
Kurzbericht: Vertiefende Unternehmens- interviews zur Einstellung von sehbe- einträchtigten Bewerberinnen und Bewerbern

AKTILA-BS – Aktivierung und Integration (langzeit-)arbeitsloser
blinder und sehbehinderter Menschen

Berlin, 22. Januar 2018

Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Autorin
Dr. Daniela Kroos

Unter Mitarbeit von
Josefin Pfeufer
Dr. Jörn Sommer

Projektmitarbeitende bei INTERVAL
Dr. Stefan Ekert
Yukako Karato
Dr. Daniela Kroos
Stefan Meyer
Diana Petleva
Dr. Jörn Sommer (Projektleitung)

Gesamtkoordination des Projekts
Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH
Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte
Helen-Keller-Str. 5
97209 Veitshöchheim

INTERVAL GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin
www.interval-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Methodisches Vorgehen	4
3	Ergebnisse	5
3.1	Betriebswirtschaftliche und soziale Überlegungen rund um die Anstellung sehbeeinträchtigter Bewerberinnen und Bewerber	5
3.2	Erwartungen an die Kompetenzen der sehbeeinträchtigten Bewerberinnen und Bewerber	6
3.3	Erwartungen an den Bewerbungsprozess	7
3.4	Erfahrungen mit institutionellen Unterstützungsstrukturen	8
3.5	Fragen und Hindernisse rund um die Förderung	10
4	Fazit	12

1 Einleitung

Das Projekt AKTILA-BS – Aktivierung und Integration (langzeit-)arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen wird seit dem 1. März 2017 gemeinsam mit den folgenden Partnern durchgeführt:

- die Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH,
- die Berufsförderungswerk Düren gGmbH,
- die Berufsförderungswerk Halle gGmbH,
- die Nikolauspflege – Stiftung für blinde und sehbehinderte Menschen,
- die Reha-Einrichtung für Blinde und Sehbehinderte der Deutschen Blindenanstalt e. V. sowie
- der Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS).

Es hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichfonds gefördert.

Ziel des Projekts ist es, unter wissenschaftlicher Begleitung ein Konzept für die konkrete, fallbezogene Aktivierungs-, Förder- und Integrationsarbeit der Einrichtungen im gegebenen rechtlichen und institutionellen Kontext zu entwickeln und dabei alle relevanten Akteure im Integrationsprozess einzubeziehen.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung hat die INTERVAL GmbH bereits eine differenzierte wissenschaftliche Datenerhebung unter blinden und sehbehinderten (größtenteils arbeitslosen) Menschen, unter Mitarbeitenden der am Projekt beteiligten Bildungsinstitutionen, unter den ebenfalls am Integrationsprozess beteiligten Leistungsträgern und unter Unternehmen durchgeführt und ausgewertet. Erkenntnisse daraus wurden im August 2018 in einem ersten Ergebnisbericht zusammengefasst.

Die Ergebnisse der halb-standardisierten Online-Befragung von 30 Unternehmen bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts (Mai bis Juli 2017) machten deutlich, dass hohe und passgenaue Qualifikationen für Unternehmen auch in Bezug auf die Einstellung von blinden oder sehbehinderten Menschen von größter Bedeutung sind. Sofern diese vorliegen haben sehbeeinträchtigte Menschen zumindest in dem Kreis der von uns befragten Unternehmen durchaus Chancen auf eine Einstellung. Die Beschäftigung ist zwar mit besonderen Aufwendungen verbunden, insbesondere in Bezug auf Fragen der Förderung und die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes, das Verhältnis dieser Aufwendungen zur Produktivität der betreffenden Mitarbeitenden beurteilten die Unternehmen aber als weitgehend angemessen. In Bezug auf die Förderung des Arbeitsplatzes bzw. der Hilfsmittel fühlten sich die Unternehmen von ihren einzelnen Ansprechpersonen weitgehend gut beraten. Es fiel jedoch auf, dass nur wenige einen zentralen Ansprechpartner hatten, der ihren Zugang zur Förderung managte.

Offen blieben in dieser Befragung die tieferliegenden Hintergründe und Details der Hürden bzw. Erfolgsfaktoren für die Einstellung sehbehinderter Bewerberinnen und Bewerber. Daher wurde ein zusätzliches Erhebungspaket umgesetzt, dessen Ergebnisse in diesem Kurzbericht präsentiert werden.

