ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Holzhauer, Sarah

Research Report

Die Umsetzung eines inklusiven Bewerbungsprozesses für Menschen mit Behinderung

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 42

Provided in Cooperation with:
European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV), Hostert (Luxembourg)

Suggested Citation: Holzhauer, Sarah (2020) : Die Umsetzung eines inklusiven Bewerbungsprozesses für Menschen mit Behinderung, EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 42, European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV), Hostert

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/226221

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

EIKV European Institute for Knowledge- and Value-Management A.s.b.l.

EIKV-Schriftenreihe zum
Wissens- und Wertemanagement

Die Umsetzung eines inklusiven Bewerbungsprozesses für Menschen mit Behinderung

Sarah Holzhauer

Band 42

IMPRESSUM
EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement
Herausgeber: André Reuter, Thomas Gergen

© EIKV Luxembourg, 2016 - 2020

European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV)
c/o M. André REUTER – 8, rue de la Source
L-6998 Hostert - GD de Luxembourg
info@eikv.org
www.eikv.org

Die Umsetzung eines inklusiven Bewerbungsprozesses für Menschen mit Behinderung

Sarah Holzhauer

Abstract

People with disabilities are the largest minority in the world, but they are underrepresented in diversity management measures as well as in the final workforce of companies. One reason for this might lie in the much higher entry barriers that prevent them from finding employment.

The aim of this research is to take a critical look at the application processes of companies and to investigate the existence of any obstacles that make it difficult for applicants with disabilities to submit their application or to be successful with it. Furthermore, it should give answer to what exactly these hurdles look like and with what measures they can be avoided in the future to achieve the status of an inclusive application process.

To answer these research questions, expert interviews with nine people with various disabilities were conducted. They were asked about their experiences in the different steps of the application process. The answers provide detailed information about the fact that little attention has been paid to accessibility and inclusion in application processes and that a redesign of these processes can be beneficial not only for applicants with disabilities.

However, they also show that, in order to achieve greater inclusion and applicant friendliness, a shift in mindset of personnel managers is required in addition to the redesign of the application process.

Disclaimer

In dieser Arbeit wird bei der Nennung von Personen grundsätzlich die männliche Wortform verwendet. Dies soll der einfacheren Lesbarkeit bzw. einer flüssigeren Vorlesbarkeit durch technische Hilfsmittel dienen. Natürlich gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für andere Geschlechter. Werden Aussagen einzelner Interviewpartner wiedergegeben, so ist die Personenbezeichnung dort dem Geschlecht der jeweiligen Interviewpartner angepasst.

Inhaltsverzeichnis

Abstract II

Disclaimer III

Abbildungsverzeichnis VI

Tabellenverzeichnis VII

Abkürzungsverzeichnis VIII

1. Einleitung 1

1.1. Aktueller Forschungsstand 1

1.2. Beschreibung der Ausgangssituation 2

1.3. Problemdarstellung und thematische Abgrenzung 3

1.4. Zielsetzung der Arbeit 3

1.5. Aufbau der Arbeit 4

2. Theoretische Analyse der Barrierefreiheit und Inklusion des allgemeinen Arbeitsmarktes 4

2.1. Definition der Begrifflichkeiten 5

2.1.1. Behinderung 5

2.1.2. Chancengleichheit 7

2.1.3. Integration 8

2.1.4. Inklusion 8

2.1.5. Teilhabe 10

2.1.6. Barrierefreiheit 10

2.1.7. Erster und zweiter Arbeitsmarkt 11

2.2. Beschreibung des Bewerbungsprozesses 12

2.3. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung 16

2.4. Besonderheiten im Recruiting von Menschen mit Behinderung 21

3. Empirische Analyse der Recruitingprozesse anhand von Experteninterviews 25

3.1. Methodologie und methodisches Vorgehen 26

3.2. Das Erhebungsinstrument 26

3.2.1. Gestaltung des Interviewleitfadens 28

3.2.2. Auswahl, Ansprache und Beschreibung der Experten 30

3.2.3. Durchführung der Interviews und Auswertung der Daten 37

3.3. Darstellung der Ergebnisse der Interviews 40
3.3.1. Der Bewerbungsprozess der Interviewpartner.....41
3.3.2. Hürden im Bewerbungsprozess.....44
3.3.3. Der ideale Bewerbungsprozess.....48
3.3.4. Weitere Betrachtungsfelder von Bedeutung 51
3.4. Kritik am Vorgehen 55
4. Ergebnisanalyse und Diskussion im Hinblick auf die Forschungsfrage.....57
5. Möglichkeiten der Umgestaltung des Bewerbungsprozesses 63
6. Fazit.....71
Quellenverzeichnis VII
Anhang A: Interviewleitfaden.....XVII
Anhang B: Transkriptionsregeln zur Verschriftlichung der geführten Interviews . XX
Anhang C: Interview 1 XXII
Anhang D: Interview 2 XXXII
Anhang E: Interview 3 XXXVIII
Anhang F: Interview 4.....LII
Anhang G: Interview 5 LXXIV
Anhang H: Interview 6 LXXXI
Anhang I: Interview 7 XCIV
Anhang J: Interview 8 CIX
Anhang K: Interview 9 CXVIII
Anhang L: Kategorienschema für die qualitative Inhaltsanalyse CXXXI
Anhang M: Codierung der Interviews im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse CXXXV

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wechselwirkung zwischen den einzelnen Komponenten nach ICF 6
Abbildung 2: Phasen und Touchpoints der Candidate Journey 12
Abbildung 3: Der Recruitingprozess aus Unternehmenssicht 13
Abbildung 4: Allgemeines Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltsanalyse 38
Abbildung 5: Übersicht des durchschnittlichen Bewerbungsprozesses, wie ihn die Befragten erlebt haben 44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unterschiede zwischen Integration und Inklusion.....9
Tabelle 2: Motive für und gegen die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen 20
Tabelle 3: Darstellung der Hörbeeinträchtigungen 34

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Anm.	Anmerkung
BGG	Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung
DSM-5	Diagnostisches und Statistisches Manual psychiatrischer Störungen
dB	Dezibel
GG	Grundgesetz
ICF	International Classification of Functioning, Disabilities and Health (deutsch: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit)
PDF	Portable Document Format (deutsch: transportables Dokumentenformat)
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB I	Erstes Sozialgesetzbuch
SGB IX	Neuntes Sozialgesetzbuch
WfbM	Werkstatt/Werkstätten für behinderte Menschen
WHO	World Health Organization (deutsch: Weltgesundheitsorganisation)
zit.	zitiert

1. Einleitung

In den praktischen Erfahrungen in Betrieben ist der Autorin aufgefallen, dass sich im Kollegenkreis keine Menschen mit Behinderung finden und dieses Thema auch im Rahmen ihres Studiums nur von rechtlicher Seite aufgegriffen wurde. Durch eine erste Beschäftigung mit der Thematik im Rahmen einer Studienarbeit ist bereits ersichtlich geworden, dass Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt keine einfache Position haben. Es wird davon ausgegangen, dass sich prozentual weniger Menschen mit als ohne Behinderung in einer Anstellung befinden[1], da die Arbeitgeber nicht auf diese Zielgruppe eingestellt sind oder sich einstellen möchten.[2]

Vielleicht liegen die Zutrittsbarrieren jedoch nicht (nur) in der Einstellung der Arbeitgeber, sondern dem Bewerbungsverfahren. Hindernisse an dieser Stelle würden es für Bewerber mit einer Behinderung schwerer machen, am Ende mit einer Zusage aus dem Bewerbungsprozess zu gehen. Damit eröffnen sich die Fragen: Sind solche Hürden vorhanden? Wenn ja, wo und in welcher Form tauchen sie auf? Wie müssten Bewerbungsprozesse aussehen, damit sie barrierefrei ablaufen können? Welche Anpassungen braucht es für einen integrativen oder inklusiven[3] Bewerbungsprozess, der Menschen mit verschiedensten Behinderungen zu mehr Chancengleichheit verhilft? Mit diesen Fragestellungen soll sich die vorliegende Arbeit in den nächsten Kapiteln näher beschäftigen.

1.1. Aktueller Forschungsstand

Aktuell findet das Thema Behinderung in der Diversitätsdebatte und -forschung vergleichsweise wenig Beachtung. Der Fokus liegt bedeutend stärker auf den Dimensionen Alter, Geschlecht oder ethnischer Hintergrund.[4] Dies zeigt sich u.a. im wirtschaftlichen Umfeld. Unternehmen beschließen Maßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen und der zunehmenden Promotion von Frauen in Führungspositionen, und stärken so das Bild des offenen Arbeitgebers. Diverse Teams gewinnen zunehmend an Bedeutung und betriebswirtschaftlichem Nutzen.[5]

Für Behinderungen gilt diese Offenheit und aktive Bearbeitung des Themas jedoch bisher nicht. Die Recherchen im Rahmen dieser Arbeit zeigten, dass in der allgemeinen Literatur zum Thema Behinderung zumeist Kinder im Alltag und in der Schule, sowie der Eintritt von Menschen mit Behinderung ins Berufsleben im Rahmen einer

---

[1] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2019), S. 7
[2] Vgl. Böhm/Baumgärtner/Dwertmann (2015), S. 272 f.
[3] Zur Unterscheidung der Begriffe siehe Kapitel 2.1.3 und 2.1.4
[4] Vgl. Böhm/Baumgärtner/Dwertmann (2015), S. 272
[5] Vgl. Kinne (2016), S. 8 f.

Ausbildung behandelt werden. Zielgruppe dieser Bücher sind Eltern von Kindern mit Behinderung. Befassen sich diese Bücher auch mit der Zeit nach dem Berufseinstieg, so werden hauptsächlich die Gestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfeldes thematisiert. Die Literatur für Arbeitgeber zu diesem Thema ist häufig stark gesetzlich geprägt.

In der Forschung werden hauptsächlich Studien zur Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung durchgeführt, welche die statistischen Zugänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt (u.a. in Form der Erfüllung der Beschäftigungspflicht), die Wirkung von gesetzlichen Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung und z.T. den Verbleib in den Betrieben untersuchen. Auch Gründe, die aus Arbeitgebersicht für oder gegen eine Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung sprechen, werden statistisch erforscht.[6] Wie genau aber der Zugang aussehen kann und in welchem Maße die Bewerbungsprozesse dazu beitragen können ist nicht erforscht. Dies soll daher hiermit näher betrachtet werden.

1.2. Beschreibung der Ausgangssituation

Ende 2019 stellten schwerbehinderte Menschen[7] 9,4 Prozent der Gesamtbevölkerung Deutschlands und sind weltweit die größte Minderheit.[8] Die 7,8 Millionen Deutsche mit Behinderung verteilen sich etwa gleich auf die Geschlechter, sind jedoch in den Altersgruppen unterschiedlich vertreten. Etwa 64 Prozent befinden sich im beschäftigungsfähigen Alter.[9] Dennoch befanden sich im Jahr 2017 nur etwa 46 Prozent in Anstellung.[10] 60 Prozent aller Europäer gaben im Rahmen einer Studie aus dem Jahr 2001 an, mindestens eine Person in ihrem Umfeld zu haben, die eine Behinderung hat. Für Deutschland traf dies auf 55 Prozent der Bevölkerung zu. Rund 25 Prozent der Europäer hatten eine Person mit Behinderung in ihrem direkten Familienkreis, aber nur vier Prozent als Kollegen am Arbeitsplatz.[11] Damit sind Menschen mit Behinderung zwar im privaten Leben präsent, jedoch im beruflichen Umfeld stark unterrepräsentiert. Mit dem Voranschreiten des Fachkräftemangels wäre dies jedoch eine Zielgruppe, mit der sich Unternehmen zukünftig stärker auseinandersetzen sollten, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und ihre Attraktivität als Arbeitgeber auch für andere Zielgruppen zu erhöhen.

---

[6] Vgl. von Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt (2013), S. 27 f.
[7] Schwerbehinderte Menschen haben einen anerkannten Behinderungsgrad von mindestens 50. Für weitere Erläuterungen siehe Kapitel 2.1.1.
[8] Vgl. United Nations (o.D.), o.S.
[9] Vgl. Statistisches Bundesamt (2020), o.S.
[10] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2019), S. 5 ff.
[11] Vgl. European Opinion Research Group (EORG) (2001), S. 10 f.

1.3. Problemdarstellung und thematische Abgrenzung

Aufgrund der unzureichenden Forschungslage in Kombination mit einer großen, davon profitierenden Zielgruppe möchte diese Arbeit Hürden im Bewerbungsprozess aufdecken, die in den verschiedenen Prozessschritten für Bewerber unterschiedlichster Behinderungen auftreten können.

Dabei wurden für diese Arbeit nur Menschen mit Behinderung interviewt, welche sich um eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt[12] bemüht haben. Der zweite Arbeitsmarkt, der diesen Bewerbern oft in Form einer Anstellung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zur Verfügung steht, wurde bewusst ausgeklammert. Die Gruppe von Menschen, „die nicht, noch nicht, oder noch nicht wieder“[13] auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, wurde in der empirischen Erhebung nicht berücksichtigt, da die Einstellungsprozesse der Werkstätten speziell auf die Zielgruppe zugeschnitten sind und sich somit stark von denen in privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen unterscheiden.

1.4. Zielsetzung der Arbeit

Ziel der Arbeit ist die Beantwortung der Forschungsfrage: Wie kann ein inklusiver Bewerbungsprozess aussehen? Hierzu werden aktuell von Unternehmen verwendete Auswahlverfahren auf ihre Barrierefreiheit untersucht werden. Um einen möglichst realen Einblick zu erlangen, wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt. Dieser bietet die Gelegenheit, die Betroffenen selbst zu Wort kommen zu lassen und durch eine detaillierte Materialanalyse das Thema in der Tiefe zu bearbeiten. Die Befragung von Menschen mit Behinderung soll eine Perspektive beleuchten, die bei der Beschäftigung mit den Themen Recruitment und Candidate Experience bisher nicht berücksichtigt wurde. Sie soll die Innensicht der Betroffenen wiederspiegeln und Interessierten sowie Personalverantwortlichen Handlungsbedarfe offenbaren. Dabei sind die gewonnenen Einblicke stets subjektiv, getragen von den Erfahrungen und Erkenntnissen der Interviewten und können nur in einem gewissen Rahmen verallgemeinert werden. Dennoch möchte die Arbeit hiermit den aktuellen Stand der Barrierefreiheit verdeutlichen. Durch die Darstellung der „Disabled Candidate Experience“ und der vorhandenen Hürden soll sie Personalverantwortlichen als Hilfestellung zur kritischen Beurteilung der Recruitingprozesse in ihren Unternehmen dienen. Anhand daraus abgeleiteter Handlungsempfehlungen soll die Frage beantwortet werden, wie ein inklusiver Bewerbungsprozess aussehen kann.

---

[12] Siehe hierzu Kapitel 2.1.7
[13] Vgl. §58 Abs. 1 SGB IX

1.5. Aufbau der Arbeit

Zunächst werden die theoretischen Grundlagen, die für diese Arbeit als besonders relevant angesehen werden, behandelt. Dazu beschäftigt sich das Kapitel 2.1 mit den wesentlichen Begrifflichkeiten, die im Rahmen dieser Arbeit verwendet werden. In Kapitel 2.2 wird dann der theoretische Aufbau eines typischen Bewerbungsprozesses erläutert. Um den thematischen Hintergrund der Interviews zu verdeutlichen, soll zudem die allgemeine Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt dargelegt werden. Kapitel 2.3 liefert hierzu die nötigen Informationen. Bereits gemachte Ansätze verschiedener Unternehmen, ihren Bewerbungsprozess inklusiv zu gestalten, sowie dessen Thematisierung in der Literatur werden im Kapitel 2.4 präsentiert.

Im Anschluss daran erfolgt der empirische Teil mit der Begründung der Forschungsmethode im Kapitel 3.1. Eine Einführung in die Forschungsmethode sowie die Beschreibung des Forschungsaufbaus ist im Kapitel 3.2 zu finden. Die Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Erhebung findet in Kapitel 3.3 statt. Kapitel 3.4 beurteilt schließlich das methodische Vorgehen kritisch und zeigt Verbesserungspotenziale auf.

Die Kapitel 4 und 5 widmen sich der Analyse der Ergebnisse und beantworten die Forschungsfrage, wie ein inklusiver Bewerbungsprozess aussehen kann. Dabei fokussiert sich das Kapitel 4 auf das Bestehen und die Erläuterung der Hürden im Bewerbungsprozess, während Kapitel 5 Möglichkeiten für deren Beseitigung aufzeigt.

Die Arbeit schließt mit dem Fazit in Kapitel 6 ab, welches einen Rückblick auf die Ergebnisse sowie die daraus gezogenen Erkenntnisse liefert.

2. Theoretische Analyse der Barrierefreiheit und Inklusion des allgemeinen Arbeitsmarktes

Im Folgenden werden die mit dem Forschungsgebiet in Verbindung stehenden Begrifflichkeiten definiert. Da diese Arbeit den Bewerbungsprozess auf seine Barrierefreiheit und Inklusion hin untersucht, wird zunächst der theoretische Ablauf dessen aufgezeigt. Darauf folgt eine Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarktsituation, wie sich diese Bewerbern mit Behinderung bietet. Zudem wird erörtert, wie Unternehmen ihre Auswahlprozesse bereits umgestaltet haben bzw. welche Maßnahmen sie für die Zukunft planen, um den Bewerbungsprozess zugänglicher für Menschen mit Behinderung zu machen. Diese Schritte sollen erste Antworten auf die Forschungsfrage aus theoretischer Sicht ermöglichen.

2.1. Definition der Begrifflichkeiten

Für eine nähere Beschäftigung mit dem Thema Inklusion und Chancengleichheit im Bewerbungsprozess ist es zuträglich, zunächst einige Grundbegrifflichkeiten zu klären. Im allgemeinen Sprachgebrauch sowie teilweise auch in der medialen Berichterstattung werden u.a. Begriffe wie Inklusion, Integration und Teilhabe synonym verwendet, obwohl hier teils gravierende Unterschiede bestehen. Auch auf den Begriff der Behinderung sowie die gängigen Umschreibungen Beeinträchtigung, Handicap, besondere Bedürfnisse, die aus Scham oder vermeintlicher „political correctness“ benutzt werden, soll hier näher eingegangen werden.

2.1.1. Behinderung

Der Behindertenbegriff hat sich im Laufe der Zeit immer wieder gewandelt und wurde weiter definiert. Früher berücksichtigte er lediglich die medizinische Seite, bei der eine Behinderung als Schädigung einer Person definiert wurde. Heute umfasst er auch eine gesamtgesellschaftliche Ebene: Behinderung ist neben der Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit auch eine Beeinträchtigung der gesellschaftlichen Teilhabe und der Aktivitäten einer Person.[14]

Diese Auffassung des Behinderungsbegriffs prägt unter anderem die Weltgesundheitsorganisation (WHO) in der neuesten Fassung der International Classification of Functioning, Disabilities and Health (ICF), in welcher sämtliche Krankheiten und Behinderungen international übergreifend erfasst und klassifiziert werden. Hier steht nicht die mögliche körperliche Einschränkung der Behinderung allein im Fokus der Betrachtung, sie ist vielmehr einer von mehreren, sich wechselseitig beeinflussenden Teilfaktoren, die eine Behinderung ausmachen (siehe Abbildung 1). Insgesamt werden die positiven und negativen Aspekte der Körperfunktionen und -strukturen der Einzelperson betrachtet, die Funktionsfähigkeiten und Schädigungen, die diese aufweist, sowie die Beeinträchtigung der Teilhabe am gesellschaftlichen Geschehen und die Ausübung von Aktivitäten. Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren zusammen bestimmen die Behinderung. Durch die Berücksichtigung des Umfelds kann eine Verringerung der Behinderung in Form von Hilfen zur Teilhabe erzielt werden.[15]

---

[14] Vgl. Doose (2012), S. 47
[15] Vgl. Ebenda, S. 47 ff.

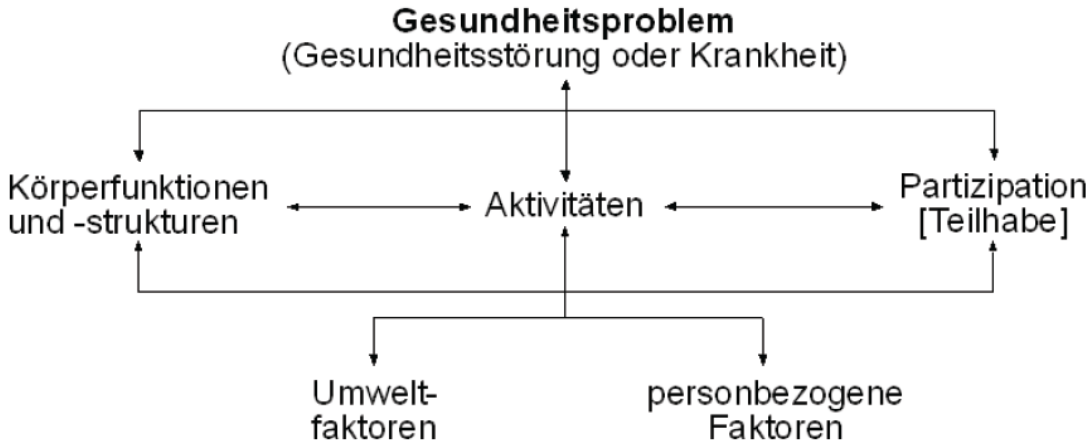

Abbildung 1: Wechselwirkung zwischen den einzelnen Komponenten nach ICF

, Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (2005), S. 21 zit. nach Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) (o.D.), o.S.

Auch in deutschen Gesetzestexten wird der Begriff der Behinderung definiert. Das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX), welches die Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung enthält, werden Menschen mit Behinderung beschrieben als

> *„Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung […] liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht."*[16]

Neben dem Begriff der Behinderung kennt das SGB auch den Begriff der Schwerbehinderung. Diese liegt vor, wenn ein Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt wird.[17]

In der Begriffsdefinition sind sich ICF und SGB sehr ähnlich. Beide nennen sowohl den persönlichen Aspekt der Funktionseinschränkung wie auch Umweltfaktoren im Rahmen der Teilhabe. Das SGB unterscheidet zudem nach dem Grad der (Schwer-)Behinderung. Auf die Wechselwirkung von persönlichen Beeinträchtigungen und einstellungs- wie umweltbedingten Barrieren stellt auch der Behindertenbegriff des Bundesgesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen ab.[18]

Insgesamt bildet der Begriff „Menschen mit Behinderung" eine stark heterogene Gruppe ab, da es Unterschiede hinsichtlich der Schwere bzw. des Grades der Behinderung sowie des Beeinträchtigungsfeldes gibt. Diese können psychischer oder

[16] §2 Abs. 1 SGB IX
[17] Vgl. §2 Abs. 2 SGB IX
[18] Vgl. §3 BGG

physischer, dauerhafter oder temporärer Natur sein. Eine nicht abgeschlossene Liste der Behinderungsarten beinhaltet u.a. Lernbehinderungen, Körperbehinderung, die sich auf den Bewegungs-/Stützapparat beziehen, andere Körperbehinderungen, Hörbehinderung oder Gehörlosigkeit, Sehbehinderung oder Blindheit, Epilepsie, innere Erkrankungen, psychische Erkrankungen sowie Suchterkrankungen.[19]

Im allgemeinen Sprachgebrauch haben sich verschiedene geläufige Begriffe eingebürgert, die anstatt „Menschen mit Behinderung“ verwendet werden. So sind die Bezeichnungen “Behinderte“, „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“, „Menschen mit Beeinträchtigung“ oder „Menschen mit Handicap“ recht geläufig. Dabei zielen diese jedoch zu kurz und beschreiben die Zielgruppe nicht adäquat. So trifft „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ zwar auf einen Teil der Menschen mit Behinderung zu, die je nach Situation hierdurch besondere Bedürfnisse haben. Dies ist jedoch z.B. auch bei älteren Menschen, Kindern oder Müttern der Fall.[20] „Menschen mit Beeinträchtigung“ beschreibt lediglich die körperliche Seite der Behinderung. Die Beeinträchtigung kann das fehlende Augenlicht oder der eingeschränkte Bewegungsapparat sein. Den zuvor erläuterten Definitionen folgend besteht eine Behinderung aber nicht nur in der körperlichen oder seelischen Einschränkung, sondern auch aus den Barrieren der Umwelt. Diese werden bei der Bezeichnung „Menschen mit Beeinträchtigung“ negiert. Dasselbe gilt für die Bezeichnung „Menschen mit Handicap“. Der Begriff „Behinderte“ stellt das Merkmal der Behinderung stark heraus und reduziert damit den Menschen mit all seinen anderen Eigenschaften.[21] Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit der Begriff der „Menschen mit Behinderung“ verwendet.

2.1.2. Chancengleichheit

Der Begriff der „Chancengleichheit“ wird häufig in Verbindung mit Minderheiten im Arbeitsleben verwendet. Von Chancengleichheit ist die Rede, wenn alle Menschen ungeachtet ihrer Herkunft und sozialen Verhältnisse[22], ihrem Geschlecht oder ihrer Behinderung dieselben Bedingungen und Möglichkeiten für Berufswahl, Ausbildung und Arbeitsplatz haben. Diese Gleichstellung kann durch gleiche Behandlung aller Personen sowie durch Nachteilsausgleiche zum Schaffen derselben Ausgangsbedingungen erreicht werden. Die Chancengleichheit speziell für Menschen mit

[19] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017a), o.S.
[20] Vgl. Bendl/Eberherr/Mensi-Klarbach (2012), S. 86 f.
[21] Vgl. Sozialhelden e.V. (o.D.), o.S.
[22] Vgl. Bibliographisches Institut GmbH (o.D.), o.S.

Behinderungen ist zudem in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert, der sich die EU-Staaten verpflichtet haben.[23]

2.1.3. Integration

Integration bezeichnet die umfassende gesellschaftliche Teilhabe von Minderheiten, also das Einbeziehen dieser in eine bereits bestehende Ordnung. Integration schafft die Voraussetzungen dafür, dass sich die kleinere Gruppe in die Größere integrieren und an allen in dieser Gruppe üblichen Aktivitäten teilhaben kann. In dem Umfeld, in welchem sich die große Gruppe bewegt, werden die nötigen Voraussetzungen geschaffen, die kleinere Gruppe aufzunehmen.[24] Dabei wird jedoch die bereits bestehende Ordnung nicht durchdringend verändert, sondern nur in notwendigen Teilen angepasst. Eine grundlegende Veränderung aufgrund der hinzugekommenen Gruppe findet nicht statt.[25] So ist zwar die kleine Gruppe zu einem Teil der größeren geworden, ihre Unterschiedlichkeit wird jedoch trotzdem hervorgestellt. Es wird nach Wegen gesucht, diese Unterschiede mit den Merkmalen der Gruppe zu vereinbaren und dort Hilfestellung gegeben, wo dies nicht ohne Anpassung möglich ist.[26] Bei der beruflichen Integration sind dies konkrete Maßnahmen, die getätigt werden, um u.a. Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund einen Zugang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.[27]

2.1.4. Inklusion

Die Begriffe Inklusion und Integration werden zuweilen synonym verwendet. Häufig findet sich der inzwischen geläufigere Begriff der Inklusion als Bezeichnung für Konzepte, die ein besonderes Augenmerk auf die Gruppe der Menschen mit Behinderung richten oder als Label für Bemühungen, die tatsächlich lediglich in den Bereich der Integration fallen.[28] Inklusion ist jedoch eine Weiterentwicklung des Integrationsgedankens. Eine Minderheit soll hierbei nicht Teil einer größeren Gruppe werden, sondern es wird von vornherein die Gesamtmasse in ihrer Vielfalt betrachtet.[29] Es wird nicht eine bereits bestehende Ordnung geringfügig angepasst, um der gesamten neuen Zielgruppe zu genügen, sondern eine neue Ordnung aufgestellt, welche die vielfältigen Bedürfnisse aller Mitglieder respektiert und ihnen gleichermaßen entgegenkommt. Damit wirkt Inklusion durch ein gemeinsames Normen- und Wertesystem

---

[23] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017b), o.S.
[24] Vgl. Doose (2012), S. 69
[25] Vgl. Hofmann (2012), S. 34
[26] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2020a), o.S.
[27] Vgl. Doose (2012), S. 69
[28] Vgl. Ebenda
[29] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2020a), o.S.

Ausgrenzung und der Gruppenbildung innerhalb von Gruppen entgegen.[30] Eine wichtige Rolle spielen hierbei beständige Kommunikation, das Auseinandersetzen mit der eigenen Identität sowie den Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu anderen und dem Finden zu einer wechselseitigen Anerkennung und Verantwortung füreinander. Inklusion ist die Kumulation der vielen Verschiedenen zu einem gemeinsamen Gesamtkonstrukt.[31] Dieses Aufbrechen von Gruppen zu einer diversen gemeinsamen Gruppe ist die Weiterentwicklung des Integrationsgedankens. Hinz (2015) hat diese beiden Konzepte im Rahmen des gemeinsamen Lernens von Kindern mit und ohne Behinderung in der Schule miteinander verglichen. Seine Erkenntnisse lassen sich auch auf das gemeinsame Arbeiten von Erwachsenen übertragen (siehe Tabelle 1).[32]

Praxis der Integration	**Praxis der Inklusion**
Eingliederung von Menschen mit bestimmten Bedürfnissen in ein Unternehmen	Gemeinsames Arbeiten aller Menschen in einem Unternehmen
Differenziertes System, je nach Schädigung	Umfassendes System für alle
Zwei-Gruppen-Theorie (behindert/nicht-behindert)	Theorie einer heterogenen Gruppe (viele Minderheiten und Mehrheiten)
Aufnahme von einzelnen Mitarbeitern mit Behinderung	Veränderung des Selbstverständnisses des Unternehmens
Individuumszentrierter Ansatz	Systemischer Ansatz
Ressourcen für das Individuum	Ressourcen für Systeme/das gesamte Unternehmen
Spezielle Förderung behinderter Individuen	Gemeinsames Arbeiten aller Mitarbeiter

Tabelle 1: Unterschiede zwischen Integration und Inklusion

, in Anlehnung an Hinz (2015), S. 289

Im beruflichen Umfeld bedeutet Inklusion, dass jedem die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben gegeben wird, ungeachtet der persönlichen Produktivität. Alle Fähigkeiten und Fertigkeiten werden in das Unternehmen eingebracht,[33] welches diese

[30] Vgl. Hofmann (2012), S. 34
[31] Vgl. Siller (2015), S. 35
[32] Vgl. Hinz (2015), S. 289
[33] Vgl. Doose (2012), S. 70

Vielfalt gewinnbringend für sich arbeiten lässt, anstatt sie durch Unternehmenspolitik und Auswahlprozesse zu verhindern.[34]
Ob sich der Begriff der Inklusion lediglich auf die selbstverständliche Einbeziehung von Menschen mit Behinderung erstreckt,[35] oder auch auf andere Minderheiten wie Menschen mit Migrationshintergrund oder verschiedener sexueller Orientierungen,[36] ist je nach Quelle unterschiedlich. Im weit gefassten Sinn bedeutet Inklusion für alle Menschen ein Nichtvorhandensein von Barrieren und sozialen Hürden sowie die unbedingte Zugehörigkeit zur Gruppe.[37]

2.1.5. Teilhabe

Auch der Begriff der Teilhabe ist im deutschen Gesetz beschrieben. §10 des Ersten Sozialgesetzbuches definiert die Teilhabe behinderter Menschen als ein Recht auf Hilfe zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Behinderung und ihrer Folgen oder einer Pflegebedürftigkeit, zur Partizipation am Arbeitsleben auf einem ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechenden Arbeitsplatz sowie der allgemeinen Partizipation an der Gesellschaft und der Möglichkeit zur Führung eines selbstständigen, selbstbestimmten Lebens.[38] Inwieweit eine Person dieses Recht wahrnimmt, liegt allein in ihrer Entscheidungsgewalt. Ein selbst gewähltes Ausgrenzen in gesellschaftlichen Situationen ist damit ebenso möglich wie die Teilnahme. Teilhabe beruht auf der Akzeptanz von Differenzen, dem Bereitstellen von Hilfen sowie dem aktiven Arbeiten an Voraussetzungen, die die Gleichheit aller garantieren.[39]

2.1.6. Barrierefreiheit

Ebenso wie Teilhabe und Behinderung, ist auch der Begriff Barrierefreiheit im Gesetz beschrieben.

> *„Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“*[40]

---

[34] Vgl. Ebenda, S. 69
[35] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2020a), o.S.
[36] Vgl. Doose (2012), S. 69
[37] Vgl. Siller (2015), S. 30
[38] Vgl. §10 SGB I
[39] Vg. Mürner/Sierck (2012), S. 120
[40] §4 BGG

Auf diese Barrierefreiheit ihrer Arbeitsstätte besteht für schwerbehinderte Arbeitnehmer ein Anspruch nach §164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX sowie §3a Absatz 2 der Arbeitsstättenverordnung. Der Staat übernimmt hierfür einen Teil der Kosten. Allerdings gilt diese Pflicht erst dann, wenn ein Betrieb Mitarbeiter mit einer Behinderung beschäftigt. Sofern noch keine Mitarbeiter mit Behinderung eingestellt sind, gelten lediglich die übrigen Vorschriften zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit der Arbeitsstättenverordnung. So können im Bewerbungsprozess noch erhebliche bauliche, digitale und kommunikative Hürden für Menschen mit Behinderung auftreten.
Barrierefreiheit bedeutet nach dem Gesetz somit, dass Objekte des täglichen Gebrauchs für jeden begehbar, nutzbar und erreichbar sein müssen, ohne dass dabei eine besondere Hilfeleistung notwendig ist. Damit ist Barrierefreiheit der Schlüssel zum Abbau der sozialen und umweltbezogenen Komponente einer Behinderung.[41] Barrierefreiheit im Arbeitsumfeld sollte jedoch nicht mit einer behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung verwechselt werden. Diese berücksichtigt die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Arbeitnehmers mit Behinderung und bemüht sich um eine daran angepasste Gestaltung des Arbeitsplatzes und der auszuübenden Tätigkeiten. Barrierefreiheit hingegen setzt auf einer übergeordneten Ebene die grundsätzlichen Voraussetzungen für einen behindertengerechten Arbeitsplatz, ungeachtet der jeweiligen Behinderung, um.[42] Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit können u.a. Schriftstücke in einfacher bzw. leichter Sprache, der Einsatz von Gebärdendolmetschern oder die Beseitigung baulicher Barrieren sein.[43]

2.1.7. Erster und zweiter Arbeitsmarkt

Als erster oder allgemeiner Arbeitsmarkt wird der Arbeitsmarkt bezeichnet, der ohne Eingreifen der Politik, d.h. ohne subventionierende Maßnahmen, zustande gekommen ist. [44] Die Arbeitsverhältnisse bestehen zwischen Arbeitnehmer und öffentlichem oder privatem Arbeitgeber. Der Markt trägt und finanziert sich selbst. Der zweite Arbeitsmarkt hingegen bietet Arbeitsplätze, die durch öffentliche Fördermittel finanziert werden und ohne diese Zuschüsse nicht geschaffen worden wären. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Ein-Euro-Jobs[45] oder Beschäftigungsverhältnisse in Werkstätten für behinderte Menschen. Der zweite Arbeitsmarkt hat die Aufgabe, die allgemeine Arbeitslosigkeit zu verringern sowie Möglichkeiten zu schaffen, die den

---

[41] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2020b), o.S.
[42] Vgl. van Haasteren/Tomaszewski (2019), S. 24
[43] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2020b), o.S.
[44] Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2016a) zit. nach Bibliografisches Institut (2016), o.S.
[45] Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2016b) zit. nach Bibliografisches Institut (2016), o.S.

Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erleichtern.[46]

2.2. Beschreibung des Bewerbungsprozesses

Um die einzelnen Berührungspunkte eines Bewerbers mit dem Unternehmen auf dem Weg zur Einstellung mitzuerleben, wird ein Blick auf den Bewerbungsprozess aus Sicht des Bewerbers geworfen. Diese Reise, die sich vom ersten Kontakt zum Arbeitgeber bis zum Abschluss der Einarbeitungsphase erstreckt, wird fachsprachlich als Candidate Journey bezeichnet.[47] Die dabei gemachten, individuellen Erfahrungen und Eindrücke, die ein Kandidat sammelt, sind die Candidate Experience. Jeder Kontaktpunkt mit dem Arbeitgeber zahlt auf diese ein. Dabei kann es sich um den direkten Kontakt zwischen Personen, aber auch eine einseitige Berührung des Kandidaten mit dem Bewerbungsprozess des Arbeitgebers (z.B. der Besuch der Karrierewebseite) handeln.[48] In ihrer Studie zum Bewerbungserleben von Kandidaten in Deutschland haben Athanas und Wald (2014) diese möglichen Berührungspunkte schematisch dargestellt (siehe Abbildung 2). In ihrer Darstellung endet der Weg der Candidate Journey bei der Ergebniskommunikation, also der Zu- oder Absage.

