



# Schulungs- unterlagen

Modul  
VAwareness-  
Kampagnen

*EaSI*



## **a. Wie man seine Meinung ändert (Erfahrungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen)**

### **Kurzbeschreibung**

Ziel dieses Moduls ist es, bewährte Praktiken bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen auszutauschen, die Vernetzung von Unternehmen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, vorzustellen und zu fördern, und für diejenigen, die mit ihnen zusammenarbeiten wollen, um den Zugang zu integrativer Arbeit zu unterstützen und zu verbreiten. Es ist auch wichtig, Menschen mit Behinderungen in diesen Prozess einzubeziehen und von ihnen zu lernen, um Sensibilisierungskampagnen besser zu gestalten, die ihren Zielen und Bedürfnissen entsprechen.

Die letzte Aufgabe dieses Moduls besteht darin, eine Kampagne zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen mit Unterstützung des Managers oder Personalverantwortlichen Ihrer eigenen Organisation zu entwickeln. Es wäre auch eine gute Idee, eine Personalentwicklungsstrategie oder einen Plan zur Arbeitsplatzhaltung zu entwickeln.

### **Lernziele**

- Förderung von Erfolgsgeschichten von Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen und von deren Erfahrungen lernen
- Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsalltag
- Entwicklung von Kompetenzen zur Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Besseres Verständnis für die Methoden der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt
- Verbessertes Verständnis und Wissen über Methoden zur Einstellung und Bindung von Menschen mit Behinderung
- Verstehen Sie die Vor- und Nachteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung anhand von Beispielen anderer Unternehmen.

### **Europäischer Kontext**

Obwohl auf politischer Ebene Fortschritte erzielt wurden, stehen Menschen mit Behinderungen immer noch vor Herausforderungen bei der Eingliederung in den

*Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*

Arbeitsmarkt, wobei sich dieses Problem während der COVID-19-Pandemie noch verschärft hat. Die Europäische Kommission (2020b) beleuchtet die spärliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und erwähnt, dass diese "eine der benachteiligten Gruppen sind, die von der COVID-19-Krise unverhältnismäßig stark betroffen sind, auch im Bereich der Beschäftigung." (Eurofound, 2021)

"Die Eurostat-Statistiken zeigen, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen nach wie vor unter der von Menschen ohne Behinderungen liegt (50,8 % gegenüber 75 %), was auf die Gefahr hinweist, dass Menschen mit Behinderungen in der Langzeitarbeitslosigkeit feststecken und Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben." (Eurofound, 2021)

Ein Forschungsbericht von Eurofound (2021) über die politischen Trends und die Unterstützung in Bezug auf Behinderung und Arbeitsmarktintegration hebt auf der Grundlage ihrer Analyse einige wichtige Erkenntnisse hervor. Im Folgenden sind die wichtigsten Formulierungen aufgeführt:

- Unterstützung für die Schaffung von Arbeitsplätzen
- Unterstützung für Menschen mit Behinderungen (Arbeitnehmer, Arbeitssuchende)
- Unterstützung für beschäftigende Organisationen
- Unterstützung für das institutionelle Umfeld
- **Unterstützung ist am nützlichsten, wenn sie sichtbar, integrativ und zugänglich ist**

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, nicht nur integrative Arbeitsumgebungen zu schaffen, sondern auch das Bewusstsein für deren Existenz bei der Zielgruppe zu schärfen. Das heißt, sowohl Menschen mit Behinderungen als auch ihr Netzwerk, da sie sich gegenseitig bei der Suche nach beruflichen und integrativen Möglichkeiten unterstützen können.

Die Einstellung und Bindung von Mitarbeitern ist die Grundlage für eine integrative Beschäftigung. Große Unternehmen haben bereits Programme und Instrumente zur Gewährleistung der Vielfalt am Arbeitsplatz eingeführt, von denen kleinere Arbeitgeber lernen können. In den folgenden Zeilen stellen wir Ihnen eine Auswahl von Unternehmen vor, die als behindertenfreundliche Arbeitgeber bezeichnet werden können und deren Daten diesen Aspekt bestätigen. Eine vielfältige Belegschaft hat viele Vorteile sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber, die im Folgenden näher erläutert werden.