2 Methodisches Vorgehen

Neun der 30 Unternehmen bzw. Körperschaften öffentlichen Rechts, die bereits an der Online-Befragung teilgenommen hatten, wurden von der INTERVAL GmbH zusätzlich telefonisch befragt. Um ein möglichst detailreiches Bild zu erhalten, wurden qualitative Daten durch leitfadengestützte Experteninterviews erhoben. Zur Verbesserung der Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden den Sammelbegriff „Unternehmen“ und beziehen uns dabei sowohl auf Unternehmen im klassischen Sinn als auch auf Körperschaften öffentlichen Rechts.

Die Auswahl der neun Unternehmen verfolgte die Zielsetzung, ein möglichst diverses Spektrum an Arbeitgebern und Berufsfeldern abzudecken. Als Auswahlkriterien dienten die Unternehmensgröße (gemessen an der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort der jeweiligen Ansprechperson) und die Branche, in der das Unternehmen tätig ist.

Die befragten neun Betriebe umfassen zwei große Unternehmen, fünf mittelständische Unternehmen und zwei kleine Unternehmen.¹ Unter ihnen sind vier Körperschaften öffentlichen Rechts, eine Kindertagesstätte in kirchlicher Trägerschaft sowie fünf privatrechtlich organisierte Unternehmen, zu denen ein Integrationsunternehmen zählt. Alle befragten Unternehmen entstammen dem Umfeld der am Projekt AKTILA-BS beteiligten Bildungseinrichtungen und verfügen über Erfahrung mit blinden oder sehbehinderten Mitarbeitenden. Im Vergleich zum Durchschnitt aller Unternehmen handelt es sich also um besonders gut informierte Unternehmen. Dies schränkt die Aussagekraft der Ergebnisse in Kombination mit der geringen Fallzahl etwas ein.

Thematisch fokussierten die Interviews auf betriebswirtschaftliche und soziale Überlegungen rund um die Anstellung sehbeeinträchtigter Bewerberinnen und Bewerber, Erwartungen an Ihre Kompetenzen, Erwartungen an den Bewerbungsprozess sowie auf Erfahrungen der Unternehmen mit institutionellen Unterstützungsstrukturen und mit dem Thema Förderung.

¹ Das Institut für Mittelstandsforschung (IfM Bonn) definiert als kleine Unternehmen Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitenden. Mittlere Unternehmen fassen bis zu 499 Mitarbeitende und Firmen ab 500 Mitarbeitenden werden als groß eingestuft. (IfM Bonn (2014). KMU-Definition des IfM Bonn. URL: <https://www.ifm-bonn.org/definitionen/kmu-definition-des-ifm-bonn/> (letzter Abruf: 13.12.17)).

3 Ergebnisse

3.1 Betriebswirtschaftliche und soziale Überlegungen rund um die Anstellung sehbeeinträchtigter Bewerberinnen und Bewerber

Betriebswirtschaftliche Überlegungen, insbesondere das Abwägen von Einstellungskosten und der zu erwartenden Produktivität der Bewerberin oder des Bewerbers, spielen für die Mehrzahl der befragten Unternehmen eine wichtige Rolle im Entscheidungsprozess. Auf der Kostenseite einer Einstellung wird der hohe Aufwand für interne Umstrukturierungsmaßnahmen, die der sehbeeinträchtigten Bewerberin oder dem sehbeeinträchtigten Bewerber eine bedarfsgerechte Position ermöglichen soll, genannt. Auch die Einbettung von Hilfsmitteln in interne Systeme, die teilweise zusätzliche Software erfordert, wird als Kostenfaktor angesehen. Zudem werden Aufwände durch die Unterstützung des sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden durch das etablierte Personal und eine langsamere Aufnahmefähigkeit des neuen, sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden vermutet. Nicht zuletzt werden Fragen und Probleme, die rund um die Förderung entstehen, als Kosten einer Einstellung angesehen. So kann die Informationsbeschaffung im Vorfeld mit Aufwand verbunden sein, vor allem wenn das Unternehmen noch keine Erfahrung mit der Zielgruppe gemacht hat und deshalb noch keinen Kontakt zu Unterstützungsstrukturen knüpfen konnte. Auch die Komplexität des Fördersystems und die Verteilung der Zuständigkeiten auf verschiedene Träger stellt eine Hürde für unerfahrene Betriebe dar. Einen weiteren möglichen Kostenfaktor können Unternehmen den Befragten zufolge auch in der Sehbeeinträchtigung selbst sehen, die eine erhöhte Krankheitsquote mit sich bringen könnte.