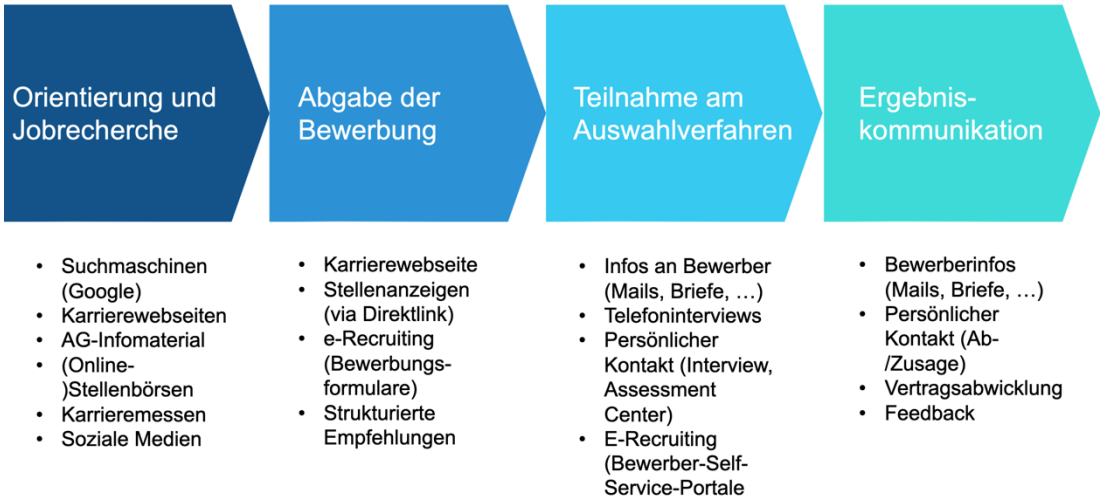

Abbildung 2: Phasen und Touchpoints der Candidate Journey

, in Anlehnung an Athanas/Wald (2014), S. 16

Da die Candidate Journey den Bewerbungsprozess aus der Bewerbersicht betrachtet, legt die Darstellung von Athanas und Wald (2014) andere Schwerpunkte als der Bewerbungsprozess aus Unternehmenssicht (siehe Abbildung 3).

---

[46] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018a), o.S.
[47] Vgl. Ullah/Ullah (2015), S. 8
[48] Vgl. Athanas/Wald (2014), S. 5

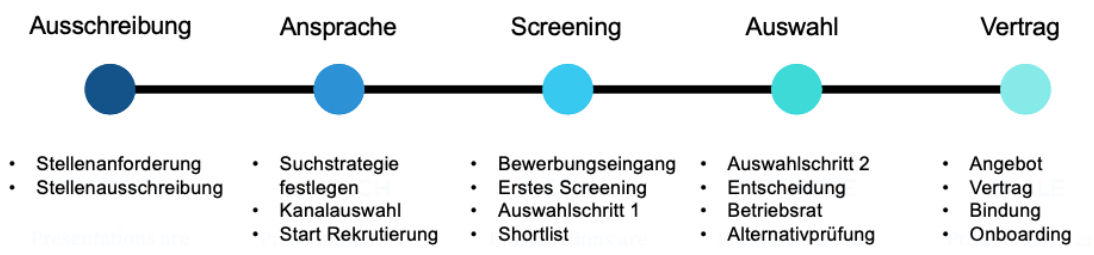

Abbildung 3: Der Recruitingprozess aus Unternehmenssicht

, in Anlehnung an Ullah/Witt (2015), S. 86

In diesem stehen die einzelnen Schritte und Aufgaben der Personalabteilung im Ablauf der Besetzung einer Stelle im Fokus. Eine Auswahl dieser Prozessschritte, die auch Berührungspunkte zum Kandidaten haben, soll hier kurz erläutert werden. Im Rahmen der empirischen Untersuchung werden diese aus Sicht der Bewerber mit einer Behinderung näher betrachtet.

Die Stellenausschreibung

Die Methode der Stellenausschreibung zur Bewerbungsgenerierung wird von fast allen Unternehmen genutzt. Die Medienwahl für die Platzierung der Stellenanzeigen reicht von Print über Karrierewebseiten bis zur Online-Stellenbörse, wobei die digitale Veröffentlichung heutzutage gebräuchlicher ist. Die Ausschreibung informiert potenzielle Bewerber über die Vakanz und bringt durch die Selbstdarstellung des Arbeitgebers dessen Arbeitgebermarke ins Bewusstsein. Zudem findet durch die Beschreibung der Aufgaben und Anforderungen der Stelle bereits eine erste Selektion der Bewerber statt, indem Bewerber, welche die dargelegten Anforderungen des Arbeitgebers nicht erfüllen, von einer Bewerbung absehen. Hierbei muss der Arbeitgeber allerdings darauf achten, keine Formulierungen zu verwenden, die diskriminierend gegenüber möglichen Kandidaten sind und damit gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.[49] Dieses verbietet eine Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.[50] In manchen Stellenanzeigen findet sich auch ein Hinweis darauf, dass das Unternehmen Bewerbungen von Menschen mit Behinderung willkommen heißt oder bevorzugt behandelt.

Bewerbungseinreichung

Zur Einreichung der Bewerbungsunterlagen stehen verschiedene Verfahren zur Verfügung. So können die Bewerbungsunterlagen vom Bewerber per Post verlangt

[49] Vgl. Rohrlack (2012), S. 85 f.
[50] Vgl. §1 AGG

werden oder als Anhang einer E-Mail eingereicht werden. Eine weitere Option stellt die Einreichung der Unterlagen über Online-Bewerbungsdatenbanken und -formulare dar. Technisch möglich ist auch eine „One-Click-Bewerbung“, bei der der Bewerber sein Profil eines beruflichen Netzwerks, wie bspw. von Xing- oder LinkedIn teilt.[51]

[51] Vgl. Athanas/Wald (2014), S. 23 f.

Vorstellungsgespräche

Nach dem Einreichen der Bewerbungsunterlagen steht häufig ein kurzes Gespräch in Form eines Telefonats an. Dies ist eine Möglichkeit, erste vielversprechende Kandidaten auf ihre Kernkompetenzen hin zu prüfen und für weitere persönliche Gespräche auszuwählen. Auch Rückfragen zu den Unterlagen, z.B. zu Brüchen oder Lücken im Lebenslauf, können hier bereits geklärt werden. Teilweise wird dieses Vorgespräch auch schon in Form eines Videointerviews geführt, bei denen die Personalverantwortlichen die Möglichkeit haben, den Bewerber bereits persönlicher kennenzulernen und sein Auftreten analysieren und bewerten können.[52]

Das darauffolgende persönliche Vorstellungsgespräch ist das meistgewählte Auswahlinstrument der Personalabteilungen. Es wird nur mit einer engeren Auswahl der Kandidaten geführt und dient dem direkten Vergleich dieser[53], sowie der Feststellung der Passung vom Bewerber zum Unternehmen.[54] Fragen nach der Motivation, die Erläuterung des Werdegangs und der fachlichen Qualifikationen sowie der Stärken und Schwächen sollen dem Unternehmen eine Vorstellung von den fachlichen Qualifikationen sowie der Persönlichkeit und Eignung des Bewerbers geben.[55]

Testverfahren

Testverfahren dienen der Beurteilung der Fähigkeiten eines Bewerbers unter standardisierten Bedingungen. Es existierend verschiedene Tests, die unterschiedliche, für die jeweilige Stelle relevante Kriterien messen können. Leistungstests beurteilen die allgemeine Leistung u.a. in Bezug auf Belastbarkeit und Konzentration oder spezifische Fähigkeiten, wie z.B. die Feinmotorik oder Tippgeschwindigkeit.[56] Aus der im Test gezeigten Leistung soll die spätere berufliche Leistungsfähigkeit abgeleitet werden. Es wird geprüft, inwieweit der Bewerber seine angegebenen Kenntnisse und Kompetenzen im alltäglichen Geschehen umsetzen kann.[57] Zur Messung der intellektuellen Fähigkeiten werden Intelligenztests eingesetzt, die die berufsübergreifenden Fähigkeiten wie Auffassungsgabe, Rechenleistung oder Abstraktionsvermögen der Kandidaten wiedergeben. Persönlichkeitstests werden zur Beurteilung von Charakterstärken eingesetzt.[58] Hier wird versucht, persönliche Merkmale zu erfassen, die im Rahmen der späteren Tätigkeit besonders wünschenswert sind und die zufriedenstellende Bearbeitung der Aufgaben unterstützen. Beispielhaft können dafür

[52] Vgl. Olfert (2019), S. 174
[53] Vgl. Huf (2020), S. 48
[54] Vgl. Olfert (2019), S. 174
[55] Vgl. Bartscher et al. (2019), S. 178 f.
[56] Vgl. Huf (2020), S. 47
[57] Vgl. Thommen et al. (2020), S. 441
[58] Vgl. Huf (2020), S. 47

Durchsetzungsfähigkeit, Toleranz, Kooperationsbereitschaft oder Konfliktfähigkeit genannt werden. In der Praxis findet sich eine Vielzahl an unterschiedlichen Testverfahren zu den verschiedenen Bereichen. Diese werden teils auch miteinander kombiniert und mit Bewerbergruppen im Rahmen eines Assessment Centers durchgeführt.[59] Auch Online-Lösungen sind für die Durchführung der Tests denkbar.[60]

Nach Abschluss der einzelnen Auswahlschritte fällen die Personalverantwortlichen des Unternehmens ihre Entscheidung für oder gegen die jeweiligen Kandidaten. Der Prozess endet mit einer Absage oder der Einstellung.

2.3. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Neben den in Kapitel 2.1 erläuterten Begriffen definiert das Gesetz auch den Arbeitsmarkt und die Bedingungen, die Menschen mit Behinderung dort vorfinden. Die Basis bildet das Grundgesetz, welches in Artikel 3 ein Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderung verankert.[61] Für Gleichstellung auf Bundes- und Landesebene sorgt das Behindertengleichstellungsgesetz, welches das Recht auf Teilhabe beschreibt und öffentliche Stellen auch im Arbeitsbereich zu Gleichbehandlung verpflichtet.[62] Auf Ebene des Zivil- und Arbeitsrechts, welchem sich die Privatwirtschaft unterordnen muss, garantiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine Behandlung ohne Benachteiligung für Menschen jedweder Coleur und schließt damit auch Menschen mit Behinderung ein.[63] Dieses Benachteiligungsverbot erstreckt sich auch auf den Arbeitsmarkt, inklusive der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, dem Zugang zum Erwerbsleben, den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, der Erwerbstätigkeit, dem Aufstieg sowie der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.[64] Eine Ungleichbehandlung ist nur unter der Vorgabe möglich, dass diese aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit und der dort herrschenden Bedingungen zwingend erforderlich ist.[65]

Neben der Gleichbehandlung fordert der Gesetzgeber zudem die Einstellung einer bestimmten Quote schwerbehinderter Menschen, welche für Unternehmen ab 20 ständigen Mitarbeitern gilt. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz, den das Unternehmen unter der geforderten Quote von fünf Prozent liegt, ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Bei neuen Stellenangeboten sind Arbeitgeber verpflichtet zu

---

[59] Vgl. Thommen et al. (2020), S. 441 f.
[60] Vgl. Gutmann (2017), S. 51
[61] Vgl. Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG
[62] Vgl. §7 BGG
[63] Vgl. §1 AGG
[64] Vgl. §2 Abs. 1 Satz 1 AGG
[65] Vgl. §8 Abs. 1 und 2 AGG

prüfen, ob sie diesen Arbeitsplatz mit einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzen können, insbesondere mit einer Person, die derzeit bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend geführt wird.[66]

Im Jahr 2018 zählte Deutschland etwa 170.000 beschäftigungspflichtige Betriebe von denen rund 25 Prozent keine Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen. Der Großteil dieser Arbeitgeber stammt aus der Privatwirtschaft. Nur etwa 60.000 private Arbeitgeber mussten dabei keine Ausgleichsabgabe zahlen. Insgesamt lag die Beschäftigungsquote der privaten Arbeitgeber bei 4,1 Prozent und damit unter der gesetzlichen Vorgabe. Die öffentlichen Arbeitgeber übererfüllten die Quote mit durchschnittlich 6,5 Prozent. Die Erfüllungsquote stieg mit der Größe des Betriebes: kleinere Arbeitgeber mit 20 bis unter 40 Arbeitnehmern lagen bei durchschnittlich 2,8 Prozent, während sie bei Arbeitgebern ab 1.250 Mitarbeitern erfüllt wurde. Besonders niedrig ist die Quote in den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft, sowie im Bau- und Gastgewerbe. Übererfüllt wird sie u.a. im Fahrzeugbau sowie der Wasser- und Energieversorgung.[67]

Für die 3,1 Millionen erwerbsfähigen Menschen mit einer Schwerbehinderung bedeutet die eingeschränkte Bereitschaft zur Einstellung, die sich aus diesen Zahlen lesen lässt, eine hohe Arbeitslosenquote. Die aktuell veröffentlichten Zahlen für das Jahr 2017 bestätigen dies: Der Anteil der Erwerbstätigen im Bereich der 15 bis 65-Jährigen lag hier bei 49 Prozent. Damit ist er seit 2009 zwar um sechs Prozentpunkte angestiegen, befindet sich jedoch immer noch deutlich unter dem der Gesamtbevölkerung mit 75,2 Prozent.[68] Der Fachkräftemangel, der in den letzten Jahren immer wieder die Medien beherrschte, hat sich hierin nicht niedergeschlagen. Erhebungen des Bundes, wie diese Erwerbstätigenquote bei den einzelnen Behinderungsarten aussieht, gibt es keine. Teilweise erheben die Interessensverbände hier eigene Statistiken. So gibt der Bilden- und Sehbehindertenverein eine Quote von 30 Prozent der blinden Menschen im erwerbsfähigen Alter an, die einen Arbeitsplatz haben.[69] Andere Zahlen gehen von etwa einem Viertel aus. Dabei wird in hochgradig und weniger intensiv von Sehbehinderung betroffene Menschen unterschieden. Bei Ersteren wird der Erwerbsanteil auf rund 26 Prozent geschätzt, bei Letzteren auf etwa 45 Prozent.[70] Auch hier liegt die Quote damit deutlich unter der der Erwerbstätigen für Gesamtdeutschland. Bei Autisten ist diese Quote noch geringer: Lediglich fünf Prozent der Gesamtpopulation mit Autismus hat einen Platz auf dem Arbeitsmarkt gefunden. In der

---

[66] Vgl. §164 Abs. 1 SGB IX
[67] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2020), S. 1 ff.
[68] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2019), S. 7
[69] Vgl. Blinden- und Sehbehindertenverein Südbaden e.V. (o.D.), o.S.
[70] Vgl. van Haasteren/Tomaszewsk (2019), S. 15

Untergruppe der Asperger-Autisten sind es rund 20 Prozent. Schätzungen gehen davon aus, dass 30 bis 45 Prozent ohne Ausbildung und Beschäftigung sind.[71] Zu vielen anderen Behinderungsarten fehlen belastbare Daten.

Doch worin liegen die Ursachen dieser Unterbeschäftigung? Ein Grund wurde bereits im Kapitel 2.1.6 zur Barrierefreiheit angeschnitten. Betriebe in Deutschland sind nicht verpflichtet, ihre Arbeitsplätze barrierefrei zu gestalten, solange sie keine Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen. Die Kosten für die notwendigen Umbaumaßnahmen werden erst nach der Einstellung einer Person mit Schwerbehinderung anteilig übernommen. Somit sind die Betriebe zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht auf die Belange von Menschen mit Behinderung eingestellt und scheuen den Investitions- und Umbauaufwand. Auch führt die fehlende Barrierefreiheit sowohl im baulichen als auch im digitalen Umfeld dazu, dass sich Menschen mit Behinderung nicht bewerben können, oder hierfür größere Umstellungen und Hilfen nötig sind. Dies stellt bereits eine Ungleichbehandlung und eine große Hürde dar. Dadurch entstehen in diesen Betrieben auch zukünftig keine behindertengerechten Arbeitsplätze.[72]

Einige weitere Gründe, die Unternehmen davon abhalten Menschen mit Behinderung einzustellen, wurden in einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgestellt. Viele Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen und die Ausgleichsquote somit nicht oder nur teilweise bezahlen, haben diese Stellen intern besetzt. Durch Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden Arbeitsplätze für chronisch Kranke oder von Behinderung bedrohte Menschen innerhalb des Unternehmens erhalten. Da Schwerbehinderung häufig nicht angeboren ist, sondern mit zunehmendem Alter wahrscheinlicher wird, kommt die Besetzung der Pflichtarbeitsplätze durch die eigene Belegschaft zustande, von der ein Teil zum Ende des Erwerbslebens schwerbehindert wird. Einstellungen von außen sind weiterhin selten. Gleichzeitig ist die Pflichtquote und die mit der Nichterfüllung verbundene Ausgleichsabgabe nur selten ein Grund für Unternehmen, einen Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Eine Erhöhung der Abgabe würde die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Behinderung nicht wesentlich beeinflussen. Die Einstellung von Menschen mit Behinderung ist oftmals eher eine Kopfsache der Führungskräfte. Positive Erfahrungen, ob durch als Best-Practice-Unternehmen ausgezeichnete Vorbilder im Umfeld der Unternehmen oder eigene Kontakte zu Behinderten-Organisationen oder Einzelpersonen im Bekanntenkreis, können das Mindset hier deutlich stärker prägen. Auf finanzieller Seite werden unterstützende Prämien als wirkungsvoller wahrgenommen als die Strafzahlung der Ausgleichsabgabe. Diese

[71] Vgl. autismus Deutschland e.V. (2011), S. 411
[72] Vgl. Vieweg (2018), S. 93

beeinflussenden Erfahrungen und Kontakte fehlen jedoch an vielen Stellen. Zusätzlich negativ beeinflusst werden sie durch undurchsichtige und aufwändige Hilfsangebote der öffentlichen Stellen, die die Arbeitgeber mit hohem Bürokratieaufwand, wechselnden Zuständigkeiten und fehlenden Informationen zu Förderprogrammen eher abschrecken als unterstützen.[73]

Einen mangelhaften Informationsbedarf besteht zudem, wenn es um die Leistungsfähigkeit und Einsetzbarkeit von Menschen mit Behinderung geht. Noch immer herrschen falsche Vorstellungen und Stereotypen, die in die Beurteilung der Individuen im Einstellungsprozess hineinspielen und damit schlussendlich häufig zu einer Absage führen. Besonders betrifft dies Personen, die sich bereits aufgrund anderer Merkmale als ihrer Behinderung vor Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt gestellt sehen, u.a. Frauen, Geringqualifizierte, Ältere oder Langzeitarbeitslose.[74]

Die Vorurteile, mit denen sich Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, sind vielfältig und teilweise schwer auszuräumen. Es herrscht oft eine tiefe Überzeugung, dass Werkstätten ein geeigneterer Arbeitsplatz seien, da hier den Bedürfnissen besser entgegengekommen werden kann, als dies in einem privatwirtschaftlichen Betrieb möglich ist. Die Belastungen, die ein Arbeitsplatz mit sich bringt, seien dort zudem wesentlich geringer und kämen, so gedacht, den Menschen mit Behinderung eher entgegen.[75] Die oft beschworene Unkündbarkeit, die zunehmende Automatisierung von einfacheren Tätigkeiten,[76] vermutete höhere Fehlzeiten und Minderleistung, eine mögliche Störung der betrieblichen Prozesse durch die vorzunehmenden Anpassungen sowie die real höheren Arbeitnehmerrechte tun ihr Übriges, Arbeitgebern Gründe für die Nichteinstellung zu liefern.[77] Menschen mit einer körperlichen Einschränkung, sofern sie eher gering und weniger augenscheinlich ist, haben noch die besten Chancen am Arbeitsmarkt. Psychische und geistige Behinderungen werden von den Arbeitgebern als ein Risiko für den Betriebsablauf und schlecht kompensierbar gesehen. Vorgesetzte so wie auch Kollegen zweifeln die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft besonders an.[78] Doch eine Beeinträchtigung in einem Bereich ist kein Hindernis, nicht in einem anderen Bereich Höchstleistung zu erbringen. Einen Kollegen mit einer Behinderung im Team zu haben, kann auch viele Vorteile haben: Das Unternehmen wird vielfältiger, Vorurteile und Unsicherheiten im Umgang werden abgebaut und die sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiter verbessern sich. Auch für Kunden und andere Kandidaten setzt die Beschäftigung von Menschen

---

[73] Vgl. von Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt (2013), S. 23 ff.
[74] Vgl. Doose (2012), S. 87
[75] Vgl. Vieweg (2018), S. 88
[76] Vgl. Ebenda, S. 88 ff.
[77] Vgl. Doose (2012), S. 82 f.
[78] Vgl. von Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt (2013), S. 7

mit Behinderung ein starkes Signal. Beide Zielgruppen achten immer stärker auf den unternehmensseitigen Umgang mit Minderheiten.[79] Eine in Österreich von 2003-2005 durchgeführte Studie hat durch Befragung von Belegschaftsvertretern und Mitarbeitern die am häufigsten genannten Motive für und gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung herausgearbeitet (siehe Tabelle 2). Diese positiven wie negativen Meinungen beeinflussen den Arbeitsmarkt auch in Deutschland noch immer:[80]

Motive für die Beschäftigung		**Motive gegen die Beschäftigung**	
Bessere soziale Kompetenz	68%	Kündigungsschutz	59%
Höhere Motivation	62%	Berührungsängste	43%
Besseres Image	56%	Beschränkte Leistungs- und Einsatzfähigkeit	38%
Finanzielle Vorteile für das Unternehmen	37%	Zusätzliche Investition	30%
Zuverlässiger und loyaler	36%	Mangelnde Akzeptanz im Unternehmen	28%
Sonstiges wie „es kommt auf den Menschen an“	36%	Höhere Fehlzeiten	27%
Bessere Leistung als nichtbehinderte Menschen	9%	Schwer integrierbar	16%
		Ausfall wegen erhöhter Behördenwege	5%

Tabelle 2: Motive für und gegen die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen

, in Anlehnung an Büro Chancen und Nutzen, (o.J.) zit. nach Bendl/Eberherr/Mensi-Klarbach (2012), S.92)

Trotz der Vorteile, die eine stärker diversifizierte Belegschaft und gerade die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mit sich bringen kann, stellen Betriebe eher den gleich geeigneten Nichtbehinderten ein.[81]

Insgesamt handeln die Unternehmen in Deutschland eher zurückhaltend, wenn es um die Einstellung von Menschen mit Behinderung geht. In größeren Betrieben ist dies auf der einen Seite auch durch die Recruiting-Strategie bedingt, nach der Stellen über Kontakte und Empfehlungen besetzt werden und nie den Weg einer öffentlichen Ausschreibung oder Meldung an die Agentur für Arbeit gehen. Die interne Nachbesetzung durch Auszubildende verringert die Zahl der offenen Stellen, auf die sich ein

[79] Vgl. Bambach/Kuhn-Fleuchaus (2013), S. 75 f.
[80] Vgl. Bendl/Eberherr/Mensi-Klarbach (2012), S. 92
[81] Vgl. Doose (2012), S. 82

Arbeitssuchender mit Schwerbehinderung bewerben kann, weiter. Und bei tatsächlich offenen Stellen findet sich nur wenig Entgegenkommen für Bewerber mit einer Behinderung. Eine aktive Ansprache dieser Zielgruppe ist in der Ausgestaltung des Employer Brandings nicht vorhanden.[82] Zwar bekunden viele Unternehmen ihr Verständnis für die Belange von Menschen mit Behinderung, dem Wunsch nach beruflicher Integration und allgemein dem Diversity-Gedanken. An der Umsetzung in tatsächliche Einstellungen scheitert es jedoch.[83] In kleineren Unternehmen ist hingegen oftmals gar keine Erfahrung und Beschäftigung mit der Thematik zu sehen. Fehlende Informationen und Hilfestellungen oder aber fehlendes Interesse machen auch hier einen Einstieg schwer.[84]

2.4. Besonderheiten im Recruiting von Menschen mit Behinderung

Unter den genannten Voraussetzungen des allgemeinen Arbeitsmarktes überrascht es wenig, dass auch der tatsächliche Zugang zu den einzelnen Firmen, der Bewerbungsprozess, noch Potenzial zur Verbesserung aufweist. Die oft fehlende Beschäftigung der Unternehmen mit Menschen mit Behinderung sorgt dafür, dass die Berührungspunkte der Kandidaten mit dem Unternehmen selten barrierefrei sind. Somit finden sich auch später unter einer diversen Belegschaft nur wenige Mitarbeiter mit Behinderung, die über externe Wege in das Unternehmen gekommen sind.[85] Ein paar erste Hinweise darauf, wie ein solcher Prozess gestaltet werden kann und welche Maßnahmen einige Vorreiterunternehmen ergreifen wollen, sollen im folgenden Kapitel näher betrachtet werden.

Zunächst sind bei einem Recruitingprozess mit Bewerbern mit Behinderung die gesetzlichen Grundlagen zu beachten. § 164 Abs. 1 SGB IX gibt der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in Unternehmen das Recht auf Einsicht in alle entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungen. Die SBV muss umgehend benachrichtigt werden, wenn eine Bewerbung von einer Person mit Behinderung eingeht und wird am weiteren Bewerbungsverfahren beteiligt. Dies gibt ihr die Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen von Bewerbern auf die entsprechende Stelle sowie die Möglichkeit, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, sofern es nicht von den einzelnen Bewerbern mit Behinderung abgelehnt wird.[86]

In der Fachliteratur wird das Thema Recruiting von Menschen mit Behinderung oftmals nur am Rande erwähnt. Ein erster Schritt ist der Hinweis auf die eigene

---

[82] Vgl. von Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt (2013), S. 77
[83] Vgl. von Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt (2013), S. 7
[84] Vgl. Ebenda, S. 78
[85] Vgl. Gehrmann (2009), S. 23 f.
[86] Vgl. §164 Abs. 1 SGB IX

Barrierefreiheit in den Informations- und Kommunikationsmedien sowie eine flexiblere Strukturierung der Arbeitsgestaltung z.B. in Arbeitsort und -zeit. Dies erzeugt grundsätzlich eine höhere Aufmerksamkeit für den Arbeitgeber bei der Zielgruppe.[87] Alleine der Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht“ oder die Veröffentlichung in zielgruppenspezifischen Jobbörsen tragen allerdings nur bedingt zur Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung bei, wenn darauf keine weiteren Maßnahmen zur Barrierefreiheit folgen.[88] Dennoch ist die richtige Formulierung der Stellenanzeige, die gewährleistete Lesbarkeit dieser für alle Interessenten und die Veröffentlichung auf einer Job-Plattform, die sich speziell an Menschen mit Behinderung richtet ein wichtiges Signal und ein erster Schritt zu mehr Inklusion.[89] Die Kommunikation als aufgeschlossener Arbeitgeber sollte sich idealerweise durch alle öffentlichkeitswirksamen Kanäle ziehen.

In einem weiteren Schritt kann es vorteilhaft sein, den Bewerbern genaue Informationen dazu zu liefern, an welcher Stelle des Bewerbungsprozesses die Behinderung mitgeteilt werden sollte. So nimmt man den Bewerbern die Unsicherheit und kann sich im weiteren Verlauf des Prozesses optimal darauf einstellen.[90] Das Bewerbungssystem muss so bedienbar sein, dass es für Bewerber mit Behinderung möglich ist, ihre Unterlagen einzureichen. Recruiter, HR Manager und andere am Bewerbungsprozess beteiligte Personen sollten im Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult werden, insbesondere darauf, welche und wie im Interview Fragen gestellt werden und wie auf Anfragen der Kandidaten reagiert wird. Der Fokus sollte auf der Bewertung der Performance der Bewerber anstatt der Behinderung liegen. Hierzu sind festgelegte Performance Standards für die Auswahlprozesse hilfreich, welche auch Menschen mit Behinderung berücksichtigen.[91] Es wird angeraten, dass es keinen separaten Prozess für die Bewerbung von Menschen mit Behinderung gibt. Bewerber sollten anhand ihrer Kompetenzen beurteilt werden und nicht danach, wie beschäftigungsfähig sie vermeintlich sein könnten. Eine Unterscheidung scheint nur bei kognitiv beeinträchtigten Personen sinnvoll. Hier könnte beim Bewerbungsgespräch zusätzlich der gesetzliche Vormund oder ein Jobcoach zur Unterstützung mitgebracht werden.[92]

Dies empfiehlt sich z.T. auch für autistische Bewerber, wo der Jobcoach sowohl auf Arbeitgeber-, als auch auf Arbeitnehmerseite im Bewerbungsprozess unterstützen kann und auch über den Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung hinaus bei der

---

[87] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (o.D.), S. 14
[88] Vgl. Roberson/Gutierrez (1992), S. 65
[89] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018b), o.S.
[90] Vgl. myAbility Social Enterprise GmbH (o.D.), o.S.
[91] Vgl. Ruh (2016), S. 84 f.
[92] Vgl. Giermanowska/Racław/Szawarska (2020), S. 102

Kommunikation vermittelt.[93] Weitere Unterstützung im Bewerbungsprozess können z.B. gehörlose Personen in Form eines Gebärdensprachdolmetschers oder blinde und körperlich eingeschränkte Menschen durch eine begleitende Assistenz[94] über die Integrationsfachdienste vermittelt bekommen. Auch Arbeitgebern steht dieser Vermittlungsservice offen.[95] Zudem kann die Kooperation mit Behindertenorganisationen lohnenswert sein, welche bereits ein Pre-Screening von Kandidaten übernehmen, die aus ihrem eigenen Pool kommen.[96]

Einige Unternehmen haben die Zeichen der Zeit bereits erkannt und ihre Prozesse ganz oder in Teilbereichen barrierefrei gestaltet bzw. dies auf ihre Agenda gesetzt. Im Folgenden sollen daher Beispiele beschrieben werden von Maßnahmen, zu denen sich die verschiedenen Unternehmen aus eigenem Antrieb oder als Reaktion auf die UN-Behindertenrechtskonvention in Aktionsplänen oder umgestalteten Prozessen entschlossen haben.

Das französische Elektrizitäts-Unternehmen ERDF hat für die Bewerbung von Personen mit Behinderung eine gesonderte Mailadresse eingerichtet. Hieran gesendete Lebensläufe werden von einem Personalmitarbeiter gesichtet, der sich auf das Recruiting von Bewerbern mit Behinderung spezialisiert hat. Die weiterführenden Bewerbungsprozesse wurden zudem vereinfacht. Jobinterviews sind speziell auf die Bedürfnisse der Bewerber zugeschnitten, u.a. indem ein Gebärdensprachdolmetscher anwesend ist.[97]

Unter den deutschen Unternehmen tut sich besonders SAP hervor, welches mit dem „Autism at Work“-Programm[98] speziell autistische Arbeitssuchende anspricht. Im Personalmarketing wurden inklusive Jobinserate entworfen, welche eine klare und unkomplizierte Sprache benutzen, die Mindest- und Nice-to-have-Anforderungen deutlich herausstellen und auf weiterführende, unnötige Informationen verzichten.[99]

Auch das Unternehmen mit seinen Werten und seiner Kultur wird direkt und ohne blumige Sprache beschrieben, das Aufgabenfeld der Stelle ist klar umrissen und der Jobtitel einfach verständlich. Konkrete Projekte, an denen der Stelleninhaber arbeiten

---

[93] Vgl. autismus Deutschland e.V. (2011), S. 420f f.

[94] Arbeitsassistenzen unterstützen bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben, wo dies aufgrund der Behinderung nicht ohne Hilfe möglich ist. Davon zu unterscheiden sind persönliche Assistenzen, welche Hilfestellung zu den alltäglichen, persönlichen Bereichen des Lebens geben.

[95] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018b), o.S.

[96] Vgl. . Giermanowska/Racław/Szawarska (2020), S. 102

[97] Vgl. Ebenda, S. 104

[98] Siehe hierzu: https://www.sap.com/about/careers/your-career/autism-at-work-program.html

[99] Vgl. SAP SE (2019a), S. 1

wird sowie Gehalt und Benefits werden ebenso kommuniziert. Für die direkte Kandidatenwerbung nutzt SAP Autisten-freundliche Karriereevents, welche den Kandidaten auf der Sinnesebene entgegenkommen und auch die Art der Kommunikation der Teilnehmer berücksichtigen. Empfehlungen und ein starkes Partnernetzwerk sorgen zudem für weitere Kontakte. [100] Die Vorstellungsgespräche, bei denen auch ein Jobcoach anwesend sein kann, werden von Autismuserfahrenen Personalern geführt. Diese finden zumeist auf einer Eins-zu-Eins-Basis statt und sind bei längerer Dauer von Pausen unterbrochen. Die Fragen werden oftmals schon vor dem Gespräch mitgeteilt. Ebenso erhält der Bewerber detaillierte Unterlagen dazu, wo genau das Gespräch stattfindet, wie der Ablauf sein wird und welche Gesprächspartner zu erwarten sind. [101] Ob die benötigten Kenntnisse für die Stelle vorhanden sind oder noch erlernt werden können, wird z.B. mit einem längeren Job Shadowing[102] vor der Einstellung festgestellt, da viele Kandidaten Probleme damit haben, sich und ihre Fähigkeiten im Gespräch zu verkaufen.[103]

Für einige deutsche Unternehmen finden sich Aktionspläne, welche die Intention der Unternehmen widerspiegeln, in ihrem Geschäftsgebahren inklusiver zu werden. Diese wurden im Hinblick auf die UN-Behindertenkonvention von 2008 verfasst. Neben vielen anderen Aktionsfeldern finden sich hierin auch Maßnahmenbeschreibungen für die barrierefreiere Gestaltung der Personalbeschaffung.
Die Commerzbank identifizierte für sich u.a. das Handlungsfeld Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung und führt hierzu aus Stellenanzeigen mit dem Satz „Behinderte Bewerber haben bei uns faire Chancen“ kennzeichnen zu wollen. Die bestehenden Auswahlverfahren sollen auf die ausreichende Berücksichtigung von Belangen behinderter Bewerber überprüft werden.[104]
Der Bertelsmann Konzern möchte ebenfalls mit einem Hinweis in den Stellenanzeigen mehr Menschen mit Behinderung für Beschäftigung und Ausbildung rekrutieren. „Wir freuen uns über Menschen, die zur Vielfalt unseres Unternehmens beitragen“, wird fortan darin zu lesen sein. Zudem sollen Informationen dazu gegeben werden, welche Unterstützung Bewerber durch die Schwerbehindertenvertretung bekommen können. Der Prozess der Bewerbungseinreichung über die verschiedenen Portale soll auf seine Barrierefreiheit hin überprüft werden. Um die Arbeitgeber- sowie

[100] Vgl. SAP SE (2019b), S. 2 ff.
[101] Vgl. SAP SE (2019a), S. 2
[102] Beim Job Shadowing begleitet ein Mitarbeiter einen anderen für einige Zeit in seinem Job und schaut diesem über die Schulter, arbeitet aber nicht selbständig mit. So kann der Job mit seinen Aufgaben und Anforderungen besser verstanden werden.
[103] Vgl. SAP SE (2019b), S. 6
[104] Vgl. Commerzbank AG (2018), S. 11

Arbeitnehmerseite im Umgang mit Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess zu stärken, sind regelmäßige Schulungen und Austausche für Inklusionsbeauftragte, Personalverantwortliche und die Schwerbehindertenvertretung geplant.[105]
Der Personaldienstleister Stegmann macht es sich zur Aufgabe, mehr Menschen mit Behinderung in Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dabei sucht das Unternehmen aktiv nach Menschen mit Behinderung und vermittelt sie auf offene Stellenangebote bei ihren Kunden. Das Stellenangebot wird vorher genau mit dem Kunden durchgesprochen, um eine Passgenauigkeit zu garantieren und die notwendige Hilfe für den Arbeitgeber bereitzustellen. Auch innerhalb des Unternehmens sollen Stellen für Menschen mit Behinderung geschaffen werden. Um eine erfolgreiche Inklusion zu gewährleisten, werden Mitarbeiter geschult und der aktive Abbau von Vorurteilen und Halbwissen betrieben.[106]
Boehringer Ingelheim, ein Unternehmen aus der Pharmabranche nimmt ebenfalls einen Claim in die Stellenanzeigen auf; „Als barrierefreies Unternehmen begrüßen wir Bewerbungen von Schwerbehinderten mit entsprechender Qualifikation." Ausschreibungen ebenso wie das gesamte Bewerbungsverfahren werden barrierefrei gestaltet. Ein besonderes Augenmerk möchte Boehringer Ingelheim dabei auf die Belange von Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung richten. Unterlagen von Bewerbern mit Behinderung werden von Menschen mit Behinderung beurteilt. Um zur Belegschaft mehr Mitarbeiter mit einer Behinderung zählen zu können, sollen Vorgesetzte darin geschult werden, die Potenziale von behinderten Bewerbern im Bewerbungsprozess zu erkennen. Das Personalmarketing soll seinen Fokus künftig auch auf Menschen mit Behinderung richten und diese, u.a. durch einen dezidierten Bereich der Karriereseite, gezielt ansprechen. Durch die Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung verspricht Boehringer Ingelheim sich ebenfalls einen Anstieg der Bewerbungszahlen. Zudem werden unter der Berücksichtigung der betriebswirtschaftlichen Belange Stellen für leistungseingeschränkte Mitarbeiter geschaffen.[107]

3. Empirische Analyse der Recruitingprozesse anhand von Experteninterviews

Die vorangegangenen Kapitel haben den für die Fragestellung notwendigen Grundstock gelegt, indem zunächst die bedeutendsten Begrifflichkeiten des Themas genauer definiert wurden und anschließend die Begebenheiten des ersten

[105] Vgl. Bertelsmann SE & Co. KGaA (o.D.), S. 32 f.
[106] Vgl. Stegmann Personaldienstleistung (o.D.), S. 10 f.
[107] Vgl. Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG (2012), S. 18 f.

Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung und speziell der Bewerbungsprozesse theoretisch dargelegt wurden. Jedoch ist die deutschsprachige Literatur hierzu noch sehr limitiert und beschränkt sich oftmals auf die Sichtweise der Arbeitgeber, z.B. indem deren Aktionspläne nachgezeichnet und bewertet werden.

Der nun folgende empirische Teil gibt Einblicke in die Hürden, mit denen Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess umgehen müssen. Hierzu wird zunächst die gewählte qualitative Methode der leitfadengestützten Interviews näher beleuchtet und das Vorgehen zur Gestaltung des Interviewleitfadens sowie die Behinderungen der einzelnen Interviewpartner beschreiben. Die aus diesen Interviews resultierenden Ergebnisse werden dann zusammengefasst dargestellt.

3.1. Methodologie und methodisches Vorgehen

Für die Beantwortung einer Forschungsfrage mittels empirischer Belege ist zuerst das methodische Vorgehen festzulegen. Bei der vorliegenden Arbeit wurde sich dafür entschieden, diese mithilfe der qualitativen Forschung zu erheben. Im Gegensatz zur quantitativen Forschung ermöglicht diese ein sehr nahes und authentisches Verständnis der Untersuchungsobjekte, da den Befragten die Möglichkeit geboten wird, alle Fragen in ihren eigenen Worten und so ausführlich wie möglich zu beantworten. Fragebögen mit ihren vorgegebenen Antwortmöglichkeiten bieten hierzu im Vergleich nur einen beschränkten Einblick.[108] Auch sind die Antwortmöglichkeiten abhängig vom Vorwissen des Fragebogenerstellers. Da aber gerade bei den Fragen zum Bewerbungsprozess auch Hürden aufgedeckt werden sollen, die für einen Menschen ohne Behinderung auf den ersten Blick nicht ersichtlich sind, würde dies die Aussagekraft der Ergebnisse minimieren. Ein weiterer Vorteil der qualitativen Methodik Interview liegt in der Anzahl der Fragen, die gestellt werden können. Durch die Zustimmung des Interviewpartners zu dem Gespräch und die persönliche Beziehung, die sich in diesem aufbaut, ist der Interviewer in der Lage, mehr Fragen zu stellen und auch bei kritischen Fragen mehr in die Tiefe zu gehen.[109]

3.2. Das Erhebungsinstrument

Die Nutzung von Interviews als Methode der qualitativen Forschung bietet demnach für die Beantwortung der Forschungsfrage viele Vorteile gegenüber einer quantitativen Datenerhebung. Doch auch in Bezug auf das Interview muss eine feingliedrigere Auswahl getroffen werden. So können diese sowohl hinsichtlich ihres

[108] Vgl. Mayer (2013), S. 25
[109] Vgl. Konrad (2010), S. 29

Strukturierungsgrades[110], der Methodik, als auch bezogen auf die den Untersuchungsgegenstand klassifiziert werden.[111] Für die vorliegende Forschungsarbeit bietet sich die Nutzung eines leitfadenbasierten Experteninterviews an. Hierbei wird das Interview durch einen vorher aufgestellten Fragenkatalog gelenkt, auf welchem im nachfolgenden Kapitel noch näher eingegangen wird. Von diesem Fragenkatalog kann der Interviewer mit zusätzlichen, tiefer gehenden Fragen oder einer geänderten Wortwahl abweichen. Auch werden keine Antwortoptionen vorgegeben, sodass die Befragten frei und in ihren eigenen Worten antworten können.[112] Ein halbstrukturiertes Interview hat damit eher den Charakter eines natürlichen Gesprächs, ohne dabei auf eine gewisse Vergleichbarkeit bei der Erhebung und Auswertung der Daten verzichten zu müssen.[113] Dies ist besonders im Hinblick auf das für die Befragten sensible Thema der Arbeitsplatzsuche zu bevorzugen.

Die Klassifizierung der geführten Gespräche als Experteninterviews ist anhand der Definition dieser Methoden in einigen Schriften nicht eindeutig zu vollziehen. Oftmals werden die Experten als Menschen mit besonderem Wissensstand, der sich durch Ausbildung oder berufliche Stellung ergibt, beschrieben.[114] Es ist nicht die Person selbst, die sie für die Auswahl als Experte klassifiziert, sondern ihr Fachwissen, ihre Funktion und ihre Kompetenzen.[115] Die Gefühle, Gedanken und Ansichten der Experten können dabei in die Untersuchung einfließen, sind aber nicht von zentralem Interesse.[116] Der Befragte als Individuum tritt in den Hintergrund, die Ergebnisse der Befragung sind repräsentativ für eine Gruppe mit gleichen Merkmalen zu sehen. Dies grenzt Experteninterviews von biografischen Interviews ab,[117] bei denen der Fokus auf der individuellen Wahrnehmung und Erfahrung eines längeren Zeitabschnittes in der Biografie der Person liegt. Der Zeitabschnitt, der auch eine hohe gesellschaftliche oder geschichtliche Bedeutung hat, beleuchtet damit z.B. Kriege oder gesamtgesellschaftliche Krisen aus einer subjektiven Wahrnehmung.[118] Diese Interviewmethode ist demnach für die vorliegende Forschungsfrage nicht geeignet.

Eine andere Definition des Expertenbegriffs im Rahmen des Experteninterviews, sieht jedoch auch Menschen ohne fachliches Spezialwissen in dieser Position. So erklären Gläser und Laudel (2010) auch Menschen ohne beruflichen Titel zu Experten, da diese durch eine andauernde Beschäftigung mit einem stark begrenzten

---

[110] Vgl. Misoch (2015), S. 13
[111] Vgl. Bogner u.a. (2014), S. 9
[112] Vgl. Misoch (2015), S. 13
[113] Vgl. Mayer (2013), S. 37
[114] Vgl. Misoch (2015), S. 120 f.
[115] Vgl. Ebenda, S. 121 und S. 127
[116] Vgl. Gläser/Laudel (2010), S.12 f.
[117] Vgl. Mayer (2013), S. 38
[118] Vgl. Brüsemeister (2008) S. 99 f.

Themengebiet ebenfalls ein umfangreiches Wissen darüber erlangen, welches weit über Allgemeinwissen hinausgeht. Dies kann sich sowohl auf ein ausgeübtes Hobby, als auch auf eine Krankheit, von welcher der Experte betroffen ist, beziehen. Das erlangte Wissen und die besondere Perspektive auf das Themengebiet sind Resultat einer unmittelbaren Beteiligung und können damit nicht von einem Außenstehenden erlangt werden. Die Beteiligten sind in Bezug auf den zu erforschenden Gegenstand als Experten zu sehen.[119] In der Auffassung von Helfferich (2011) kann der Expertenstatus eines Befragten auch in der Zuschreibung des Forschenden verankert sein und knüpft an das spezifische Wissen an. Je nach Forschungsumgebung, Forschungsfrage und definierenden Kriterien kommen damit auch Laien als Experten in Frage.[120] Dieser Auffassung stimmen auch Bogner, Littig und Menz (2014) zu, die den Expertenstatus ebenfalls durch eine gestellte Interviewanfrage an zur Forschungsfrage passende Personen, gegeben sehen. Das Wissen der Experten bezieht sich für sie auf ein klar abgestecktes Gebiet oder Problem, zu welchem sie Anderen durch ihre eigene Perspektive und in eigenen Worten Zutritt verschaffen und damit das Bild der Gesellschaft über dieses Problem prägen.[121] In der vorliegenden Arbeit wurden deshalb Menschen mit verschiedensten Behinderungen als „Experten in eigener Sache“ zu ihren eigenen Erfahrungen und Hürden im Bewerbungsprozess befragt.

3.2.1. Gestaltung des Interviewleitfadens

Wie in Kapitel 3.2 bereits erwähnt, wird die Einhaltung eines einheitlichen Gesprächsverlaufs der Interviews mithilfe eines Leitfadens unterstützt. Der Leitfaden dient dabei nicht nur zur Strukturierung des untersuchten Forschungsgebietes und der damit verbundenen Fragestellungen, sondern hat auch Unterstützungscharakter in der konkreten Gesprächssituation.[122] Er sichert, dass alle Themengebiete während des Gespräches angesprochen werden und erleichtert damit die spätere Auswertung und den Vergleich der Antworten.[123] Eine identische Fragestellung in jedem einzelnen Gespräch ist hierzu nicht gefordert, die mündliche Formulierung der einzelnen Fragen kann von der des Interviewleitfadens abweichen und individuell an den Gesprächsverlauf sowie den Interviewpartner angepasst werden. Auch spontane, weiterführende Fragen im tatsächlichen Gespräch sind möglich.[124]

---

[119] Vgl. Gläser/Laudel (2010), S. 11 f.
[120] Vgl. Helfferich (2011), S. 163
[121] Vgl. Bogner/Littig/Menz (2014), S. 11 ff.
[122] Vgl. Ebenda, S. 27
[123] Vgl. Misoch (2015), S. 66
[124] Vgl. Bogner/Littig/Menz (2014), S. 28 f.

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens wurde nach der SPSS-Methode vorgegangen, die es erlaubt, den Grundsatz der Offenheit bei gleichzeitiger Strukturierung des Vorgehens zu wahren. Das Akronym SPSS steht dabei für die vier Schritte der Methode: Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren. So wurden zunächst alle Fragen, die zum Forschungsgebiet einfallen und potenziell interessant sein können, gesammelt.[125] Diese wurden dann darauf geprüft, ob sich die Antwort besser mit einer anderen Forschungsmethode erheben lässt[126], bzw. auf ihre Offenheit hin kritisch beurteilt. Damit soll ausgeschlossen werden, dass Fragen gestellt werden, die lediglich bereits bestehendes Vorwissen bestätigen und keine neuen Informationen generieren. Fragen, die diese Kriterien nicht erfüllten, wurden im nächsten Schritt nicht mehr berücksichtigt. Die verbliebenen Fragen wurden zu einem logischen Gesprächsablauf sortiert.[127] Dieser folgt idealerweise dem natürlichen Erinnerungsverlauf.[128] In diesem Fall lehnt sich der Interviewleitfaden an den Bewerbungsprozess an und beginnt mit der Frage nach dem Zeitpunkt der Bewerbung. Schlussendlich wurde die Formulierung der Fragen dahingehend angepasst, dass sie möglichst offen und erzählgenerierend gestellt werden[129] und sich eine natürliche Gesprächssituation ergibt, die dem Interviewpartner genügend Raum zur Beantwortung lässt. Ziel der Fragen ist es nicht, eine direkte Antwort auf die Forschungsfrage zu geben, sondern lediglich dazu dienliche Daten, in Form von Wissen und Erfahrungen der Gesprächsteilnehmer, zu generieren.[130] Wichtig war insgesamt, dass der Leitfaden nicht zu viele Fragen enthält. So sollten zwar die Erlebnisse im gesamten Bewerbungsprozess erfragt werden, der Fragenkatalog jedoch während des Interviews auch gut händelbar sein, ohne zu einem Abhaken zu führen[131] oder den gesetzten Rahmen von einer Stunde zu überschreiten.

Der schlussendliche Aufbau des Interviewleitfadens orientiert sich an der von Misoch beschriebenen Struktur. In der Informationsphase wird der Befragte zunächst mit den Rahmenbedingungen der Untersuchung vertraut gemacht. Er erhält erste Informationen zum Thema der Untersuchung und des Gesprächs und wird über die vertrauliche Behandlung seiner Daten aufgeklärt. Der Aufnahme des Gesprächs und anschließenden Transkription wird zugestimmt.[132] Für einen sanften Einstieg in die, für den Befragten ungewohnte, Interviewsituation werden zunächst einige biografische Daten

[125] Vgl. Helfferich (2011), S. 182
[126] Vgl. Bogner/Littig/Menz (2014), S. 32 ff.
[127] Vgl. Helfferich (2011), S. 182 ff.
[128] Vgl. Ebenda, S. 180
[129] Vgl. Ebenda, S. 185
[130] Vgl. Bogner/Littig/Menz (2014), S. 32 ff.
[131] Vgl. Helfferich (2011), S. 180
[132] Vgl. Gläser/Laudel (2010), S. 144

abgefragt. Die Fragen nach erlerntem Beruf und der dafür absolvierten Ausbildung ermitteln zum Einen die biografische Daten, sollen den Interviewpartner jedoch auch entspannen, indem über einen ihm wahrscheinlich angenehmen Gegenstand – einen erfolgreich abgeschlossener Baustein der Karriere – gesprochen wird.[133] Danach folgt die erste Frage, die den Interviewpartner gedanklich langsam zum Thema des Forschungsinteresses lenkt. Im Hauptteil des Interviewleitfadens stehen dann die Fragen zu erlebten Hürden in den verschiedenen Stationen des Bewerbungsprozesses, d.h. zum eigentlichen Forschungsthema. In der Ausklangphase des Gesprächs soll die interviewte Person wieder aus dem Gespräch herausführt werden. Dies ist besonders bei dem gewählten Forschungsthema wichtig, da Personalauswahlprozesse für die Bewerber ein emotionsbehaftetes Thema sind.[134] Hierfür wurde die Frage nach noch nicht behandelten Aspekten im Zusammenhang mit dem Forschungsthema gestellt. Damit können nicht nur weitere Informationen erhoben werden, die bei der Erstellung des Interviewleitfadens nicht bedacht wurden oder bekannt waren, es gibt dem Interviewpartner darüber hinaus Raum, das Gespräch in seinem Sinne und für ihn angenehm zu beenden.[135] Eine ggf. sprachliche Umformulierung der Fragen dieses Leitfadens[136] für Interviewpartner mit geistiger Behinderung war nicht nötig, da kein Interviewpartner mit diesem Merkmal gewonnen werden konnte. Die Auswahl und Gewinnung der verschiedenen Interviewpartner werden im folgenden Kapitel näher beschrieben. Der verwendete Interviewleitfaden findet sich im Anhang A dieser Arbeit.

3.2.2. Auswahl, Ansprache und Beschreibung der Experten

Da es, wie bei empirischen Studien oftmals der Fall, nicht möglich war, alle Elemente der Grundgesamtheit Menschen mit Behinderung zu interviewen, sind Auswahlkriterien zur Einschränkung dieser nötig.[137] Hierbei kann auf zwei Wege verfahren werden. Die Stichprobe wird anhand bestimmter Merkmale vor Beginn der Untersuchung ausgewählt oder im Laufe der Forschung anhand des voranschreitenden Erkenntnisstandes ergänzt.[138] Da Umfang und Merkmale der Grundgesamtheit zu Beginn dieser Untersuchung ausreichend bekannt sind, konnten die Kriterien zur Stichprobenbildung vorab festgelegt werden. Die Kriterienanzahl und Breite ihrer möglichen Ausprägungen (z.B. Altersgefüge) sollen hierfür zwar möglichst vollständig sein, sind jedoch auch gegen vorhandene Ressourcen und das Forschungsziel abzuwägen. Die

[133] Vgl. Ebenda, S. 147
[134] Vgl. Misoch (2015), S. 68 ff.
[135] Vgl. Gläser/Laudel (2010), S. 149
[136] Vgl. Ebenda, S. 150 f.
[137] Vgl. Bogner/Littig/Menz (2014), S. 35
[138] Vgl. Mayer (2013), S. 39

Verteilung dieser Ausprägungen in der Grundgesamtheit spielt, im Gegensatz zu quantitativen Untersuchungen, bei der Auswahl der Stichprobe keine Rolle. Vielmehr ist das Schließen von den untersuchten Einzelfällen auf die Masse durch den Forschenden zu begründen.[139] Neben diesen Kriterien ist die Auswahl der Interviewpartner auch abhängig von deren Verfügbarkeit und Bereitschaft.[140]
Da in dieser Arbeit ein breiter Einblick auf die Hürden, die Menschen mit verschiedensten Behinderungen im Bewerbungsprozess begegnen können, gegeben werden soll, wurden bezüglich der Ausprägung dieses Merkmals keine Einschränkungen getroffen. Idealerweise kann durch die verschiedenen Interviews das breite Spektrum an Behinderungsarten (u.a. Geistige Behinderung, Lernbehinderung, Körperbehinderung, Hörbehinderung, Sehbehinderung)[141] möglichst vollständig abgedeckt werden. Bewerbungsprozesse für Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder einen Außenarbeitsplatz[142] dieser wurden jedoch nicht betrachtet, da sich die Untersuchung auf die Situation am ersten Arbeitsmarkt fokussiert. Außenarbeitsplätze sind zwar auf dem ersten Arbeitsmarkt verankert, die Anstellung erfolgt jedoch über die Werkstätten.[143] Für eine bessere Vergleichbarkeit der jeweils erlebten Bewerbungsprozesse war das Kriterium „Bewerbung auf einen Büroarbeitsplatz“ wichtig. Trotz der Vielfalt der möglichen Berufe, ist durch die grundsätzliche gemeinsame Basis der Tätigkeiten (Arbeit im Gebäude, an einem Schreibtisch, mit dem Computer, teilweise Interaktion mit anderen Menschen) ein relativ ähnlich gestalteter Bewerbungsprozess zu erwarten. Dies wäre ggf. bei der Einbeziehung von gewerblich-technischen oder handwerklichen Tätigkeiten nicht der Fall. Auch Bewerbungsprozesse für eine Berufsausbildung sollten eher als Ausnahme betrachtet werden.

Das Finden und Ansprechen von Interviewpartnern, die die oben genannten Kriterien erfüllen, gestaltete sich zunächst als Herausforderung. Da die Autorin über keine Kontakte verfügte, auf die die Kriterien zutrafen, mussten die Interviewpartner neu akquiriert werden. Hierbei erfolgte der Zugang zum Teil über deutschlandweit tätige Beratungsstellen, Verbände und Organisationen, von denen das Gesuch verbreitet oder auch der direkte Kontakt hergestellt wurde. Parallel dazu wurde in der Heimatstadt der Autorin über Aushänge in Kulturstätten, Vereinen und Beratungsstellen auf die

---

[139] Vgl. Ebenda, S. 40 f.
[140] Vgl. Gläser/Laudel (2010), S. 117
[141] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017c), o.S.
[142] Ein Außenarbeitsplatz ist ein ausgelagerter Arbeitsplatz einer WfbM und dient der langfristigen Erprobung am ersten Arbeitsmarkt. Der Arbeitsplatz befindet sich in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes, der Arbeitnehmer ist jedoch über die WfbM angestellt und kann jederzeit in diese zurückwechseln.
[143] Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018c), o.S.

Suche nach Interviewpartner aufmerksam gemacht. Da sich hieraus nur wenige Gespräche ergaben, wurde die Suche in die sozialen Medien verlegt und in verschiedenen facebook-Gruppen geteilt. Von hier aus verbreitete sich der Aufruf im Schneeballsystem, besonders in der Community der blinden und sehbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen. Um ein breiteres Bild an Behinderungen in dieser Arbeit präsentieren zu können, wurden schlussendlich gezielt Einzelpersonen kontaktiert, die bereits in anderen Medien, z.B. durch Zeitungsartikel in Erscheinung traten. In Folge dieser Bemühungen kamen schlussendlich rund 20 Interviews zustande. Um den Rahmen dieser Arbeit zu begrenzen, wurden neun sehr aussagekräftige Interviews ausgewählt, die in Summe ein breites Spektrum an verschiedenen Situationen und Hürden verdeutlichen. Zur besseren Einordnung der Ergebnisse der Interviews werden die verschiedenen Behinderungen der Interviewpartner im Folgenden kurz erläutert. Eine Kurzbeschreibung des soziobiografischen Hintergrunds der einzelnen Interviewpartner findet sich zu Beginn einer jeden Transkription im Anhang dieser Arbeit.

Asperger-Autismus

Autismus wird definiert als eine tiefgreifende Entwicklungsstörung,[144] nicht als ein Krankheitsbild. Dies bedeutet, dass der Autismus einen großer Teil der Persönlichkeit eines Menschen mit dieser Störung ist und autistisches Verhalten zwar unterdrückt oder überspielt werden kann, jedoch auch mit Therapien nicht dauerhaft veränderbar oder „heilbar“ ist.[145] Autistische Störungen treten besonders im sozialen Kontext zutage, in der defizitären Interaktion und Kommunikation mit anderen Menschen sowie in stark repetitiven Verhaltensweisen. Das Bestehen dieser Symptome seit der frühesten Kindheit ist Voraussetzung für eine positive Diagnose der Autismus-Spektrum-Störung nach DSM-5 (fünfte Auflage des Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders).[146] Der Ausprägungsgrad der Beeinträchtigung in diesen Bereichen ist dabei individuell verschieden und von vielen Faktoren abhängig.[147]

Der Asperger-Autismus ist eine dieser Entwicklungsstörungen im Autismus-Spektrum. Kennzeichnend hierfür ist eine besondere Form der Wahrnehmung und des eigenen Begreifens der Welt sowie besondere Fähigkeiten, eine unübliche Ausdrucksweise und eine oftmals hohe Intelligenz.[148] Die Wahrnehmung über die einzelnen Sinne kann dabei besonders intensiv sein, sodass u.U. bei hoher Lichtempfindlichkeit auch in Innenräumen eine Sonnenbrille getragen wird oder Kopfhörer die

[144] Vgl. Kamp-Becker/Bölte (2011), S. 12
[145] Vgl. Ammon/Croonenbroeck (2017), S. 17 f.
[146] Vgl. Rollett (2018), S. 13 f.
[147] Vgl. Kamp-Becker/Bölte (2011), S. 12
[148] Vgl. Ammon/Croonenbroeck (2017), S. 16

Hintergrundgeräusche ausblenden sollen.[149] Viele Asperger-Autisten kennzeichnet zudem eine fokussierte und andauernde Beschäftigung mit einem eng begrenzten Wissensgebiet, welches für andere Menschen von untergeordnetem Interesse ist, wie Dinosauriern, Kirchtürmen oder Waschmaschinen. Diese Begeisterung hält auch im Erwachsenenalter an.[150] Zur Verbreitung der Autismus-Spektrum-Störung sind keine aktuellen Zahlen bekannt, durch das Wissen um die Störung und erweiterte Diagnoseverfahren nehmen die Fallzahlen beständig zu. Es wird von einer Verteilung von etwa 60-100 Autisten auf 10.000 Bürger ausgegangen, wobei Männer in einem Verhältnis von 5:1 stark dominieren.[151]

Cerebrale Bewegungsstörungen

Der Begriff Cerebrale Bewegungsstörungen vereint alle Haltungsstörungen die auf einer Erkrankung oder Schädigung des Gehirns, z.B. infolge der Schwangerschaft oder Geburt entstehen.[152] Dabei wurde der Kommunikationskanal zwischen Gehirn und Muskulatur, oftmals aufgrund eines Sauerstoffmangels, beschädigt. Die betroffenen Personen haben somit nur eine eingeschränkte Kontrolle über ihren Muskelapparat.[153] Diese Einschränkung kann den gesamten Körper oder nur Teilregionen betreffen:

- Tetraparese: beide Beine und Arme sind betroffen, seltener auch Rumpf und Hals
- Diparese: beide Beine sind betroffen
- Hemiparese: eine Körperseite ist betroffen
- Monoparese: ein Arm oder Bein ist betroffen.[154,155]

Die Bewegungsstörung kann spastisch (stark verkrampft mit abrupten Bewegungen und Lähmungen durch Muskelspannung), dyskinetisch (Abwechslung von An- und Entspannung der Muskeln mit abrupten Bewegungen), ataxisch (Fehlen der Grobmotorik, Schwierigkeit bei gezielter Bewegung) oder hypertonisch (verringerte Muskelspannung mit folgender Muskelverkürzung und möglicher Knochenverformung) sein.[156] Die spastischen Lähmungen können zudem die Aussprache negativ beeinflussen, wenn auch die Sprachmuskulatur betroffen ist. Eine Auswirkung auf die Augenmuskulatur hingegen kann sich in Schielen oder Doppelsichtigkeit ausdrücken und auch die Koordination beeinträchtigen.[157] Mit der cerebralen Bewegungsstörung

[149] Vgl. Heise (2017), S. 28 f.
[150] Vgl. Kamp-Becker/Bölte (2011), S. 17 f.
[151] Vgl. Ebenda, S. 25 ff.
[152] Vgl. Karch et al. (2004), S. 2
[153] Vgl. Bußmann (o.D.), o.S.
[154] Vgl. Stiftung MyHandicap gGmbH (o.D.), o.S.
[155] Vgl. Fünfgeld/Zwingenberger/Harke (2020), S. 112
[156] Vgl. Bußmann (o.D.), o.S.
[157] Vgl. Stiftung MyHandicap gGmbH (o.D.), o.S.

können zudem weitere Entwicklungsstörungen, z.B. im kognitiven oder visuellen Bereich oder Epilepsie einhergehen.[158]

Hörbehinderung

Hörbehinderungen werden durch Messverfahren mit Tonaudiodiagrammen festgestellt und anhand der Skala der WHO in ihrer Schwere klassifiziert. Dabei beginnt eine Hörschädigung ab einer Abweichung von 26dB vom Normalwert. Dies bedeutet, dass ein Ton bereits 20-fach lauter sein muss, um von der Person wahrgenommen werden zu können.[159] Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die verschiedenen Abstufungen:

Hörbehinderung/ Abweichung vom Normwert	**Beschreibung**
Leichte Schwerhörigkeit 26-40dB	Schwierigkeiten bei leise geführten Unterhaltungen, Unterhaltungen auf Distanz oder gegen Hintergrundgeräusche
Mittelgradige Schwerhörigkeit 41-60dB	Schwierigkeiten bei Gesprächen in normaler Lautstärke und Entfernung, die ohne Hörhilfe geführt werden
Hochgradige Schwerhörigkeit 61-80dB	Schwierigkeiten zu verstehen, was laut ins Ohr gesprochen wurde, akustische Warnsignale wie Feuerwehrsirenen sind noch wahrnehmbar
Resthörigkeit und Ertaubung >81dB	Keine Verständigung ohne Hilfsmittel mehr möglich, Töne können nicht mehr als Sprache entziffert werden, sondern werden als Vibration wahrgenommen

Tabelle 3: Darstellung der Hörbeeinträchtigungen

, in Anlehnung an World Health Organization (WHO) (o.D.), o.S. und Kampf/Schaffler/Böttges (2017), S. 10

Wie Kommunikation trotz Hörminderung stattfindet, richtet sich vor allem nach dem Zeitpunkt des Erwerbs der Hörbehinderung. Einem frühschwerhörigen Menschen, dessen Hörbehinderung bereits bei Geburt besteht oder noch vor Abschluss des kindlichen Spracherwerbs mit etwa 7 Jahren auftritt, ist das Erlernen der Lautsprache mit Unterstützung zwar möglich, durch die fehlende akustische Rückmeldung jedoch oftmals nur begrenzt einsetzbar. Eine frühe Förderung gemeinsam mit anderen

[158] Vgl. Katholische Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V. (o.D.), o.S.
[159] Vgl. Kampf/Schauffler/Böttges (2017), S. 9

Gehörlosen bringt dafür die Option der Gebärdensprache. Für Spätschwerhörige und Spätertaubte, deren Hörschädigung erst nach Abschluss des Spracherwerbs auftrat ist dies oftmals keine Option. Da ihr Lebensumfeld aus hörenden Personen besteht, möchten diese Menschen möglichst weiterhin auf gleiche Weise teilhaben. Neben Hörhilfen sind hier besonders eine klare Sprechweise, optische Anzeigen in Textform oder Schriftdolmetscher hilfreich.[160] Auch wenn dies landläufig angenommen wird, so bieten Hörsysteme für die Verwender doch keine vollständige Rückkehr zur alten Hörleistung, sondern vielmehr eine Unterstützung der verbliebenen Hörfähigkeit.[161] Etwa 8 Mio. Deutsche sind Träger einer Hörhilfe oder in medizinischer Behandlung ihrer Hörminderung.[162]

Sehbehinderung und Blindheit

Ebenso wie bei der Hörbehinderung lässt sich auch bei der Sehbehinderung die Beeinträchtigung mithilfe einer Skala messbar machen. Zunächst gibt es korrigierbare Sehbeeinträchtigungen wie Weitsichtigkeit oder Kurzsichtigkeit. Anders als bei den Hörbehinderungen kann hierbei durch Hilfsmittel wie Brille und Kontaktlinsen das frühere Wahrnehmungslevel, also die Sehstärke wiedererreicht werden. Jedoch sind auch hier Beeinträchtigungen, z.B. durch Störungen von Sehnerv, Linse oder Netzhaut möglich, die nicht korrigierbar sind.[163] Beträgt der Sehkraftverlust trotz Nutzung eines Hilfsmittels mehr als 70 Prozent, so spricht man von einer Sehbehinderung. Dies bedeutet, die betreffende Person kann selbst auf dem stärkeren Auge maximal 30 Prozent von dem sehen, was ein Mensch mit normaler Sehkraft kann. Eine hochgradige Sehbehinderung liegt vor, wenn der Sehrest bei maximal fünf Prozent liegt. Blindheit beginnt auf der Skala bei einer verbliebenen Sehfähigkeit von zwei Prozent. Die Einschränkung der Sehkraft kann dabei auch innerhalb der Skalenbereiche unterschiedlich ausfallen. Eine verbleibende Sehkraft von 20 Prozent kann somit bedeuten, dass nur noch 20 Prozent des ursprünglichen Gesichtsfeldes abgedeckt werden, oder dass ein Gegenstand, der für andere aus 100m Entfernung sichtbar ist, für diese Person erst bei 20m Entfernung sichtbar wird.[164] Rund 155.00 Menschen in Deutschland sind von Blindheit betroffen, etwa ein Prozent der Bevölkerung ist sehbehindert. Neben der Hörminderung ist auch diese Behinderung unter der älteren Bevölkerung am meisten verbreitet.[165]

Spinale Muskelathrophie

[160] Vgl. Kampf/Schauffler/Böttges (2017), S. 14 f.
[161] Vgl. Schauffler/Böttges (2017), S. 3
[162] Vgl. Kampf/Schauffler/Böttges (2017), S. 6
[163] Vgl. Blinden- und Sehbehindertenverein Südbaden e.V. (o.D.), o.S.
[164] Vgl. Christoffel-Blindenmission Deutschland e.V. (o.D.), o.S.
[165] Vgl. Blinden- und Sehbehindertenverein Südbaden e.V. (o.D.), o.S.

Die spinale Muskelatrophie ist eine erbliche Erkrankung im Rückenmark, von der etwa eines von 60.000-100.000 Neugeborenen betroffen ist. Die Krankheit betrifft die Nervenzellen im Rückenmark, welche für die Impulsweiterleitung an die Muskulatur zuständig sind.[166] Beim Absterben dieser Zellen endet die Verbindung zu den Muskeln, Impulse zur Bewegung dieser können dann nicht mehr weitergeleitet werden, auch wenn die Muskeln als solche intakt sind. Diese „verhungern" damit und schwinden immer mehr. Mit voranschreiten der Krankheit müssen immer mehr Bewegungsprozesse von Armen, Beinen und Rumpf extern unterstützt werden.[167] Häufig ist die Schwäche der Beinmuskulatur größer als die der Armmuskulatur, sodass Unterstützung beim Gehen, Stehen und Sitzen, z.B. in Form eines Elektrorollstuhls notwendig ist. Auch die Kau- und Schluckmuskulatur sowie die Atemmuskulatur kann betroffen sein und Unterstützung benötigen.
Die Krankheit lässt sich in vier Typen einteilen, die sich nach den Bewegungsmöglichkeiten der Personen richten. Während Menschen mit Typ I nicht in der Lage sein werden, den Kopf zu heben und ihre Beine nur rudimentär bewegen können, ist es denen von Typ II möglich, mit Unterstützung in eine Sitzposition zu kommen und teilweise auch zu stehen. Bei Kindern vom Typ III verläuft die motorische Entwicklung zunächst normal, sie können eigenständiges Sitzen und auch Gehen erlernen, werden diese Fähigkeit jedoch mit den Jahren wieder verlieren. Die Symptome der Krankheit zeigen sich bei Typ IV erst nach dem etwa 30. Lebensjahr, sodass davor Bewegungsprozesse ohne Einschränkungen möglich sind. Insgesamt schreitet die Krankheit oft langsam, jedoch ohne Umkehr voran. Die geistigen Fähigkeiten der Patienten sind durch die Krankheit nicht eingeschränkt.[168]

Tourette

Das Tourette-Syndrom ist schwer zu definieren. Es wird davon ausgegangen, dass es sich um eine erbliche, genetische Störung handelt, die durch verschiedenste Verhaltenssymptome geprägt ist.[169] Etwa ein Prozent der Bevölkerung sind davon betroffen, wobei es bei Männer rund viermal so häufig auftritt, wie bei Frauen.[170] Oftmals wird jedoch auch keine Diagnose gestellt.[171] Auffällig am Tourette-Syndrom sind die Tics – plötzlich auftretende, einfache oder komplexe Bewegungen oder (Laut-)Äußerungen, die einzeln oder in Kombination ablaufen:

- Einfache vokale Tics (simple Töne und Geräusche)

[166] Vgl. Deutsche Gesellschaft für Muskelkranke e.V. (o.D.), S. 3
[167] Vgl. Brandt/Brandt (2013), S. 330
[168] Vgl. Deutsche Gesellschaft für Muskelkranke e.V. (o.D.), S. 4 ff.
[169] Vgl. Chowdhury (2009), S. 11
[170] Vgl. Tourette-Gesellschaft Deutschland e.V. (2020), o.S.
[171] Vgl. Tourette Gesellschaft Deutschland e.V. (2014), S. 12

- Komplexe vokale Tics (ganze Wörter oder Sätze)
- Koprolalie (soziale oder in der Situation unangemessene Wörter und Sätze, Obszönitäten)
- Palilalie (Wiederholung eigener Wörter und Sätze)
- Echolalie (Wiederholung der Wörter und Sätze Anderer)
- Sprachauffälligkeiten (Veränderung von Sprachrhythmus, Tonalität, Akzent und Lautstärke)[172]

Die Intensität, mit der Tics über den Tag verteilt auftauchen, kann je nach Situation und Gefühlslage der betroffenen Person unterschiedlich sein. So gibt es eine Zunahme der Tic-Häufigkeit bei Ärger, Stress, Anspannung oder Freude[173], aber auch in Entspannungsphasen nach einem stressreichen Tag. Die konzentrierte Beschäftigung mit einer Sache minimiert die Tic-Häufigkeit. Die Betroffenen können ihre Tics bis zu einem gewissen Punkt kontrollieren und spüren auch eine körperliche Vorankündigung, die sich z.T. mit dem Drang beim Niesen vergleichen lässt. Diese Warnsignale verschwinden erst mit der Ausübung des Tics und sind häufig so stark, dass nur eine zeitweise Unterdrückung möglich ist.[174] Neben den Tics haben viele Menschen mit dem Tourette-Syndrom weitere Verhaltensprobleme, zu denen u.a. Hyperaktivität, zwanghaftes Verhalten, Lernschwierigkeiten und Schlafstörung zählen.[175]

3.2.3. Durchführung der Interviews und Auswertung der Daten

Die Interviews erfolgten hauptsächlich telefonisch, was in der räumlichen Distanz zu den Interviewpartnern begründet lag. Auf Wunsch, oder wenn es durch die Behinderung nicht anders möglich war, fanden die Interviews schriftlich statt. Das Wohlfühlen des Gesprächspartners bei diesem sensiblen Thema wurde dabei über die Vorteile eines persönlichen oder telefonischen Gesprächs gestellt. Alle Interviews wurden mit Einverständnis aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

Die Interviews dienten zur Informationsbeschaffung auf persönlicher Ebene, d.h. der Wiedergabe vergangener Ereignisse und Erlebnisse sowie dem Darstellen der eigenen Meinung. Da es für die Informationsbeschaffung zu diesem Thema nicht notwendig war, wurde keine Transkription und Interpretation einer unterschwelligen Ebene durch Stimmlage, Pausen oder andere sprachliche Elemente vorgenommen. Auch hätte diese Ebene bei den schriftlich geführten Interviews gefehlt oder hätte durch die Auswirkungen der Behinderungen verfälscht werden können.

---

[172] Vgl. Chowdhury (2009), S. 11 ff.
[173] Vgl. Tourette Gesellschaft Deutschland e.V. (2014), S. 5
[174] Vgl. Chowdhury (2009), S. 15 f.
[175] Vgl. Tourette Gesellschaft Deutschland e.V. (2014), S. 7 f.