Auf der Grundlage der Analysen von Geschäftsfällen, die in einem Bericht der IAO (2010) identifiziert wurden, stellen wir Ihnen eine **Auswahl von Praktiken für die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten vor.**

- Politische Erklärungen zur Nichtdiskriminierung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen

*Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*

- Benchmarking-Aktivitäten
- Maßnahmen, um den Arbeitsplatz, gedruckte Materialien, die Online-Umgebung und kommerzielle Verkaufsstellen oder Vertriebsstellen zugänglich zu machen
- Netzwerke für Arbeitnehmer mit Behinderung
- Schulungen zur Sensibilisierung für Behinderungen für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Spezifische Techniken und Programme zur Rekrutierung oder zum Aufsuchen der Gemeinschaft
- Praktika, Ausbildungsprogramme und Mentoring- oder Führungsprogramme, die sich speziell an Menschen mit Behinderungen richten
- Angemessene Vorkehrungen zur Erfüllung individueller Bedürfnisse
- Zuteilung von ausgewiesenen Personal- oder Managementmitarbeitern, die in Fragen der Arbeitsunfähigkeit geschult sind oder sich damit auskennen
- Strategien und Praktiken für Beziehungen zwischen Unternehmen und Unternehmen mit Behinderungen.  
(Internationales Arbeitsamt, 2010).

#### **Bewährte Verfahren - Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen**

##### **1. Walgreens<sup>1</sup>**

- Walgreens eröffnete 2007 ein Vertriebszentrum, in dem 30 % der Mitarbeiter Menschen mit Behinderungen waren. Das Zentrum war 20 % effizienter als vergleichbare Einrichtungen ohne Menschen mit Behinderungen (Kaletta et al., 2012).
- Menschen mit Behinderungen hatten weniger Zwischenfälle/Unfälle als die nicht behinderten Arbeitnehmer bei Walgreens.
- Die Personalfuktuation bei Menschen mit Behinderungen war niedriger (um die Hälfte) als bei den übrigen Kollegen.
- Kleine Veränderungen im Unternehmen können bei der Integration von Menschen mit Behinderungen viel bewirken, "zum Beispiel, indem man etwas mehr Platz für einen Rollstuhlfahrer schafft oder einen Produktionsschritt in zwei einfachere Einzelschritte aufteilt."
- Andere Änderungen können die Anpassung der Aufgaben an die Bedürfnisse der Person oder die Änderung des Arbeitsplans umfassen (Kuznetsova und Cerdeira Bento, 2018).

<sup>1</sup> Aichner, T. (2021), "Das wirtschaftliche Argument für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen". *Mitteilungen der Geistes- und Sozialwissenschaften*, 8, 22. Verfügbar unter: <https://www.nature.com/articles/s41599-021-00707-y>.

*Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*

## 2. Asperger Informatik AG<sup>2</sup>

- Dieses Unternehmen beschäftigt Menschen mit Asperger-Syndrom, einer leichten Form von Autismus.
- Um ein angemessenes Arbeitsumfeld für Menschen mit Asperger-Syndrom zu schaffen, versuchte das Unternehmen, Stress und Druck zu minimieren, indem es geeignete Aufgaben und Arbeitsabläufe festlegte.
- "Menschen mit geistiger Behinderung arbeiten oft konzentrierter und genauer, weshalb sie sich wiederholende Aufgaben besonders gut erledigen". Aus diesem Grund ist die Arbeit in der Informationstechnologie ein geeigneter Wirtschaftszweig für Menschen mit dem Asperger-Syndrom, das oft Detailgenauigkeit und eine große Konzentrationsfähigkeit beweist.
- Leider ist sich nicht jeder Arbeitgeber der Begabungen einer Person mit Asperger-Diagnose bewusst, und beispielsweise erhalten Bewerber für eine Stelle in der Buchhaltung etwa 26 % weniger Interessensbekundungen von Personalverantwortlichen/Arbeitgebern (Ameri et al., 2018).
- Mangelndes Wissen und fehlendes Bewusstsein für die Vorteile von Vielfalt am Arbeitsplatz können einige der Gründe für den Ausschluss von Menschen mit Behinderungen von verschiedenen Positionen sein.

