

FAQ

Menschen mit Behinderungen einstellen – Antworten auf wichtige Fragen

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen wichtig, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen zu nutzen. Sei dies durch Neueinstellungen oder den Stellenerhalt nach Unfall oder Erkrankung. Wenn Sie als Unternehmen diverser werden und von Perspektivenvielfalt profitieren wollen, geben wir Ihnen hier Antworten auf die wichtigsten Fragen.

Welche Stellen eignen sich für Menschen mit Behinderungen?

Genauso vielfältig wie der Arbeitsmarkt, sind die Qualifikationen, Talente und Fähigkeiten, die Menschen mit Behinderungen mitbringen. Insofern kann jede Stelle durch eine Person mit Behinderungen und/oder Krankheiten besetzt werden. Selbstverständlich gibt es Grenzen, so kann eine blinde Person nicht einer Tätigkeit als Lastwagenfahrer:in nachgehen. Diese Grenzen sind aber oft nicht dort, wo wir sie im ersten Moment vermuten. Die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sind sehr divers. Generalisierte Ausschlussverfahren von spezifischen Beeinträchtigungen für bestimmte Stellen sind daher wenig zielführend. Die Person mit Behinderung ist Expert:in in eigener Sache und kann am besten einschätzen, welche Tätigkeiten er oder sie aufgrund der Bedürfnisse und Kompetenzen ausüben kann und welche nicht.

Und was oft vergessen wird: Ganz bestimmt gibt es in Ihrem Unternehmen bereits Menschen mit Behinderungen oder Krankheiten. Vielleicht ist die Behinderung nicht sichtbar oder die Person spricht am Arbeitsplatz nicht darüber. Hier ist es wichtig, dass Sie eine offene Kommunikation fördern und Stellen bei Unfall oder Erkrankung erhalten.

Müssen wir bei der Stellenausschreibung etwas Besonderes beachten?

Zielführend ist es, wenn Unternehmen ihre Anforderungen an Stellensuchende möglichst differenziert beschreiben und wo Flexibilität besteht, diese transparent anbieten und damit ihre Attraktivität für Stellensuchende mit Behinderungen kommunizieren. Von besonderem Interesse sind oftmals: Arbeitsplatz- (Homeoffice) und Arbeitszeitflexibilität, Kleinst- und Teilzeitpensen, Jobsharing, Job Rotation, erhöhte Anforderungen an die Effektivität anstatt die Effizienz sowie die Berücksichtigung privater Verpflichtungen. Bei Stellenausschreibungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer geistigen Behinderung eignet sich das sogenannte Job Carving.

Zudem macht es Sinn, bereits vor der Stellenausschreibung die nachfolgenden Phasen der Personalgewinnung im Blick zu haben: Fühlen sich Menschen mit Behinderungen eingeladen, sich zu bewerben? Ist der Bewerbungsprozess barrierefrei und werden die Unterlagen fair beurteilt? Können wir vorurteilsfreie Bewerbungsgespräche und Assessments anbieten? Ist es möglich, für Menschen mit Behinderungen Schnuppertage anzubieten, die Teil eines niederschweligen Bewerbungsverfahrens sein können? Können Arbeitsprozesse und -mittel spezifischen Bedürfnissen angepasst werden? Die Fragen zeigen, dass Unternehmen gut daran tun, sich bereits im Vorfeld über Inklusion Gedanken zu machen, eine offene Unternehmenskultur zu pflegen und Diversität als Chance zu sehen.

Was braucht es von Unternehmensseite her, an Vorwissen, aber auch an Aufwand?

Auch hier spielt die Unternehmenskultur und die persönliche Haltung eine entscheidende Rolle. Wichtig sind Offenheit, Würdigung von menschlicher Vielfalt und ein respektvoller Dialog im Arbeitsalltag. Dafür braucht es keine spezielle Ausbildung. Diese Werte können von der Unternehmensleitung jedoch gefördert und gefordert werden.

Gute Erfahrungen machen grössere Unternehmen mit der Bestimmung einer Ansprechperson für das Thema «Mitarbeitende mit Behinderungen». Die Person sensibilisiert Mitarbeitende und Führungskräfte, dient als Anlaufstelle bei Problemen, koordiniert und vermittelt. Dies wirkt der Tabuisierung und Stigmatisierung des Themas entgegen – insbesondere auch von psychischen Krankheiten. Ausserdem können bei Bedarf auch Job Coaches unterstützen.

Mit welchen Kosten muss ich rechnen, wenn ich eine Person mit Behinderung einstelle?

Mehrkosten treten in der Regel nicht auf, sondern nur dann, wenn mit einer Personalvermittlung oder Personalverleihfirma zusammengearbeitet wird. Bei einem Personalverleih werden im Gegenzug dem Unternehmen sämtliche administrativen Arbeiten, wie Versicherungen, Verträge, Lohnfortzahlungen, etc., abgenommen sowie die Begleitung durch einen Job Coach sichergestellt.

Für zusätzliche Hilfsmittel am Arbeitsplatz und andere behinderungsbedingte Mehrkosten kommt die IV auf. Dies, solange die Person festangestellt ist und die Anpassungen verhältnismässig sind.

Welche Erfahrungen machen andere Unternehmen?