Die Interviews wurden selektiv transkribiert und Gesprächsabschnitte, die sich nicht auf die Forschungsfrage beziehen, in der Transkription ausgelassen. Daraus ergibt sich eine erste Interpretation, welche für Leser dieser Arbeit nicht nachvollziehbar ist.[176] Die Auslassungen beziehen sich jedoch lediglich auf angeschnittene, z.T. private Themen außerhalb des Forschungsthemas und sorgen dafür, dass die Anonymität der Interviewpartner gewahrt bleibt. Die Transkripte sind im journalistischen Stil verfasst, die leichte Glättung der Sprache soll eine bessere Lesbarkeit für alle Interessensgruppen und auch durch technische Hilfsmittel sicherstellen.[177] Die vollständigen Transkriptionsregeln sind im Anhang B dieser Arbeit nachvollziehbar.
Erkenntnisse wurden aus den einzelnen Interviewtranskriptionen mithilfe der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) gewonnen. Hierbei wurde das Verfahren der „Inhaltlichen Strukturierung" angewendet, welches genutzt wird, unterschiedliche Inhalte und Aspekte aus dem Ausgangsmaterial herauszufiltern und mithilfe eines Kategoriensystems zusammenzufassen.[178] Dies dient der Informationsreduktion und -strukturierung des Ausgangsmaterials, auf die spezifische Forschungsfrage hin.[179]
Dabei folgten die einzelnen Arbeitsschritte der Analyse grob dem von Mayring vordefinierten Ablaufmodell für die strukturierende Inhaltsanalyse (siehe Abbildung 4), wurden jedoch an den Auswertungsgegenstand dieser Forschungsarbeit angepasst.[180]

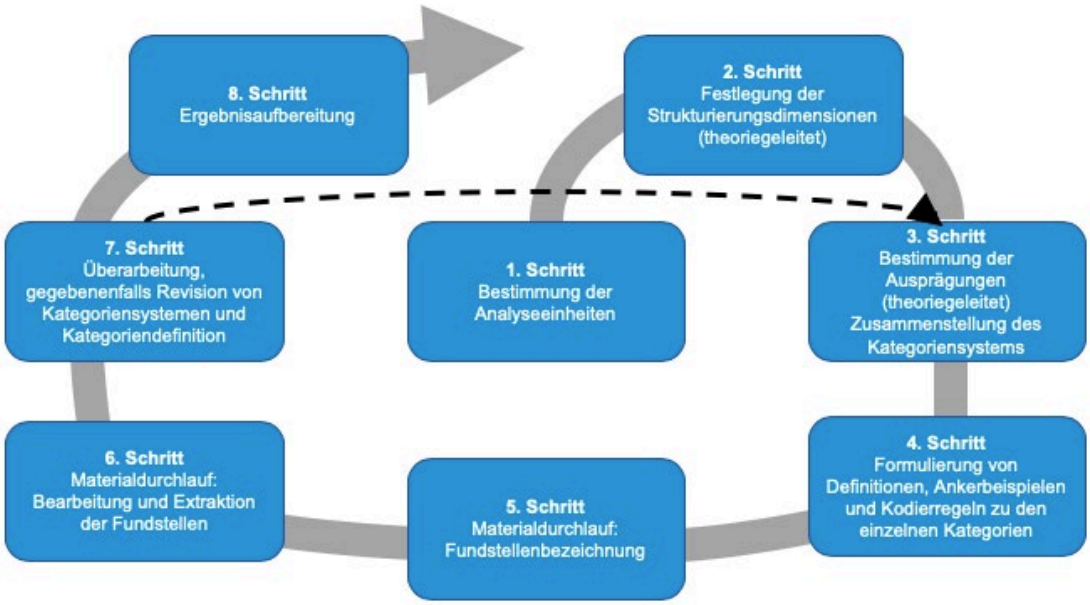

Abbildung 4: Allgemeines Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltsanalyse

[176] Vgl. Misoch (2015), S. 257
[177] Vgl. Fuß/Karbach (2014), S. 58 ff.
[178] Vgl. Mayring (2015), S. 103
[179] Vgl. Gläser/Laudel (2010), S. 200
[180] Vgl. Mayring (2015), S. 50 f.

, in Anlehnung an Mayring (2015), S. 98

Begonnen wurde dabei mit der Bestimmung der Analyseeinheiten, namentlich der Kodier-, Kontext- und Auswertungseinheiten. Als kleinste Einheit (Kodiereinheit), die einer Kategorie zugeordnet werden kann, wurde für diese Analyse ein einzelnes Wort festgelegt. Die größte Einheit, die unter eine einzige Kategorie kodiert werden kann, ist die Kontexteinheit.[181] Im Falle der vorliegenden Analyse war diese ein gesamtes Interview. Festgelegt wurde zudem, dass sich die kodierten Textabschnitte überlappen oder umschließen dürfen.[182] Jedoch kann derselbe Textabschnitt nicht in zwei verschiedene Kategorien fallen. Die Auswertungseinheit bestimmt schließlich, in welcher Abfolge die Materialien ausgewertet werden.[183] Hier wurde chronologisch nach dem Interviewdatum vorgegangen.

Vor der ersten Kodierung mussten jedoch im zweiten Schritt die einzelnen Kategorien festgelegt werden. Diese wurden, zunächst ohne Betrachtung der erhobenen Ergebnisse, aus dem Interviewleitfaden abgeleitet (a-priori) und bilden somit die verschiedenen Schritte des Bewerbungsprozesses ab.[184] Zudem wurde eine Kategorie für den idealen Bewerbungsprozess gebildet, sowie die Kategorie „Sonstiges“, unter welcher zunächst alle Textstellen kodiert wurden, die im Zusammenhang mit der Forschungsfrage außerdem relevant erschienen.

Im dritten Schritt kann dann eine Bestimmung der Ausprägungen der einzelnen Kategorien erfolgen, indem z.B. mit Ordinalskalierungen gearbeitet wird, in welche die Aussagen der Interviewpartner innerhalb dieser Kategorien eingeordnet werden.[185] Da in dieser Untersuchung die Interviewpartner jedoch eine große Heterogenität in ihrer Person und ihren Erlebnissen aufweisen, wurde auf diesen Schritt verzichtet.

Zu den bestehenden A-priori-Kategorien wurden im vierten Schritt Subkategorien hinzugefügt, um die einzelnen erlebten Abschnitte des Bewerbungsprozesses nicht nur qualitativ, sondern teilweise auch quantitativ auswerten zu können und dies sichtbar voneinander abzugrenzen. Der weiteren Abgrenzung der Kategorien dienen auch die jeweiligen Definitionen, welche die spätere Kodierung der einzelnen Textstellen erleichtern. Ankerbeispiele zur weiteren Beschreibung der einzelnen Kategorien wurden aufgrund der teilweise stark unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen der Interviewpartner als nicht hilfreich empfunden.[186]

---

[181] Vgl. Mayring (2015), S. 61
[182] Vgl. Kuckartz (2016), S. 43
[183] Vgl. Mayring (2015), S. 61
[184] Vgl. Kuckartz (2016), S. 64 f.
[185] Vgl. Ebenda, S. 98
[186] Vgl. Mayring (2015), S. 97

Der fünfte und sechste Schritt des Ablaufmodells erfolgten bei dieser Analyse parallel. Die extrahierten Textstellen wurden als Zitate mit Bezeichnung des Interviewpartners sowie der jeweiligen Zeilennummern in die Auswertungstabelle übernommen.
Nach der Kodierung der ersten drei Interviews wurden die Kategorien auf ihre Funktion und Abgrenzung hin kritisch beurteilt.[187] Daraus ergab sich eine Aufteilung in Subkategorien für die Kategorie „Idealer Bewerbungsprozess“ um die Erwähnungen der einzelnen gewünschten Prozessbestandteile übersichtlicher darstellen zu können. Aus der ehemaligen Sammelkategorie „Sonstiges“ wurde die Kategorie „Weitere Betrachtungsfelder von Bedeutung“, die aus Gründen der Heterogenität der hierunter kodierten Aussagen ebenfalls in Subkategorien aufgeteilt wurde. Das vollständige Kategorienschema ist dieser Arbeit im Anhang L beigefügt.
Danach erfolgte die Kodierung der restlichen sechs Interviews sowie eine abschließende Betrachtung des kodierten Materials. Einzelne Textausschnitte wurden dabei feingliedriger aufgeteilt und unterschiedlichen Kategorien zugewiesen.
Den Abschluss bildete mit dem achten Schritt die Ergebnisaufbereitung. Hier wurde das gesammelte Material der einzelnen Kategorien innerhalb dieser nach ähnlichen Aussagen sortiert und diese subsumiert.[188] In einigen Subkategorien erfolgte eine quantitative Analyse des Materials. In Subkategorien, die ausschließlich quantitativ ausgewertet wurden, verdeutlicht dies die Häufigkeit des Auftretens eines bestimmten Falls, z.B. die Häufigkeit, mit der persönliche Interviews im Recruitingprozess eingesetzt und erlebt wurden. In vorrangig qualitativ analysierten und subsumierten Kategorien verdeutlicht die zusätzliche quantitative Analyse die Bedeutung einzelnen Aussagen und Erlebnisse, die dadurch nicht mehr als Einzelerlebnisse, sondern als ein allgemeiner Tatbestand zu sehen sind.[189] Die gesamte Auswertungstabelle ist in Anhang M einsehbar. Im folgenden Kapitel werden diese analysierten Ergebnisse der geführten Interviews näher diskutiert.

3.3. Darstellung der Ergebnisse der Interviews

In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse der Interviews detailliert vorgestellt. Dabei erheben die gewonnenen Erkenntnisse keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Eins-zu-Eins-Übertragbarkeit. Alle geschilderten Prozesse und Hürden sind zunächst als Einzelbeispiele zu verstehen, die eine Tendenz und einen Hinweis geben können, welche Verbesserungspotenziale ein typischer Bewerbungsprozess für Menschen mit Behinderung aufweist. Jedoch können die verschiedenen Hürden in der

[187] Vgl. Ebenda, S. 97 ff.
[188] Vgl. Mayring (2015), S. 99
[189] Vgl. Ebenda, S. 53

Praxis für den Einzelnen unterschiedlich hoch oder überhaupt vorhanden sein. Aufgrund der individuellen Ausprägung der Behinderung ist für ein tatsächliches Umstrukturieren der Bewerbungsprozesse in jedem Fall eine breitere Beschäftigung mit der Thematik vonnöten, als sie im Rahmen dieser Arbeit geschehen kann. Die hier gezeigten Beispiele können jedoch als Ausgangspunkt verstanden werden und einen ersten Einstieg bieten.
Für eine bessere Einordnung der Ergebnisse sind zunächst die durchlaufenen Bewerbungsprozesse der Interviewpartner zu betrachten, auf die sich ihre Aussagen beziehen.

3.3.1. Der Bewerbungsprozess der Interviewpartner

Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses

Die Interviewpartner wurden nach ihren individuellen Vorbereitungen auf den Bewerbungsprozess gefragt, und danach, welche Unterstützung sie hierbei in Anspruch nehmen. Mit der Frage sollte erfasst werden, ob besondere Hilfsmittel durch Organisationen und Behörden genutzt werden, die ihnen, ggf. aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit, zur Verfügung gestellt werden und welche dies sind. Auch Hilfestellungen durch Arbeitgeber waren von Interesse.
Drei Interviewpartner gaben an, dass sie zur Vorbereitung Bewerbungstrainings absolviert haben. Bei zweien dieser Interviewpartner fanden die Trainings im Rahmen einer Unterstützungsleistung für Menschen mit Behinderung statt. Diese Interviewpartner erhielten darüber hinaus weitere Unterstützung durch Organisationen und Behörden, die sich konkret auf die Ansprache von geeigneten Arbeitgebern bezog. Ein weiterer Interviewpartner hat diese Unterstützung in einem früheren Bewerbungsprozess erhalten.[190] Gleichzeitig wurde von zwei Interviewpartnern die fehlende Unterstützung durch Organisationen, Behörden und Dienstleister bemängelt. So fehlt es an Anlaufstellen, bei denen sich gezielt nach Arbeitgebern erkundigt werden kann, die offen für Mitarbeiter mit Behinderungen sind.[191]
Weitere Hilfestellung erfuhren die Interviewpartner durch Freunde und Familie sowie durch Medienrecherche. Dabei unterstützten Freunde und Familie auch bei den individuellen Herausforderungen, die aufgrund der Behinderung nicht allein gemeistert werden konnten; wie der Kleidungsauswahl für Vorstellungsgespräche oder dem Lesen von physischen Schriftstücken bei zwei blinden Gesprächspartnern.[192]

---

[190] Vgl. Anhang M, S. CXXXV ff.
[191] Vgl. Anhang M, S. CXXXVIII
[192] Vgl. Anhang M, S. CXXXVIII ff.

Ein Interviewpartner berichtete über eine Hilfestellung des Arbeitgebers, der über verschiedene Kommunikationskanäle gut über seinen Bewerbungsprozess informiert und Beispiele für die verschiedenen Testaufgaben des Assessments zur Verfügung gestellt hat.[193]

Quellen der Stellenanzeigen

Bei der Frage nach den Quellen der Stellenanzeigen sollte herausgefunden werden, welche Medien und Kontaktstellen für das Finden eines Arbeitsplatzes genutzt wurden und ob hierzu auch spezielle Medien gehören, die insbesondere für Menschen mit Behinderung die Jobsuche erleichtern. Die könnten z.B. besondere Stellenbörsen, die sich gezielt an Menschen mit Behinderung richten, sein. Jedoch berichtete keiner der Interviewpartner von der Nutzung solcher Stellenbörsen. Vielmehr nutzten acht der neun Befragten allgemeine Stellenbörsen wie stepstone.de oder die Jobbörse der Arbeitsagentur.[194] Zwei der Interviewpartner schauen diese Angebote und weitere Informationen auf den Websites der Unternehmen nach.[195] Bei vier Interviewpartnern war zudem die Stellensuche über ihr Netzwerk sehr erfolgreich. Dies bedeutet, dass sie eine Anstellung über ihr direktes Umfeld oder den persönlichen Kontakt suchten und fanden.[196]

Verfahren der Bewerbungseinreichung

Wie in Kapitel 2.2 bereits aufgezeigt, sind für das Verfahren der Bewerbungseinreichung verschiedene Wege denkbar. Am häufigsten nannten die Interviewpartner die Bewerbung auf elektronischem Wege. So wurde sowohl die Einreichung über ein Online-Portal bzw. ein Online-Bewerbungsformular als auch per Mail von sieben Interviewpartnern erwähnt.[197] Dazu hatten zwei Interviewpartner die Möglichkeit, ihre Unterlagen über die sozialen Berufsnetzwerke Xing und LinkedIn an die Ansprechpartner weiterzuleiten.[198] Sechs Interviewpartner berichteten zudem von einer Einreichung in Papierform, wobei diese zumeist per Post versandt wurden. Im Rahmen der persönlichen Kontaktaufnahme erfolgte aber auch die Übergabe der Bewerbungsunterlagen. Generell wurde diese Form der Bewerbungseinreichung jedoch als ein inzwischen weniger gebräuchliches Verfahren gesehen.[199]

---

[193] Vgl. Anhang M, S. CXL
[194] Vgl. Anhang M, S. CXLI f.
[195] Vgl. Anhang M, S. CXLII
[196] Vgl. Anhang M, S. CXLIII
[197] Vgl. Anhang M, S. CXLVIII ff.
[198] Vgl. Anhang M, S. CLI
[199] Vgl. Anhang M, S. CLI f.

Art des Vorstellungsgesprächs

Da auch Vorstellungsgespräche auf verschiedene Weise durchgeführt werden können, sollte zunächst festgestellt werden, welche dieser Verfahren von den Interviewpartnern am häufigsten erlebt wurden. Bei sieben Interviewpartnern und somit am häufigsten wurde das persönliche Vorstellungsgespräch genannt.[200] Drei Interviewpartner hatten zudem auch an telefonischen Vorstellungsgesprächen teilgenommen[201], sowie bei zwei Interviewpartner an Online-Gesprächen. Ein Interviewpartner sprach davon, dass der Bewerbungsprozess für ihn an dieser Stelle immer schon beendet worden sei, da er nie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird.[202]

Verschiedene Assessment-Verfahren

Drei Interviewpartner konnten zu ihren Erlebnissen in Assessments keine Angaben machen, da ihnen diese in ihren Bewerbungsprozessen bisher nicht begegnet sind. Dies hatte unterschiedliche Gründe. Einer der Interviewpartner war immer schon vorher aus dem Prozess ausgeschieden, der zweite Interviewpartner schied an dieser Stelle aus. Bei dem dritten Interviewpartner hat es auch in vollständig durchlaufenen Bewerbungsprozessen nie ein Assessment zum Test der Fähigkeiten gegeben.[203]
Die anderen Interviewpartner konnten verschiedenen Assessments schildern, die sowohl auf Einzel- als auch auf Gruppenbasis stattgefunden hatten. Einzel-Testverfahren wurden dabei deutlich häufiger angewendet, fünf der Interviewpartner erwähnten diese. Von Gruppen-Assessments berichteten nur zwei Interviewpartner. Hier angewandte Testmethoden beschränkten sich auf Diskussions- und Argumentationsaufgaben sowie Präsentationen. Bei den Einzel-Testverfahren gab es eine größere Spannbreite. So wurden die Tests teilweise computergestützt, teilweise mit anderen Hilfsmitteln oder Materialien durchgeführt und testeten Wissen, berufsbezogene Fähigkeiten und Kenntnisse, Präsentations- sowie kognitive Fähigkeiten.[204]

Übersicht des typischen Bewerbungsprozesses

Basierend auf der Häufigkeit der Nennungen, lässt sich damit auch das Bild eines durchschnittlichen Bewerbungsprozesses zeichnen, wie ihn die meisten der Interviewpartner erlebt haben (siehe Abbildung 5).

---

[200] Vgl. Anhang M, S. CLVI f.
[201] Vgl. Anhang M, S. CLVII
[202] Vgl. Anhang M, S. CLVIII
[203] Vgl. Anhang M, S. CLXVIII
[204] Vgl. Anhang M, S. CLXVI ff.

Abbildung 5: Übersicht des durchschnittlichen Bewerbungsprozesses, wie ihn die Befragten erlebt haben

, Eigene Darstellung

3.3.2. Hürden im Bewerbungsprozess

Nachdem der durchschnittliche Bewerbungsprozess beschrieben wurde, den die Interviewpartner bei ihrer Stellensuche durchlaufen haben, sollen nun die Hürden näher beleuchtet werden, denen sie sich in den einzelnen Schritten stellen mussten. Im Rahmen der Interviews und der späteren qualitativen Analyse der Aussagen haben sich zahlreiche Themen herauskristallisiert, die bemängelt wurden. Die Beschreibung der genannten Hürden folgt dem Ablauf des durchschnittlichen Bewerbungsprozesses, wie er in Abbildung 5 zu sehen ist und auch im Interviewleitfaden (siehe Anhang A) verwendet wurde.

<u>Aufgetretene Hürden bei der Stellensuche</u>

Ein großes Problem für die blinden Interviewpartner war die Barrierefreiheit von Stellenbörsen und den Websites der Arbeitgeber. Gerade die marktführenden generalistischen Stellenbörsen wie Stepstone und indeed[205] waren mit ihren Hilfstechnologien nur schwer zu bedienen. Xing hingegen funktionierte hier sehr gut und bot leichten Zugang zu den gewünschten Informationen. Die Meinungen zur Bedienung der Jobbörse der Agentur für Arbeit gingen auseinander. Bei den unternehmenseigenen Websites waren besonders die grafischen Elemente und der dortige Einsatz der neuesten Technologien problematisch, da diese von der Hilfstechnologie nicht erkannt und ausgelesen werden können. Auch Eingabefelder und Bedienelemente verursachten Probleme. Sie konnten z.T. über die Hilfstechnologie nicht angesteuert werden, oder die gefragten Daten in den Eingabefeldern wurden nicht erklärt. Zusätzlich

[205] Vgl. Kenk (2019), o.S.

war auch die Navigation auf manchen Seiten erschwert. Dies war für die Bewerber sehr frustrierend und führte dazu, dass durch den mangelhaften Informationszugang keine Bewerbung möglich war oder die Hilfe von sehenden Personen benötigt wurde.[206]

Zwei Interviewpartner bemängelten, dass es bereits schwierig sei, einen Arbeitgeber zu finden, der der Einstellung von Menschen mit Behinderung gegenüber aufgeschlossen ist. Hinweise hierzu auf der Website des Arbeitgebers oder direkt in der Stellenanzeige waren selten zu finden. Bei einer Filterung nach diesem Merkmal in Jobbörsen kamen nur wenige Ergebnisse zutage.[207]

Für vier Interviewpartner mit Seh- oder Hörbehinderung sowie spinaler Muskelatrophie oder Tetraparese gab es keine Barrieren im Bereich der Stellensuche.[208]

Aufgetretene Hürden bei der Bewerbungseinreichung

Bewerbungsportale, bei denen viele Daten manuell eingegeben werden mussten, stellten für zwei der Interviewpartner eine große Hürde dar. So waren Formulare, die mit einem Zeitlimit zum Ausfüllen der Eingabefelder arbeiten, schwierig für Menschen, die diese aufgrund ihrer Behinderung nur langsam ausfüllen konnten. Gerade Bewerbungsformulare, bei denen viele einzelne Daten eingegeben werden mussten, stellten z.B. für blinde Bewerber einen ungleich höheren Arbeitsaufwand dar. Doch auch Ausfüllhilfen, welche diese Arbeit vereinfachen sollen, indem bereits früher in ähnliche Felder eingegebene Daten übernommen werden, konnten problematisch sein. So passierte es einem Interviewpartner, dass die Autokorrektur hier sorgfältige formulierte Sätze durcheinander brachte. Allgemein können diese Ausfüllhilfen jedoch sowohl für Blinde als auch für körperlich eingeschränkte Personen hilfreich sein.[209]

Die Form der (handschriftlichen) Papierbewerbung, die von manchen Arbeitgebern noch gefordert wurde, barg ebenfalls Hindernisse. So war diese Art eine Bewerbung zu verfassen für Blinde und Sehbehinderte, wie auch für motorisch eingeschränkte Personen, wenn überhaupt, nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand zu bewerkstelligen.[210]

Sieben Interviewpartner mit unterschiedlichen Behinderungen hatten keine Hindernisse bei der Bewerbungseinreichung zu bewältigen. [211]

---

[206] Vgl. Anhang M, S. CXLIV ff.
[207] Vgl. Anhang M, S. CXLIV
[208] Vgl. Anhang M, S. CXLVII
[209] Vgl. Anhang M, S. CLIII
[210] Vgl. Anhang M, S. CLIV
[211] Vgl. Anhang M, S. CLIV f.

Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

In den gesammelten Erlebnissen der Vorstellungsgespräche hatte nur eine Interviewpartnerin mit Sehbehinderung keine Hindernisse zu berichten.[212]

Viele Hindernisse ereigneten sich bereits vor dem Beginn des Gesprächs, wenn es um die bauliche Barrierefreiheit des Arbeitgebers und des umgebenden Gebietes ging. So berichtete ein Interviewpartner, der aufgrund seiner Cerebralparese im Elektrorollstuhl sitzt, davon, dass er aufgrund der Gegebenheiten der öffentlichen Verkehrsmittel nicht zum Gelände des Arbeitgebers gelangen konnte, da die Haltestellen nicht barrierefrei waren. Zu einem anderen Gespräch hatte er aufgrund der Umständlichkeit des öffentlichen Regional- und Nahverkehrs den Transport mit einem Beförderungsdienst genutzt. Im Nachhinein haben die Arbeitgeber die Kosten für die An- und Abreise jedoch nicht übernommen.[213]

Derselbe Interviewpartner berichtete zudem von einem Vorstellungsgespräch, welches im Freien stattgefunden hatte, da der Ausbau des Fahrstuhls eine Beförderung in seinem Elektrorollstuhls nicht ermöglichte. Ein anderer Interviewpartner, der aufgrund spinaler Muskelatrophie einen Elektrorollstuhl nutzt, bemängelte ebenfalls die fehlende Barrierefreiheit der Gebäude.[214]

Für die blinden Interviewpartner war das Erreichen des Raumes für das Vorstellungsgespräch ebenso mit Hindernissen verbunden. Eine Orientierung in einem ihnen unbekannten Gebäude war ohne Hilfe meist nicht möglich. Besonders schwierig war dies bei weitläufigeren Werksgeländen oder stark verwinkelten Gebäuden. Hier waren sie auf die Führung durch eine mitgebrachte Hilfsperson oder eine Person vor Ort angewiesen.[215]

Auch der Raum, in welchem das Interview stattfindet, kann zu einem Hindernis werden. Die autistische Interviewpartnerin berichtete davon, dass sie gerade durch ihr ausgeprägte Sinneswahrnehmung stärker auf die Umgebungsreize reagiert hat und dadurch schneller gestresst war. Hellhörige Raume mit vielen Umgebungsgeräuschen oder stark ausgeleuchtete Räume sind für sie sehr unangenehm gewesen und beeinflussten die Konzentration beim Gespräch. Ebenso lenkte sie die Offenheit des einen Raumes mit seinen großen Glasfronten ab und verstärkte das unangenehme Gefühl eines Bewerbungsgespräches, sich wie auf einem „Präsentierteller“ zu fühlen. Die Ausstattung des Raumes kann ebenso die Barrierefreiheit negativ beeinflussen. Dies können Möbel sein, die für körperlich eingeschränkte Personen Hindernisse bergen, z.B. durch Tische und Bänke auf Barhöhe, welche für eine körperlich behinderte

[212] Vgl. Anhang M, S. CLXV
[213] Vgl. Anhang M, S. CLIX
[214] Vgl. Anhang M, S. CLX f.
[215] Vgl. Ebenda

Interviewpartnerin schwer zu nutzen waren, oder die bereitgestellte Bewirtung oder auch Materialien, die bei Menschen mit Tourette-Syndrom einen Tic triggern können, sodass der Bewerber hier selbst vorsorgen muss.[216]

Ebenso bergen die Vorstellungsgespräche selbst eine Menge Hürden. So waren Assistenzen im Gespräch ein Irritationsfaktor für die Gesprächspartner und veränderten die gesamte Gesprächsatmosphäre, auch wenn sie lediglich für die körperlichen Belange des Bewerbers mitkamen.[217]

In Bezug auf das Gespräch selbst wurde von der autistischen Interviewpartnerin unter anderem die Gesprächslänge als Hindernis erwähnt. Ein Gespräch von drei Stunden, welches ohne Pausen ablief, verlangte ihr alles ab und ließ sie sehr erschöpft zurück. Da Bewerbungsgespräche für sie als Autistin etwas sind, wo sie sich in ihrer Persönlichkeit und ihrem Verhalten verstellen muss, um sich bestmöglich zu präsentieren, sind diese ungleich anstrengender als für neurotypische Personen. Ein ausdauerndes Gespräch ist somit besonders erschöpfend. Dasselbe gilt für die Konfrontation mit mehreren Gesprächspartnern, bei denen dadurch mehr Reize gleichzeitig aufgenommen werden und der Fokus nicht nur auf dem aktuell sprechenden Gegenüber liegt.[218]

Die Interviewpartnerin mit Hörbehinderung berichtete davon, dass für sie Vorstellungsgespräche über das Telefon nicht möglich sind. Das oft obligatorische Telefonat vor dem persönlichen Gespräch kann so nicht wahrgenommen werden. Auch die audiovisuelle Kommunikation über Videotelefonie ist problembehaftet. Stimmen durch eine verzögerte Verbindung Mundbild und Tonspur nicht überein, so ist das Verständnis schwer beeinträchtigt. Dies gilt auch für Situationen, in denen der Gegenüber nicht direkt in die Kamera guckt und damit nicht das volle Mundbild sowie Mimik zeigt. Dabei sind das Einstellen auf eine neue Person, ihr Mundbild und die Stimme grundsätzlich aufwändiger für sie gewesen und in der stressigen Situation eines Vorstellungsgespräches eine zusätzliche Hürde.[219]

Wovon ebenfalls berichtet wurde, sind unsensible Fragen im Bewerbungsgespräch. Neben allgemeinen fragwürdigen Interviewfragen[220] sahen sich die Interviewpartner z.T. auch unangebrachten Fragen zu ihrer Behinderung gegenüber. Ein blinder Interviewpartner wurde z.B. gefragt, ob er allein zur Toilette finden würde.[221]

---

[216] Vgl. Anhang M, S. CLXII f.
[217] Vgl. Anhang M, S. CLXIII
[218] Vgl. Anhang M, S. CLXIII f.
[219] Vgl. Anhang M, S. CLXIV f.
[220] Vgl. Anhang I, Zeile 310-311
[221] Vgl. Anhang M, S. CLXV

Aufgetretene Hürden im Assessment

Zu den Assessments wurde von weniger Hürden berichtet als bei den Vorstellungsgesprächen. Ein Grund hierfür ist, dass drei der Interviewpartner diesen Schritt des Bewerbungsprozesses bisher nicht mitgemacht hatten. Drei weitere Interviewpartner hatten von ihren erlebten Assessments keine Hürden zu berichten.[222]

Einer der körperlich behinderten Interviewpartner, der aufgrund seiner Behinderung auf Assistenz angewiesen ist, berichtete davon, dass er dadurch nicht an einem angedachten Assessment teilnehmen konnte. Es wäre schlicht zu schwierig gewesen seine Unterstützung z.B. während eines Toilettengangs in der Pause, zu organisieren. Die Länge des Termins war für ihn damit ein Grund, dass dieses Bewerbungsverfahren zu einem Ende gekommen ist.[223]

Für die Interviewpartnerin mit Sehbehinderung lag die Hürde der Assessments darin, dass diese nicht barrierefrei gestaltet waren. So war die Sichtbarkeit der Unterlagen eingeschränkt und es mussten z.T. größer gedruckte schriftliche Tests angefordert werden. Auch das Zeitlimit dieser Tests musste nach oben korrigiert werden.[224]

3.3.3. Der ideale Bewerbungsprozess

Im Rahmen der Befragung wurden alle Gesprächspartner auch nach ihren Wunschvorstellungen zu einem für sie idealen Bewerbungsprozess gefragt, der ohne Hürden ablaufen kann. Natürlich spielen dabei auch persönliche Präferenzen für die Auswahlwerkzeuge mit hinein. Nichtsdestotrotz soll dieser idealerweise barrierefreie Prozess im Folgenden kurz wiedergegeben werden.

Das Verfahren zur Einreichung der Bewerbungsunterlagen

Zwei Interviewpartner präferieren eine Bewerbung per E-Mail, bei welcher sie nur kurz ihr persönliches Profil zusenden und bei Interesse des Arbeitgebers von diesem eine positive Rückmeldung und ggf. die Aufforderung erhalten, weiterführende Unterlagen zur Verfügung zu stellen.[225]

Eine Interviewpartnerin mit Sehbehinderung wünscht die Bewerbung in anonymisierter Form über ein Onlineformular, da dies für sie die größte Chancengleichheit – nicht nur für Menschen mit Behinderung - garantiert. Dabei sollten jedoch zunächst einmal nur die wirklich relevanten Fakten abgefragt und so das Formular kurz gehalten

[222] Vgl. Anhang M, S. CLXX
[223] Vgl. Anhang M, S. CLXIX
[224] Vgl. Ebenda
[225] Vgl. Anhang M, S. CLXXI

werden. Die Einreichung der vollständigen Unterlagen sollte erst bei ernstem Interesse der Arbeitgeber erfolgen.[226]
Ein weiterer Interviewpartner wünscht sich zunächst ein Vorgespräch per Telefon, bei dem bereits die grobe Passgenauigkeit von Arbeitgeber, Bewerber und Stelle überprüft wird. Die vollständige Bewerbung erfolgt auch hier erst nach einem positiven Signal des Arbeitgebers.[227]
Insgesamt lässt sich somit sagen, dass alle Interviewpartner, die sich zu diesem Schritt geäußert haben, in der einen oder anderen Form zunächst eine Prüfung ihres Kurzprofils wünschen, um erst in einem nächsten Schritt die vollständige Bewerbung einzureichen.

Art und Ablauf des Vorstellungsgesprächs

Zur Art des Vorstellungsgesprächs haben sich drei Interviewpartner geäußert. Alle drei nennen Telefon- oder Videointerviews als ihre präferierte Form. Dies sollte mit einer Software umgesetzt werden, die auf allen Betriebssystemen und Endgeräten nutzbar ist und somit für den Bewerber einfach zu operieren ist. Das Gespräch sollte dabei relativ kurz gehalten werden, um hier lediglich eine erste persönliche Passung festzustellen. Sofern dabei die Erwartungen beider Seiten voneinander als erfüllt gesehen werden, sind die Interviewpartner auch für persönliche Gespräche offen. Ideal wäre es, bei diesem Gespräch auch schon das zukünftige Team zu inkludieren und so die Interaktion mit verschiedenen Stellen des Unternehmens zu ermöglichen. Was die Ausgestaltung des Gespräches angeht, so soll diese nicht nur auf der fachlichen, sondern auch auf der persönlichen Ebene stattfinden. Nicht nur der Fit auf fachlicher Ebene sollte beurteilt werden, sondern auch die Soft Skills, die ein Bewerber mitbringt und inwiefern er in das Teamgefüge passt. Das Gespräch sollte aus echtem Interesse heraus geführt werden und, sofern dieses nach dem Gespräch weiterhin besteht, auch schon in ersten Verbindlichkeiten bekundet werden.[228]
Wissen die Arbeitgeber vor dem Gespräch bereits über die Behinderung des Bewerbers Bescheid, so wünschen sich diese, dass das Gespräch an ihre sich dadurch ergebenden Anforderungen angepasst wird. Dass sich der Arbeitgeber hierzu bereits im Vorfeld über die Behinderung und ihre Auswirkungen informiert ist unbedingte Voraussetzung. Diese Aussage wurde von der autistischen Interviewpartnerin getätigt, welche sich für weitere Vorstellungsgespräche wünschte, kein Schauspiel mehr

[226] Vgl. Anhang M, S. CLXXII
[227] Vgl. Anhang M, S. CLXXI
[228] Vgl. Anhang M, S. CLXXIII f.

aufführen und sich verstellen zu müssen. Idealer wäre es für sie jedoch, wenn vollständig auf Vorstellungsgespräche im klassischen Sinne verzichtet werden würde.[229]

Art und Ablauf eines Assessments

Für praktische Tests wurden sowohl solche in digitaler, als auch in persönlicher Form gewünscht. Die Tests in digitaler Form wären zur Beurteilung der beruflichen Fähigkeiten, z.B. dem Umgang mit Software, welche auch im Berufsalltag genutzt wird. Je nach Testverfahren und Einschränkung des Bewerbers, wäre hier ein Zeitzuschlag sinnvoll. So hätten u.a. auch blinde Bewerber, welche neben der Tastatur auch mit einer Braillezeile arbeiten, genügend Zeit die Aufgabe zu bewältigen.[230]
Testverfahren, welche in persönlicher Form abgehalten werden, könnten z.B. ein Probearbeiten sein. Dies setzt allerdings die Bereitstellung geeigneter Hilfsmittel voraus, welche die Person je nach Behinderung für die Bearbeitung der Aufgaben benötigt. Hier wäre neben der Personalabteilung auch die IT-Abteilung gefragt, die die Funktionstüchtigkeit und Barrierefreiheit der Soft- und Hardware gewährleisten muss.[231]
Die autistische Interviewpartnerin fände es ideal, wenn neben dem Vorstellungsgespräch auch auf ein Assessment verzichtet werden würde und Arbeitgeber die Eignung anhand der eingereichten Bewerbungsunterlagen feststellen.[232]

Unterstützung durch den Arbeitgeber und externe Stellen

Neben den Schritten eines typischen Bewerbungsprozesses beschrieben die Interviewpartner weitere Komponenten, welche für sie den Ablauf einer Bewerbung barrierefreier gestalten würden. Hierzu zählt insbesondere die Unterstützung durch den Arbeitgeber sowie auch durch die öffentliche Hand.
Gewünscht wird hier u.a. die Nennung eines Ansprechpartners für Bewerber mit einer Behinderung, an den sie sich wegen aller Belange wenden können. Diese Information solle den Bewerbern möglichst mit dem ersten Schreiben des Arbeitgebers zugehen. Ebenfalls gewünscht wird, dass Vorstellungsgespräche an gut zugänglichen Orten abgehalten werden. Andernfalls wird die Beschreibung des barrierefreien Wegs, um zum Ort des Vorstellungsgesprächs zu kommen, sehr geschätzt.[233]
Für mehr Barrierefreiheit während der Gespräche wurde von der hörbehinderten Interviewpartnerin die Zurseitestellung eines Gebärdensprachdolmetschers gewünscht. Dieser wird von Behörden bisher nur bei arbeitslosen Hörbehinderten

[229] Vgl. Anhang M, S. CLXXIV
[230] Vgl. Anhang M, S. CLXXV
[231] Vgl. Ebenda
[232] Vgl. Anhang M, S. CLXXVI
[233] Vgl. Anhang M, S. CLXXVII

bezahlt, die sich auf Jobsuche begeben, nicht aber bei solche, die sich von ihrer aktuellen Stelle wegbewerben, um beruflich aufzusteigen. Die Übernahme der Kosten hierfür durch Behörden oder den einladenden Arbeitgeber würde eine große Hürde abbauen und für mehr Chancengleichheit sorgen.[234]

Weitere Bestandteile und Merkmale des idealen Bewerbungsprozesses

Neben der gewünschten der Unterstützung des Arbeitgebers in kleineren Dingen und dem Bereitstellen eines Gebärdensprachdolmetschers gab es weitere Vorschläge, die zu einem idealen Bewerbungsprozess führen würden. Diese beziehen sich sowohl auf Schritte vor dem Beginn des Prozesses wie auch auf dessen Beendigung.