## 3. Alphapointe

- Alphapointe beschäftigt über 120 blinde Menschen, was mehr als 50 % der Gesamtbelegschaft ausmacht.
- Das Unternehmen nutzt die Möglichkeit der Fernarbeit, da sie eine großartige Methode zur Integration von Menschen aus der ganzen Welt, einschließlich Menschen mit Behinderungen, sein kann.
- Der Vorstandsvorsitzende von Alphapointe erklärte, dass "blinde Menschen fähige, produktive, qualifizierte und loyale Mitarbeiter sind, wenn man ihnen die Gelegenheit gibt, sich zu beweisen. Jemanden einzustellen, der blind ist, ist das Gleiche wie jemanden einzustellen, der sehend ist.
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind die Grundlage für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, und Unternehmen wie Alphapointe können in diesem Sinne ein Beispiel für bewährte Verfahren sein.
- Die Anpassung nicht nur an den Arbeitskontext, sondern auch an die Bedürfnisse der Menschen ist der Schlüssel sowohl zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit als auch zur Produktivität des Unternehmens.

<sup>2</sup> ibidem

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- Darüber hinaus tragen öffentliche Äußerungen von Unternehmensvertretern dazu bei, das Bewusstsein für das eigentliche Thema - die Einstellung und Bindung von Menschen mit Behinderungen - zu schärfen.

#### 4. Accor<sup>3</sup>

- Accor ist ein gutes Beispiel dafür, wie man als gleichberechtigter Arbeitgeber kommuniziert.
- Das Unternehmen hat eine Sensibilisierungskampagne mit dem Titel #DisabilityStories ins Leben gerufen, die fünf Geschichten aus dem wahren Leben von Mitarbeitern und Gästen mit Behinderungen enthält.
- Sie präsentierten die Kampagne in Form von pädagogischen Comics, die jeweils eine Geschichte erzählen.
- Accor unterstreicht die Bedeutung der Sensibilisierung für die Integration von Menschen mit Behinderungen und macht darauf aufmerksam, dass 80 % der festgestellten Behinderungen unsichtbar sind. Außerdem ist "jeder zweite Mensch irgendwann in seinem Leben von einer Behinderung betroffen - entweder vorübergehend oder dauerhaft".
- In diesem Sinne erklärt Accor, dass das Unternehmen geeignete und angepasste Lösungen für Menschen mit Behinderungen anbietet, um ihnen ein Umfeld zu bieten, in dem sie wachsen und ihre Fähigkeiten entwickeln können.
- Accor konzentriert sich auf Fähigkeiten und nicht auf Unterschiede. Sie respektieren die Unterschiede und begrüßen die Vielfalt.

#### 5. Fairfield Inn & Suites by Marriott Kamloops<sup>4</sup>

- Wir stellen Ihnen die Erfolgsgeschichte einer angehenden Arbeitnehmerin mit Down-Syndrom vor, die sich auf einer Jobmesse bei einem Arbeitgeber vorstellte.
- Dominique Baird hinterließ einen positiven Eindruck und wurde später als Frühstücksmoderatorin eingestellt.

<sup>3</sup> Accor (n.d.). #DisabilityStories zur Förderung des Bewusstseins für Behinderungen. Verfügbar unter:

<https://group.accor.com/en/Actualites/2020/12/international-day-persons-disabilities-stories>

<sup>4</sup> Go2HR (n.d.). Einstellung von Menschen mit Behinderungen: Erfahrungsbericht eines Arbeitgebers. Verfügbar unter:

<https://www.go2hr.ca/recruitment/diverse-labour-pools/hiring-people-with-disabilities-an-employers-testimonial>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- Das Unternehmen hatte noch nie mit einer behinderten Person gearbeitet, aber als es ihr eine Chance gab, änderte sich seine gesamte Sichtweise auf die Einstellung und Bindung von Mitarbeitern.
- Erfahrungsbericht von Steve Earl, General Manager, Fairfield Inn & Suites by Marriott Kamloops:

"Dominique hat sich schnell als vorbildliche Mitarbeiterin erwiesen, die bei jedem, den sie trifft, einen bleibenden Eindruck hinterlässt. Jeden Morgen umarmt sie alle ihre Mitarbeiter, um den Tag zu beginnen. Was für eine tolle Art, einen Arbeitstag zu beginnen! Sie ist zu jedem Gast, den sie trifft, aufrichtig und interessiert sich dafür, woher er kommt, warum er in Kamloops ist und wie sein Aufenthalt war. Ich habe mehr positive Kommentare von Gästen über ihren Kontakt mit Dominique erhalten als über jeden anderen Mitarbeiter. Sie bitten darum, persönlich mit einem Manager zu sprechen, füllen Gästefragen aus und wenden sich an die Marriott-Abteilung für Gästeeindrücke, um ihre Dankbarkeit auszudrücken, wenn sie Dominique begegnen.