Die Produktivität der sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden sollte, so die Befragten, vor diesem Hintergrund nicht entscheidend niedriger sein als die der Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Förderzuschüsse, die im Rahmen einer Einstellung ausgezahlt werden, können jedoch zur Gegenfinanzierung etwaig geringerer Produktivität oder höherer Einstellungskosten der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herangezogen werden.

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen gibt an, dass solche eine Kosten-Produktivitäts-Analyse Unsicherheiten birgt, da die zu erwartende Produktivität nur schwer zu bestimmen ist. Alle Befragten verneinen mögliche Auswirkungen dieser Unsicherheit auf die Konditionen des Arbeitsvertrages, geben aber an, ein niedrigeres Arbeitspensum für blinde und sehbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusetzen.

Soziale Argumente einer Einstellung sind im Entscheidungsprozess für einige Unternehmen von ebenso großer Bedeutung wie betriebswirtschaftliche Überlegungen, für andere von geringerer Bedeutung. Bei Körperschaften öffentlichen Rechts spielen die im neunten Sozialgesetzbuch definierten Vorgaben eine entscheidende Rolle. Konkret handelt es sich hierbei um die zu erfüllende Schwerbehindertenquote, sowie die Verpflichtung

schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber, die der Stellenausschreibung entsprechende fachliche Qualifikation vorweisen, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Insgesamt zeichnet sich die Tendenz ab, dass die von uns interviewten privat-rechtlich organisierten Unternehmen betriebswirtschaftlichen Überlegungen eine höhere Priorität im Entscheidungsprozess zumessen. Im öffentlichen Dienst ist gleichzeitig § 165 SGB IX zu befolgen, der die besonderen Pflichten der öffentliche Arbeitgebern gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern festlegt. Aufgrund der geringen Fallzahl lassen sich jedoch keine allgemeingültigen Aussagen zum Zusammenspiel von betriebswirtschaftlichen und sozialen Einstellungskriterien in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst treffen.

3.2 Erwartungen an die Kompetenzen der sehbeeinträchtigtten Bewerberinnen und Bewerber

Im Folgenden werden die Erwartungen der Arbeitgeber an die fachlichen sowie sozialen Kompetenzen der sehbeeinträchtigtten Bewerberinnen und Bewerber näher beleuchtet.

Fachliche Kompetenzen machen die Befragten in erster Linie an der passenden Berufsausbildung und an der Erfüllung der Stellenanforderungen fest. Die Mehrzahl der befragten Unternehmen beschreibt diese stellenspezifischen Voraussetzungen als harte Kriterien für eine Einstellung. Das persönliche Auftreten wird erst dann relevant, wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind.

Ebenso wie die entsprechende formale Qualifizierung wird vergangene Berufserfahrung durchweg als sehr positiv beschrieben, insbesondere im Bürobereich gilt diese als sehr wertvoll.²

Zeugnisse spielen in der Regel eine untergeordnete Rolle. Diese werden als Teil des Gesamtpakets betrachtet und dienen lediglich zur Orientierung oder zur Vorauswahl für ein erstes persönliches Gespräch. Vereinzelt wird ein guter Abschluss als wichtig eingestuft.

Fast alle befragten Unternehmen empfinden die Aktualität der Ausbildung als einen weniger wichtigen Faktor, wohingegen eine lange Phase der Arbeitslosigkeit teilweise als schwierig oder gar abschreckend bewertet wird, da über die Zeit Fachwissen verloren gegangen sein könnte. Teilweise betonen die Betriebe aber auch, dass dies kein Ausschlusskriterium darstellt und der Bewerber oder die Bewerberin im persönlichen Gespräch die Möglichkeit bekommen sollten eine Periode der Arbeitslosigkeit näher zu erläutern.

