sowie Anpassungen bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung (24 %) eine überwiegende Rolle. Bei Blindheit und Sehstörungen sind ebenfalls vor allem technische Hilfen im Einsatz. Wenn Mitarbeiter von Taubheit und Sprachstörungen betroffen sind, sind Maßnahmen zur Gestaltung der Kommunikation im Unternehmen von Bedeutung. Beispielsweise werden Mitarbeiter und Auszubildende angewiesen, langsam und deutlich zu sprechen oder es werden Gebärdensprachkurse für die hörenden Mitarbeiter durchgeführt.

Bei Erkrankungen der inneren Organe, Krebserkrankungen, Psychischen Behinderungen und Geistigen Behinderungen werden vorrangig Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Arbeitsumgebung durchgeführt. Beispielsweise sind eine überlegte Schicht- und Einsatzplanung, die Einrichtung eines Tandemarbeitsplatzes, d. h. zwei Kollegen teilen sich einen Arbeitsplatz, verkürzte Arbeitszeiten oder eine klar abgegrenzte Aufgabenzuordnung eingesetzte Maßnahmen. Abbildung 1 zeigt, dass die Behinderungsarten unterschiedliche Maßnahmen in den Unternehmen erfordern. Hierfür müssen Unternehmen sensibilisiert werden.

Hinsichtlich der Frage, was besonders schwierig bei der Einstellung und Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung ist, gibt rund jedes fünfte Unternehmen (22



%) die Suche und Einrichtung eines geeigneten Arbeitsplatzes an. Bürokratische Hürden benennt jedes sechste Unternehmen (17 %).

Weiterhin nennt ca. jedes zehnte Unternehmen die Eingliederung eines Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsteam bzw. Unternehmen (13 %) sowie personenbezogene Faktoren (13 %, z. B. höhere Ausfallzeiten, Verschweigen von Einschränkungen) als schwierig. Gesetzliche Regelungen (8 %), finanzielle Aspekte (6 %) und das Finden eines geeigneten Bewerbers bzw. die Einschätzung dessen Leistungsvermögens sind Faktoren, die eher selten als schwierig bei der Einstellung und Beschäftigung genannt wurden. Rund jedes sechste Unternehmen (17 %) sagt, es gäbe keine Schwierigkeiten bei der Einstellung und Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung. Auf die Frage, welche Angebote und Leistungen Unternehmen helfen, um einen Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, nennt die Mehrzahl der befragten Unternehmen vor allem externe Rahmenbedingungen. Darunter zählen bei fast der Hälfte der Antworten finanzielle Unterstützungen (46 %). Weitere hilfreiche Faktoren sehen die Unternehmen in der Anpassung rechtlicher Regelungen, insbesondere hinsichtlich des besonderen Kündigungsschutzes, des Mindestlohnes und Mehrurlaubs (15 %). Genauso häufig wird die Begleitung und Beratung der Maßnahmen durch zuständige Institutionen durch die Unternehmen genannt (15 %). Eine Öffentlichkeitsarbeit mit breiter Information und Aufklärung (12 %), personenbezogene Lösungen (8 %) und die Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern (4 %) sind weitere Punkte, die die Unternehmen als hilfreich einschätzen.

Des Weiteren wurden Ratschläge der Unternehmen für Unternehmen, die einen Menschen mit Behinderungen beschäftigen möchten, erfragt. Bei dieser Frage bezogen sich die Antworten vor allem auf unternehmensinterne Rahmenbedingungen. Die Mehrheit der Antworten (33 %) erwähnte eine offene Unternehmenskultur und Einstellung gegenüber der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung. „Offen sein“ und „ohne Voreingenommenheit Einsatz prüfen“ oder „weniger Vorurteile zu haben,

die Mitarbeiter einstellen...“, geben die Unternehmen an. Ebenso wird auf das Thema offene Kommunikation im Unternehmen hingewiesen, um Transparenz und Akzeptanz zu erzeugen. Jede vierte Antwort weist auf die Nutzung von Beratung und das gründliche Einholen von Informationen hin. Ferner wird in jeder fünften Antwort geraten, bei der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung zu planen und diese gegebenenfalls anzupassen. Fast 10 % der Ratschläge beinhalten die Aufforderung die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung „(es) einfach zu versuchen“. Die wenigsten Antworten bei dieser Frage (5 %) beziehen sich auf die Prüfung von Fördermöglichkeiten.

4. Handlungsleitfaden für Unternehmen

Die Befragungsergebnisse sind in dem Handlungsleitfaden „Arbeiten ohne Hindernisse“ für Unternehmen aufbereitet worden. Neben konkreten Beispielen Guter Praxis, in denen Maßnahmenanwendungen in Unternehmen beschrieben werden, sind Empfehlungen und Bausteine für eine Inklusionskultur in Betrieben entstanden.