Dominique liebt alles an ihrem Job, sie freut sich darauf, zur Arbeit zu kommen, und sie definiert wirklich, was es heißt, echten und aufrichtigen Kundenservice zu bieten. Ich bedauere nur, dass ich nicht schon vor vielen Jahren eine Person mit einer vermeintlichen Behinderung eingestellt habe. Meiner Meinung nach ist Dominiques Down-Syndrom keine Behinderung, sondern verleiht ihr eine einzigartige Fähigkeit, mit den Gästen in Kontakt zu treten.

Wenn Ihr Unternehmen eine Person braucht, die den Kontakt zu Ihren Kunden herstellt, würde ich Sie ermutigen, die Einstellung einer Person mit einer Behinderung in Betracht zu ziehen. Für Menschen mit Behinderungen kann es schwierig sein, einen Arbeitsplatz zu finden, und sie sind im Allgemeinen in der Belegschaft unterrepräsentiert. Von dieser Entscheidung werden Ihre Kunden, Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen insgesamt profitieren."

## 6. IBM<sup>5</sup>

- IBM ist ein weiterer gleichberechtigter Arbeitgeber, der erklärt, dass er die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt und geeignete Bedingungen für Menschen mit Behinderungen bereitstellt. Auf diese Weise kann nicht nur der Arbeitnehmer seine beruflichen Ziele erreichen, sondern auch das Unternehmen kann die Produktivität und die Leistung der Mitarbeiter sicherstellen.
- Das Unternehmen organisiert Schulungen für die derzeitigen Mitarbeiter (Führungskräfte, Personalverantwortliche, Mitarbeiter), um die Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern und sicherzustellen, dass die Belegschaft nichtdiskriminierende Verhaltensweisen versteht und anwendet. Die Schulungen

<sup>5</sup> Internationales Arbeitsamt (2010). *Disability in the Workplace: Company Practices* Verfügbar unter: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_150658.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf)

tragen auch zu einem gleichberechtigten und fairen Einstellungsverfahren und zur Mitarbeiterbindung bei.

- IBM verfügt über eine Reihe interner Dokumente, die eindeutig auf die Nichtdiskriminierung verweisen. Dokumente: Workforce Diversity Policy, Global Employment Standards Policy, Diverse Business Relationships Policy und Supplier Conduct Principles.
- "In den Globalen Beschäftigungsstandards von IBM heißt es beispielsweise: "IBM wird bei der Einstellung, Beförderung, Entlohnung von Mitarbeitern und Beschäftigungspraktiken nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, Nationalität, sozialer oder ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Familienstand, Schwangerschaft, politischer Zugehörigkeit, Behinderung oder Veteranenstatus diskriminieren".

#### 7. Arbeitskräfte<sup>6</sup>

- Manpower konzentriert sich ausschließlich auf die Suche nach talentierten und qualifizierten Mitarbeitern, da sie der Meinung sind, dass "es für jeden Menschen einen Job und für jeden Job einen Menschen gibt".
- Das Unternehmen soll die Vielfalt und Integration von Menschen mit Behinderungen fördern.
- Da Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz häufig unterrepräsentiert sind, möchte Manpower dies ändern und seinen Kunden talentierte, qualifizierte Kandidaten mit Behinderungen zur Verfügung stellen.
- Um diesen Auftrag umzusetzen, organisiert Manpower auch Sensibilisierungsschulungen für Mitarbeiter, die sich auf die Integration von Menschen mit Behinderungen konzentrieren.
- Um diese Zielgruppe besser zu erreichen, unterhält das Unternehmen außerdem Partnerschaften mit kommunalen Rehabilitationseinrichtungen auf nationaler und internationaler Ebene.

#### 8. Microsoft<sup>7</sup>

- Microsoft ermutigt alle Personen, sich zu bewerben. Bei der Bewerbung um eine Stelle kann sich die Person selbst als Person mit einer Behinderung identifizieren. In diesem Fall wird eine Benachrichtigung an den Disability Inclusion Program

<sup>6</sup> ibidem

<sup>7</sup> ibidem

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Manager gesendet, der dann weiß, dass möglicherweise eine Anpassung erforderlich ist.