² In der Produktion oder im IT-Bereich ist Berufserfahrung willkommen, aber dem Fachwissen, das in diesen Bereichen nicht zwingend über Berufserfahrung erlangt wird, messen unsere Interviewpartner größere Bedeutung bei. Bei beratenden Tätigkeiten oder der Arbeit im Büro entwickelt sich Kompetenz hingegen, so unsere Interviewpartner, über das Sammeln von feldspezifischer Berufserfahrung.

Bei den bereits für sie tätigen blinden und sehbehinderten Mitarbeitenden sieht die Mehrzahl der befragten Unternehmen keine fachlichen Defizite. Sie betonen lediglich, dass bestimmte Tätigkeiten behinderungsbedingt nicht infrage kommen. Die Betriebe schätzen beispielsweise Tätigkeiten im Bereich der visuellen Gestaltung, die telefonische Kundenbetreuung bei SAP-Problemen (da blinde oder sehbehinderte Menschen auch mit Hilfsmitteln die Software-Problematik nicht schnell genug erfassen könnten), Tätigkeiten im Außendienst (die einen Führerschein voraussetzen) oder das Beaufsichtigen von Kindern (durch vollblinde Menschen) als schwierig ein.

Erwartungen an die sozialen Kompetenzen

Zwei Unternehmen gewichten soziale Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber höher als fachliche Kompetenzen. So gibt ein Befragter an: „Persönlichkeit ist am wichtigsten – ob der Mensch in die Firma passt, weil Fachlichkeit kann man jedem beibringen, Persönlichkeit gewichte ich wesentlich stärker.“ (U19) Als wichtigste soziale Kompetenzen werden Teamfähigkeit, Ehrgeiz, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Kundenorientierung, Weiterentwicklungsfähigkeit und am deutlichsten Kommunikationsfähigkeit genannt. Letzteres wird als entscheidende Fähigkeit angeführt, um die Behinderung zu kompensieren (z. B. die Fähigkeit, um Hilfe zu bitten).

Blinde und sehbehinderte Angestellte werden im Vergleich zu nicht behinderten Mitarbeitenden als gleich bis überdurchschnittlich sozial kompetent beschrieben. Die Unternehmen schätzen die Empathiefähigkeit, die Motivation, das aufmerksame Zuhören sowie die konzentrierte Arbeitsweise in der Zielgruppe. Insbesondere die strukturierte und organisierte Herangehensweise sowie eine hohe Merkfähigkeit werden herausgestellt. Als Defizit wird beschrieben, dass blinde und sehbehinderte Angestellte die Gefühlslage des Gegenübers schlechter einschätzten und somit nicht direkt darauf reagieren könnten, da die sehbeeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Mimik, Gestik und Körperhaltung des Gesprächspartners nicht wahrnehmen. Dies wird zum Teil als Hindernis im Kundenkontakt empfunden. Darüber hinaus berichten zwei Unternehmen davon, in der Zielgruppe gebe es die Einstellung „unkündbar zu sein“ (U15). Zudem könnten die Berührungssängste unter Arbeitgebern groß sein, insbesondere wenn es sich um vollblinde Bewerberinnen oder Bewerber handelt. Ein Interviewter „kann sich bei aller Aufgeschlossenheit nicht vorstellen was da alles geht“ (U1).

3.3 Erwartungen an den Bewerbungsprozess

Alle befragten Unternehmen sind sich darüber einig, dass der offene Umgang mit der eigenen Behinderung essenziell ist. Dies gilt auch im ersten Schritt des Bewerbungsprozesses, der schriftlichen Bewerbung. Die Behinderung muss hier nicht in großem Umfang beschrieben werden, sollte aber zur Sprache kommen. Insbesondere Körperschaften öffentlichen Rechts sowie die Kirche müssen alle schwerbehinderten Bewerber mit der entsprechenden

fachlichen Qualifizierung zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Um nicht durch dieses Raster zu fallen, sollte die Behinderung unter Angabe des Grades der Behinderung erwähnt werden. Auch das Beilegen einer Kopie des Schwerbehindertenausweises ist erwünscht.

