

Verein »Joni and Friends«

7 gute Gründe, Menschen mit Behinderung anzustellen – 7 Benefits of Hiring People with Disabilities*

Als Arbeitgeber brauchen Sie Arbeitskräfte, mit denen Ihr Unternehmen im Geschäft bleibt. Aber suchen Sie auch auf allen Arbeitsmärkten? Menschen mit Behinderung stellen einen unerschlossenen Arbeitsmarkt mit vielen ungenutzten Talenten dar. Laut Angaben der amerikanischen Behörde für Arbeitsstatistik (Bureau of Labor Statistics) haben sieben von zehn Personen im erwerbsfähigen Alter einen Job, während das nur für zwei von zehn Menschen mit Behinderung zutrifft. Es gibt viele qualifizierte Personen mit Behinderung, die nach einem Arbeitsplatz Ausschau halten. Wenn Sie also offene Stellen besetzen wollen, sollten Sie auch Menschen mit Behinderung in Erwägung ziehen. Von der Anstellung einer kompetenten Arbeitskraft, die eine Behinderung hat, profitieren Ihr Unternehmen, Ihre Kunden und die ganze Gesellschaft.

1. Menschen mit Behinderung leisten hochwertige Arbeit, wie die meisten Arbeitgeber berichten

Eine vom Institute for Corporate Productivity, Seattle, WA, durchgeführte Untersuchung hat gezeigt, dass drei von vier der befragten Arbeitgeber ihre Angestellten mit Behinderung im Hinblick auf Arbeitsqualität, Motivation, Engagement,

Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und Anwesenheit als gut oder sehr gut einstufen, wobei sich die Untersuchung keineswegs auf kleine Unternehmen beschränkte. Carlos Slim, einer der reichsten Männer der Welt, dessen Unternehmen Menschen mit Behinderung anstellen, sagte in einem Interview mit dem Wall Street Journal: »Ich weiß, dass sie [Angestellte mit intellektueller Beeinträchtigung] sehr engagierte Arbeitskräfte sind und die Arbeitsmoral im gesamten Unternehmen positiv beeinflussen«.










2. Möglichkeit der Erweiterung des Kundenstocks und der Umsatzsteigerung

Menschen mit Behinderung stellen ein Billionen Dollar schweres Marktsegment dar, und laut Angaben des amerikanischen Gesundheitsamtes (Center for Disease Control und Prevention) lebt jeder fünfte Erwachsene in den Vereinigten Staaten mit einer Behinderung. So wie in jedem anderen Marktsegment beziehen Menschen mit Behinderung und deren Familien und Freunde ihre Produkte und Dienstleistungen bei denjenigen Unternehmen, die am besten ihre Bedürfnisse befriedigen. Wenn Sie Menschen mit Behinderung einstellen, zeigen Sie diesem Marktsegment, dass Ihnen diese Bedürfnisse nicht egal sind, und erhöhen die Chancen, ihren Kundenstock zu erweitern und zusätzliche Einnahmen zu erzielen. Außerdem können Sie so Ihre geplanten Marketingstrategien auch gleich direkt an Menschen mit Behinderung testen.

* Artikel im Original: 7 Benefits of Hiring People with Disabilities, © Joni and Friends, 2016. Used by permission of Joni and Friends, P.O. Box 3333, Agoura Hills, CA 91376, www.joniandfriends.org. Aus dem Amerikanischen von Mag. Christine Plunger. Fachliche Hinweise von Maggie Rausch.

Fortsetzung →

Weiterführende Links & Downloads

-  **7 Benefits of Hiring People with Disabilities**
-  **Davis, Eric: »What Your D&I Policy is Missing: Employing People with Intellectual and Developmental Disabilities.«** Institute for Corporate Productivity. 15 October 2014
-  **»Employer Resources – Hiring People with Disabilities.«** Employment & Training Resources, Farnham & Norwood
-  **Gryta, Thomas: »What a Billionaire and a Kennedy Are Doing to Help Disabled Job Seekers«** The Wall Street Journal. 7 October 2014
-  **»Hiring People with Disabilities.«** U.S. Small Business Administration
-  **Perriello, Mark: »5 Reasons Hiring People with disabilities is Good for Business—and the Rest of Us.«** The American Association of People with Disabilities. 6 January 2015
-  **»Recruiting, Hiring, Retaining, and Promoting People with Disabilities: A Resource Guide for Employers.«** Curb Cuts to the Middle Class Initiative. 3 February 2015
-  **Department of Labor – Job Accommodation Network**
-  **Online-Archiv der Reihe FokusInfo**

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.



3. Verbesserung von Arbeitsmoral und Betriebsklima

Menschen mit Behinderung ergänzen Ihre Belegschaft um hochmotivierte Arbeitskräfte und fördern eine inklusive Unternehmenskultur. Menschen, die mit Schwierigkeiten im Leben zu kämpfen haben, können generell einen positiven Einfluss auf andere ausüben, und so sind Angestellte mit Behinderung oft eine Quelle der Motivation für ihre Kolleginnen und Kollegen. Ihre Angestellten können durch sie auch dazu ermutigt werden, mehr Empathie gegenüber Menschen zu zeigen, deren Leben nicht ganz so einfach ist, darunter möglicherweise auch gegenüber Ihren Kunden.