The image shows a three-page document titled 'Arbeiten ohne Hindernisse' (Working without barriers). The left page features a green background with a silhouette of a bull and a person, with the text 'OHNE HÄNDE DEN STIER BEI DEN HÖRNERN PACKEN!' (Without hands, pack the bull by the horns!). It includes logos for the State Ministry for Social Affairs and Consumer Protection, the Free State of Saxony, and various partner organizations like Technische Universität Dresden and Arbeit + Behinderung. The middle page is titled 'Arbeiten ohne Hindernisse – Sächsische Unternehmen zeigen gelungene Beispiele' and features a case study of 'Werkzeugbau Bella GmbH & Co. KG in Ebersbach – Trotz Herzkrankung fit für die Produktion'. It describes how the company adapted its production process to employ a worker with a heart condition. The right page is titled 'Handlungsleitfaden für Unternehmen' and contains a checklist of recommendations for companies, such as 'Eine Weiterbildung kann bei einem Bildungs-Eigenen oft in einem Unternehmen durchgeführt werden' and 'Hilfsgeschichten durch Mitarbeiter des eigenen Organs bzw. Organisationen'. It also includes a section on 'Erfahrungen und Tipps des Unternehmens'.

Abbildung 2: Handlungsleitfaden „Arbeiten ohne Hindernisse“

Der Handlungsleitfaden schafft Transparenz über Behinderungen und Teilhabe am Arbeitsleben, nennt Ansprechpartner, die Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beraten und zeigt Wege auf, um aktive Beschäftigungssicherung für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen umzusetzen. Als Orientierung sind aus den Untersuchungsergebnissen Strategien und Bausteine einer Inklusionskultur für Unternehmen abgeleitet worden. Diese werden im Handlungsleitfaden anhand von Unternehmensbeispielen unteretzt. Die Beispiele Guter Praxis zeigen Wege, Hürden sowie Lösungen von sächsischen Unternehmen, um Mitarbeitern mit Behinderungen eine weitere Beschäftigung zu ermöglichen. Neben diesen Beispielen verfügt der Leitfaden über eine Checkliste anhand derer Unternehmen eine erste Einschätzung vornehmen können, welche Voraussetzungen und Erfordernisse für eine inklusionsorientierte Unternehmenskultur zu beachten sind. Ferner können Unternehmen prüfen, welche Maßnahmen in Unternehmen schon umgesetzt worden sind und wo noch Handlungsbedarf besteht. Zu den Bausteinen einer Inklusionskultur gehören Maßnahmen in den Bereichen Vorsorge, Arbeitsgestaltung,

Beratung und Information, Qualifizierung, Zusammenarbeit und Kommunikation, Barrierefreiheit und betriebliche Vereinbarungen. Eine gelebte Inklusionskultur unterstützt Diversität im Unternehmen und ermöglicht durch aktive Anpassung des Arbeitsumfeldes eine Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen.

5. Diskussion und Ausblick

Die erhobenen Fallbeschreibungen der Unternehmensbefragung zeigen, dass Betriebe vielgestaltige Wege gehen, um Arbeitsplätze von Beschäftigten mit Behinderungen zu erhalten. Schwierigkeiten bereiten oft die Suche und Einrichtung eines geeigneten Arbeitsplatzes sowie bürokratische Rahmenbedingungen.

Da es sich bei der Befragtengruppe um eine selektive Unternehmensstichprobe handelte mit Erfahrungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie größtenteils mit mehr als 20 Mitarbeitern, sind die Ergebnisse bedingt übertragbar. Die Befragung lieferte wichtige Erkenntnisse, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gelingen kann, welche Hilfen nützlich sind und wo weiterer Informations- und Sensibilisierungsbedarf bei Unternehmen besteht. Unterstützung in Form aufgearbeiteter Unternehmensbeispiele liefert hier der Handlungsleitfaden „Arbeiten ohne Hindernisse“. Dessen aufbereitete Einzelfallbeschreibungen zeigen Unternehmen Ansätze, wie Einstellung und Beschäftigungssicherung im eigenen Betrieb funktionieren kann.

Weiterhin sind die aus den Befragungsergebnissen abgeleiteten Bausteine einer Inklusionskultur für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen auf mehrere Beschäftigungsgruppen in Unternehmen, die über ähnliche Bedarfe verfügen, anwendbar. Gelebte Inklusionskultur in Unternehmen kann Diversität in Unternehmen fördern. Offenheit gegenüber Mitarbeitern mit besonderen Bedürfnissen, Interesse und Kommunikation von Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zeichnen inklusionsorientierte Unternehmen aus. Transparenz über Bedarfe von Mitarbeitern, Anforderungen von Arbeitstätigkeiten sowie Anpassungsleistungen bilden die Grundlage für eine gelungene Erhaltung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit einem Handicap. Unternehmen sollten vor allem in die Vorsorge hinsichtlich physischer und psychischer Fehlbeanspruchung investieren, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter lange zu erhalten.

6. Literatur

- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018). Statistik der schwerbehinderten Menschen, Kurzbericht 2017. Zugriff 18.12.18. Verfügbar: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/ Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101179004.pdf?__blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101179004.pdf?__blob=publicationFile)
- Bundesagentur für Arbeit (2018). Blickpunkt Arbeitsmarkt - Situation schwerbehinderter Menschen. Zugriff am 18.12.18. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf>
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) (2014). Fünfter Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen. Dresden
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) (2016). Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Dresden
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) (2018). Arbeiten ohne Hindernisse – Sächsische Unternehmen zeigen gelungene Inklusion. Dresden



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de