Gewünscht werden klarere Anforderungen der Arbeitgeber und eine Beschreibung, welche Aufgaben die Stelle tatsächlich. Dies würde es den Bewerbern mit Behinderung erleichtern, realistisch einzuschätzen, ob und in welchem Maße ihre Behinderung bei der Ausübung der Stelle eine Rolle spielt und sie die gestellten Anforderungen erfüllen können. Die Ausgestaltung dessen wäre z.B. in Form einer Checkliste denkbar.[235]

Neben der Beurteilung der eigenen Passgenauigkeit auf die Stelle, rückt auch die Passgenauigkeit ins Unternehmen ins Licht. Ein offenes Unternehmen mit einer aufgeschlossenen Kultur steht hier oben auf der Wunschliste. Ein solches Unternehmen würde auch die Modifizierung der Stelle ermöglichen, sodass den Bedürfnissen und Möglichkeiten des Bewerbers mit Behinderung entgegengekommen wird – sei es mit einer zeitlichen und örtlichen Flexibilität in der Ausübung der Stelle oder in einer Umverteilung einzelner Aufgaben innerhalb des Teams.[236]

Bei der Beendigung des Bewerbungsprozesses in Form einer Absage wünschen sich die Interviewpartner, dass diese zunächst überhaupt geschieht und der Bewerber nicht in der Luft hängen gelassen wird. Zudem schätzen sie ehrliche Absagen, die mitteilen, wenn es für das Unternehmen nicht leistbar ist, einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Dies darf auch schon früher im Bewerbungsprozess, z.B. direkt nach dem Gespräch, signalisiert werden, um keine falschen Hoffnungen zu wecken.[237]

3.3.4. Weitere Betrachtungsfelder von Bedeutung

Bei der qualitativen Auswertung der Interviews ergab sich im Rahmen der induktiven Kategorienbildung die Kategorie der „Weiteren Betrachtungsfelder von Bedeutung“.

---

[234] Vgl. Anhang M, S. CLXXVIII
[235] Vgl. Anhang M, S. CLXXIX
[236] Vgl. Ebenda
[237] Vgl. Anhang M, S. CLXXX

Hierunter wurden signifikante Aussagen der Interviewpartner gefasst, die Hinweise zum Bewerbungsprozess gaben, jedoch nicht speziell einem der Prozessschritte zugeordnet werden konnten. Da diese ebenfalls wichtige Hinweise dazu liefern, welche Hürden sich derzeit noch im Bewerbungsverfahren verstecken oder womit die Bewerber mit Behinderung stark unzufrieden sind, sollen diesen Aussagen hier ebenfalls einfließen Vielfach wurden dabei von den verschiedenen Interviewpartnern dieselben Themengebiete angesprochen.

Einladung erfolgt aufgrund der Behinderung

Vier Interviewpartner äußerten sich dazu, dass sie lediglich aufgrund ihrer Behinderung mit in den Auswahlprozess aufgenommen worden sind. Gerade bei öffentlichen Arbeitgebern ist dies der Fall, da es hier eine gesetzliche Pflicht gibt, den Bewerber einzuladen.[238] Dies ist für die Bewerber jedoch oft kein direkter Grund zur Freude, da aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung die Einladung nicht unbedingt mit einem realen Interesse des Arbeitgebers in Verbindung steht. Zudem erfolgt die Einladung auch dann, wenn die Anforderungen dieser Stelle eine Einstellung eines Menschen mit bestimmten Behinderungen nicht ermöglicht oder es bereits passende interne Bewerber gibt. Häufig ist somit der ausschlaggebende Grund für die Einladung, dass die Arbeitgeber eine mögliche Klage vermeiden wollen. Somit ist das Gespräch auch nicht von Interesse am Bewerber geprägt und für beide Seite eine Zeitverschwendung.[239]

Kompetenzen des Bewerbers im Blickfeld

Viele Kommentare der Interviewpartner drehen sich um das Thema Kompetenzen, und dass diese im Bewerbungsprozess im Vordergrund stehen sollen. Dies bedeutet, dass sich Unternehmen tatsächlich mit dem Bewerber uns seinen Fähigkeiten und Kenntnissen auseinandersetzen sollen[240] – auch bereits vor dem Vorstellungsgespräch – und auf dieser Basis entscheiden, ob ein Einsatz auf dem Arbeitsplatz möglich ist und sie dies leisten können. Im Gespräch sollte es zwar auch um die Berücksichtigung der Behinderung im Rahmen mit den Anforderungen der Stelle gehen, der Fokus sollte jedoch darauf liegen, den passenden Bewerber zu finden und unter diesem Aspekt auch die Bewerber mit Behinderung nach ihrer Passgenauigkeit im Bereich der fachlichen Kompetenzen zu beurteilen.[241] Nachfragen zu ihren

[238] Siehe hierzu §165 SGB IX
[239] Vgl. Anhang M, S. CLXXXI f.
[240] Vgl. Anhang M, S. CLXXXV
[241] Vgl. Anhang M, S. CLXXXIII f.

Kompetenzen oder eine praktische Überprüfung, wie der Bewerber den Anforderungen der Stelle gerecht werden kann, sind dabei gerne gesehen.
Die Interviewpartner bemängeln an dieser Stelle eher das Desinteresse der Arbeitgeber, die Bewerber mit einer Behinderung nach einem geführten Vorstellungsgespräch nicht für die nächste Stufe des Auswahlverfahrens einladen oder keine Demonstration ihrer Arbeitsweise und Hilfsmittel wünschen. Wo diese Demonstrationen dennoch stattgefunden haben, waren die direkten Reaktionen der Arbeitgeber überrascht bis positiv. Eine weitere Berücksichtigung des Bewerbers hat es jedoch trotzdem meist nicht gegeben.[242]
Angemerkt wurde hierzu zudem, dass es z.B. autistischen Bewerbern aufgrund ihrer Behinderung schwer fällt, ihre Kompetenzen in der Bewerbungssituation zu zeigen und sich diese eher erst später, im Arbeitsalltag offenbaren. So wurde hier auch der Wunsch genannt, dass Arbeitgeber die Chance ermöglichen, einen Bewerber über einen längeren Zeitraum zu testen. Eine Beurteilung der tatsächlichen Kompetenzen kann erst nach einer Probezeit abgegeben werden.[243]

<u>Angst</u>
Zu den ebenfalls häufig genannten Themen zählt das Thema Angst auf Seiten der Arbeitgeber. Hierunter fallen Kommentare zur Angst des Arbeitgebers vor der Behinderung, die die Interviewpartner u.a. in der häufig bestehenden Unsicherheit begründet sehen. Es besteht Unsicherheit darüber, wie man Menschen mit einer Behinderung behandelt und welche Fragen der Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch zur Behinderung und dem Umgang damit stellen kann. Auch über den späteren Umgang mit der Behinderung im täglichen Arbeitsleben herrscht Unsicherheit. Diese Angst verhindert, dass die notwenigen Fragen gestellt. So entsteht aus den ungestellten Fragen und der mangelnden Aufklärung die Ablehnung der Bewerber mit Behinderung.[244]
Neben ihrer eigenen Unsicherheit ist ein großer Faktor, der zur Angst der Arbeitgeber beiträgt, die Kostenlage. Dies kann der Faktor Kosten für Hilfsmittel, Kosten durch mögliche Rechtsstreitigkeiten und Klagen sowie die Kosten der angeblichen Unkündbarkeit von Schwerbehinderten sein.[245]
Abgesehen von den Kosten, welche die Hilfsmittel beim Arbeitgeber verursachen wurde auch die Angst vor den Auswirkungen der verschiedenen Hilfsmittel genannt. So erzählten die Interviewpartner von Ablehnung gegenüber unbekannter Software,

[242] Vgl. Anhang M, S. CLXXXV
[243] Vgl. Anhang M, S. CLXXXIV
[244] Vgl. Anhang M, S. CLXXXVI f.
[245] Vgl. Anhang M, S. CLXXXVIII

die in die IT-Landschaft eindringt, aber auch von einer stark ablehnenden Haltung gegenüber (Arbeits-)Assistenzen. Dass auch diese letztendlich Einblick in die Geschehnisse des Betriebes bekommen, aber dabei nicht Angestellte des Unternehmens wären, ist ein großes No-Go für die Arbeitgeber. Auch die Möglichkeit der Verschwiegenheitserklärung wird hier als Lösungsmöglichkeit zum Datenschutz nicht angenommen.[246]

Fehlende Toleranz und ablehnende Haltung

Eine offene und aufgeschlossene Haltung der Arbeitgeber ist ein häufig genannter Wunsch in den Interviews. Viele erlebte Bewerbungsprozesse zeugen eher davon, dass die Arbeitgeber nicht gewillt sind, sich auf den Bewerber mit Behinderung einzustellen und ihm gegenüber unvoreingenommen zu sein. Durch die Behinderung machen sich Arbeitgeber bereits ein Bild über den Menschen und seine Fähigkeiten und dieses lässt sich später nur schwer korrigieren. Auch sind die Arbeitgeber aufgrund der Behinderung oftmals gar nicht bereit den Bewerber einzustellen oder nur weiter in den Prozess aufzunehmen, auch wenn sie ihn noch nicht kennengelernt haben. Dasselbe zeigt sich bei Recruitern, die im Auftrag des Arbeitgebers agieren. Auch diese verlieren das Interesse am Bewerber, sobald sie von der Behinderung erfahren. Es besteht generell wenig Interesse, sich mit dem Thema Behinderung auseinanderzusetzen und die Option, Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer anzustellen, zu erwägen. Stellen wurden teilweise sogar lieber unbesetzt gelassen, anstatt diesen Weg zu gehen.[247]

Dies zeigt sich auch in der erlebten Ablehnung gegenüber den Einschränkungen und Verhaltensweisen, die mit der Behinderung einhergehen können. Die Interviewpartner erlebten in ihren Bewerbungsprozessen nicht nur direkte Ablehnung ihrer Behinderung gegenüber, sondern auch gegenüber der Möglichkeit, den Arbeitsplatz ein wenig an die Bedürfnisse anzupassen und so eine Einstellung zu ermöglichen.[248]

> *„Aber die sind halt auch nicht aufgeschlossen gegenüber Lösungsansätzen, die man schon mitbringt. Also wenn man jetzt sagt, man kann zum Beispiel auch Homeoffice machen, bis das Gebäude barrierefrei ist und die das da angepasst haben. Aber die größten Hürden, das sind nicht die Barrieren in den Gebäuden – die sind zwar auch da – aber es sind die Hürden in den Köpfen."*[249]

---

[246] Vgl. Anhang M, S. CLXXXIX
[247] Vgl. Anhang M, S. CXCII ff.
[248] Vgl. Anhang M, S. CXCV f.
[249] Anhang I, Zeile 319-324

Vorurteile

Neben einer generell ablehnenden Haltung sahen sich die Interviewpartner in vergangenen Bewerbungsprozessen auch mit vielen Vorurteilen konfrontiert, die eine objektive Beurteilung ihrer Person verhinderten.

Die Interviewpartnerin mit Tourette wurde als ein schlechtes Vorbild für Kinder bezeichnet und hätte einen schlechten Einfluss auf diese. Die autistische Interviewpartnerin hat das Gefühl, dass Arbeitgeber bei Autisten denken, dass diese nicht voll zurechnungsfähig oder potenziell gefährlich seien. Ein Interviewpartner im Rollstuhl berichtet, dass seine Gesprächspartner ihm aufgrund seiner Behinderung nichts zutrauen und daher auch nicht mehr aufmerksam im Gespräch sind.[250]

Mehr Informationen und Wissen zu den Behinderungen

Die Interviewpartner nennen nicht nur Vorfälle, bei denen sie mit Vorurteilen und ablehnender Haltung konfrontiert waren, sondern auch Lösungsmöglichkeiten für dieses Verhalten. Was in ihren Augen fehlt, ist das Wissen in den Personalabteilungen, welche Behinderungen es gibt und wie individuelle Ausprägungen davon aussehen können, sowie auch, welche Auswirkungen dies für den Arbeitsalltag mit sich bringt. Mit diesem Wissen könnten die nötigen Anpassungen, die eine Einstellung einfacher machen, vorgenommen werden. Teilweise ist dieses Wissen in den Betrieben bereits vorhanden. Die Schwerbehindertenvertretungen verfügen bereits über eine gute Einsicht in diese Belange. Wünschenswert wäre es, dass sie dieses Wissen mit den Personalabteilungen teilen und diese aktiv schulen. Auch die Bewerber selbst sind aufgeschlossen, die Fragen der Personaler zu ihrer Behinderung und ihren individuellen Bedürfnissen am Arbeitsplatz zu beantworten. Sie hoffen sogar auf diese Fragen, um Möglichkeiten aufzuzeigen, wie eine Einstellung und Mitarbeit im Betrieb funktionieren kann. Gegen dieses Faktenwissen hätten dann auch falsche Informationen und Mythen keine Chance mehr, die sich derzeit noch hartnäckig halten und Personen mit verschiedenen Behinderungen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren.[251]

3.4. Kritik am Vorgehen

Nachdem die Ergebnisse der empirischen Untersuchung im vorangegangenen Kapitel ausführlich beschrieben worden sind, soll in diesem Schritt das methodische Vorgehen als solches betrachtet kritisch werden. Die Analyse der der Forschungsergebnisse folgt in Kapitel 4.

---

[250] Vgl. Anhang M, S. CXC f.
[251] Vgl. Anhang M, S. CXCVII f.

Sowohl die Methode der Datenerhebung mittels Experteninterviews als auch die Auswertung dieser mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse sind von der Autorin im Rahmen dieser Arbeit erstmalig durchgeführt worden. Fehler und Korrekturen in der Interviewführung sowie dem analytischen Vorgehen sind somit auf die mangelnde Erfahrung zurückzuführen. Durch die begleitende Arbeit mit Fachliteratur konnte jedoch ein für die Autorin sehr zufriedenstellendes Ergebnis erzielt werden.

So haben die vorherige Überarbeitung der Interviewfragen mithilfe der SPSS-Methode und der allgemeine Aufbau des Interviewleitfadens in Anlehnung an Misoch[252] zu einer zielführend datengenerierenden Interviewführung beigetragen. Die Tonaufzeichnungen der Interviews, unterstützt durch die Mitschriften konnten anhand der vorliegenden Transkriptionsregeln (siehe Anhang B) gut verschriftlicht werden. Da es zu einem Interview aufgrund eines technischen Ausfalls keine Auszeichnung gab, wurde hier der Versuch eines Gedächtnisprotokolls unternommen. Dieses war aufgrund der Mitschriften zwar annehmbar ausführlich, konnte jedoch die vom Interviewpartner getätigten, prägnanten Aussagen nur unzureichend wiedergeben. So wurde diese Methode der Verschriftlichung nicht weiterverfolgt und auch das Interview im Rahmen dieser Arbeit schlussendlich nicht verwendet. Bei der Auswertung der Transkriptionen im Rahmen der qualitative Inhaltsanalyse half die begleitende Durchsicht der Fachliteratur, wobei besonders die Beschreibungen der einzelnen Schritte durch Kuckartz (2016) hilfreich waren. Das so entstandene Kategorienschema (siehe Anhang L) ermöglichte eine einfache Kodierung. Aufgrund des nun gewonnenen Verständnisses der Methode, würde die Autorin diese auch für weitere Forschungsarbeiten nutzen.

In der praktischen Durchführung der Interviews finden sich rückblickend betrachtet ein paar Punkte zur Verbesserung. Grundsätzlich kann es bei der empirischen Befragung von Menschen mit Behinderungen zu Problemen kommen. So ist die Befragung u.a. kognitiv beeinträchtigter Personen oder die schriftliche Befragung Hörbehinderter mit Anpassungen verbunden, die die Ergebnisse beeinflussen.[253] Dies zeigt sich in dieser Arbeit darin, dass die Abschriften der schriftlich geführten Interviews vergleichsweise kürzer sind. Die getippten Antworten sind weniger ausschweifend und auf das Wesentliche reduziert. Dies mag teilweise auch auf die recht kurzfristige Vereinbarung der Interviews zurückzuführen sein. Hier hätte die Autorin bei kürzeren Antworten durch weitere Nachfragen ggf. noch mehr Details erhalten können. Darauf sollte bei einer Wiederholung der Untersuchung geachtet werden.

---

[252] Vgl. Misoch (2015), S. 68 ff.
[253] Vgl. Blaschke/Plath (1997), S. 249

Auch in der Gesprächsführung der lautsprachlichen Interviews findet sich Optimierungspotenzial. So wurden die Fragen nach Hürden im Bewerbungsprozess in den Gesprächen oftmals umformuliert und als geschlossene Frage gestellt. Hier tauchte der Interviewfehler auf, dass eigene Vorstellungen in das Gespräch mit einflossen,[254] auch indem gesagt wurde, dass dort wohl auch keine Hürden aufgetreten sind.[255] Ursächlich hierfür kann auch sein, dass es in vorigen Interviews für die dortigen Interviewpartner recht undeutlich war, weshalb diese Frage gestellt wird, bzw. welche Hürden sich für sie durch ihre Behinderung im jeweiligen Prozessschritt ergeben sollten, sodass die Autorin sich hier in ihrer Fragestellung hat beeinflussen lassen.[256] Daneben wurde in Interview 7 die Nachfrage des Interviewpartners beantwortet, was andere Gesprächspartner auf eine Fragestellung geantwortet hätten.[257] Obwohl durch das Eingehen auf seine Frage eine gut verwertbare Antwort generiert wurde, wäre es generell besser gewesen, die Interviewfrage umzustellen oder näher zu erläutern. Bei Interesse hätten die Antworten anderer Interviewpartner am Ende des Gespräches erörtert werden können.[258]

4. Ergebnisanalyse und Diskussion im Hinblick auf die Forschungsfrage

Die vorgestellten Ergebnisse der einzelnen Experteninterviews aus Kapitel 3.3 werden nun mit den theoretischen Hintergründen der Kapitel 2.3 und 2.4 in Verbindung gebracht und diskutiert. Dies soll zunächst die Frage beantworten, ob es in den Bewerbungsprozessen der Unternehmen Hürden gibt, die es Menschen mit Behinderung erschweren, eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. In einem nächsten Schritt soll darauf eingegangen werden, welche Hürden dabei identifiziert wurden und in welcher Form diese auftauchen. Die Frage, wie diese umgangen werden können, um einen barrierefreien Bewerbungsprozess zu ermöglichen, soll mit den Handlungsempfehlungen in Kapitel 5 beantwortet werden.

Die Ergebnisse der Interviews haben klar gezeigt, dass für alle Befragten Hürden im Bewerbungsprozess bestehen. Je nach Art der Behinderung berichteten die Interviewpartner von mehr oder weniger Hürden und in einer oder mehreren Stufen des Bewerbungsprozesses. Diese Frage lässt sich somit bereits ohne einen Blick auf die

[254] Vgl. Konrad (2010), S. 31
[255] Vgl. Anhang J, Zeile 143-147
[256] Vgl. Konrad (2010) S. 31
[257] Vgl. Anhang I, Zeile 96-103
[258] Vgl. Gläser/Laudel (2010), S. 180

Literatur mit einem klaren Ja beantworten. Eine grundsätzliche Hürde die unabhängig von der Behinderungsart besteht, wurde jedoch auch hier genannt.

Noch immer überschatten Stereotypen und falsche Vorstellungen von der Leistungsfähigkeit das objektive Urteilsvermögen und führen damit zu Absagen der behinderten Bewerber. In der Studie von des Büro Chancen und Nutzen (o.J.) werden auf den ersten Plätzen für die Hesitation der Arbeitgeber der erweiterte Kündigungsschutz, Berührungsängste und die beschränkte Leistungs- und Einsatzfähigkeit genannt. Auf dem fünften Platz steht die mangelnde Akzeptanz im Unternehmen.[259] Für die Interviewpartner in der empirischen Erhebung stellten jedoch besonders mangelnde Akzeptanz wie auch Berührungsängste zwei sehr wesentliche Punkte dar, die sie mit den Personalbeauftragten in ihren Bewerbungsprozessen erlebten.[260] Dazu kamen Vorurteile und fehlende Toleranz.[261] So berichteten sie von der Angst der Personalverantwortlichen, ihnen Fragen zu ihrer Behinderung zu stellen[262] und Ablehnung gegenüber dem Mitbringen oder Nutzen von Assistenzen.[263] Teilweise erlebten sie offene Ablehnung ihrer Behinderung und den damit in Zusammenhang stehenden Verhaltensweisen und Einschränkungen gegenüber.[264] Die Angst vor Klagen im Zusammenhang mit ihren gesetzlichen Rechten wurde zwar auch genannt, wurde jedoch als nicht ganz so gravierend für eine negative Entscheidung gewertet. Nur zwei Interviewpartner erwähnten diese.[265] In Bezug auf die beschränkte Leistungs- und Einsatzfähigkeit, so bemängelten die Interviewpartner, dass sie selten die Chance bekamen diesen Absagegrund auszuräumen. Vielfach wurde ihnen nicht die Chance gegeben, ihre Einsatzfähigkeit unter Beweis zu stellen oder es erfolgte trotz Gegenbeweis eine Absage.[266] Somit stehen die Ergebnisse der Studie vom Büro Chancen und Nutzen (o.J.) zwar in der Bewertung der einzelnen Gründe in einem teilweisen Kontrast zu den Erlebnissen der Interviewpartner. Insgesamt jedoch begründen beide die schlechte Situation von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt damit, dass diese besonders durch die Hürden in den Köpfen der Entscheider zustande kommt.

Neben dieser übergeordneten Hürde konnten weitere, direkt auf die erlebten Bewerbungsprozesse bezogene, identifiziert werden. Einige der Hürden waren dabei für die Autorin erwartbar, wie die teilweise schlechte Bedienbarkeit von Webseiten und Stellenbörsen für blinde Menschen oder die baulichen Hindernisse in den Gebäuden der

---

[259] Vgl. Büro Chancen und Nutzen (o.J) zit. nach Bendl/Eberherr/Mensi-Klarbach (2012), S. 92
[260] Vgl. Anhang M, S. CLXXXVI ff.
[261] Vgl. Anhang M, S. CXC ff.
[262] Vgl. Anhang M, S. CLXXXVII
[263] Vgl. Anhang M, S. CLXXXIX
[264] Vgl. Anhang M, S. CXCII ff.
[265] Vgl. Anhang M, S. CLXXXVIII
[266] Vgl. Anhang M, S. CLXXXV

Arbeitgeber. Überraschend war, dass Papierbewerbungen als ein Hindernis genannt wurden.[267] Hier wurde nicht erwartet, dass diese von Unternehmen überhaupt noch verpflichtend eingesetzt werden. Auch überraschend war, dass sich die digitale Barrierefreiheit nicht nur auf die Karrierewebseiten der Unternehmen bezog, sondern besonders auch die großen allgemeinen Stellenbörsen diesbezüglich besonders bemängelt wurden.[268] Hier wäre mehr Barrierefreiheit erwartet worden, gerade um die große Nutzerbasis bestmöglich anzusprechen.

In Bezug auf die Stellenanzeigen und Karriereseiten selbst wurde von den Interviewpartnern angemerkt, dass es oftmals nicht möglich war herauszufinden, ob der Arbeitgeber Bewerbungen von Menschen mit Behinderung gegenüber aufgeschlossen ist. Entsprechende Hinweise oder Kennungen fehlten.[269] Somit wurde auch Zeit in Bewerbungen an Arbeitgeber gesteckt, bei denen aufgrund ihrer Haltung nie eine Chance auf Einstellung bestand. Als Ursache hierfür ist zu vermuten, dass derzeit nur wenige Arbeitgeber tatsächlich offen für eine diverse Belegschaft sind und sich diesbezüglich aktiv bemühen wollen. Einige Arbeitgeber konnten jedoch identifiziert werden, die genau diese Hinweise in ihren Stellenangeboten umsetzen. So ist dies beispielsweise bei der Commerzbank, beim Bertelsmann Konzern und bei Boehringer Ingelheim Teil des Aktionsplanes für mehr Inklusion im Bereich des Recruitings.[270]

Nachhaltig negativ beeindruckt hat die Aussage eines blinden Interviewpartners, der für die Einreichung seiner Bewerbung aufgrund eines sehr ausführlichen Online-Formulars vier Tage zum Ausfüllen benötigte.[271] Dies ist besonders vor dem Hintergrund, dass Online-Formulare ebenso für sehende Bewerber eine Last sind[272], auch aus Sicht des Unternehmens bedenklich. Nicht nur wird hier Bewerbern mit Sehbehinderung eine unnötig hohe Barriere gestellt, es ist auch davon auszugehen, dass aufgrund dieses Formulars einige Bewerber den Prozess vorzeitig abgebrochen haben. Eine Überarbeitung eines solchen Hindernisses würde damit nicht nur allen Bewerbergruppen, sondern auch dem Unternehmen zugutekommen.

Besonders viele Hindernisse fanden sich im Schritt des Vorstellungsgespräches. Lediglich eine Interviewpartnerin mit Sehbehinderung hatte hier keine Hürden zu berichten. Insgesamt lagen diese sowohl in Situationen vor dem Gespräch, welche sich auf bauliche Barrierefreiheit und Mobilität bezogen, als auch in der Gestaltung von

---

[267] Vgl. Anhang M, S. CLIV
[268] Vgl. Anhang M, S. CXLIV ff.
[269] Vgl. Anhang M, S. CXLIV
[270] Vgl. Commerzbank AG (2018), S. 11; Bertelsmann SE & Co. KGaA (o.D.), S. 32; Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG (2012), S. 18
[271] Vgl. Anhang M, S. CXLIX
[272] Vgl. Athanas/Wald (2014), S. 23 f.

Vorstellungsgespräch und -raum.[273] Von Seiten der Unternehmen scheint der Einstellungsprozess jedoch auf seine Inklusivität bisher wenig betrachtet worden zu sein. Manche Arbeitgeber bedachten den Punkt der Gebärdensprachdolmetscher als Unterstützung für das Vorstellungsgespräch.[274] Bei SAP wurde bereits der gesamte Recruitingprozess an die spezielle Zielgruppe Autisten angepasst.[275] In den Aktionsplänen vieler anderer Unternehmen wird jedoch nur auf die Bereiche Personalwerbung, Arbeitsplatzgestaltung und generelle Offenheit geachtet, wenn es um die Verbesserung der Inklusion geht. Hürden in den Bewerbungsprozessen und speziell in den Vorstellungsgesprächen sind bisher nicht in den Fokus gerückt. Auch in der Literatur konnten nur vereinzelte Informationen hierzu gefunden werden. Dies lässt darauf schließen, dass die in der Empirie dieser Arbeit zusammengetragenen Hürden auch in der Zukunft noch weiter auftreten werden. Sowohl die generelle Aufmerksamkeit für dieses Thema als auch die Forschung hierzu sind noch ausbaufähig. Die Frage, welche Hürden in den einzelnen Schritten sowie im gesamten Bewerbungsprozess für Menschen mit Behinderung auftreten, lässt sich damit nur empirisch beantworten. Insgesamt lassen sich dabei sechs Betrachtungsfelder identifizieren, welche die über den Bewerbungsprozess verteilt auftretenden Hürden beschreiben.

Digitale Barrieren

Unter den Punkt digitale Barrieren fallen die Websites, die nicht barrierefrei gestaltet sind, mit verschiedenen, schwer bis nicht erreichbaren Bedienelementen, nicht auslesbaren grafischen Elementen, Onlineformulare mit einer Vielzahl an Eingabefeldern und Timeouts auf Webseiten, welche die Zeitspanne begrenzen, die für einen Vorgang zur Verfügung steht. Ebenso fallen darunter Fähigkeitstests am Computer, welche mit einer festen Zeitbegrenzung belegt sind, wie auch Videochat-Programme, die nicht für jedes Betriebssystem oder für eine barrierefreie Bedienung ausgelegt sind.

Analoge Barrieren

Zu den analogen Barrieren zählt die Forderung nach Papierbewerbungen, insbesondere handschriftlichen, wie auch Fähigkeitstests, welche händisch mit Schreibwerkzeug oder anderen physischen Materialien erledigt werden sollen, die keine Barrierefreiheit garantieren. Hierzu zählen z.B. Ausdrucke in einheitlicher Ausführung oder laminierte Aufgabenbeschreibungen.

[273] Vgl. Anhang M, S. CLIX ff.
[274] Vgl. Giermanowska/Racław/Szawarska (2020), S. 104
[275] Vgl. Ammon/Croonenbroeck (2018), S. 16 ff.

Örtlichkeit

Unter den Punkt Örtlichkeit werden Hürden gefasst, welche es dem Bewerber nicht erlauben, den Ort des Auswahlprozesses aufzusuchen. Dies sind Orte, welche mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht barrierefrei erreichbar sind oder innerhalb des Gebäudes aufgrund der baulichen Gegebenheiten nicht zugänglich sind. Hierzu zählt ebenfalls die verhinderte eigenständige Orientierung innerhalb des Gebäudes für blinde Menschen. Daneben zählt auch der für den Auswahlprozess genutzte Raum zu den örtlichen Hürden, wenn dieser aufgrund seiner Bauweise zu einer Überbeanspruchung der Sinne beiträgt, z.B. durch übermäßige Helligkeit und blendendes Licht, Einsehbarkeit von außen sowie Hellhörigkeit. Auch das Mobiliar des Raumes, welches nicht barrierefrei nutzbar ist, kann eine Hürde sein.

Unternehmensseitige Kommunikation

Im Bereich der unternehmensseitigen Kommunikation sind Hürden u.a. die fehlende Erwähnung, wie sich der Arbeitgeber in seiner Kultur zum Thema Diversität und Inklusion positioniert hat und ob er aktiv Bewerbungen von Menschen mit Behinderung fördert. Hürden, die auf der Kommunikation des Arbeitgebers beruhen sind außerdem fehlende Informationen zur Barrierefreiheit des Auswahlortes sowie den Möglichkeiten, diese als mobilitätseingeschränkter Bewerber mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Eine weitere Hürde sind unklare, schwammige oder nichtssagende Anforderungen und Aufgaben in der Stellenanzeige, die ein vorheriges Auseinandersetzen mit der persönlichen Erfüllbarkeit der Stelle verhindern.

Kommunikation miteinander

In der Kommunikation miteinander können Hürden entstehen, wenn das Gespräch oder der allgemeine Auswahltermin zeitlich zu lang geplant ist und keine ausreichenden Pausen für Erholung bietet. Diese sind besonders für Autisten oder Menschen mit Unterstützungsbedarf wichtig, aber auch von allen anderen Bewerbern gerne angenommen. Genauso kann auch die Anzahl der Gesprächspartner überfordernd und ermüdend wirken und eine Hürde sowohl für Autisten als auch für Menschen mit einer Hörbehinderung sein, da dies von ihnen eine noch stärkere Konzentration erfordert. Auch Audio- oder Videogespräche, welche über Kommunikationsmittel ohne die notwendige softwareseitige Übersetzung geführt werden, stellen eine Hürde für Bewerber mit Hörbehinderung dar. Dasselbe trifft auch auf Gespräche ohne Gebärdendolmetscher zu, die für einige Hörbehinderte dadurch auf die Konzentration der Mundbewegungen oder das Restgehör über Gebühr anstrengend sind.

Inhaltlich sind fehlende Fragen nach der Behinderung, den damit einhergehenden Einschränkungen und den Lösungen der Bewerber mit Behinderung eine Barriere, die oftmals zu einer Absage führt. Sie können den Bewerber der Möglichkeit berauben, sich und seine Fähigkeiten als einen ernst zu nehmenden Kandidaten für die Stelle zu präsentieren und die Zweifel der Entscheider auszuräumen. Doch auch unsensible Fragen der Personalverantwortlichen, welche die Behinderung des Bewerbers betreffen, können eine Hürde sein. Sie sorgen dafür, dass sich der Bewerber nicht ernst genommen und auf Augenhöhe abgeholt fühlt. Sie suggerieren dem Bewerber, dass er keine Chancen auf einen positiven Abschluss des Auswahlprozesses hat.

Innere Einstellung

Schlussendlich ist die größte Hürde, der Bewerber mit einer Behinderung im Auswahlprozess begegnen können, die Einstellung und innere Haltung der Personalentscheider. Dies wurde von allen Interviewpartnern und unabhängig von der Behinderung genannt. Eine ablehnende Haltung generell Bewerbern mit einer Behinderung gegenüber führt dazu, dass sich nicht mit diesen auseinandergesetzt wird und der Auswahlprozess nur als Pflichtprogramm mit diesen absolviert wird. Eine schlussendliche Einstellung ist dabei bereits unmöglich. Viele Vorurteile den Behinderungen gegenüber und die Stereotypen, die oft im Hinterkopf sind, führen dazu, dass sich nicht mit den tatsächlichen Kompetenzen der Bewerber auseinandergesetzt wird und so keine tatsächliche Entscheidung über deren Eignung getroffen wird. Fehlendes Interesse oder Angst vor den möglichen Konsequenzen durch einen Mitarbeiter mit Behinderung errichten eine unüberwindbare Barriere für die Bewerber. Auch werden häufig die durch den Bewerber angebotenen Möglichkeiten, wie eine Anstellung mithilfe von Homeoffice, flexiblen Zeiten, geringer Umgestaltung der Aufgaben oder einer Arbeitsassistenz ermöglicht werden kann, nicht betrachtet. Das Mitbringen einer allgemeinen Assistenz zum Auswahlprozess verstärkt diese Haltung scheinbar noch.

Da diese Arbeit nur einen Ausschnitt einer großen Bandbreite an Menschen mit Behinderung und individuellen Erlebnissen des Bewerbungsprozesses porträtiert, ist die obige Erörterung der Hürden nicht als abschließende Liste zu betrachten. Bereits in den übrigen geführten Interviews, die aufgrund des Umfangs dieser Arbeit nicht mit berücksichtigt werden konnten, finden sich weitere Hürden und Stellschrauben zur Verbesserung der Barrierefreiheit. Jede Behinderungsart ist individuell und geht mit anderen Einschränkungen einher. Auch innerhalb einer Behinderung sind die Ausprägungen dieser Einschränkungen oder auch die Einschränkungen selbst sehr individuell. So können z.B. bauliche Barrieren eine Hürde für viele Rollstuhlfahrer sein,

andere diese aber meistern können. Ebenso haben nicht alle Autisten ein Problem im Gespräch mit mehreren Personen.

In dieser Arbeit sollen keine Gründe für und gegen eine Anstellung zu erörtert werden. Dies ist unzweifelhaft ein gewichtiger Themenblock, der in die Entscheidung für einen barrierefreien Bewerbungsprozess mit hineinspielt, soll jedoch nicht den Fokuspunkt bilden. Zwar sind die Einstellungen und Vorurteile in den Köpfen der Unternehmensvertreter und Personalentscheider eine der größten und meistgenannten Hürden, doch soll der Fokus insgesamt auf dem Eintritt in den Betrieb liegen und darauf, diese Schwelle durch einen umfassenden Abbau der Barrieren so ebenerdig wie möglich zu gestalten.

Mit diesen Limitationen gibt die vorliegende Arbeit daher nur einen ersten Einblick in die Thematik und kann als Augenöffner dienen. Die Ergebnisse sind jedoch nicht vollständig auf alle Bewerbungsprozesse, Unternehmen und Bewerber übertragbar. Für umfassendere Einblicke wäre eine weitergehende Forschung mit einer größer angelegten Untersuchungsgruppe vonnöten. Eine Studie mit einer repräsentativen Grundgesamtheit, welche die verschiedenen Behinderungsarten der aktuell Arbeitssuchenden prozentual verteilt abbildet, könnte somit herausstellen, welches die häufigsten und drängendsten Hürden wären, denen sich ein Unternehmen für einen barrierefreien Bewerbungsprozess zunächst widmen sollte. Auch angelehnte Fragestellungen, die in dieser Arbeit nicht untersucht worden sind, bieten Anlass für weitere Forschung. So ließe sich die Frage erörtern, inwieweit es für Unternehmen von Vorteil ist, ihre Bewerbungsprozesse und Einstellungskriterien in Richtung Barrierefreiheit zu überarbeiten und in welchem Kostenverhältnis der betriebswirtschaftliche Aufwand und schlussendliche Nutzen stehen. Dabei sollten sowohl die Opportunitätskosten Berücksichtigung finden wie auch die Kosten einer einzelnen Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung. Auch könnte in Bezug hierauf die Frage erörtert werden, ob es sich betriebswirtschaftlich lohnen muss, einen barrierefreien Bewerbungsprozess umzusetzen oder ob es nicht vielmehr die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens sein sollte.

5. Möglichkeiten der Umgestaltung des Bewerbungsprozesses

Im vorangegangenen Kapitel sind die Teilfragen beantwortet worden, inwieweit der allgemeine Bewerbungsprozess Hürden für Menschen mit Behinderung aufweist und in welcher Form diese auftreten. Auch wurden die Limitationen dieser Forschungsarbeit benannt und Ansatzpunkte für weitergehende Untersuchungen dargelegt. Zur vollständigen Beantwortung der Forschungsfrage möchte dieses Kapitel

Handlungsmöglichkeiten für die einzelnen Schritte des Bewerbungsprozesses aufzeigen, die dessen Ausgestaltung integrativer oder idealerweise inklusiver machen würden. Dieses Kapitel soll Personalverantwortlichen und Arbeitgebern konkrete Ansatzpunkte an die Hand geben, die bei der Erstellung eines individuellen Aktionsplanes bearbeitet werden sollten. Dazu wird auf Basis der Literaturergebnisse aus den Kapiteln 2.2 und 2.4 sowie den Erfahrungen und Wünschen der Interviewpartner ein beispielhafter barrierefreier Bewerbungsprozess beschrieben.