Es gibt sehr viele positive Erfahrungen. So zum Beispiel diejenige einer jungen Frau, die mit ihrer starken Sehbehinderung eine Stelle suchte. Sie lernte zuerst den PC mit dem Screenreader zu bedienen und machte sich dann auf die Stellensuche. Es war kein einfacher Weg, aber sie fand eine Stelle. Zwar zunächst befristet, aber nach einigen Monaten wurde sie fest angestellt. Nach dieser Erfahrung wollte das Unternehmen weitere Personen mit einer Seheinschränkung oder Behinderung einstellen, da sie so gute Erfahrungen gemacht hatten. Natürlich verläuft nicht jede Geschichte so, aber sie zeigt auf, dass Unternehmen, die offen sind und einen ersten Schritt Richtung «Diversity & Inclusion» wagen, die Entscheidung nicht bereuen. Wissenschaftlich belegt ist nämlich, dass Diversität die Innovationsfähigkeit sowie Anzahl und Qualität der entwickelten Ideen fördert.

Viele Unternehmen schliessen sich auch Netzwerken zum Thema an und profitieren so vom Wissen und den Erfahrungen anderer Unternehmen. Zum Beispiel: [Label iPunkt](#), [Compasso](#), [Netzwerk Arbeit](#), [Netzwerk Unternehmen Verantwortung](#), und viele mehr.

Braucht man eine soziale Ausbildung?

Menschen mit Behinderungen sind Expert:innen in eigener Sache, ausserdem gibt es viele wertvolle Unterstützungsangebote von Fachorganisationen in der Schweiz. Allerdings ist es für bestehende und neue Mitarbeitende mit und ohne Behinderungen wertvoll, wenn im Unternehmen ein angstfreies und vertrauensvolles Klima herrscht. Auch die Perspektivenvielfalt sollte gefördert und wertgeschätzt werden. Diese Punkte können zum Beispiel in den Führungsgrundsätzen des Unternehmens festgehalten werden.

Wie reagieren die Teammitglieder auf Kolleg:innen mit Behinderungen?

Das Verhalten des Teams ist letztlich Ausdruck der Betriebskultur, welche durch die Unternehmensleitung und Führungspersonen vorgelebt und geprägt wird. Werte wie Vertrauen, Ehrlichkeit, Toleranz und Fairness sind zentral. So sind es die Teamkollg:innen, die die Inklusion von Menschen mit Behinderungen leben, indem sie informelle Werte, Normen und Regeln der Organisation weitergeben. Wie alle Mitarbeitenden wünschen sich auch Menschen mit Behinderungen oder Krankheiten eine selbstverständliche und gleichberechtigte Teilhabe auf Augenhöhe statt übertriebener Fürsorge, Mitleid oder Bevormundung.

Wie reagieren die Kunden?

Mit einer nachhaltigen Personalpolitik, die über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht, und der damit verbundenen Gesellschaftsverantwortung, positionieren Sie sich bei Stellensuchenden auf dem Arbeitsmarkt sowie Konsument:innen als modernes, verantwortungsbewusstes Unternehmen, das Chancengleichheit lebt.

Erhalten wir Unterstützung, an wen können wir uns mit unseren Fragen wenden?

Es gibt in der Schweiz ein breites Angebot an Hilfsangeboten. So können Sie sich als Unternehmen einem Netzwerk anschliessen und von deren Dienstleistungen und Veranstaltungen profitieren, wie zum Beispiel Fallbesprechung, Supervision und Erfahrungsaustausch. Zudem können Job Coaches beigezogen werden, die die Person mit Behinderung oder Krankheit begleiten. Holen Sie dabei Empfehlungen aus Ihrem Netzwerk ein oder fragen Sie bei grösseren Unternehmen oder den IV-Stellen nach geeigneten Personen. Längerfristig lohnt es sich, den Ansatz des Supportet Employment im Unternehmen zu etablieren. Supportet Employment ist ein methodischer Ansatz und folgt der Überzeugung, dass berufliche Rehabilitation unter realen Bedingungen des ersten Arbeitsmarkts effektiver verläuft als in geschützten Werkstätten. Ausserdem basiert er auf Werten und Prinzipien wie Selbstbestimmung, Inklusion, Teilhabe, Chancengleichheit und Stärkenorientierung.

Auch EnableMe unterstützt und begleitet Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr beruflicher Inklusion und vernetzt bei Bedarf mit dem richtigen Partner, damit die Inklusion sowie die Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen erfolgreich ist.

Was machen wir, wenn es nicht so klappt, wie wir es uns vorgestellt haben?

Sprechen Sie Probleme möglichst frühzeitig und direkt an. Je nachdem kann auch mit der behandelnden Fachperson Kontakt aufgenommen werden – jedoch immer mit Einverständnis. Ein Austausch kann einen Überblick darüber geben, was auf Sie zukommt und was Sie und das Team entlasten kann.

Natürlich kann es, wie bei jedem Anstellungsverhältnis, zu einer Trennung kommen. Aber auch diese kann inklusiv erfolgen, indem offen über die Behinderung oder Krankheit gesprochen wird und darüber, wie der weitere berufliche Weg geplant werden kann. Auch hier können bei Bedarf externe Fachstellen hinzugezogen oder der Austausch mit anderen Unternehmen gesucht werden.