

Inklusionsbarometer Arbeit

Drei Fragen an...

Christina Marx, Leiterin Aufklärung und Kommunikation der Aktion Mensch

Das Inklusionsbarometer Arbeit analysiert seit nunmehr zehn Jahren den Stand der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt. Welches Fazit lässt sich ziehen?

Von 2013 bis zum Beginn der Pandemie verbesserte sich die Situation der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt fast kontinuierlich. So stieg etwa die Anzahl der beschäftigten Menschen mit Behinderung stetig an. Durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise fand die Positiventwicklung jedoch ein abruptes Ende, die Fortschritte wurden zurückgeworfen. Zwar hat sich die Lage insgesamt inzwischen wieder stabilisiert – doch das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Deutschland von einer Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt noch immer weit entfernt ist: Nach wie vor besetzen viele Unternehmen keinen ihrer Pflichtarbeitsplätze. Die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung sinkt zwar, aber längst nicht so stark wie die der Menschen ohne Behinderung. Und arbeitslose Menschen mit Behinderung suchen deutlich länger nach einer neuen Beschäftigung. Eine zentrale Verantwortung obliegt hierbei insbesondere den Unternehmen, von deren Einstellungsbemühungen die Entwicklung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt maßgeblich abhängt.

Was können Unternehmen tun, um gezielt Menschen mit Behinderung anzuwerben?

Das Nichtbesetzen von Pflichtarbeitsplätzen begründen Unternehmen häufig damit, keine geeigneten Bewerber*innen zu finden – obgleich es unter Menschen mit Behinderung im Vergleich mehr gut qualifizierte Fachkräfte gibt. Ein erster Schritt sollte daher schon die Optimierung des Außenauftritts sein: Aus unserer Studienarbeit wissen wir, dass sich Menschen mit Behinderung sehr viel eher bewerben, wenn bereits in Stellenausschreibungen auf gelebte Diversität, flexible Arbeitsmodelle und Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen wird und sich eine inklusive Unternehmenskultur auch in der Bildsprache zeigt. Ebenso sollten Informationen zu räumlicher und digitaler Barrierefreiheit gezielt angegeben werden. Barrierefreiheit gilt es selbstverständlich auch beim Bewerbungsprozess zu berücksichtigen; doch noch immer sind individuelle, oft sehr komplexe Bewerbungsportale vielfach die Praxis. Entscheidend kann außerdem sein, die Integrationsfachdienste, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern oder Arbeitsagenturen in die Bewerber*innensuche zu involvieren. Sie können Stellenausschreibungen gezielt an Arbeitssuchende mit Behinderung weiterleiten oder diese direkt empfehlen. Unterstützung hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erhalten Arbeitgeber*innen zudem über die Einheitlichen Ansprechstellen, die im Rahmen des Teilhabestärkungsgesetzes geschaffen wurden.

Die Pandemie hat die Digitalisierung beschleunigt – eine Chance für die Inklusion?

Durch die Pandemie hat die Digitalisierung in der Arbeitswelt einen enormen Schub erfahren. Assistierende Technologien, räumliche Flexibilität durch Homeoffice oder

mobiles Arbeiten sowie die digitale Barrierefreiheit als zentrale Voraussetzung für Teilhabe machen es möglich, das hohe Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderung wie nie zuvor zu mobilisieren. Die Digitalisierung birgt das Potenzial, die Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt erheblich zu verbessern und so eine gleichberechtigte Partizipation zu fördern. Die Chancen sind entsprechend vorhanden – sie müssen allerdings auch genutzt werden. Denn insgesamt gilt bei der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt: Ohne einen Paradigmenwechsel wird sich wirklicher Fortschritt kaum abzeichnen.

Weiterführende Informationen für Unternehmen

Um Unternehmen besser zu informieren, hat die Aktion Mensch schon vor einigen Jahren gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) eine **Handlungsempfehlung mit Informationen für Arbeitgeber*innen** herausgegeben – von der Kontaktaufnahme und dem Bewerbungsprozess bis hin zur Eingliederung ins Unternehmen. Die Handlungsempfehlung steht unter www.inklusion.de/arbeit zum Download zur Verfügung.

Weitere Informationen zu den **Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen** finden sich zudem unter www.aktion-mensch.de/ea.