Um aber die Recruitingprozesse auf Bewerberseite barrierefreier zu gestalten und Hürden abzubauen, ist ein tieferes Verständnis für die Zielgruppe notwendig. Wie bereits in Kapitel 2.1.1 dargelegt, ist Behinderung ein weites Feld und die Beeinträchtigungen sind auch innerhalb der Behinderungsarten heterogen. Ein One-size-fits-all Ansatz wird sich daher nicht finden lassen. Wohl aber können Arbeitgeber ihre Angebote und Prozesse in einigen Punkte anpassen und Menschen mit Behinderung somit den Zugang ins Unternehmen erleichtern. Vielfach wird damit auch den Wünschen von Bewerbern ohne Behinderung entgegengekommen und so ein inklusiver Bewerbungsprozess geschaffen.

Die Stellenanzeige

Die Stellenanzeige sollte in einer klaren Sprache verfasst sein, welche wenig Raum für Interpretationen lässt. Dabei werden die Anforderungen und Aufgaben aufgelistet, welche die Stelle genau beschreiben und Bewerbern einen Eindruck davon vermitteln, ob diese sowohl auf ihr individuelles Fähigkeitsprofil, als auch ihre körperliche und geistige Leitungsfähigkeit passt. Dies kommt nicht nur Autisten zugute, für die eine geradlinige Kommunikation weniger Verwirrung stiftet,[276] sondern auch kognitiv eingeschränkten Personen oder Menschen mit einer Hörbehinderung, die aufgrund dessen unterdurchschnittliche Kompetenzen im Schriftdeutschen haben.[277] In den Interviews wurde auch der Wunsch nach einem Anforderungsprofil in Checklistenform geäußert.[278]

Allgemein sollte in der Stellenanzeige und auch auf der Karrierewebseite des Arbeitgebers auf die im Unternehmen gebotene Chancengleichheit und die Diversitätsbemühungen hingewiesen werden. Dies erleichtert nicht nur den Kandidaten die Suche nach für sie passenden Arbeitgebern, bei denen ihre Bewerbung Chancen auf erfolgt hat, sondern stärkt auch die Arbeitgebermarke über die Gruppe der Bewerber mit

[276] Vgl. Autismus verstehen e.V. (2017), S. 12 f.
[277] Vgl. Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (2001), S. 229 f.
[278] Vgl. Anhang M, S. CLXXIX

Behinderung hinaus.[279] Neben dem schriftlichen Hinweis sollten jedoch auch Bilder und andere visuelle Werbemittel sowie Personalmarketing-Aktivitäten diesen Status bestärken. Daher muss die gesamte Bewerberkommunikation darauf überprüft werden, ob sie bewusst oder unbewusst nur eine begrenzte Zielgruppe anspricht und Bewerber außerhalb dieser abschreckt. Es kann auch sinnvoll sein, eine eigene Personalmarketing-Strategie für Bewerber mit Behinderung zu entwickeln.[280]
Im Bereich der digitalen Barrierefreiheit sollte darauf geachtet werden, dass alle Dokumente und Webseiten unbeschwert zugänglich sind. Eine Orientierung hierfür gibt die Web Content Accessibility Guideline (WCAG).[281] Die konsequente Anwendung der barrierefreien Design-Standards, die auch eine stärker anwenderorientierte Bedienung verfolgen, kommt damit nicht nur Interessenten mit einer Sehbehinderung zugute.[282] Für die Schaltung der Anzeige in Stellenbörsen ist es empfehlenswert, zumindest das eigene PDF barrierefrei zu gestalten, so dass dies von alles Interessierten gelesen werden kann. Idealerweise werden auch Stellenbörsen ausgewählt, die selbst eine hohe Barrierefreiheit aufweisen. Wo möglich sollte die Filterinformation ausgewählt werden, dass die Stelle auch für Menschen mit Behinderung geeignet ist.

Die Einreichung der Bewerbung

Auch für die digitale Einreichung der Bewerbung gilt die Orientierung an der WCAG. Auf eine Einreichung in Papierform sollte, auch mit Blick auf das Zeitalter, verzichtet werden. Für ein Online-Formular sollten einfache Formate gewählt werden, die lediglich die notwendigsten Daten manuell eingetragen sehen wollen, und ansonsten auf die Bewerbungsdokumente zurückgreifen. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren lässt sich durch diese gut realisieren und kann damit zu einer größeren Chancengleichheit beitragen. Auf der anderen Seite ist das Bewerbungsformular ein geeigneter Platz, um dem Bewerber die Möglichkeit zu geben, seine Behinderung mitzuteilen. So kann das Unternehmen auch die folgenden Schritte des Bewerbungsprozesses an die Bedürfnisse des Bewerbers anpassen.

Das Vorgespräch

Nach Wunsch der Interviewpartner sollte der ideale, barrierefreie Bewerbungsprozess vor dem eigentlichen Vorstellungsgespräch ein kurzes, telefonisches Vorgespräch beinhalten. Dies kommt dem Bedürfnis nach, dass zunächst nur die essentiellen Bewerbungsunterlagen eingereicht werden und die Unternehmen bereits

[279] Vgl. randstad (2019), S. 41 f.
[280] Vgl. Stuber (2009), S. 189 f.
[281] Siehe hierzu: https://www.w3.org/Translations/WCAG20-de/
[282] Vgl. Ruh (2016), S. 39

anhand dieser entscheiden können, ob eine vollständige Bewerbung und Aufnahme in den Auswahlprozess aus ihrer Sicht zielführend ist, oder eine Stellenbesetzung mit dem Bewerber aufgrund der Art der Behinderung und Einschränkung nicht leistbar ist.[283] Die jeweiligen Vorstellungen von Fähigkeiten- und Leistungsprofil sowie Stellenprofil können in diesem Vorgespräch zwischen Bewerber und Unternehmen abgeglichen werden. Bei beiderseitiger positiver Entscheidung werden nötige weitere Bewerbungsdokumente nachgereicht und der Prozess fortgeführt. Dies erspart dem Bewerber Stress und unbegründete Hoffnung durch eine Einladung, die nur auf Pflichtgefühl beruht. Auch für öffentliche Arbeitgeber wäre ein solches Vorgehen wünschenswert, stünde jedoch nicht im Einklang mit der derzeitigen Gesetzeslage. Bei hörbehinderten Bewerbern müsste dieses Gespräch entweder bereits persönlich erfolgen oder über geeignete barrierefreie digitale Kommunikationskanäle.
Besonders für autistische Bewerber, aber auch gerne gesehen von allen anderen Bewerbern, sind in diesem Stadium Informationen zum weiteren Vorgehen. Dies beinhaltet detaillierte Informationen über den genauen Ablauf des Vorstellungsgesprächs, ggf. auch die vorherige Mitteilung der erwartbaren Fragen, Hinweise zum Betriebsgelände und Ort des Vorstellungsgespräches und wie dieser barrierefrei zu erreichen ist[284] sowie eine deutliche Aussage dazu, ob und welche Fahrtkosten durch den Arbeitgeber übernommen werden. [285] Auch kann an dieser Stelle der Kontakt zu einer speziellen Ansprechperson im Unternehmen erfolgen, welche sich besonders um die Belange von Bewerbern und Mitarbeitern mit Behinderung kümmert.

Das Vorstellungsgespräch

Um ein Vorstellungsgespräch möglichst barrierefrei zu gestalten, sollte zunächst der Ort des Gespräches bedacht werden. Dieser sollte für die Bewerber barrierefrei zu erreichen und leicht zu finden sein. Sofern das Gebäude nicht barrierefrei gestaltet ist, bietet sich ein Raum im Erdgeschoss an, der in der Nähe des Eingangs liegt. Dies erleichtert nicht nur körperlich eingeschränkten Personen den Weg, auch sehbehinderte und blinde Bewerber können den Ort des Geschehens so einfacher und ohne viel Hilfestellung finden. Gleichzeitig wird damit ein unnötiger Stressfaktor für die Bewerber abgebaut. Hinweise, wie dieser Ort insgesamt zu erreichen ist, sollten bereits im Vorgespräch und auch noch einmal schriftlich mitgeteilt worden sein.
Der Raum selbst sollte ebenfalls so gewählt werden, dass er möglichst wenig Probleme bereitet. Hierzu zählt das Beachten einer guten Akustik für Gespräch, d.h. ein

[283] Vgl. Anhang M, S. CLXIX f.
[284] Vgl. SAP SE (2019a), S. 2
[285] Siehe hierzu: §670 BGB

Raum mit einer geringen Nachhallzeit. Dies findet sich u.a. bei Räumen mit Schallschutz, offenen Aktenregalen oder Teppichboden. Auch andere Störgeräusche im oder um den Raum sollten möglichst minimiert sein. Dies bietet Bewerbern mit einer Hörminderung die besten Bedingungen, sich auf das Gespräch zu konzentrieren.[286] Für stark gehörbeeinträchtigte oder taube Bewerber ist es ideal, wenn der Raum genug Licht bietet, um den Mund des Gegenübers gut zu erkennen, ohne dass das Licht dabei blendet.[287] Bei autistischen Bewerbern sollte eher auf ein sanftes Licht geachtet werden sowie insgesamt darauf, die Reize der Umgebung zu reduzieren. Ein leiser Raum kommt auch diesen zugute, ebenso einer, der weniger grelle Farben aufweist und nicht von außen durch Glastüren oder -wände einsehbar ist.[288] Für körperlich eingeschränkte Bewerber sollte darauf geachtet werden, dass die Möblierung des Raumes ebenfalls barrierefrei gestaltet ist. Dies bedeutet auch genügend Platz, um den Raum in einem (Elektro-)Rollstuhl zu betreten.

Bei der Bestuhlung sowie insgesamt im Gespräch sollte sich darauf eingestellt werden, dass der Bewerber möglicherweise eine Begleitperson mitbringt. Dies kann z.B. ein selbst organisierter Gebärdensprachdolmetscher, eine persönliche Assistenz oder bei kognitiv eingeschränkten Bewerbern ein Jobcoach oder Vormund sein. Dies sollte die Beurteilung des Bewerbers jedoch in keinster Weise beeinflussen.

Sowohl bei autistischen wie auch bei hörgeminderten Bewerbern lässt sich gut im Vorfeld besprechen, wie das Gespräch für sie möglichst barrierefrei gestaltet werden kann und worauf von Unternehmensseite zu achten ist. So ist es für Bewerber, die sich vor allem aufs Lippenlesen verlassen, hilfreich, wenn ihnen der Gesprächspartner stets zugewandt ist und sein Mundbild nicht hinter Unterlagen, einem Laptop oder gesenktem Kopf versteckt.[289] Bewerbern mit einem eingeschränkten Hörvermögen sollte zu Beginn des Gespräches die Zeit gegeben werden, sich mit Small Talk „einzuhören".[290] Zudem können bereits Zeichen für eine gewünschte Wiederholung, lauteres, langsameres oder stärker artikuliertes Sprechen vereinbart werden. Hier ist auch der Bewerber gefragt zu erklären, was und wie es für ihn am besten funktioniert.[291] Eine Hilfe im Gespräch kann auch das Zurseitestellen eines Gebärdensprachdolmetschers sein. Sowohl schwerhörige oder gehörlose als auch autistische Bewerber sind sehr dankbar für Pausen in längeren Vorstellungsgesprächen, da diese für sie ungleich anstrengender sind. Diese sollten zur Erholung des Bewerbers

---

[286] Vgl. Ruhe (2018), S. 11 f.
[287] Vgl. Schauffler/Böttges (2017), S. 9
[288] Vgl. Croonenbroeck (2019)
[289] Vgl. Schauffler/Böttges (2017), S. 13
[290] Vgl. Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (2001), S. 229 f.
[291] Vgl. Schauffler/Böttges (2017), S. 8

auch nicht mit Small Talk gefüllt werden, sondern ihm die Zeit und Ruhe zum Kraft schöpfen gegeben werden. Besonders ermüdend sind hier auch Gespräche mit mehreren Gesprächspartnern, welche daher möglichst vermieden werden sollten.[292] Finden die Gespräche mit gehöreingeschränkten oder gehörlosen Personen über Videokonferenztools statt, so sollte hier eine stabile Software und Verbindung gegeben sein. Dies verhindert, dass Mundbild und Ton nicht übereinstimmen und es der Person schwerer machen, das Gesagte zu verstehen. Eine Software, welche das Gesagte mit Untertiteln versieht oder in Gebärdensprache umwandelt ist in jedem Fall zu bevorzugen.

Während des Gespräches ist außerdem auf den Inhalt zu achten. Es sollte sich von selbst verstehen, keine unangebrachten oder unsensible Fragen zur Behinderung des Bewerbers zu stellen. Grundsätzlich sind die Bewerber aber meistens offen, ihre Behinderungen und die Auswirkungen auf den Arbeitsplatz zu erörtern. Dies kann auch dem Arbeitgeber wichtige Hinweise und neue Einblicke bieten. Schließlich sind die Bewerber selbst die besten Experten in dieser Sache und können realistischer als ein Personalverantwortlicher einschätzen, ob die Anforderungen der Stelle für sie leistbar sind. Die fachliche Beurteilung liegt weiterhin in der Hand der Interviewer.

Im Bewerbungsgespräch mit Autisten ist noch einmal ein besonderes Augenmerk gefordert. Da sie oftmals ihre Stärken nicht gut präsentieren können und lücken- oder sprunghafte Lebensläufe vorweisen, sollte besonders auf ihre Spezialinteressen geachtet werden und inwieweit diese nutzbringend für die Stelle sein können.[293] Zudem ist im Gespräch ebenso wie bei der Stellenausschreibung auf eine klare, weniger blumige oder bildhafte Sprache zu achten. Informationen können noch einmal schriftlich zusammengefasst und den Bewerbern am Ende des Gespräches mitgegeben werden.[294]

<u>Das Assessment</u>

Von Seiten der Interviewpartner sind Assessments in den meisten Fällen wünschenswert. Besonders solche zur fachlichen Eignung und Bestätigung der Kompetenzen und Fähigkeiten sind durchaus gerne gesehen. Zu beachten ist hierbei, dass bei zeitlich aufwändigeren Tests ebenfalls wieder genug Pausen eingeplant werden, welche zum einen den Anstrengungsfaktor für Bewerber einiger Behinderungsarten reduzieren, als auch assistenzbedürftigen Bewerbern die Möglichkeit gibt, diese Hilfe zu erhalten. Sowohl für digitale wie auch für analoge Tests gilt dabei, dass diese, sofern

---

[292] Vgl. Schauffler/Böttges (2017), S. 13 ff.
[293] Vgl. Ammon/Croonenbroeck (2018), S. 17 f.
[294] Vgl. Autismus verstehen e.V. (2017), S. 12 f.

sie unter Zeitdruck absolviert werden sollen, gegebenenfalls für Bewerber verlängert werden, die aufgrund ihrer Behinderung und zu verwendender Hilfsmittel einen zeitlichen Nachteil haben. Auch müssen die Testmaterialien barrierefrei zugänglich sein. Für digitale Tests bedeutet dies, dass sie die Verwendung von Hilfssoft- und -hardware unterstützen. Grundsätzlich bevorzugen die Interviewpartner Tests in digitaler Form, die dann auch zuhause mit der eigenen IT-Umgebung absolviert werden könnten. Für persönliche Tests sind Formen des Probearbeitens gewünscht, welche jedoch aufgrund der Beschaffung der Hilfsmittel für Arbeitgeber einen durchaus hohen Aufwand bedeuten. Für analoge Tests bedeutet die Barrierefreiheit, dass Arbeitsanweisungen z.B. in entsprechend großen Ausdrucken oder in Taktildruck vorliegen müssen, um seheingeschränkten Bewerbern entgegenzukommen. Für autistische Bewerber ist auch hier wieder auf die sprachliche Formulierung zu achten. Zudem sollten die Anweisungen klar sein und keinen Raum für Interpretationen lassen. Die Anzahl der Anweisungen und Informationen ist zu beschränken. [295] Skizzen und Bilder können dabei sowohl für Autisten als auch für hörbeeinträchtigte Bewerber eine gute Unterstützung zum Verständnis der Aufgabenstellung bieten.[296]

Die Ergebnismitteilung

Die Ergebnismitteilung, insbesondere das Erteilen einer Absage, ist ein Punkt des Bewerbungsprozesses, welcher von Arbeitgebern oftmals nachlässig behandelt wird. Dabei ist er auch einer der Punkte, mit denen die Unternehmen bei ihren Bewerbern trotz Absage einen nachhaltig positiven Eindruck hinterlassen können.[297] Nicht nur sollten die Personalabteilungen darauf achten, grundsätzlich allen Bewerbern eine Absage zukommen lassen, die schlussendlich nicht für die Stelle in Frage kommen. Auch sollten diese Absagen offen, ehrlich und wertschätzend formuliert sein. Besonders Bewerber mit einer Behinderung wünschen sich die Angabe des Absagegrundes und akzeptieren es auch, wenn es für das Unternehmen schlicht nicht leistbar ist, sie zu beschäftigen. Sofern der Arbeitgeber dies AGG-konform begründen kann, sollte eine solche Mitteilung auch keine Probleme bereiten. Andernfalls ist zu bedenken, ob der Grund tatsächlich in der betrieblichen Leistbarkeit, oder nicht doch in den eigenen Vorurteilen bzw. Vorbehalten dem behinderten Bewerber gegenüber begründet liegt. Bevor jedoch eine solche Absage versendet wird, sollte schon im vorherigen Auswahlprozess die grobe Richtung des Bewerbungsausgangs kommuniziert werden. Ist es für den Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Gesprächsendes oder nach dem

[295] Vgl. Autismus verstehen e.V. (2017) al., S. 12 f.
[296] Vgl. Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (2001), S. 229
[297] Vgl. Athanas/Wald (2014), S. 28

Assessment noch nicht ersichtlich, ob eine Einstellung auch erfolgen kann, so sollte dies dem Bewerber auch mitgeteilt werden. Falsche Hoffnungen durch ein unnötig positives Gesprächsende zu wecken, schadet nicht nur der Motivation der Bewerber, sondern schlussendlich auch der eigenen Arbeitgebermarke.

Die Auswahlkriterien

Im Rahmen der Umgestaltung des Bewerbungsprozesses auf ein inklusives Vorgehen müssen auch die Auswahlkriterien überprüft werden. Von den Interviewpartnern wurde stark bemängelt, dass allzu oft ihre Behinderung im Vordergrund stand und die Kompetenzen des Bewerbers nicht hinreichend berücksichtigt oder auch nur beachtet wurden. Um Vorurteilen, dass Arbeitnehmer mit Behinderung den Anforderungen der Stelle nicht gewachsen sein können, wie auch persönlicher Flexibilität in den Bewertungskriterien keine Chance zu geben, sollten diese vorher in einem Beurteilungsschema oder Kompetenzmodell festgelegt werden und sich ausschließlich auf messbare, fachlich relevante Kompetenzen beziehen. [298] Dies erlaubt auch Kandidaten, die vielleicht auf den ersten Blick nicht für die Rolle geeignet scheinen, ihre Eignung vorurteilsfrei unter Beweis zu stellen. Voraussetzung hierfür ist die Offenheit, dass jede Arbeit auf unterschiedliche Art und Weise getan werden kann und das schlussendliche Ergebnis zählt. Diese Denkhaltung ebnet nicht nur den Weg für mehr Vielfalt in der Belegschaft, sondern auch für mehr Kreativität in der Erledigung von Aufgaben.[299]

Das Recruiting-Team

Das ideale Recruiting-Team für einen Bewerbungsprozess, der Chancengleichheit fördert, ist so divers wie die zu rekrutierende Zielgruppe. Dies bedeutet eine starke Heterogenität in Bezug auf Geschlecht, Alter, Kulturen, Behinderungen und Hintergründe, welche damit verschiedene Perspektiven einbringen[300] und Denk- und Beurteilungsfehler wie Projektion oder Stereotype eher vermeiden. Besonders die Beurteilung von Bewerbern mit Behinderung durch eine Person mit Behinderung kann hilfreich dabei sein, die Umsetzbarkeit der Einstellung für das Unternehmen realistisch und vorurteilsfrei zu beurteilen.

[298] Vgl. Stuber (2009), S. 191
[299] Vgl. Bambach/Kuhn-Fleuchaus (2013), S. 79
[300] Vgl. Stuber (2009), S. 185 ff.

Das Mindset

Für eine vorurteilsfreie Beurteilung von Bewerbern mit Behinderung benötigt es neben einem klar definierten Anforderungs- und Kompetenzmodell sowie einem diversen Recruitingteam vor allem die richtige innere Haltung. Dies ist durch Training, Auseinandersetzen mit den eigenen Denkmustern und Wahrnehmungsfiltern[301] und das Gewinnen von Erfahrungen zu erreichen. Dabei müssen die Ängste der Personalverantwortlichen adressiert werden. Mit Schulungen zum Thema Schwerbehindertenrecht können Ängste und Halbwissen u.a. im Bereich Kündigungsschutz und Kostenlage ausgeräumt werden. Die Personaler müssen zu Experten in Sachen Behinderung werden. Idealerweise wird dieser Expertenstatus besonders durch die persönliche Auseinandersetzung mit Menschen mit Behinderung gewonnen und kann so auch die Angst abbauen, in den Vorstellungsgesprächen Fragen zur Behinderung zu stellen oder dem Bewerber grundsätzlich eher ablehnend gegenüberzustehen. Um das Wissen zu festigen und bestehende Vorurteile und Stereotype auszuräumen, sollten diese Schulungen regelmäßig wiederholt werden, bis sich neue Denkweisen verinnerlicht haben.

6. Fazit

Gibt es für Bewerber mit Behinderung Hürden in den typischen Bewerbungsprozessen der Unternehmen? Wenn ja, wo und in welcher Form tauchen sie auf? Wie müssten Bewerbungsprozesse aussehen, damit sie barrierefrei ablaufen können? Welche Anpassungen braucht es für einen integrativen oder inklusiven Bewerbungsprozess, der Menschen mit verschiedensten Behinderungen zu mehr Chancengleichheit verhilft? Mit diesen Fragen startete die vorliegende Arbeit und diese sollten auf Basis theoretischer Betrachtungen des Arbeitsmarktes und den aktuellen Bemühungen von Unternehmen sowie einer empirischen Erhebung mit Experteninterviews beantwortet werden.

Dabei wurde in der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Forschungsthemafestgestellt, dass manche Hürden von einzelnen Arbeitgebern bereits erkannt wurden, und es hier schon erste Bestrebungen gibt, diese abzubauen. Diese wurden in der Form von Aktionsplänen niedergeschrieben. Da sich diese häufig auf einer eher übergeordneten Ebene als dem Bewerbungsprozess bewegen und in die Zukunft gerichtet sind, sind bisher noch keine Erkenntnisse über eine erfolgreiche Umsetzung und die weiteren Ergebnisse daraus bekannt. Manche Arbeitgeber haben sich zudem auf Bewerber mit einer bestimmten Behinderung als Zielgruppe spezialisiert und ihren

[301] Vgl. Hackmann (2017), S. 59

Prozess daran ausgerichtet. SAP ist mit seinem „Autism At Work“-Programm ein Beispiel dafür.

Auch in der Forschungsliteratur konnte nur wenig Inhalt zu den Fragen gefunden werden, welche Hürden im Bewerbungsprozess für Menschen mit Behinderung bestehen, wie diese aussehen und mit welchen Mitteln Arbeitgeber sie vermeiden können. Dies ist zum einen in der limitierten Literatur zu begründen, die sich insgesamt mit dem Thema Inklusion in der Arbeitswelt und spezieller mit dem Eintritt in einen Betrieb befasst. Aufgrund der aktuellen weltweiten Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Regelungen war es für die Autorin zudem oftmals nicht möglich, diese Literatur zu beschaffen. Aus diesem Grund beruhen die Forschungsergebnisse zu einem großen Teil auf den Aussagen der Interviewpartner, welche durch telefonische Interviews erhoben werden konnten.

In diesen zeigte sich, dass Hürden im Bewerbungsprozess von allen Interviewpartnern und insgesamt in jeder Stufe des Bewerbungsprozesses erlebt wurden. Begonnen mit Schwierigkeiten bei der Stellensuche, welche durch Webseiten und Dokumente hervorgerufen wurden, die für blinde Menschen trotz Hilfstechnologie nicht richtig lesbar sind und Stellenanzeigen, die es den Bewerbern schwer machen, die Anforderungen der Stelle vollumfänglich zu verstehen und sie mit dem eigenen Leistungsprofil abzugleichen. Dazu kamen Barrieren bei der Einreichung der Bewerbungsunterlagen, die auf umfangreichen Online-Formularen oder geforderten Papierbewerbungen beruhen, welche ebenfalls für die sehbehinderte und blinde Bewerber ein großes Hindernis darstellen. Im Prozess der Bewerbungsgespräche waren nahezu alle Interviewpartner auf die eine oder andere Art von Hindernissen betroffen. Die Barrieren reichten vom Erreichen des Ortes, über die selbständige Bewegung im Gebäude, der Auseinandersetzung mit den Unannehmlichkeiten des Raumes bis zum Inhalt des Gesprächs. An dieser Stelle zeigte sich die größte Hürde, der sich Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess ausgesetzt sehen – die Einstellung ihres Gegenübers. Über das Kämpfen gegen Vorurteile und Angst, die grundsätzliche Begegnung mit einer ablehnenden Haltung und das Fehlen von Toleranz und einem offenen Blick auf die beruflichen Kompetenzen des Bewerbers berichteten ausnahmslos alle Interviewpartner. Zwar hat der Großteil von ihnen eine Anstellung gefunden, in welcher sie als Mitarbeiter mit einer Behinderung akzeptiert werden, doch haben sie es in Bewerbungsprozessen anderer Arbeitgeber alle schon einmal erlebt. Das Assessment ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen barg ebenfalls Hürden für einige Interviewpartner. Schwer leserliche Aufgabenstellungen und Aufgaben mit zeitlicher Begrenzung sind Hürden, welche Arbeitgeber schnell ausräumen können. Das größere Problem, dass viele der Interviewpartner keine Chance bekamen, ihre

Fähigkeiten und Kompetenzen, ob im Gespräch oder einem nächsten Prozessschritt unter Beweis zu stellen, verweist wieder auf die Einstellungsproblematik zurück. Arbeitgeber und Personalentscheider können sich oftmals nicht vorstellen, wie ein Mensch mit Behinderung die Anforderungen der Stelle erfüllen kann. Ein Festhalten an Stereotypen und Vorurteilen, selbst wenn die Bewerber diese versuchen durch praktische Vorführungen zu entkräften, zeigt sich als die Barriere, welche am schwersten zu überwinden sein wird. Die in Kapitel 5 vorgestellten Lösungsansätze für die verschiedenen Hürden, die einen Bewerbungsprozess barrierefrei machen würden, können damit auch nur bis zu einem gewissen Punkt eine Chancengleichheit für Bewerber mit Behinderung erwirken. Die größte Veränderung wird in den Köpfen geschehen müssen. Die Erfolgsformel für Inklusion im Bewerbungsprozess lautet daher: Engagierter, offener Arbeitgeber, digitale wie analoge Barrierefreiheit im Prozess, ein unnachgiebiger, pushender Bewerber mit Lust und Kraft, sich am ersten Arbeitsmarkt zu behaupten und ein Arbeitsklima, welches Vielfalt bestärkt anstatt behindert. Kommt dies alles zusammen, ist Inklusion bereits an der Türschwelle ins Unternehmen möglich.

Aufgrund der bisher eingeschränkten Forschung in diesem Gebiet bietet diese Forschungsarbeit einen umso größeren Mehrwert, sowohl für die Wissenschaft, wie auch für die alltägliche Berufspraxis. In Kapitel 4 wurden bereits die Limitationen dieser Erhebung dargestellt sowie angrenzende Forschungsbereiche mit unbeantworteten Forschungsfragen aufgezeigt. Bei einer weiteren Beschäftigung mit dieser Thematik und den Untersuchungsmöglichkeiten kann diese Arbeit als Grundgerüst dienen und den Bestand der bisherigen Erkenntnisse zur Verbindung von Arbeitswelt und Inklusion erweitern. Die hierin gewonnenen Erkenntnisse sind damit eine mögliche Ausgangsbasis für weitere Untersuchungen in den Wissenschaftsbereichen der Sozialen Arbeit, Diversity Studies sowie der BWL.
Möglichkeiten, die Untersuchungsergebnisse in die Praxis zu transferieren, zeigen die verschiedenen Handlungsempfehlungen für einen inklusiven Bewerbungsprozess in Kapitel 5 auf. Diese können als ein ausführlicher Leitfaden zur umfassenden Umgestaltung des Bewerbungsvorgangs in den Unternehmen dienen. Durch die Vielfalt der Behinderungsarten, der damit verbundenen Einschränkungen und daraus resultierenden Hürden bieten sie aber auch die Option, nur einzelne Handlungsempfehlungen auszuwählen. Diese können für die im Unternehmen identifizierte Zielgruppe an Bewerbern einer Behinderungsart genutzt werden, um einen darauf spezialisierten, barrierefreien Auswahlprozess zu designen. Ähnlich wie es SAP mit dem „Autism at Work“-Programm gemacht hat, kann so ein Bewerbungsprozess gestaltet werden,

der z.B. besonders Bewerbern mit einer Hörbehinderung entgegenkommt. Grundsätzlich sollte für eine allgemeine Chancengleichheit ein umfassender, für alle Menschen barrierefrei zu durchlaufender Bewerbungsprozess das Ziel sein. Viele der aufgelisteten Möglichkeiten zur Verbesserung kommen nicht nur Menschen mit Behinderung entgegen, sondern zahlen auch auf die Punkte ein, die in allgemeinen Candidate Experience Studien von Bewerbern immer wieder bemängelt werden. Damit würden sich Unternehmen nicht nur als ein inklusiver und fortschrittlicher Arbeitgeber positionieren, sondern auch ihre Employer Brand in Bezug auf ihre Auswahlprozesse positiv konnotieren. Dabei ist der Autorin auch klar, dass dieser Wandel derzeit nicht von allen Unternehmen angestrebt wird und auch nicht für alle Unternehmen so umsetzbar ist. Ein inklusiver Bewerbungsprozess bedeutet für den Arbeitgeber an manchen Stellen einen höheren Aufwand und an vielen Stellen eine Veränderung der unternehmerischen Denke, der Unternehmenskultur und der Einstellung zu Arbeit und Mitarbeitern. Noch ist von Unternehmensseite keine große Nachfrage nach verschiedensten Mitarbeitern, auch mit Behinderung vorhanden und auch die Notwendigkeit wird noch nicht gesehen. Mit dem stetig drohenden Fachkräftemangel und einer Bewerbergruppe, die stärker auf Unternehmenskultur und -werte schaut, wird sich dies jedoch wandeln müssen. Denn sowohl im Bewerbungsprozess, wie auch allgemein im Umgang mit Menschen mit Behinderung, gilt: „Angst hat hier nichts zu suchen und Vorurteile auch nicht.“[302]

[302] Anhang I, Zeile 411-412

Quellenverzeichnis

Ammon, C./Croonenbroeck, A. (2017): Diagnose Asperger-Syndrom, in: autismus verstehen. Das Magazin von und mit Menschen im Autismus-Spektrum, Ausgabe 01/2017, S. 16–20.

Ammon, C./Croonenbroeck, A. (2018): Gelebte Inklusion, in: autismus verstehen. Das Magazin von und mit Menschen im Autismus-Spektrum, Ausgabe 01/2018, S. 16–20.

Athanas, C./Wald, P. M. (2014): Candidate Experience Studie. Zusammenfassung der Ergebnisse der Studie zum Bewerbungserleben von Kandidaten in Deutschland und Ableitung von Schlussfolgerungen für Recruitingstrategien sowie Employer Branding. https://www.metahr.de/studien/Candidate_Experience_Studie_2014.pdf, Zugriff am 07.07.2020.

autismus Deutschland e.V. (2011): Inklusion von Menschen mit Autismus, Karlsruhe.

Autismus verstehen e.V. (2017): Autismus in der Arbeitswelt, in: autismus verstehen. Das Magazin von und mit Menschen im Autismus-Spektrum, Ausgabe 01/2017, S. 12–13.

Bambach, M./Kuhn-Fleuchaus, C. (2013): Diversity Management. unsichtbare Potenziale fördern, 6. Auflage, Stuttgart.

Bartscher, T./Maier, G. W./Nissen, R./Wichert, J. (2019): 250 Keywords Personalmanagement. Grundwissen für Manager, Wiesbaden.

Bendl, R./Eberherr, H./Mensi-Klarbach, H. (2012): Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen, in: Bendl. R/Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien, S.79-136.

Bertelsmann SE & Co. KGaA (o.D.): Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2019–2024. https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/Aktionsplaene/ap_Bertelsmann.pdf?__blob=publicationFile&v=2, Zugriff am 02.07.2020.

Bibliographisches Institut GmbH (o.D.): Chancengleichheit, die. https://www.duden.de/rechtschreibung/Chancengleichheit, Zugriff am 05.07.2020.

Blaschke, D./Plath, H.-E. (1997): Zu einigen Problemen der Forschung über Behinderte. Eine Einführung, 30. Jahrgang, Stuttgart.

Blinden- und Sehbehindertenverein Südbaden e.V. (o.D.): Definition von Blindheit, Sehbehinderung und hochgradiger Sehbehinderung. https://www.bsvsb.org/index.php/definition-sehbehindert.html, Zugriff am 05.07.2020.

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG (2012): Aktionsplan 2012–2020. Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/Aktionsplaene/aktionsplan_boehringer_ingelheim.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Zugriff am 02.07.2020.

Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (2014): Interviews mit Experten, Wiesbaden

Böhm, S. A./Baumgärtner, M. K./Dwertmann, D. J. G. (2015): Das Management von Behinderungs-Diversität, Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren, in: Hanappi-Egger, E/Bendl, R. (Hrsg.): Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum, Wiesbaden, S.271-288.

Brandt, C./Brandt, I. (2013): Leben mit chronischer spinaler Muskelatrophie, in: medizinische genetik, Ausgabe 3/2013, S. 330–336.

Brüsemeister, T. (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick, 2., überarbeitete Auflage, Wiesbaden.

Büro Chancen und Nutzen, (o.J.): Das Büro Chance und Nutzen. Eine Sozialpartnerinitiative, zitiert nach: Bendl, R./Eberherr, H./Mensi-Klarbach, H. (2012): Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen, in: Bendl, R./Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien, S.79-136.

Bundesagentur für Arbeit (2019): Situation schwerbehinderter Menschen. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf, Zugriff am 01.07.2020.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Jahreszahlen. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/iiia6/bsbm-bsbm/bsbm-d-0-201812-xlsx.xlsx, Zugriff am: 08.07.2020.

Bundeszentrale für politische Bildung (2016a): erster Arbeitsmarkt, zitiert nach: Bibliographisches Institut (Hrsg.): Duden Wirtschaft von A bis Z. Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag, 6. Aufl., Mannheim. https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/19238/erster-arbeitsmarkt, Zugriff am 30.06.2020

Bundeszentrale für politische Bildung (2016b): zweiter Arbeitsmarkt, zitiert nach: Bibliographisches Institut (Hrsg.): Duden Wirtschaft von A bis Z. Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag, 6. Aufl., Mannheim. https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/21231/zweiter-arbeitsmarkt, Zugriff am 30.06.2020

Bußmann, C. (o.D.): Infantile Cerebralparese. Medizinische Experten. https://www.leading-medicine-guide.de/erkrankungen/nerven/infantile-zerebralparese, Zugriff am 24.05.2020.

Chowdhury, U. (2009): Tics und Tourette-Syndrom. Ein Handbuch für Fachleute und Eltern, Tübingen.

Christoffel-Blindenmission Deutschland e.V. (o.D.): Blindheit und Sehbehinderung in Deutschland. https://www.woche-des-sehens.de/infothek/zahlen-und-fakten/blindheit-und-sehbehinderung-in-deutschland, Zugriff am: 24.05.2020.

Commerzbank AG (2018): Gemeinsam verschieden. Aktionsplan der Commerzbank. https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/Aktionsplaene/aktionsplan_Commerzbank.pdf?__blob=publicationFile&v=4, Zugriff am: 01.07.2020.

Croonenbroeck, A. (2019): Zu viele Informationen, in: autismus verstehen. Das Magazin von und mit Menschen im Autismus-Spektrum, Ausgabe 01/2019, S. 24–26.

Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (2001): Gehörlos - nur eine Ohrensache?. Aspekte der Gehörlosigkeit, 2., überarbeitete Auflage, Hamburg.

Deutsche Gesellschaft für Muskelkranke e.V. (o.D.): Spinale Muskelatrophie. https://www.dgm.org/system/files/authenticated/2018/12/06/spinalemuskelatrophie-112018.pdf, Zugriff am: 24.05.2020.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit ICF, zitiert nach: Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) (o.D.): ICF. https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassifikationen/icf/, Zugriff am: 07.07.2020.

Doose, S. (2012): Unterstützte Beschäftigung. Berufliche Integration auf lange Sicht ; Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, 3., aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage, Marburg.