4. Steigerung der Produktivität Ihres Unternehmens

Angestellte mit Behinderung bringen einzigartige Fähigkeiten, Erfahrungen und Kenntnisse mit, die Ihren Produkten und Dienstleistungen zugutekommen. Ihr Wissen im Bereich der Unterstützungstechnologien und anderer Innovationen kann dabei helfen, die Produktivität Ihres Unternehmens zu steigern. Vergessen Sie nicht, wieviel es jedem Einzelnen bedeutet, einen Job zu haben, und ganz besonders Menschen mit Behinderung, die es bei der Jobsuche oft viel schwerer haben als andere. Mit behinderten Mitarbeitern kann Ihr Unternehmen gleich hohe oder sogar höhere Leistungskennzahlen erzielen. Auch weisen Menschen mit Behinderung eine hohe Teamfähigkeit auf, da sie daran gewöhnt sind, gemeinsam mit anderen, z.B. Pflegekräften oder Ärzten, auf ein Ziel hinzuarbeiten. Oft bewähren sie sich in Positionen besonders gut, die eine partnerschaftliche Einstellung und Bereitschaft zur Zusammenarbeit erfordern.



5. Geringere Mitarbeiterfluktuation

Menschen mit Behinderung arbeiten in der Regel länger in einem Unternehmen, was Ihre Schulungs- und Rekrutierungskosten minimiert. Auch suchen sie meistens stabile und sichere Arbeitsplätze, und die Wahrscheinlichkeit, dass sie kündigen oder den Job wechseln, ist geringer.

6. Es ist leichter, als Sie glauben

Vielleicht haben Sie sich bisher die Anstellung von Menschen mit Behinderung einfach als zu kompliziert und aufwändig

vorgestellt oder sich Sorgen hinsichtlich der Kosten für bauliche Anpassungen gemacht? Wie auch immer, Menschen mit Behinderung sind in der Regel gerne bereit, gemeinsam mit Ihnen kreative Lösungen für vernünftige Adaptierungen oder entsprechend angepasste Arbeitszeiten zu finden. Das Job Accomodation Network des amerikanischen Arbeitsministeriums (US Department of Labor) gibt an, dass die Kosten für Adaptierungen meistens überschaubar sind (weniger als 500 US-Dollar) und in 50 Prozent der Fälle gar keine Kosten für die Anpassung an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer entstehen (z.B. Kleiderordnung, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit). Vielmehr ist es so, dass für jeden Dollar, der in eine Anpassung investiert wurde, die Unternehmen durchschnittlich einen Ertrag in Höhe von 28,69 US-Dollar lukrieren. Auch wenn auf den ersten Blick die Anpassungen nur Ihrem Angestellten zugutekommen, kann Ihr Betrieb insgesamt als Arbeitsplatz davon profitieren, da es seltener zu Entschädigungsansprüchen von Arbeitnehmern kommt und sich Produktivität und Engagement der Arbeitnehmer verbessern. Auch könnte Ihr Unternehmen Steuergutschriften erhalten und damit die Kosten von Anpassungen für Angestellte mit Behinderung teilweise abdecken.



7. Behördliche Richtlinien und Initiativen

Bestimmte Auftragnehmer der öffentlichen Hand müssen in den Vereinigten Staaten gemäß Abschnitt 503 des Rehabilitation Act (Bundesgesetz, das Diskriminierung aufgrund von Behinderung verbietet) aus dem Jahr 1973 dafür sorgen, dass Menschen mit Behinderung sieben Prozent ihrer Belegschaft ausmachen. Ferner sind alle Arbeitnehmer dazu verpflichtet, Informationen über den Behindertenstatus von Angestellten und Bewerbern zu erfassen. Einige Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung können Steuergutschriften bekommen, für andere wiederum gibt es steuerliche Anreize, wenn sie ihr Unternehmen barrierefrei gestalten.

Eine schlagkräftige Belegschaft umfasst Menschen mit allen Fähigkeiten. Durch die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ihr Mitarbeiterteam gewinnen Sie einen Wettbewerbsvorteil, steigern die Diversität und Produktivität des Betriebes, erhöhen Ihren Gewinn, verbessern die Mitarbeiterbindung und erweitern Ihren Absatzmarkt. Also worauf noch warten? Achten Sie darauf, dass Menschen mit Behinderung bei allen Einstellungsverfahren Ihres Unternehmens in Betracht gezogen werden. Sie könnten damit beginnen, Ihre internen Richtlinien dahingehend abzuändern, dass der Anstellung von Menschen mit Behinderung Vorrang eingeräumt wird; Sie könnten gemeinschaftsübergreifende Verbindungen herstellen und gezielt nach qualifizierten Kandidaten mit Behinderung suchen; Sie könnten ein auf behinderte Menschen zugeschnittenes Praktika-Programm ins Leben rufen oder dafür sorgen, dass Ihr Unternehmen Bewerbungsunterlagen und Informationen online anbietet. Die Anwerbung, Einstellung, Bindung und Förderung von Menschen mit Behinderung ist möglich und kommt Unternehmen aller Größen und aus allen Branchen zugute. ❖