- Es wird eine Bedarfsanalyse durchgeführt, an der drei Akteure beteiligt sind: der Mitarbeiter, die Personalabteilung und der Vorgesetzte. Anschließend kann Microsoft bewerten und feststellen, welche Bedürfnisse berücksichtigt werden sollten.
- Das Unternehmen stellt sicher, dass die Bedürfnisse der Person erfüllt werden und dass sie ihre Aufgaben in einem geeigneten und sicheren Arbeitsumfeld erfüllen kann.
- Darüber hinaus werden die Personalvermittler geschult, um ein faires Einstellungsverfahren zu gewährleisten. Sie werden darin geschult, Gespräche mit Menschen mit Behinderungen zu führen und auf die Qualifikationen des Bewerbers zu achten, nicht auf seine Behinderung.

#### Andere behindertenfreundliche Arbeitgeber<sup>8</sup> :

- Ernst & Young
- KPMG
- Sodexo
- Aetna
- Cisco Systeme
- Merck & Co.
- Procter & Gamble
- Accenture
- Kapital Eins
- Humana
- Pricewaterhouse Coopers
- Deloitte

<sup>8</sup> Sehr gesund (2020). Best Workplaces for People With Disabilities. Verfügbar unter: <https://www.verywellhealth.com/top-disabled-friendly-workplaces-1094498>

P&G (n.d.). Menschen mit Behinderungen fördern die Zugänglichkeit für alle mit einer einzigartigen Perspektive. Verfügbar unter: <https://www.pgcareers.com/ability>

Monster (n.d.). Führende Arbeitgeber für Behinderte finden. Verfügbar unter: <https://www.monster.com/career-advice/article/disability-friendly-companies>.

Deloitte (n.d.). Unterstützung für Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/supporting-people-with-disabilities.html>.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

## Arbeitsstellen und Beratungsdienste für Menschen mit Behinderungen<sup>9</sup> :

### UK

- "[Careers with Disabilities](#)" ermöglicht Arbeitsplätze für behinderte Menschen, indem es Informationen, Unterstützung und Verbindungen für behinderte Arbeitssuchende und integrative Arbeitgeber bereitstellt.
- [Die Disabled Workers Co-operative](#) schreibt freie Stellen aus.
- [EmployAbility](#) bietet Möglichkeiten für behinderte und legasthene Studenten und Absolventen.
- [Evenbreak](#) bringt behinderte Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zusammen, die eine vielfältige Belegschaft aufbauen wollen.
- [Incluzy](#) ist eine Jobbörse für Behinderte.
- [Jobs4Disability](#) ist eine barrierefreie Jobbörse, die Stellen von Unternehmen mit einer transparenten, vielfältigen und integrativen Einstellungsstrategie anbietet.

### Rumänien

- [OLX Rumänien](#): hat eine Kategorie geschaffen, in der Stellenanzeigen für Menschen mit Behinderungen angezeigt werden.
- [Job Direct](#): eine Plattform zur Unterstützung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz.
- [Ability Hub](#): bietet kostenlose Beratungsdienste für benachteiligte Personen an, die u. a. die Beurteilung, Ausbildung, Neuorientierung und berufliche Entwicklung sowie die spezielle Einstellung von Menschen mit Behinderungen umfassen.

### Deutschland

- [Diakonie](#): unterstützt die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben und ist ein Integrationsfachdienst.
- [JobVerde](#): unterstützt Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche und stellt Arbeitgeber vor, die Stellen für Menschen mit Behinderungen besetzen.

### Portugal

**Kommentiert [LN1]:** @Catarina Wenn Sie andere Einstellungsplattformen/Agenturen für Menschen mit Behinderungen in Portugal kennen, könnten Sie bitte den Link hier hinzufügen? Ich danke Ihnen.

<sup>9</sup> Scope (n.d.). Auf Behinderte ausgerichtete Stellenanzeigen. Verfügbar unter: <https://www.scope.org.uk/advice-and-support/disability-friendly-employers/>.

- [Valor.T](#): ist eine Agentur für Beschäftigungsfähigkeit, die sich ausschließlich an Menschen mit Behinderungen wendet.
- [CareerJet](#): bietet eine Rubrik mit beruflichen Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.

#### **Weltweit**

- [Podium](#) bietet qualifizierten behinderten Menschen die Möglichkeit, als Freiberufler von zu Hause aus oder in Projekten zu arbeiten."