European Opinion Research Group (EORG) (2001): Europäer und das Thema Behinderung. Eurobarometer 54.2. https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_149_de.pdf, Zugriff am: 12.07.2020.

Fünfgeld, L./Zwingenberger, V./Harke, G. (2020): Manuelle Medizin in der begleitenden Behandlung von Kindern mit infantiler Zerebralparese, in: Manuelle Medizin, Ausgabe 3/2020, S. 112–116.

Fuß, S./Karbach, U. (2014): Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung, Opladen.

Gehrmann, M. (2009): Zur Beschäftigungs(in)stabilität behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach § 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), Band 1, Blaue Reihe - Schriftenreihe für Wissenschaft und Praxis, Berlin.

Giermanowska, E./Racław, M./Szawarska, D. (2020): Employing People with Disabilities. Good Organisational Practices and Socio-cultural Conditions, Cham.

Gläser, J./Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4. Auflage, Wiesbaden.

Gutmann, J. (2017): Personalmanagement, 2. Auflage, Freiburg.

van Haasteren, P. M./Tomaszewski, F. (2019): Im Kopf barrierefrei. Ein Interview mit Dr. rer. pol. Heinz Willi Bach, in: REHADAT Wissen. Ich sehe das einfach anders, Ausgabe 07, S.15-16. https://www.integrationsaemter.de/REHADAT-Sehbehinderung/877c/index.html#, Zugriff am: 29.06.2020.

van Haasteren, P. M./Tomaszewski, F. (2019): Sehbehindert, aber nicht berufsblind. Auswirkungen auf das Arbeitsleben, in: Rehadat Wissen. Ich sehe das einfach anders, Ausgabe 07, S.17–28. https://www.integrationsaemter.de/REHADAT-Sehbehinderung/877c/index.html#, Zugriff am: 29.06.2020.

Hackmann, B. (2017): Bunt gewinnt!. Die Vielfalt der Mitarbeiter nutzen, München.

Heise, J. (2017): Eine andere Art der Wahrnehmung, in: autismus verstehen. Das Magazin von und mit Menschen im Autismus-Spektrum, Band 01/2017, S. 28–29.

Helfferich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 4. Auflage, Wiesbaden.

Hinz, A. (2015): Inklusion - Mehr als nur ein Wort?!. Integrationsbegriff – selbstverständlich und unklar, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Inklusion - Wege in die Teilhabegesellschaft, Frankfurt am Main, S.286-291.

Hofmann, R. (2012): Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen, in: Bendl, R./ Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien, S.23-60.

Huf, S. (2020): Personalmanagement, Wiesbaden.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (o.D.): Personalkompass Inklusion. Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/personalkompass-inklusion.pdf, Zugriff am: 15.05.2020.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017a): Lexikon zur beruflichen Teilhabe. Behinderungsarten. https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Behinderungsarten/, Zugriff am: 30.06.2020.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017b): Lexikon zur beruflichen Teilhabe. Chancengleichheit. https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Chancengleichheit/, Zugriff am: 29.06.2020.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017c): Lexikon zur beruflichen Teilhabe. Behinderungsarten. https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Behinderungsarten/, Zugriff am: 21.05.2020.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018a): Lexikon zur beruflichen Teilhabe. Zweiter Arbeitsmarkt. https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Zweiter-Arbeitsmarkt/, Zugriff am: 30.6.2020

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018b): Das Bewerbungsverfahren. https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/bewerbungsverfahren/index.html, Zugriff am: 02.07.2020.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018c): Lexikon zur beruflichen Teilhabe. Betriebsintegrierter Arbeitsplatz (BiAP). https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Betriebsintegrierter-Arbeitsplatz-BiAP/, Zugriff am: 21.5.2020.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2020a): Lexikon zur beruflichen Teilhabe. Inklusion. https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Inklusion/, Zugriff am: 30.6.2020.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2020b): Lexikon zur beruflichen Teilhabe. Barrierefreiheit. https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Barrierefreiheit/, Zugriff am: 30.6.2020.

Kamp-Becker, I./Bölte, S. (2011): Autismus, München.

Kampf, L./Schauffler, I./Böttges, N. (2017): Hörschädigung. Was kann ich dagegen tun?. https://www.schwerhoerigen-netz.de/fileadmin/user_upload/dsb/Dokumente/Information/Service/Ratgeber/Ratgeber1_Hoerschaedigung-Was_kann_ich_dagegen_tun.pdf, Zugriff am: 22.05.2020.

Karch, D./Boltshauser, E./Göhlich-Ratmann, G./Gross-Selbeck, G./Pietz, J./Schlack, H-G. (2004): Physiotherapie aus neurophysiologischer Grundlage nach Bobath und Vojta bei Kindern mit zerebralen Bewegungsstörungen (unter besonderer Berücksichtigung von infantilen Zerebralparesen). https://www.dgspj.de/wp-content/uploads/service-stellungnahmen-vojtabobath-2004.pdf, Zugriff am: 24.05.2020.

von Kardorff, E./Ohlbrecht, H./Schmidt, S. (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile, Zugriff am: 01.07.2020.

Katholische Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V. (o.D.): Cerebrale Bewegungsstörungen. https://www.kinderzentrum-regensburg.de/cerebrale-bewegungsstorung, Zugriff am 24.05.2020.

Kenk, G. (2019): Die besten Jobbörsen 2019. Stepstone dominiert, Staufenbiel Institut und jobvector glänzen, Kimeta bleibt beste Jobsuchmaschine. https://jobboersenkompass.de/archive/786, Zugriff am: 14.07.2020.

Kinne, P. (2016): Diversity 4.0. Zukunftsfähig durch intelligent genutzte Vielfalt, Wiesbaden.

Konrad, K. (2010): Mündliche und schriftliche Befragung. Ein Lehrbuch, 6. Auflage, Landau.

Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 3., überarbeitete Auflage, Weinheim.

Mayer, H. O. (2013): Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung, 6., überarbeitete Auflage, München.

Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12., überarbeitete Auflage, Weinheim.

Misoch, S. (2015): Qualitative Interviews, Berlin.

Mürner, C./Sierck, U. (2012): Behinderung. Chronik eines Jahrhunderts, Weinheim.

myAbility Social Enterprise GmbH (o.D.): Studie zur Offenheit im Bewerbungsprozess. https://karriere.myability.jobs/karrieretipps/studie-zur-offenheit-im-bewerbungsprozess, Zugriff am: 2.7.2020.

Olfert, K. (2019): Personalwirtschaft, 11., aktualisierte Auflage, Herne.

randstad (2019): Employer Brand Research 2019. Landesbericht Deutschland. http://image.email.randstad.de/lib/fe3b15707564067e761c73/m/1/17a59a63-e383-461a-a90a-eac4daf77f1b.pdf, Zugriff am: 15.08.2020.

Roberson, L./Gutierrez, N. C. (1992): Beyond Good Faith. Commitment to Recruiting Management Diversity at Pacific Bell, in: Jackson, S. (Hrsg.): Diversity in the workplace. Human Resources Initiatives, New York, S.65-88.

Rohrlack, K. (2012): Personalbeschaffung – kompakt!, München.

Rollett, B. A. (2018): Die Diagnose der Autismus-Spektrum-Störung, in: Rollett, B. A./Kastner-Koller, U.: Praxisbuch Autismus. Für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern, 5. Auflage, München, S.13–20.

Ruh, D. (2016): Tapping into Hidden Human Capital. How Leading Global Companies Improve their Bottom Line by Employing Persons with Disabilities, Atlanta.

Ruhe, C. (2018): refeRatgeber 3. Büroräume für hörgeschädigte Menschen. Hinweise zur Ausstattung. https://www.schwerhoerigen-netz.de/fileadmin/user_upload/dsb/Dokumente/Information/Service/Ratgeber/refeRATgeber3_Bueroraeume.pdf, Zugriff am: 24.05.2020.

SAP SE (2019a): Recruiting Tips for HR. 2019, https://www.sap.com/documents/2019/11/6266123a-727d-0010-87a3-c30de2ffd8ff.html, Zugriff am: 01.07.2020.

SAP SE (2019b): Sourcing and Screening Candidates. https://www.sap.com/ideaplace/p/autisminclusionpledgeresources/resources.html?pdf-asset=1a9a0b41-727d-0010-87a3-c30de2ffd8ff&page=1, Zugriff am: 01.07.2020.

Schauffler, I.; Böttges, N. (2017): Tipps für schwerhörige und gut hörende Menschen im Umgang miteinander. https://www.schwerhoerigen-netz.de/fileadmin/user_upload/dsb/Dokumente/Information/Service/Ratgeber/Ratgeber2_Tipps_fuer_den_Umgang_miteinander.pdf, Zugriff am: 24.05.2020.

Siller, P. (2015): Was heißt Inklusion?. Zur Orientierungskraft eines aufstrebenden Begriffs, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Inklusion - Wege in die Teilhabegesellschaft, Frankfurt am Main, S.25-36.

Sozialhelden e.V. (o.D.): Begriffe über Behinderung von A bis Z. https://leidmedien.de/begriffe/, Zugriff am: 30.06.2020.

Statistisches Bundesamt (2020): 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 230 vom 24. Juni 2020. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_230_227.html, Zugriff am: 01.07.2020.

Stegmann Personaldienstleistung (o.D.): SB-Inklusion. Geplante Aktionen 2016 bis 2019. https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/Aktionsplaene/aktionsplan_stegmann_pdl.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Zugriff am: 02.07.2020.

Stiftung MyHandicap gGmbH (o.D.): Spastische Lähmung. https://www.myhandicap.de/gesundheit/koerperliche-behinderung/laehmung/spastische-laehmung/, Zugriff am: 24.05.2020.

Stuber, M. (2009): Diversity: das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren, Zusammenarbeit gestalten, 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Köln.

Thommen, J.-P./Achleitner, A.-K./Gilbert, D. U./Hachmeister, D./Jarchow, S./Kaiser, G. (2020): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Umfassende Einführung aus managementorientierter Sicht, Wiesbaden.

Tourette Gesellschaft Deutschland e.V. (2014): Tourette-Syndrom. Fragen und Antworten. https://tourette-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2019/11/Fragen-Antworten-deutsch-komprimiert.pdf , Zugriff am: 22.05.2020.

Tourette-Gesellschaft Deutschland e.V. (2020): Tourette-Syndrom. https://tourette-gesellschaft.de/tourette-syndrom/, Zugriff am: 22.05.2020.

Ullah, M./Ullah, R. (2015): Erfolgsfaktor Candidate Experience. Der Perspektivwechsel im Recruiting, Stuttgart.

Ullah R./Witt M. (2018): Praxishandbuch Recruiting. Grundlagenwissen - Prozess-Know-how - Social Recruiting, 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Stuttgart.

United Nations (o.D.): Fact sheet on Persons with Disabilities. https://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/pwdfs.pdf, Zugriff am: 15.07.2020.

Vieweg, B. (2018): Herausforderungen an den inklusiven Arbeitsmarkt, in: Bruhn, L./Homann, J./Judith, C./Teufel, A. (Hrsg.): Inklusiver Arbeitsmarkt. Zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren, Baden-Baden, S.87-97.

World Health Organization (WHO) (o.D.): Grades of hearing impairment. https://www.who.int/pbd/deafness/hearing_impairment_grades/en/, Zugriff am 24.05.2020.

Anhang A: Interviewleitfaden

Auswahl der Interviewpartner (Experten):

- Ausbildung bereits abgeschlossen (Berufsausbildung und/oder Studium)
- Bewerbungsphase für 1. Arbeitsverhältnis oder Anschlussarbeitsverhältnis liegt idealerweise max. 1 Jahr zurück
- Bewerbung auf eine Stelle im Büro (da vers. körperliche Tätigkeiten mit manchen Behinderungen nicht ausübbar sind, wahrscheinlich höhere Vergleichbarkeit der Bewerbungsprozesse bei Bürostellen)

Das Interview:

- Der Interviewleitfaden muss in seiner Sprache ggf. angepasst (in leichter Sprache geschrieben werden) für einen Interviewpartner mit geistiger Behinderung.
- Das Interview sollte idealerweise telefonisch oder persönlich erfolgen.
- Das Interview mit einem hörgeminderten Gesprächspartner kann schriftlich oder mithilfe anderer Kommunikationsmittel erfolgen. Gleiches gilt für andere Interviews auf Wunsch des Gesprächspartners.
- Die Interviews werden aufgezeichnet, nebenbei werden nur Kurznotizen für Nachfragen, spätere Fragen des Interviewpartners, oder wichtige Stichpunkte gemacht.

Vorbereitung:

- *Begrüßung und Dank für die Zeit.*
- *Kurzer Umriss des Themas:*
  Das Ziel des Interviews besteht darin herauszufinden, ob und wo ein typischer Bewerbungsprozess Hindernisse für Bewerber mit verschiedenen Behinderungen aufweist und damit die Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung minimiert. Die Ergebnisse der einzelnen Interviews werden dann zusammengefasst und Verbesserungsvorschläge für diese Hürden gesucht.
- *Kurze Beschreibung des Interviewablaufs und der ungefähren Dauer.*
- *Alle Interviews werden anonymisiert, keine Rückschlüsse auf Person möglich.*
- *Einverständnis zur Aufzeichnung des Interviews?*
  > Damit keine Information verloren geht, einfacher als währenddessen Notizen machen, einfach ignorieren.
- *Fragen des Interviewpartners gerne am Ende des Gesprächs.*

Fragenkatalog:

Warm-Up Fragen zum Hintergrund des Interviewpartners:

1. Wie alt sind Sie?
2. Welchen Beruf haben Sie erlernt?
3. Welche Ausbildung haben Sie dafür gehabt? (Studium, Berufsausbildung)
4. Was für eine Behinderung haben Sie?
5. Wie äußert sich diese im Berufsalltag?
6. Wann haben Sie sich zuletzt für einen Job beworben?

- *Gehen jetzt über in eher konkrete Fragen zum Bewerbungsprozess, Sie sich damals beworben haben.*
- *Geht dabei nicht um ein einzelnes Unternehmen, sondern Sie können Erlebnisse und Erfahrungen von verschiedenen Unternehmen erzählen, hatten ja wahrscheinlich etwas unterschiedliche Prozesse.*

Allgemein:

7. Auf welche Position haben Sie sich beworben?
8. Wie haben Sie sich auf die Bewerbungsphase vorbereitet?

Stellensuche:

9. Wo haben Sie die Stelle gefunden? (Jobportal, Unternehmenswebseite, Zeitung, Social Media)
10. Welche Hürden sind für Sie dabei aufgetaucht?

Bewerbungsunterlagen:

11. Wie mussten Sie Ihre Bewerbungsunterlagen einreichen? (One-Click-Bewerbung, E-Mail-Bewerbung, Bewerbungsfragebogen)
12. Welche Hürden sind für Sie dabei aufgetaucht?

Interview:

13. Haben Interviews stattgefunden? (telefonisch und/oder persönlich)
    Rückfrage: Wie war die Situation? (Ort, Anzahl Interviewpartner, gestellte Fragen, diskutierte Themen)
14. Welche Hürden sind für Sie dabei aufgetaucht?

Assessment:

15. Gab es einen Test Ihrer Fähigkeiten? (am Computer, als Assessment-Center, Probearbeitstag)

Rückfrage: Wie war die Situation? (Ort, unter Beobachtung, mit anderen Bewerbern, mit anderen Mitarbeitern)

16. Welche Hürden sind für Sie dabei aufgetaucht?

Weitere Infos:

17. Stellen Sie sich vor, Sie würden eine interessante Stellenanzeige bei einem fortschrittlichen, aufgeschlossenen Unternehmen finden und sich darauf bewerben. Der Bewerbungsprozess ist so gestaltet, dass er ohne Hürden für Sie ablaufen kann. Wie würde das aussehen?

Gesprächsabschluss:

- *Für die genommene Zeit und Auskunft bedanken.*
- Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, dass ich nicht angesprochen habe, dass Sie gerne noch hinzufügen möchten?
- Haben Sie Fragen an mich?

Anhang B: Transkriptionsregeln zur Verschriftlichung der geführten Interviews

Die Transkriptionsregeln wurden in Anlehnung an Kuckartz (2016), S.167f., Gläser/Laudel (2010), S.193f. sowie Fuß/Karbach (2014), S.58ff., S.107 und S.110f. definiert.

1. Die Transkription erfolgt wörtlich, nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern ins Hochdeutsche übersetzt.
2. Die Sprache wird für einen besseren Lesefluss leicht geglättet und dem Schriftdeutsch angenähert.
3. Die Interpunktion erfolgt in Anlehnung an die grammatikalische Zeichensetzung.
4. Pausen oder Lautäußerungen („ Aah“, „Mhm“, etc.) werden nicht mit transkribiert.
5. Verwendete Abkürzungen werden in der Transkription ausgeschrieben.
6. Schriftliche Interviews werden so wiedergegeben, wie sie stattgefunden haben. Es erfolgt keine Anpassung der Sprache. Für den besseren Lesefluss werden allerdings Satzzeichen hinzugefügt, wo sie im ursprünglichen Gespräch gefehlt haben. Auch die Rechtschreibung wird korrigiert.
7. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf die Identität der befragten Person erlauben und für das Verständnis von untergeordneter Bedeutung sind, werden anonymisiert. Hierzu erfolgt eine Beschreibung in Klammern, z.B. [Name des Unternehmens].
8. Der Beginn und das Ende des Interviews (Begrüßung und Verabschiedung) werden nicht mit transkribiert, da diese keine relevanten Aussagen enthalten.
9. Sollte es in den Interviews Phasen gegeben haben, in welchen die interviewte Person vom Thema abgeschweift ist und über private Dinge gesprochen hat (z.B. eigener Alltag, Situationen mit dem aktuellen Arbeitgeber), die für das Thema dieser Untersuchung keine Relevanz haben, so wurden diese nicht mit transkribiert. Hier sollte die Anonymität der interviewten Personen gewahrt werden. Die Auslassung wird durch „[…]“ gekennzeichnet.
10. Absätze der interviewenden Person werden durch ein „I:“, die der befragten Person durch ein Kürzel, z.B. „B2:“, gekennzeichnet.
11. Sprecherwechsel werden durch eine Leerzeile zwischen den Absätzen voneinander getrennt.

12. Ein beendetes Thema innerhalb eines Sprechbeitrags wird durch einen eigenen Absatz gekennzeichnet. Dies erhöht insbesondere bei längeren Beiträgen der interviewten Personen die Lesbarkeit.
13. Notwendige Anmerkungen, die für das Verständnis des Sprecherbeitrags notwendig sind, werden in Klammern und kursiv gestellt gekennzeichnet *(Anm. d. Autorin)*.

Anhang C: Interview 1

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B1): Mensch im Elektrorollstuhl

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Cerebralparese	23	männlich	Kaufmann für Büromanagement

Gesprächsdaten

Interviewführung	Persönlich, leitfadengestützt
Kommunikationssituation	Zuhause bei B1, es sind keine weiteren Personen anwesend

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	17.03.2020, 14:00 Uhr
Dauer	39:01 min
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, iPad zur Audioaufnahme

[…]

I: Wie alt bist du?

B1: Ich bin 23.

I: Welchen Beruf hast du erlernt?

B1: Kaufmann für Büromanagement.

I: Und das hast du als Berufsausbildung gemacht?

B1: Ja. In einem Berufsförderungswerk. Also mit theoretischem Teil dort in der Schule im Internat. Und die hatten auch so eine eigene Art Ausbildungsfirma wo wir dann die Praxis gelernt haben.

I: Ich hoffe es stört dich nicht, wenn ich jetzt so direkt frage. Kannst du mir sagen welche Behinderung Du hast?

B1: Ich habe eine Cebrebralparese.

I: Und inwieweit äußert sich das im Berufsalltag? Also inwieweit bist du dadurch vielleicht eingeschränkt, im Gegensatz zu Menschen, die diese Behinderung nicht haben?

B1: Ich habe Spastiken. Dadurch werden bestimmte Muskelgruppen von mir gelähmt. Manche Bewegungen funktionieren halt nicht so gut. Bei mir ist die rechte Seite mehr betroffen als die linke. Und dadurch, dass einige Sachen nicht so gut funktionieren bin ich auch in den meisten Bewegungen langsamer als andere, gesunde Menschen.

I: Und du hast schon eben als wir gesprochen haben *(Anm. der Autorin: Während des Small Talks bei der Begrüßung, bevor das eigentliche Interview begann)* gesagt, du hast dich jetzt beworben nach deiner Ausbildung. Auf was für Jobs hast du dich beworben? Was waren das für Positionen?

B1: Das waren verschiedene Sachbearbeiter in der Verwaltung, also meistens. Irgendwelche Sachbearbeiter-Stellen bei verschiedenen Unternehmen. Bei der [Behörde 1], hatte ich vorhin schon gesagt, dann [Unternehmen der IT-Branche]. Dann noch beim [Behörde 2] und ein paar weitere. Aber ich habe meinen Berufsort auf [Stadt] begrenzt, erstmal. Und danach bin ich nach [Kleinstadt] und Umgebung zurück gezogen.

I: Und hast du eine bestimmte Richtung für den Sachbearbeiter-Bereich, also irgendwie Buchhaltung oder Einkauf oder sowas, wo du gerne hin wolltest?

B1: Mein Berufswunsch war immer in die Buchhaltung zu gehen. Ich arbeite gerne mit Finanzen und Zahlen.

I: Hattest du den Bereich Entgeltabrechnung auch in deiner Ausbildung? Also Personal. Wäre das auch was gewesen für dich?

B1: Personal, also das ist so gewesen, dass wir in der Berufsschule schon viel Theorie dazu hatten. Aber in der Praxis war dieser Bereich nicht so besonders ausgeprägt. Man hat nicht so viel darüber in der Praxis anwenden können. Da ist so ein bisschen blöd. Aber für die anderen Bereiche, die waren ganz gut.

I: Wie hast du dich auf die Bewerbungsphase vorbereitet? Hast du irgendetwas Besonderes gemacht dafür?

B1: Es ist so gewesen, dass wir während der Ausbildung verschiedene, ich weiß nicht wie man die nennt, so Bewerbungstrainings hatten. Und da wurde uns so einen Tipp gegeben, wie wir die Bewerbungen schreiben sollen und wie wir uns im Bewerbungsgespräch verhalten. Allerdings fiel es mir doch ziemlich schwer, die Bewerbungen jetzt gerade auf diese Stelle auszurichten und nicht zu allgemein zu schreiben. Da hab ich mir dann auch noch Tipps von meiner Mutter und meinem Vater geholt und anderen Freunden und gefragt, wie sie das so machen.

I: Da hast du das Problem wie jeder andere auch. Letztendlich schreibt man wahrscheinlich doch immer so ziemlich dieselbe Bewerbung und ändert an den Namen vom Unternehmen und vom Ansprechpartner.

B1: Das finde ich eigentlich schade, dass man nicht so den Leitfaden hat, wie man seine Bewerbung individuell schreiben kann.

I: Wobei es natürlich auch schwierig ist zu sagen, du hast einen Leitfaden dafür, dass du etwas individuell machst. Weil ein Leitfaden wird dir schon wieder sagen, dass es alle gleich machen können. Aber ich glaub ich weiß was du meinst. Dass man zumindest ein bisschen eine Idee hat wo man sich nochmal einbringen kann.

B1: Ich habe im Internet eine gute Seite gefunden, nannte sich Bewerbungscoach. Da wurde mir dann in bestimmten Videos quasi gezeigt und gesagt, wie du deine Bewerbung gestalten kannst und was du genau machen kannst, um die Bewerbung individuell zu machen.

I: Wo hast du nach den Stellen gesucht? Also hast du irgendwie Jobportale oder Zeitungen genommen?

B1: Ich hab in Jobportalen gesucht. Um ein paar Beispiele zu nennen: Interamt. Dann die Jobbörse von der Arbeitsagentur. Das waren die meisten Seiten, auf denen ich geguckt habe. Und Land-Niedersachsen.de.

I: Interamt kenne ich jetzt nicht. Sind die und die Arbeitsagentur, sind das eher Jobbörsen wo du auch Jobs speziell für Menschen mit Behinderung findest? Oder allgemeine Webseiten für Jobs?

B1: Es sind ganz allgemeine Webseiten. Das Problem mit Jobs für Menschen mit Behinderung ist, das hat mir mein Sachbearbeiter bei der Agentur für Arbeit auch gesagt, es gibt wenig Unternehmen die jetzt deklarieren, also quasi angeben, dass sie Menschen mit Behinderung einstellen. Wenn man dann den Filter benutzt findet man nur sehr wenig Stellen oder gar keine. Dann muss man dann notfalls auch entweder auf die Internetpräsenz gucken oder anrufen und nachfragen.

I: Mit angeben meinst du das steht in der Stellenanzeige drin, „Menschen mit Behinderung werden gleichgestellt“?

B1: Ja es gab auch mal Stellenausschreibungen da stand dann drin, „Menschen mit Schwerbehinderung werden bevorzugt genommen“, oder sowas ähnliches. Also da gibt es schon Unterschiede.

I: Hast du dich auch bei Unternehmen beworben wo das nicht in den Stellenanzeigen drinstand oder wo du auf der Homepage nichts gefunden hast?

B1: Ja. Das habe ich dann auch gemacht. Also ich habe es genauso gemacht, dass ich meine Schwerbehinderung in das Anschreiben mit reingeschrieben habe, dass der Arbeitgeber dann Bescheid weiß. Und dann wurde ich eben eingeladen oder nicht.

I: Wenn du dich beworben hast, wie hast du die meisten Bewerbungen rausgeschickt? Hattest du Email Bewerbungen oder die wo du diese

ganzen vielen Felder ausfüllen musst, einzeln mit Namen, Geburtsdatum und sowas oder wie wollten die die Bewerbung meistens haben?

B1: Das meiste war online. Da war es so wie du es gerade beschrieben hast. Da musste man Name, Beruf und ja die ganzen Anhänge mit Lebenslauf, Anschreiben und Zeugnisse hochladen. Dann konnte man es abschicken. Manche waren auch per Mail. Dann hatte ich das Ganze als PDF-Dokument. Ich hatte mal ein oder zwei gehabt, da hab ich es sogar noch per Post geschickt. Aber das passiert heutzutage ganz selten.

I: War das bei irgendeiner Behörde?

B1: Das war bei der Stadt uns bei so kleinen Pflege-Unternehmen einmal gewesen. Also die waren dann so eine Art Altenhilfe. Ansonsten die anderen waren alle per Mail oder über ein Online-Portal.

I: Welche Hürden sind beim Schreiben und Versenden der Bewerbungen für dich aufgetreten? Also durch diene Behinderung.

B1: Du meinst beim Schreiben am PC? Keine. Ich kann ja mit dem Computer umgehen und die Programme bedienen und alles. Das ist ja nicht das Problem. Ich bin da halt so ein bisschen langsamer, beim Tippen und so. Wegen meiner Spastiken. Aber an sich kann ich schon Bewerbungen schreiben und Mails schreiben und verschicken.

I: Okay. Dann hast du ja wahrscheinlich ein paar Einladungen gekriegt zu Interviews, als Reaktion auf diene Bewerbungen. Wie haben die stattgefunden? Waren das mehr persönliche Interviews oder hattest du Telefoninterviews auch?

B1: Interviews? Hatte ich jetzt nicht. Oder verstehe ich das jetzt gerade falsch?

I: Vorstellungsgespräche.

B1: Dass sie das im Rahmen eines Interviews machen?

I: Ist einfach ein anderes Wort, das ich jetzt benutzt habe.

B1: Okay, Vorstellungsgespräche hatte ich schon. Aber die meisten waren dann vor Ort, also nicht telefonisch. Ich hatte bis auf einmal den Fall gehabt. Also nur einmal den Fall gehabt, dass ich zu einem Eignungstest eingeladen wurde. Da ist auch immer die Schwierigkeit, ich brauche bei bestimmten Sachen Hilfe, also pflegerisch. Ich kann jetzt zum Beispiel nicht alleine auf Toilette. Das ist dann auch die Schwierigkeit, wenn dieser Termin dann vier Stunden oder länger geht. Das alles zu organisieren. Bei den anderen war es dann Gott sei Dank so, dass es dann nur ein Vorstellungsgespräch war und nicht davor noch ein Eignungstest.

I: Und bei den Vorstellungsgesprächen, du hast ja gesagt, die haben meist persönlich stattgefunden. Gab's da für dich irgendwelche Probleme aufgrund deiner Behinderung, dass du daran nicht teilnehmen konntest, oder dass du im Gespräch irgendwie gehindert warst, durch die Räumlichkeiten vor Ort oder so?

B1: Also Probleme, hatte ich nur einmal den Fall gehabt, dass es welche gab. Da hatte ich mich bei einer Personalvermittlung beworben. Da kam ich an. Und dann habe ich festgestellt der Aufzug ist zu klein. Ich passe da mit dem Elektrorollstuhl nicht rein. Dann habe ich angerufen und wir haben das Gespräch dann spontan nach draußen verlegt das war im Juni oder Juli.

Und bis auf die eine Sache, dass ich durch die öffentlichen Verkehrsmittel verhindert war an der Station auszusteigen. Da war die direkte Station und eine davor und dahinter nicht barrierefrei. Da kam ich dann auch nicht zu dem Unternehmen zum Gespräch hin.

Sonst ist es für mich ganz gut gewesen. Es gab für mich, was heißt Schwierigkeiten, ich musste das ein bisschen anders gestalten. Als ich dann im Sommer mit der Ausbildung fertig gewesen bin musste ich wieder hin zurück nach [Kleinstadt]. Ich hatte aber in [Stadt] Stellen gesucht. Aber wenn du mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach [Stadt] fährst brauchst du zwei, zweieinhalb Stunden ungefähr. Das war dann auch immer schwierig. Deshalb habe ich mich dann von einem Taxi,

also dem Beförderungsdienst dahin bringen lassen. Aber das war dann auch schwierig zu klären, wer übernimmt da jetzt die Kosten und was machen wir. Ein bisschen aufwändig war das dann schon.

I: Haben dann die Firmen wo du dich beworben hast die Kosten übernommen, dann für den Beförderungsdienst, oder?

B1: Nein. Die haben das nicht gemacht. Ich war das dann am Klären mit dem Arbeitsamt beziehungsweise bin es immer noch. Ich habe immer noch keine klare Antwort, ob ich da jetzt auf den Kosten sitzen bleibe, weil ich habe sie erst mal persönlich vorgestreckt. Aber mal gucken was da kommt. Ich habe pro Fahrt nach [Stadt] und zurück 230 Euro bezahlt.

I: Und du hast auch gesagt, du hattest einmal so ein Einstellungstest. Haben die den dann auch als Vorstellungsgespräch gemacht oder wie lief das genau?

B1: Also beim Einstellungstest habe ich aufgrund der Problematik, die ich dir schon beschrieben habe, denen abgesagt. Also ich hatte persönlich noch einmal Kontakt gehabt, also telefonisch. Aber der Test musste unbedingt gemacht werden und ja. Dann hab ich aufgrund der Problematik gesagt, dass mir das nicht möglich ist. Aber es ist Gott sei Dank nur einmal vorgekommen.

I: Und wenn du dir jetzt quasi den idealen Bewerbungsprozess für dich selber denken könntest, bei einem Unternehmen wo es einfach ist, was dir keine Hürden in den Weg stellt, mit einem Fahrstuhl wo du nicht reinpasst oder sonst irgendwas. Wie würde das aussehen?

B1: Also, ich muss sagen, beim Bewerbungsprozess hat mir schon alleine die Tatsache nicht gefallen, dass mich Unternehmen einladen müssen aufgrund dieses Gesetzes, wenn ich fachlich geeignet bin. Auf einer Seite hat das den Vorteil, du wirst eingeladen. Auf der anderen Seite, wenn die Unternehmen schon wissen, wir brauchen einen Mitarbeiter, der wirklich schnell arbeitet, weiß wie es geht und schon Erfahrung hat. Das ist so ein bisschen blöd, dass man da eingeladen wird. Auch

wenn schon von vornherein klar ist, oder für mich wirkt es manchmal so als wäre es klar, dass ich nicht wirklich die Chancen habe in diesem Unternehmen unterzukommen.

I: Also du meinst, da sind Bewerber, die haben eine bessere Eignung als du oder mehr Berufserfahrung. Und eigentlich würde man dich nicht einladen, weil man sagt die sind wahrscheinlich besser geeignet.

B1: Ich fand es generell schwer, als Berufseinsteiger, weil viele gesagt haben, das würden sie sich wünschen, dass man in diesem Gebiet schon Erfahrung hat. Es ist ja nicht so dass ich keine Erfahrung habe, ich kenne die Theorie aber die Praxis fehlt mir halt dann noch. Und das ist dann auch mal ein bisschen die Schwierigkeit.
Um nochmal zu der Frage zurückzukommen. Ich würde mir wünschen, dass die Unternehmen sich mit dem Bewerber beschäftigen und sich schon von vornherein sicher sind, ob sie ihn irgendwo einsetzen können oder wo sie ihn einsetzen können. Auf der anderen Seite gibt es Unternehmen, die das auch können. Ich glaube bei vielen ist da immer noch die Angst. Ich würde nicht sagen, dass eine Behinderung immer gleich dargestellt wird, als wäre man geistig zurückgeblieben. Aber, dass man da schon Hemmungen hat, wie man damit umgeht und was da für Kosten auf einen zukommen. Aber grundsätzlich ist es so, dass alle Kosten, die das Unternehmen aufbringen müsste, um einen Schwerbehinderten einzustellen, von einem Kostenträger beisteuert werden.
Ich würde mir wünschen, wie ich schon gesagt habe, dass sich das Unternehmen sicher ist, dass es die Menschen mit der Behinderung einstellen kann und dass es grundsätzlich offener ist. Wie soll ich sagen, mit dem Umgang. Dass sie der Behinderung gegenüber offen sind und sich nicht schon ein Bild machen, obwohl sie die Person noch gar nicht kennen. Und dass sie offener sind sich auf den Menschen ein bisschen einzustellen. Dass sie sich mehr trauen, behinderte Menschen einzustellen. Dass sie das nur tun, wenn sie sich sicher sind, dass sie das leisten können. Also für mich muss beides gegeben sein, es macht ansonsten ja keinen Sinn. Es ist dann nur Aufwand für den Bewerber.

I: Gibt es denn aus deiner Sicht noch irgendwas, was ich dich jetzt nicht gefragt habe? Etwas, das du insgesamt noch gerne hinzufügen würdest zu diesem Thema?

B1: Der Bewerbungsprozess war generell schwierig fand ich. Und ich fand immer schade, dass ich nicht so die Anlaufstelle hatte, wo ich jemanden hab, der sich mit der Materie auskennt und der weiß, dass die und die Unternehmen Menschen mit Behinderung einstellen und dass man sich dadurch auch ein bisschen mehr Arbeit spart.
Es gibt sogenannte Inklusionsunternehmen. Ich habe das aber auch erst sehr spät herausgefunden. Die stellen mindestens 30 Prozent der Leute mit einer Schwerbehinderung ein, bei [Entsorgungs-unternehmen] sind sogar 40 Prozent, das finde ich schon gut. Aber wie gesagt, die Sachbearbeiter bei der Arbeitsagentur mit denen ich zuerst zu tun hatte, haben mir das nicht gesagt. Ich hatte dann später noch eine andere Sachbearbeiterin bei der Arbeitsagentur, die dann so ein bisschen zwischen mir und den Firmen steht, also mit Firmen Kontakt hatte und ein bisschen für mich Werbung machen kann. Dadurch bin ich halt da reingerutscht. Und ich finde es schade, dass es nicht bestimmte Anlaufstellen gibt, wo man Informationen kriegt, wo man sich dann bewerben kann oder wo man als schwerbehinderter Mensch im Rollstuhl die besten Chancen hat.

I: Und da haben sie bei dir auf der Berufsschule bzw. beim Berufsbildungsinstitut auch nichts dazu erzählt, welche Inklusions-unternehmen es gibt oder an welche speziellen Berater beim Arbeitsamt man sich wenden kann, die nochmal ein bisschen mehr helfen?

B1: Das Berufsbildungswerk hat ja auch Unternehmen gehabt, also Kooperationen zu Unternehmen, um Auszubildenden bestimmte Praktika anbieten zu können. Aber die meisten von diesen Unternehmen waren nicht für Menschen im Rollstuhl ausgelegt. Vom Berufsbildungswerk selbst kam da eher weniger Unterstützung.

I: Inwieweit hast du Unterstützung vom Arbeitsamt gekriegt, dass die dir nochmal Betriebe vorgeschlagen haben, die vielleicht Rollstuhl geeignet sind, wo du dich noch bewerben könntest?

B1: Das war dann die andere Sachbearbeiterin, die hat sich dann auch schon sehr bemüht um mich in irgendeinem Unternehmen unterbringen zu können und sie hat mir auch [Entsorgungs-unternehmen] vorgeschlagen. Dann habe ich mich auch beworben.

I: Du hast noch gar nicht erzählt was für eine Stelle du jetzt hast bei [Entsorgungsunternehmen].

B1: Arbeit in der Verwaltung, Disposition. […] Ist ein Anfang. Die Behindertenwerkstatt hätte ich wahrscheinlich auch bekommen können. Das bin ich ja. Aber es hatte dann am Ende doch auf den ersten Arbeitsmarkt geklappt und ich freue mich auf einen Job. Schwierig ist, wenn man Absagen bekommt, da wirklich dran zu bleiben und sich weiter zu bewerben. Da freue ich mich, dass ich dann bald wieder meinen festen Tagesablauf habe.