Ein telefonisches Vorgespräch als optionales Instrument im Bewerbungsprozess wird seitens der befragten Unternehmen gemischt bewertet, letztendlich kommt es hier auf die Vorlieben der Personalverantwortlichen an. Diejenigen, die dies positiv bewerten, beschreiben diesen Erstkontakt als Möglichkeit der Bewerberinnen und Bewerber sich zu informieren und Interesse am Unternehmen zu bekunden. Zusätzlich kann ein erstes telefonisches Kennenlernen eine Erleichterung für weniger mobile blinde und sehbehinderte Menschen darstellen. Falls das Unternehmen über eine Schwerbehindertenvertretung verfügt ist eine Kontaktaufnahme zu dieser im Vorfeld ratsam. Auf diesem Wege können sich die Bewerberinnen und Bewerber versichern, dass die Zugehörigkeit zum geschützten Personenkreis aus der jeweiligen Bewerbung hervorgegangen ist.

Nicht nur in der schriftlichen Bewerbung, sondern auch im Vorstellungsgespräch ist der offene Umgang mit der eigenen Behinderung in allen Fällen erwünscht. Zum einen ist dies von Relevanz, weil es dem Arbeitgeber gesetzlich nicht gestattet ist, die Bewerber auf mögliche Erkrankungen selbst anzusprechen. Zum anderen kann ein offener Umgang mit der Behinderung den Arbeitgebern mögliche Berührungspunkte nehmen, insbesondere wenn diese bisher wenig Erfahrung mit blinden und sehbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern gesammelt haben. Diese Offenheit umfasst auch, die Personalverantwortlichen über die behinderungsbedingten Stärken und Schwächen zu informieren und damit zu verdeutlichen, dass man die eigene Leistungsfähigkeit realistisch einschätzen kann und für die Stelle geeignet ist. Die Sehbeeinträchtigung sollte, so die Befragten, in dem Maße thematisiert werden, dass ihr Einfluss auf die auszuführende Tätigkeit offengelegt wird und der Arbeitgeber sich die Zusammenarbeit gut vorstellen kann. Speziell bei progredienten Augenerkrankungen ist es sinnvoll, gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine geeignete Form der Beschäftigungsaufnahme zu identifizieren.

Um Klarheit darüber zu erhalten welche Tätigkeiten mit Hilfsmitteln durchgeführt werden können bzw. welche behinderungsbedingte Defizite nicht kompensiert werden können, kann die Möglichkeit einer Probearbeit genutzt werden.

Die Probearbeit sowie das Kontaktieren der Schwerbehindertenvertretung sind zwei Komponenten, die sich von den Abläufen der Bewerbungsprozesse gesunder Bewerberinnen und Bewerber unterscheiden können.

3.4 Erfahrungen mit institutionellen Unterstützungsstrukturen

In der Förderlandschaft für blinde und sehbehinderte Menschen sind eine Vielzahl von Institutionen vertreten. Im Folgenden werden die Erfahrungen der befragten Unternehmen mit diesen Unterstützungsstrukturen (z. B. spezialisierte Bildungseinrichtungen,

Rentenversicherungen, die Bundesagentur für Arbeit sowie Integrationsfachdienste) beschrieben.

Die Kooperationen mit den auf blinde und sehbehinderte Menschen **spezialisierten Berufsbildungseinrichtungen** werden von den Unternehmen sehr positiv bewertet. Der Erstkontakt zwischen den Unternehmen und den Einrichtungen entsteht oft durch Absolventinnen oder Absolventen, die Arbeitserfahrung in einem Betrieb sammeln. Darüber hinaus treten die Bildungseinrichtungen zur Netzwerkbildung aktiv mit den Arbeitgebern in Kontakt oder die Betriebe suchen Unterstützung und Expertise bei den Einrichtungen, falls Mitarbeitende an einer Sehbeeinträchtigung erkranken. Die Bildungseinrichtungen sind den Unternehmen in verschiedenen Bereichen behilflich, sowohl bei der Informationsbeschaffung im Vorfeld (z. B. in Bezug auf Förderfragen), als auch in der Vermittlung von blinden und sehbehinderten Arbeitskräften, dem Knüpfen von Kontakten zu Leistungsträgern, der Hilfsmittelbeschaffung und -einrichtung und in der technischen Beratung. Einer der Betriebe lobt die Einrichtungen darüber hinaus als Plattform für den Austausch zwischen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden und den Unternehmen und nennt den Tag der offenen Tür eines BFW als Beispiel. Eine andere Firma schätzt die Beratung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, vor allem da diese unabhängig von Kostenträgern agieren können.