#### **Nachteile der Nichteinstellung von Menschen mit Behinderung:**

- Mangel an alternativen Problemlösungsansätzen (Aichner, 2021).
- In Deutschland beispielsweise ist die ungefähre Zahl der "Menschen mit Behinderungen, die als qualifizierte Fachkräfte gelten, höher als bei Menschen ohne Behinderungen." Ein Arbeitgeber, der aufgrund von Vorurteilen und Vorbehalten keine Menschen mit Behinderungen einstellt, kann somit auf qualifizierte Arbeitskräfte verzichten (Aichner, 2021).
- Verpasste Möglichkeiten, Produkte zu entwickeln und zu verkaufen, die sich an einen wichtigen Teil der Bevölkerung (15 %) richten - an Menschen mit Behinderungen (laut WHO-Statistik). Ein Mensch mit Behinderung, der an der Produktentwicklung beteiligt ist, könnte mit einigen wichtigen Erkenntnissen zur Schaffung eines nützlichen, maßgeschneiderten und geeigneten Produkts für andere Menschen mit Behinderungen beitragen. Wenn dies nicht geschieht, könnten Unternehmen Marktanteile verlieren und geringere Erträge erzielen (Aichner, 2021).
- Gründe für die Nichteinstellung von Menschen mit Behinderungen: mangelndes Wissen und Bewusstsein, Vorurteile, Voreingenommenheit, soziale Barrieren aufgrund fehlender sozialer Unterstützung (Naraine und Lindsay, 2011 apud Aichner, 2021).

#### **Zusätzliche Ressourcen:**

*Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*

## Videos

1. 3 Gründe, warum Unternehmen Menschen mit Behinderungen einstellen sollten | Emily Munson | TEDxIndianapolis. Siehe [hier](#).
2. Behinderung und Arbeit: Hören wir auf, Talente zu verschwenden | Hannah Barham-Brown | TEDxExeter. Siehe [hier](#).
3. Arbeitgeber stellen nur selten Menschen mit Behinderungen ein. Hier ist der Grund, warum sie es tun sollten [Einblicke]. Siehe [hier](#).
4. Der Faktor "Fähigkeit": Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist wirtschaftlich sinnvoll. Siehe [hier](#).

## Referenzen:

Accor (n.d.). #DisabilityStories zur Förderung des Bewusstseins für Behinderungen. Verfügbar unter: <https://group.accor.com/en/Actualites/2020/12/international-day-persons-disabilities-stories>.

Aichner, T. (2021). "Das wirtschaftliche Argument für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen". *Mitteilungen der Geistes- und Sozialwissenschaften*, 8, 22. Verfügbar unter: <https://www.nature.com/articles/s41599-021-00707-y>.

Deloitte (n.d.). Unterstützung für Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/supporting-people-with-disabilities.html>.

Eurofound (2021). *Behinderung und Integration in den Arbeitsmarkt: Politische Trends und Unterstützung in den EU-Mitgliedstaaten*. Verfügbar unter: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20013en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20013en.pdf).

Go2HR (n.d.). *Einstellung von Menschen mit Behinderungen: Erfahrungsbericht eines Arbeitgebers*. Verfügbar unter:

<https://www.go2hr.ca/recruitment/diverse-labour-pools/hiring-people-with-disabilities-an-employers-testimonial>.

Internationales Arbeitsamt (2010). *Disability in the Workplace: Company Practices* Verfügbar unter: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_150658.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf)

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

NUMMER DER FINANZHILFEVEREINBARUNG - **2019-0-0000-00000-000000** -

Monster (n.d.). Führende Arbeitgeber für Behinderte finden. Verfügbar unter:  
<https://www.monster.com/career-advice/article/disability-friendly-companies>.

P&G (n.d.). Menschen mit Behinderungen fördern die Zugänglichkeit für alle mit einer  
einzigartigen Perspektive. Verfügbar unter: <https://www.pgcareers.com/ability>

Scope (n.d.). Auf Behinderte ausgerichtete Stellenanzeigen. Verfügbar unter:  
<https://www.scope.org.uk/advice-and-support/disability-friendly-employers/>.

Sehr gesund (2020). Best Workplaces for People With Disabilities. Verfügbar unter:  
<https://www.verywellhealth.com/top-disabled-friendly-workplaces-1094498>



*Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*

NUMMER DER FINANZHILFEVEREINBARUNG - 2019-0-0000-00000-000000 -

**Projektpartner:**



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.