Bezüglich der **Rentenversicherungen** berichten die Unternehmen von wenig direktem Kontakt, da dieser oft über Bewerberinnen bzw. Bewerber oder über Integrationsfachdienste abläuft. Ein Betrieb beschreibt die Erreichbarkeit der Rentenversicherung auf Bundesebene als sehr schwierig, während die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene aufgrund einer festen Ansprechperson als eingespielt bewertet wird.

Der Kontakt zur **Bundesagentur für Arbeit** kommt über das Ausschreiben von Stellen bei der Bundesagentur zustande. Körperschaften öffentlichen Rechts sind verpflichtet alle offenen Stellen auf diesem Wege zu publizieren. Ein Akteur des öffentlichen Dienstes berichtet jedoch, dass die meisten sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden eher über reguläre Bewerbungen als über diesen Vermittlungskanal an eine Anstellung gelangten. Auch das Integrationsunternehmen nutzt diese Möglichkeit für seine Stellenausschreibungen, da es den offenen Austausch über die sehbeeinträchtigten Bewerberinnen und Bewerber mit der Bundesagentur für Arbeit schätzt.

Ein weiterer Akteur in der Förderlandschaft sind die **Integrationsfachdienste**, mit denen die Zusammenarbeit ebenso insgesamt positiv bewertet wird. Ein Unternehmen wendet ein, dass dies solange funktioniert wie die „Regeln des Integrationsfachdienstes“ eingehalten werden (U21). Ein anderer Betrieb unterstreicht die reibungslose Hilfsmittelbeschaffung und Hilfsmittelinrichtung, die Kostenübernahme für hausinterne Schulungen sowie die Unterstützung bei organisatorischen Problemen (z. B. bei bedarfsgerechten Ablagesystemen). Zwei Befragte heben hervor, dass eine feste Ansprechperson besonders hilfreich ist.

Insgesamt ist der Kontakt zu institutionellen Unterstützungsstrukturen von guten Erfahrungen geprägt. Ein Unternehmen plädiert jedoch für eine bürokratische Entlastung der Arbeitgeber.

3.5 Fragen und Hindernisse rund um die Förderung

Fast alle befragten Unternehmen hatten im Rahmen einer Einstellung eines blinden oder sehbehinderten Menschen und diesbezüglicher finanzieller Förderung bereits Kontakt zu Leistungsträgern. Im Folgenden werden die Erfahrungen mit der Hilfsmittelbeschaffung sowie mit der Möglichkeit, einen Eingliederungszuschuss oder eine Arbeitsplatzassistenz zu beantragen, im Detail beschrieben. Anschließend werden die Probleme in der Förderlandschaft und die Zuständigkeit für Förderangelegenheiten aus Arbeitgebersicht erörtert.

Bezüglich der **Finanzierung von Hilfsmitteln** berichten die meisten Unternehmen von einem zügigen Prozess, den sie positiv bewerten. Zwei Betriebe kritisieren dagegen sich hinziehenden und deshalb mühsame Bewilligungsprozesse. Eines der beiden Unternehmen schließt nicht aus, dem Kostenträger mit einer Klage zu drohen. Dieser Arbeitgeber betont, dass deshalb Förderanträge möglichst früh, im Idealfall bereits während der Rehabilitationsmaßnahme gestellt werden sollten. Ein weiteres strukturelles Problem sieht dieser Betrieb in der Zersplitterung der Förderzuständigkeiten, die zu Unklarheiten bezüglich des Ansprechpartners bzw. des Kostenträgers führen.

Bezüglich der Möglichkeit eines **Eingliederungszuschusses** gab es keine negativen Erfahrungen der Unternehmen. Keiner der Betriebe hat bisher Erfahrung mit einer von einem Kostenträger bewilligten **Arbeitsassistenz** gesammelt. Als ein Grund dafür wird in der Kindertagesstätte die tätigkeitsbedingte fehlende Sinnhaftigkeit einer Assistenz angeführt. Zudem gibt ein anderer Arbeitgeber an, dass es die bei ihnen beschäftigten blinden und sehbehinderten Mitarbeitenden vorziehen, selbstständig zu arbeiten.

Die befragten Unternehmen sind verschiedener Meinung darüber, wer die **tragende Rolle bei der Beantragung von Fördermitteln** übernehmen sollte. Vorherrschend ist die Einschätzung, dass die Personalabteilung des Arbeitgebers formal zuständig ist, da es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Inwieweit sich der Bewerber bzw. die Bewerberin selbst oder spezialisierte Bildungseinrichtungen bei der Beantragung von Fördermitteln einbringen sollten, wird unterschiedlich bewertet:

- Ein Unternehmen wünscht sich von den spezialisierten Bildungseinrichtungen, dass sie den Prozess weitestgehend vereinfachen sollten.
- Einer der befragten Betriebe geht so weit, die Bildungseinrichtungen in der Alleinverantwortung zu sehen, weil dies „arbeitstechnisch angenehmer ist“ (U2).
- Ein anderes Unternehmen sieht den Bewerber oder die Bewerberin in der Position, Informationen zu beschaffen und die Verantwortung für die Förderanträge in Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung zu übernehmen, sofern er oder sie

über eine eigenständige Bewerbung in das Arbeitsverhältnis gekommen ist; falls die Kandidatin oder der Kandidat über Dritte vermittelt wurde, sieht dieses Unternehmen die vermittelnde Institution in der tragenden Rolle.

- Sollten die Unternehmen keine Unterstützung in Förderangelegenheiten erhalten, vermutet ein Interviewer, würden die Firmen das Interesse an der Einstellung eines sehbeeinträchtigten Bewerbers oder einer sehbeeinträchtigten Bewerberin verlieren.
- Einem Unternehmen, das im Rahmen einer Fusion eine sehbeeinträchtigte Mitarbeiterin übernommen hat, war die Möglichkeit der finanziellen Förderung von Hilfsmitteln nicht bekannt. Es hat die benötigten Hilfsmittel eigenständig finanziert. Dieses Beispiel zeigt, dass die Aufklärungsarbeit rund um die Förderung noch Defizite aufweist.

4 Fazit

Die Interviews mit den Unternehmen bestätigen die Erfahrungen der Fachkräfte, die im Zwischenbericht dargestellt wurden. Dazu gehört beispielsweise, dass die Kosten für eine Anpassung der Arbeitsorganisation und eine vermutete geringere Produktivität Hürden für die Einstellung eines sehbeeinträchtigten Menschen aus betriebswirtschaftlicher Sicht darstellen. Auch die zentrale Bedeutung fachlicher Kompetenzen und eines offenen Umgangs mit der Behinderung für eine erfolgreiche Bewerbung wurde von den Fachkräften in den Bildungseinrichtungen beschrieben.

In der Argumentation der Unternehmen finden sich Details und Einschätzungen, die die bereits vorliegenden Erkenntnisse sowohl untermauern als auch vertiefen. Die Interviewpartnerinnen und -partner betonen insgesamt die Bedeutung der Netzwerkbildung von spezialisierten Bildungseinrichtungen mit potenziellen Arbeitgebern und berichten von positiven diesbezüglichen Erfahrungen. Sie schätzen jedoch unterschiedlich ein, wer die tragende Rolle bei der Beantragung von Fördermitteln haben sollte. Daraus ergibt sich, dass mit jedem potenziellen Arbeitgeber individuell abgestimmt werden sollte, ob er Förder- oder Hilfsmittel beantragen kann oder Unterstützung dabei benötigt. Bei größeren Unternehmen ist auch aus diesem Grund eine eigenständige und frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung von Vorteil.

An die Betriebe adressierte, zusätzliche Aufklärungsarbeit und Unterstützung seitens der Bildungseinrichtungen könnte über Chancen und Grenzen der Hilfsmittel informieren, den Umgang mit dem Fördersystem erleichtern und so Berührungspunkte verringern. Entscheidend für die Bildungseinrichtungen ist ebenso, den arbeitssuchenden Betroffenen den optimalen Ablauf des Bewerbungsprozesses und die Grundlagen des Fördersystems zu vermitteln. Hierzu kann eventuell auch der vorliegende Kurzbericht dienen und bei manchen AKTILA-BS-Teilnehmenden zur Akzeptanz von Empfehlungen, die die Fachkräfte der Bildungseinrichtungen aussprechen, beitragen.