[…]

Anhang D: Interview 2

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B2): Frau mit Tourette

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Tourette-Syndrom	22	weiblich	Sozialpfleger (abgebrochen)

Gesprächsdaten

Interviewführung	Schriftlich, per Chat
Kommunikationssituation	Befragte hat derzeit keine Möglichkeit zu telefonieren, daher findet das Interview über den facebook Messenger statt. Beide Interviewpartner sind zuhause.

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Keine Aufnahme
Datum/Zeit	27.03.2020, 20:30 Uhr
Dauer	1:33:00 h
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Computer (Autorin), Smartphone (Befragte)

[…]

I: Wie alt bist du?

B2: 21, Sorry 22😆

I: Welchen Beruf hast du erlernt?

B2: Eigentlich Sozialpfleger, Ausbildung musste aber nach der Hälfte abgebrochen werden (krankheitsbedingt, Rheuma und Arthrose).

I: Hast du dafür eine duale Berufsausbildung gehabt (Berufsschule und Betrieb)?

B2: Quasi ja. Also vier Tage Schule, einen Tag Betrieb und alle paar Wochen mal Praktikum.

I: Ah okay. das Modell kannte ich bisher noch nicht. Spannend.
Was für eine Behinderung hast du?

B2: Tourette-Syndrom. Außerdem rheumatoide Arthritis und Arthrose.

I: Wie äußern sich diese Behinderungen bei dir im Berufsalltag?

B2: Ich arbeite mittlerweile als Bürohilfe.
Arthritis/Arthrose: Wenig Belastbarkeit, wenig Sitzen können, viele Pausen machen müssen, nur vier Stunden schaffen.
Tourette: Unkontrolliertes drücken der Tastatur, mal Blätter durch die Gegend werfen, Getränke weit weg stellen von wichtigen Blättern 😃
Pausen machen müssen wegen vermehrten Tics, Konzentrationsprobleme.

I: Wann hast du dich zuletzt für einen Job (beziehungsweise, wie du schon gesagt hast, Praktika) beworben?

B2: Puh.. Praktikum vor drei Jahren, für ne Schule vor zwei Jahren

I: Auf was für Praktika hast du dich beworben?

B2: Inklusionskindergarten, normaler Kindergarten, Krabbelstube, und eine Schulklasse für Kinder mit Behinderungen, überall als Betreuung

I: Wie hast du dich auf die Bewerbungen vorbereitet? Hast du dir Hilfe geholt? Und wenn ja, wo?

B2: Bewerbungsschreiben oder Gespräch?

I: Beides. 🙂

B2: Die Schreiben hab ich einfach geschrieben und von meiner Schwester kontrollieren lassen. 😀 Für die Gespräche hab ich daheim mit meiner Mutter oder meinem Ehemann geübt, weil ich bei Aufregung gern

vermehrt Tics hab und dann immer vieles vergesse. Und ich hab Entspannungsmethoden angewendet, um vorher ein bisschen runterzufahren, oft schon drei Tage vorher, schließlich möcht ich ja auch zu Wort kommen können.

I: Was für Tics hast du? Hast du auch schon unvorhersehbare Tics gehabt?

B2: Bei Tourette ist es wie eine Schallplatte, die sich immer wieder abspielt (aber in verschiedener Reihenfolge). Das was du auf Youtube siehst *(Anm. d. Autorin: Die Interviewpartnerin bezieht sich hierbei auf den bekannten Touretter Jan Zimmermann vom YouTube-Kanal „Gewitter im Kopf")* ist kein Tourette, sondern eine dissoziative Bewegungsstörung, was er selbst nicht weiß (kenn ihn durch Bekannte), und nur diese führt zu spontanen unterschiedlichen Tics als Reaktionen auf irgendwas. 😉 Richtiges Tourette sind immer wieder dieselben Tics, selten mal neuere dazu.

I: Danke für die Aufklärung!

B2: Im Allgemeinen hab ich motorische Tics wie Kopfrucken, Mimiken, Bauchzuckungen, Schulterzucken, Armewerfen, und den bösen Finger, da ich leider ein Vollbild habe und somit auch mit Koprolalie/-praxie bedient bin. 😀 Vokale Tics beschränken sich auf Echolalie, Koprolalie, schnaufen, undefinierbares Quieken, Wörter wie „Hey", „Miau", „Tatütata" und „Wubwub". 😀 Klingt erstmal witzig, ist aber auf Dauer ganz schön nervig
Also Koprolalie/-praxie, Echolalie/-praxie, Palilalie/-praxie.

I: Danke für die Ausführung. Das klingt tatsächlich schon ganz schön umfassend.
Als du dich auf die Praktikumsstellen beworben hast, wo hast du diese gefunden? Hast Du in Jobportalen, auf Unternehmenswebseite, Zeitungen, Social Media, o.ä. geguckt?

B2: Nö, ich hab ganz oldschool einfach mein Umfeld gefragt oder dort angerufen. 😉

I: Sind aufgrund deiner Behinderung dabei Hürden für dich aufgetaucht? Also beim Umherfragen selbst?

B2: Jein, nur beim Finden eines Arbeitgebers, der tolerant ist bei chronisch Kranken. Und bei Telefonaten durch die Tics. Und die Überwindung, trotzdem dort anzurufen und nachzufragen. Und überhaupt wieder eine Antwort zu bekommen nach einem Telefonat.

I: In welcher Form hast du dann dort deine Bewerbungsunterlagen eingereicht? (postalisch, Mail, Online-Formular)

B2: Per Post, aber meistens hab ich sie einfach zum Gespräch mitgenommen oder persönlich abgegeben.

I: Hattest du aufgrund deiner Behinderung Schwierigkeiten dabei, deine Bewerbung zu verfassen und einzureichen?

B2: Beim Verfassen brauch ich manchmal ein bisschen mehr Zeit, wenn motorische Tics stärker sind, wegen der Aufregung. Beim Einreichen eher weniger, die Bewerbung kommt in eine Tüte, damit sie nicht auf dem Weg irgendwo landet oder kaputt geht.

I: Hattest du in diesem Bewerbungsprozess auch Vorstellungsgespräche? Also persönlich, telefonisch oder online?

B2: Ja, eigentlich immer. Immer persönlich, nach einem kurzen Telefonat.

I: Gab es dabei Probleme oder Hürden für dich, aufgrund des Tourettes oder der Arthritis und Arthrose?

B2: Wenn die Hinfahrt länger gedauert hat (kein Führerschein, also Bus), dann hab ich natürlich Probleme beim Sitzen. Mit dem Tourette gibts eher Probleme, meistens kommen die typischen Vorurteile, oder man wird abgewimmelt, weil man halt "komisch" ist. Die Chance, genommen zu werden, ist dann doch eher recht gering. Meistens sei man ein schlechtes Vorbild für die Kinder oder Patienten, beziehungsweise schlechter Einfluss durch das Tourette.

I: Und wie war es im Gespräch selbst? Also abgesehen von den Vorurteilen und der Ablehnung der Entscheider?

B2: Naja, Stress, ob positiv oder negativ, kann Tics stark verstärken. Dann bei der Sache zu bleiben, oder gar zu Wort zu kommen, erfordert eine Menge Konzentration.

I: Wie gut konntest du dabei mit deinen Tics umgehen, bzw. wie war die Atmosphäre allgemein? Und wurde dort auch darauf geachtet, dass dich nichts extra triggert (die Getränke auf dem Tisch, oder für dich auch die Zettel)?

B2: Es ging. Bei vielen ist es so; wenn man sich stark konzentrieren muss, dann werden die Tics auch deutlich weniger, das ist dann meistens der Fall gewesen. Von einem Betrieb würde ich niemals bei einem Gespräch erwarten, dass sie darauf Rücksicht nehmen. Durch jahrelange Therapie ist es mir möglich meine Tics für ein paar Minuten umzuleiten oder gar kurz zu unterdrücken. Und wenn, dann setz ich mich ein bisschen weiter vom Tisch weg, stelle das Glas zur Seite, oder Ähnliches. Die wussten vorher ja in den seltensten Fällen von dem Tourette.

I: Das heißt, du hast es in deiner Bewerbung selbst nicht mit angegeben? Es ist wenn dann nur aufgefallen, als du bei den Betrieben vorbei-geschaut beziehungsweise sie angerufen hast?

B2: Jep. Ohnehin ist es ja keine Pflicht das anzugeben und erhöht wenigstens etwas die Chancen. Meistens erklär ich dann kurz, dass sie sich nicht wundern sollen über die Zuckungen, weil ich die Erkrankung hab.

I: Kann ich nachvollziehen. Gab es einen Betrieb, bei dem daraufhin das Gespräch abgebrochen wurde?

B2: Ja, in nem normalen Kindergarten und in einer Krabbelstube (schlechter Einfluss, et cetera). Einmal hieß es, die Kinder könnten Angst haben, vor den Zuckungen in meinem Gesicht. Sonst merkt man an Tics bei mir nicht, wenn ich konzentriert bin und alles umleite.

I: Hattest du auch einen praktischen Test, z.B. ein Probearbeiten?

B2: Nö hatte ich nicht.

I: Stell dir vor, du müsstest dich jetzt noch einmal bewerben. Dabei würdest du eine Stellenanzeige von einem fortschrittlichen, aufgeschlossenen Unternehmen finden, und der Bewerbungsprozess ist so gestaltet, dass er für dich ganz entspannt und ohne Hürden abläuft. Wie könnte das aussehen?

B2: Ganz normal, nur toleranter, mit mehr Interesse an mir selbst und meinen Kompetenzen, als an meiner Erkrankung.

I: Ganz lieben Dank für deine Geduld bei der Beantwortung all meiner Fragen. Ich bin jetzt tatsächlich auch am Ende damit. 🙂
Gibt es aus deiner Sicht noch etwas, dass du gerne anmerken möchtest, was ich nicht angesprochen habe, oder hast du vielleicht Fragen an mich?

B2: Mir ist es bei solchen Arbeiten nur immer wichtig, dass deutlich ist, dass kein Touretter bewusst Tics macht, sondern das unkontrolliert passiert und Koprolalie sehr wenige betrifft. Aber das ist in deiner Arbeit ja eher irrelevant. 😀 Wenn das jeder wüsste, wären die Chancen vielleicht etwas höher für Betroffene.

[…]

Anhang E: Interview 3

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B3): Frau mit einer Sehbehinderung

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Sehbehinderung	41	weiblich	Studium im Bereich Arbeitsmarkt Management

Gesprächsdaten

Interviewführung	telefonisch
Kommunikationssituation	Beide Interviewpartner sind zuhause und unterhalten sich über das Telefon

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	29.03.2020, 17:00 Uhr
Dauer	55:26
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Smartphone, Laptop zur Sprachaufzeichnung

[…]

I: Meine erste Frage wäre, wie alt bist du?

B3: Ich bin 41.

I: Und welchen Beruf hast du erlernt oder zuletzt erlernt?

B3: Zuletzt habe ich studiert, dual. Das nannte sich Arbeitsmarkt-Management, an der Hochschule der Agentur für Arbeit. Vorher hatte ich Kulturwissenschaften studiert.

I: Und die Ausbildung dafür, das war dann ein Studium in beiden Fällen?

B3: Also Kulturwissenschaften war tatsächlich ein ganz normales Uni-Studium. Und Arbeitsmarkt-Management ist ein duales Studium. Das funktioniert im Prinzip ähnlich wie eine duale Ausbildung.

I: Das heißt du hattest Zeiten die, du beim Arbeitgeber, also beim Arbeitsamt verbracht hast und Zeiten in der Uni?

B3: Richtig.

I: Was für eine Behinderung hast du genau?

B3: Ich habe eine Sehbehinderung.

I: Inwieweit bist du sehbehindert? Also zu wieviel Prozent?

B3: Ich glaube das sind fünf Prozent, die ich noch sehe und ein Grad der Behinderung von 80.

I: Wie äußert sich das bei dir im Berufsalltag?

B3: Das äußert sich insofern, als dass ich eine Vergrößerungssoftware benutze, wenn ich meine Akten bearbeite und natürlich dann auch, dass alles nicht immer ganz so fix geht, wie das bei anderen Leuten geht, denke ich mal. Ansonsten, bei mir persönlich äußert sich das wahrscheinlich gar nicht so stark. Ich könnte mir vorstellen, dass es Leute mit Sehbehinderung gibt, wo das noch ganz anders läuft.

I: Wann genau hast du dich jetzt zuletzt beworben?

B3: Also ich hatte mich zuletzt letztes Jahr beworben, auf eine andere Stelle, weil ich sehr weit weg wohne und Pendelzeiten hatte beim [aktuellen Arbeitgeber]. Ich wollte die Pendelzeit herunterfahren und da war zu dem Zeitpunkt bei der [Behörde, aktueller Arbeitgeber] nicht so sehr viel zu holen. Da hatte ich mich auf eine andere Stelle beworben, bei einem Landkreis. Das war ein ganz normales Bewerbungsverfahren. Und da bin ich aber dann aber nicht genommen worden. War im Nachhinein aber auch nicht so böse drum.

I: Und davor hattest du dich dann für dieses duale Studium beworben?

B3: Genau, da hatte ich mich dann in 2012 beworben und die hatten damals gesagt, wenn man das Angebot annimmt, was man nach dem Studium kriegt, ist man unbefristet drin. Und dann ging es halt nur noch um Versetzung. Und jetzt bin ich dann ja versetzt worden. Damit ist ja das passiert, was ich wollte, ich muss nicht mehr pendeln und damit hatte sich das ganze Bewerbungszeugs dann erst mal erledigt.

I: Auf welche Position hattest du dich zuletzt beworben? Also da beim Landkreis?

B3: Die Stelle, das war so eine Art Integrationskoordinator. Da ging es darum, dass alle Aktivitäten für Geflüchtete und andere Ausländer, also Sprachkurse und Ähnliches, irgendwie koordiniert werden sollte. Die war auch befristet. So gesehen wäre ich vielleicht vom Regen in die Traufe gekommen.

I: Und für das duale Studium damals, war das nur das duale Studium bei [Behörde], worauf du dich beworben hast, oder waren das unterschiedliche Stellen?

B3: Zu dem Zeitpunkt war ich noch im Hartz4-Bezug, als ich mich beworben hatte. Da war es im Prinzip so, dass ich das Gefühl hatte, mit meinem Studienabschluss als Kulturwissenschaftlerin wird es nix. Da hab ich mich bei mehreren Stellen beworben. Ich hatte mich beworben bei der [Behörde 1]. Dann habe ich mich beworben bei der [Behörde 2] und [Behörde 3] und beim [Behörde 4] und halt bei der [Behörde 5, aktueller Arbeitgeber]. Also 5 verschiedene Sachen, teilweise parallel.

I: Also das waren dann alles öffentliche Arbeitgeber.

B3: Ja, das waren alles waren alles öffentliche Arbeitgeber. Ich hatte mir schon verschiedene duale Studiengänge angeguckt, auf die ich mich bewerben wollte und ein paar schieden aus verschiedenen Gründen aus. Das hing nicht unbedingt mit der Behinderung zusammen, das

waren teilweise auch andere Gründe. Beispielsweise ist Soziale Arbeit sehr kirchlich geprägt, also die Arbeitgeberlandschaft in dem Bereich. Ich bin nicht getauft und hat keine Lust mich für die Arbeit taufen zu lassen und habe mich deshalb gar nicht erst beworben. Weil man da dann gegebenenfalls herausfällt, weil die das gerne in die Ausschreibung schreiben, dass die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche vorausgesetzt wird.

Warum ich dann doch meistens öffentliche Arbeitgeber genommen habe, weil die erstens relativ groß sind und eigentlich auch relativ regelmäßig solche Studiengänge ausschreiben. Und inzwischen ist es glaube ich auch etwas einfacher geworden an diese Stellen zu kommen. Zu dem Zeitpunkt, wo ich mich beworben habe, war es noch ein bisschen schwieriger.

I: Wie hast du dich damals auf die Bewerbungsphase vorbereitet?

B3: Ich hatte ja angefangen mit dem Bewerbungsverfahren in [Stadt] für die allgemeine innere Verwaltung und die haben als die in den Bewerbungsprozess gingen dann auch noch relativ ausführlich informiert. Auch per E-Mail und auch auf den Internetseiten. Da konnte man sich ganz gut vorbereiten. Da gab es unter anderem auch so drei, vier Beispiele wie so ein Test abläuft. Also Testaufgaben, damit man sich ungefähr vorstellen kann, wie das funktioniert. Das war ehrlich gesagt auch schon alles, auf das ich mich vorbereitet habe. Sich auf solche Tests vorzubereiten ist immer nicht so einfach und wenn, sag ich mal, das Allgemeinwissen halbwegs funktioniert, braucht man sich da nicht so viele Sachen nochmal drauf schieben. Die Bundeskanzler kriege ich noch so gerade zusammen. Solche Sachen werden gerne gefragt, so lustige Sachen. Und dann musst du manchmal einfach die Aufgabenstellung lesen und dann gucken, dass man es irgendwie hinkriegt. Wenn man solche Folgen vervollständigen soll, oder so etwas. Da kommt es darauf an, ob man es erfassen kann oder nicht. Es gibt natürlich Bücher für sowas, aber die hatte ich mir zu dem Zeitpunkt nicht gekauft.

I: Wo hast du die Stellen gefunden oder wo hast du danach gesucht?

B3: Das war so ungefähr das Einzige, wo mir meine damalige Arbeitsvermittlerin helfen konnte. Bei bund.de habe ich gesucht. Und teilweise hab ich mich dann informiert, wo diese Hochschulen sind und habe dann teilweise nochmal auf den Webseiten geguckt.

I: Dadurch, dass du jetzt alles öffentliche Arbeitgeber hattest, war das eine Überlegung von deiner Seite, weil es da einfacher ist mit einer Behinderung genommen zu werden, oder auch zum Vorstellungs-gespräch eingeladen zu werden? Oder war das tatsächlich die Richtung, wo du auch sagt das du hingehen möchtest? Also wolltest du an sich gern in den Öffentlichen Dienst?

B3: Das war schon eher Zweiteres, wobei Ersteres natürlich mit reinspielt. Es war schon eher so, dass ich diese Arbeit im öffentlichen Dienst durchaus auch machen wollte. Aber halt auch das Wissen im Hinterkopf behalten habe, dass sie eigentlich als öffentlicher Arbeitgeber auch verpflichtet sind einen einzuladen, wenn man nicht völlig ungeeignet ist.

I: Und bei der Stellensuche auf bund.de, sind da durch deine Behinderung Probleme für dich aufgetreten? Dass du das nicht so einfach bewältigen konntest, oder dass es Sachen gab, die nicht funktioniert haben?

B3: Also für mich persönlich jetzt nicht. Ich kann allerdings jetzt wirklich nicht sagen, wie das funktioniert mit Screen Reader oder so. Da müsstest du wahrscheinlich wirklich Leute fragen, die diese Dinger benutzen. Ich bin das nicht, deshalb kann ich das nicht beurteilen, wie barrierefrei sie tatsächlich sind. Ich fand die Filterfunktionen ausreichend, die dort waren, dass man sich schon raussuchen konnte, was man sucht. Ich kam damit ganz gut zurecht. Ich finde auch, dass das auf dem Handy ganz gut ging. Also die Suchmasken, die sind auch auf dem Handy ganz gut bedienbar, fand ich.

I: Und wie hast du deine Bewerbungsunterlagen dann einreichen müssen? War das ein Formular zum online ausfüllen, oder per E-Mail, oder

konntest du es sogar irgendwie aus deinem LinkedIn oder Xing-Profil importieren lassen?

B3: Damals war mit Xing und LinkedIn noch nicht so viel los. Das ist jetzt mehr geworden. Allerdings machen die öffentlichen Arbeitgeber das nach wie vor nicht wirklich. Also es kam darauf an. Es gab die innere Verwaltung, die hat das mit dem Online-Formular gemacht. Da muss ich echt aufpassen, dass ich nicht zu lange tippe, dann fliegt man nämlich raus. Die haben da anscheinend ein Zeitlimit drin. Die Rechtspfleger wollten damals sogar noch einen handgeschriebenen Lebenslauf, das war dann tatsächlich so richtig oldschool. Man kann das wohl inzwischen auch so machen, dass man den per Hand schreibt, einscannt und per E-Mail verschickt, aber die haben noch kein Bewerbungsformular. Die [Behörde] wollte eine ganz normale Bewerbung haben. Im Prinzip war alles dabei. Online, E-Mail und handgeschriebener Lebenslauf. Aber das ist jetzt in [Bundesland] gewesen, in anderen Bundesländern machen sie das durchaus anders.

I: Ja, es ist ja sowieso von Arbeitgeber zu Arbeitgeber verschieden. Wie war das mit dem handschriftlichen Lebenslauf unter anderem? War das problematisch für dich aufgrund deiner Sehkraft?

B3: Das war insofern problematisch, als dass ich inzwischen, was schreiben angeht, recht ungeübt bin. Das gilt für viele von uns. Ich weiß nicht, wer jetzt noch so viele handgeschriebene Texte schreibt. Ich hab mir dann selbst geholfen, weil die wollen das ja nicht auf liniertem Papier. Bei diesen normalen Schulblöcken sehe ich aber die Linien nicht unbedingt auf dem Papier. Ich hab mir dann einfach dickere Linien selbst auf ein Papier gedruckt und das drunter gelegt und dann darauf geschrieben. Das hat natürlich eine Weile gedauert, aber so ging es dann. Aber ich weiß nicht was sie damit bezwecken wollten. Aber die wollten es halt so haben. Ich habe mich erst gewundert, aber habe dann es gemacht. Aber für jemanden, der zum Beispiel blind ist, wird das dann wahrscheinlich nichts. Oder jemand, der eine andere motorische Einschränkung hat, wo das dann schwierig geht, mit der Hand zu schreiben. Das muss man dann wahrscheinlich irgendwie abklären.

Ich habe das damals nicht gemacht, weil ich der Meinung war ich krieg das schon irgendwie zusammengeschrieben. Aber ich glaube, dass es inzwischen tatsächlich nicht mehr das Problem ist, für Menschen mit einer starken Sehbehinderung oder mit motorischen Einschränkungen, weil tatsächlich einen handgeschriebenen Lebenslauf, wüsste ich nicht wer das heute noch fordert.

I: Nee, das sieht man ja auch häufig, dass inzwischen sogar dabei geschrieben wird, „Bitte sehen Sie von einer postalischen Bewerbung ab“. Das ist definitiv eine Hürde, die jetzt mit der Digitalisierung weggefallen ist.
Wie ging es dann weiter mit deinen Bewerbungen? Haben persönliche Interviews stattgefunden, oder gab es auch telefonische Interviews oder online per Video oder so?

B3: Ne, gab es zu dem Zeitpunkt noch nicht. Eigentlich war es immer so, dass es bei den Bewerbungsprozessen für die dualen Studiengänge zwei Runden gab. Da gab es eine Runde, wo es einen schriftlichen bzw. Computertest gab. Die meisten waren aber mit Papier und Bleistift. Da habe ich mich dann in der Regel mit den Leuten in Verbindung gesetzt. Wenn man ein bisschen sucht, findet man die Ansprechpartner dann im Internet oder manchmal, wenn sie nett waren, dann kam schon ein Hinweis auf den Antwortschreiben bzw. Mails. Und da habe ich mich dann mit ihnen in Verbindung gesetzt und gegebenenfalls um eine Zeitverlängerung beziehungsweise größere Bögen gebeten, damit ich die Tests auch machen konnte. Das hat auch in der Regel ganz gut funktioniert, die hatten sich da nicht so.

I: Wenn du sagst du bist proaktiv auf die zugegangen und hast darum gebeten, heißt das, du hast die Behinderung selber dann in deiner Bewerbung nicht mit angegeben?

B3: Doch eigentlich schon. Ich gehe da eher eher offensiv mit um, weil ich ja gar keine andere Möglichkeit habe, sage ich mal. Das war denen auch schon bekannt, aber in der Regel sind sie nicht auf mich zugekommen und haben gefragt. Also meistens habe ich es nochmal extra mitgeteilt. Ich kann mich jetzt auch nicht mehr an alles erinnern, also

ob die das schriftlich wollten, wie das genau ist mit den Beschränkungen. Meistens habe ich dann mit Leuten telefoniert.

I: Und bei Interviews selbst, hattest du da Probleme aufgrund deiner Sehfähigkeit?

B3: Würde ich jetzt nicht sagen. Wenn, dann keine die mir jetzt bewusst geworden sind. Natürlich ist sowas tagesformabhängig und man ist aufgeregt oder sonst was. Aber ansonsten, nö.
Doch, ich kann mich erinnern bei der [Behörde], die waren ein bisschen ungeschickt. An dem einen Bewerbertag, da haben sie tatsächlich die Aufgabenstellung laminiert. Die eine war auf einem roten Blatt und das war dann bedruckt, das fand ich irgendwie so mittelgut. Das habe ich ihnen dann noch gesagt. Aber das ist jetzt das Einzige, was mir einfällt.

I: Das war dann bei einem Test?

B3: Das war in der zweiten Runde, bei so einem Assessment Center.

I: Also Assessment Center hast du auch noch mitgemacht. Mit Gruppenaufgaben?

B3: Ja habe ich auch. Also habe ich eine ganze Menge verschiedener Sachen gemacht.

I: Wie waren die Assessment Center? Was gab es da für Aufgaben?

B3: In der Regel war es meistens so, dass es etwas gab, wo man den Inhalt von einem Text erfassen musste und kurz was dazu beantworten. Dann gibt es auch immer Gruppenaufgaben, wo ein bestimmter Sachverhalt vorgelegt wird und man sich in der Gruppe einigen muss. Und dieser Einigungsprozess wird ja dann gerne beobachtet. Und dann halt auch so Sachen wie Pro-Contra-Argumentationen. Einer muss sich zu einem bestimmten Thema sich auf die Pro-Seite einschießen, ein anderer auf die Seite und dann müssen die entsprechenden Argumentationen vorgetragen werden. Und dann gibt's ja auch

immer noch ein Einzelgespräch mit den Entscheidern. Das ist eigentlich immer ziemlich ähnlich. Das war aber nicht immer so. Es gab nicht immer Assessment Center als zweite Runde. Es gab halt manchmal auch nur noch ein Bewerbungsgespräch, wo dann bestimmte Fragen gestellt worden sind. „Wie würden Sie mit der und der Situation umgehen?“ und so weiter. Die Fragen waren nicht immer nur fachlich, sondern manchmal auch so psychologisch. Es sollte wohl geguckt werden, wie geht man menschlich mit bestimmten Sachen um.

I: Und bei den Assessment Centern, gab es da bei den Gruppenaufgaben - außer den Zetteln, von denen du schon erzählt hast - gab es da Probleme oder Hürden für dich?

B3: Nein, nicht dass ich mich erinnern kann.

I: Und wenn du dir jetzt vorstellen würdest, du würdest dich jetzt nochmal bewerben. Du hast ja auch gesagt, du hast es vor kurzem noch mal gemacht. Und du hättest eine interessante Stellenanzeige gefunden, bei einem sehr fortschrittlichen, aufgeschlossenen Unternehmen. Und der Bewerbungsprozess ist quasi für dich perfekt gestaltet, so dass auf deine Behinderung eingegangen wird und es ohne Probleme oder ohne große Hürden abläuft. Wie wird das für dich aussehen?

B3: Ich finde Online-Bewerbung erst mal gut. Ich glaube, ich würde auch gucken, ob es eine Firma gibt, die anonymisierte Bewerbungen macht. Ich denke, dass da auch bestimmte Diskriminierungs-Tatbestände zumindest ein Stück weiter herausgefiltert werden können. Ob das immer funktioniert, ist dann die Frage. Aber zumindest ist es erst mal ein Anfang, dass man erst mal nicht schon von vornherein Bewerbungen aussortiert. Zum Beispiel, indem man diese Bewerbungsfotos erst mal sein lässt. Das betrifft ja nicht nur Menschen mit Behinderung, das kann ja auch andere Menschen betreffen, beispielsweise mit anderer Hautfarbe, oder Muslimas mit Kopftuch, oder so. Das kann dann schon mal ein bisschen den Druck rausnehmen, hoffe ich. Und ja ich finde grundsätzlich Online-Formulare ganz gut. Aber was mich unheimlich nervt, ist man diese Captchas hat, wo man dann irgendwelche Fotos einsortieren. Dieses „Ich bin kein Roboter“, sowas ist nur blöd. Da gibt

es andere Möglichkeiten, um festzustellen, dass man kein Bot ist, sondern dass man das tatsächlich als Mensch ausfüllt.
Ich habe jetzt mit Telefoninterviews bei Bewerbungen noch keine Erfahrung gemacht, dass ist natürlich vielleicht auch eine gute Möglichkeit oder auch Video. Aber das scheitert ja oftmals auch bei einem selbst an der Technik. Da müsste man dann gucken, ob das auch mit dem Handy funktioniert, das haben ja inzwischen alle. Also, wenn man sich darauf einlässt als Arbeitgeber, kann man das natürlich machen. Also anstatt, dass man nur mit irgendwelchen Sachen rum operiert, für die man zwingend ein Microsoft-System braucht. Da wird das dann natürlich schwieriger und damit schließt man die Leute oft schon aus, die das halt nicht haben.

I: Und bei Online-Bewerbungen, würdest du dort auch lieber diesen Online-Fragebogen haben oder lieber die Unterlagen per E-Mail schicken, die du schon vorher erstellt hast?

B3: Ich glaube den Lebenslauf wollen sie ja meistens immer haben. Also ich habe mir angewöhnt, den doch immer halbwegs aktuell zu halten, sodass man ihn im Prinzip gleich raushauen kann. Ansonsten sind Fragebögen gar nicht so verkehrt, weil die dann das fragen, was sie tatsächlich wissen wollen. Und ich meine, die Unterlagen können sie ja später immer nochmal anfordern, wenn sie die unbedingt brauchen. So gesehen finde ich die Fragebögen schon sehr nützlich. Dann können sie nach denen eigentlich schon gehen und sagen, „Okay, das passt mir jetzt“ und den anderen sortieren wir gleich aus, und dann holen sie sich die Unterlagen von den interessanten Leuten später.

I: Ja, zu den Gesprächen hattest du schon etwas gesagt. Und wie würde das aussehen mit Assessment Centern oder Tests oder Probearbeitstagen? Wäre sowas auch mit drin, im idealen Bewerbungsprozess für dich, oder wurde es eher rausfallen?

B3: Ja, es kommt drauf an. Gegen Assessment Center habe ich grundsätzlich erstmal nichts. Die müssen ja gucken, wie sie die Leute beurteilen und so weiter. So gesehen ist das schon durchaus hilfreich. Eine wirkliche Ahnung, wie man solche Bewerbungsverfahren tatsächlich

so gestalten kann, dass die Leute wirklich wissen wie man ist, statt einen als aufgeregtes Nervenbündel zu sehen, das weiß ich nicht. Da habe ich keine Ahnung. Probearbeiten ist sicherlich eigentlich eine gute Idee. Allerdings halten die wenigsten Arbeitgeber fürs Probearbeiten - dann gegebenenfalls auch für Menschen mit Behinderung - die entsprechende Software bereit. Ich denke, da ist immer das Problem, dass die dann erst noch beschafft werden muss. Es gibt ja durchaus auch Programme die kostenlos sind, aber da müssten sich tatsächlich die entsprechenden Leute, die das dann beschaffen, auch tatsächlich mal damit befassen. Also Weiterbildung für die IT-Leute, das wäre dringend. Nicht nur, was Zugänglichkeit für Sehbehinderte angeht; es gibt ja auch andere Leute, die motorischer Einschränkungen haben. Da müsste man sich mal etwas einfallen lassen.

I: Das stimmt, das ist ein guter Punkt. Ich wäre mit meinen Fragen jetzt tatsächlich am Ende. Außer du hast jetzt noch irgendwas, was du zu deinem Bewerbungsprozess noch hinzufügen möchtest.

B3: Also mein Job macht mir durchaus Spaß. Aber Bewerbungsprozesse an sich sind halt ein schwieriges Ding, weil man sich ja immer durchsetzen muss gegen andere, egal wie. Und dieses Konkurrenzdenken ist ziemlich nervig, muss ich sagen. Und ansonsten ist tatsächlich die Frage, fragt man jetzt schon Fachfragen, oder will man eher so technische Sachen rauskriegen, wenn man solche Tests macht. Also wie sind die aufgebaut? Es gibt ja eher technische Tests, wo man irgendwie verschiedene Sachen gleichzeitig machen muss, oder so. Andererseits gibt es ja dann auch Tests, wo man vielleicht ein paar allgemeinen Wissensfragen beantworten soll. Solche Sachen fallen mir leichter. Es gibt allerdings auch Leute, die bei sowas dann total hinten runterfallen und für die solche Sachen mit allgemeinen Wissensfragen dann total ungerecht sind. Den optimalen Bewerbungsprozess gibt es so nicht.

Was halt gut ist, ist wenn man tatsächlich eine Rückmeldung bekommt von dem Arbeitgeber und da gegebenenfalls schon etwas drinsteht, wie „Wenn Sie Unterstützung oder Nachteilsausgleich brauchen, setzen Sie sich mit Person X in Verbindung.“. Sowas kann man ja reinschreiben und so eine E-Mail tut ja nicht weh. Dann kann man ja im

Prinzip gleich eine Art Textbaustein schon fertig haben. Da macht man dann eine Regel; wenn einer schreibt er hat eine Behinderung, dann kopiert man diesen Textbaustein mit rein und dann ist das Ding doch schon erledigt. Ich würde sagen das ist alles nicht so kompliziert.

I: Dass man quasi den Kontakt hat, zur Schwerbehindertenvertretung oder von jemandem, der sich im Unternehmen damit ein bisschen besser auskennt?

B3: Ja, wer auch immer sich bei diesen Bewerbungsverfahren damit beschäftigt. Also wenn das jetzt ein größerer Laden ist, wird es das geben. Oftmals ist es schon auch die Schwerbehindertenvertretung, dass man dann auch mit der spricht oder so. Es kann ja auch jemand anders sein, das ist mir egal. Das ist ja nicht so schwierig. Was ich immer schwierig finde, ist, wenn dann gesagt wird, „Wenn sie etwas wollen, dann bitte noch ein Attest mitbringen.“. Das finde ich immer ein bisschen schwierig. Ich hatte das bei mir nicht, aber bei einem Freund von mir, der hatte sich beworben und hat auch Zeitverlängerung für einen Test beantragt, weil er immer mal Schreibpausen braucht. Und da musste er erstmal zu seinem Arzt marschieren und dann noch ein Attest besorgen. Die Leute beschäftigen sich wenig mit den Schwerbehindertenausweisen und den entsprechenden Merkzeichen. Das könnte man vielleicht auch mal anregen. Das da die Schwerbehindertenvertretungen auch tatsächlich mal ein bisschen die Personalabteilungen informieren. Man trägt ja auch nicht seine Diagnosen wie eine Monstranz vor sich her, man muss es natürlich sowieso gar nicht angeben beim Arbeitgeber. Wobei, je nach Behinderung ist es natürlich vielleicht auch trotzdem schon augenscheinlich, im Gespräch oder im Bewerbungsprozess. Es kommt drauf an, wenn man eine nicht sichtbare Behinderung hat, kann man das sicherlich so machen. Es ist tatsächlich die Frage, ob es nur vorteilhaft ist, das nicht zu tun, weil bestimmte Sachen sich dann auch anders regeln lassen. Beispielsweise die ganzen rechtlichen Regelungen, die für Schwerbehinderte dann noch ein bisschen anders sind. Und es ist dann die Frage, ob man sich da outet und wem gegenüber. Ich meine, eigentlich sollte es ja theoretisch reichen, wenn man sich der Personalabteilung und dem Vorgesetzten gegenüber outet. Ich sage mal so, wenn das Team gut

funktioniert, dann wird das sicherlich auch gehen, dass die engeren Kollegen es wissen. Man muss ja kein Aushang in der ganzen Firma machen.

I: Nee das würde man eigentlich eher nicht.

B3: Ja, das war jetzt recht drastisch gesprochen, aber das muss man sich dann wahrscheinlich überlegen. Aber diese Überlegung hat man ja sowieso im ganzen gesellschaftlichen Leben, wie man damit umgeht. Das muss dann jeder für sich selber entscheiden.

I: Das stimmt wohl. Habe ich irgendwas bis jetzt noch nicht angesprochen, was du wichtig zu erwähnen findest?

B3: Also bei mir hat das bisher alles ganz gut geklappt. Aber ich denke mal, dass es für einige bestimmt ganz nützlich wäre, die vielleicht auch Schwierigkeiten haben, mit Wegen und so weiter, dass man solche Sachen dann abklärt. Ich bin dann meistens zu den Gesprächen mit Bus und Bahn hingefahren. Das ging meistens ganz gut. Das wäre nett, wenn man das möglichst immer irgendwo macht, wo man auch gut hinkommt und auch wieder weg. Ich kann mich erinnern, dieses Gespräch zur Stelle in der Allgemeinen Inneren Verwaltung, die haben das an ihrer Schule gemacht. Man kam da halbwegs vernünftig hin und wieder weg, aber es war auch schon ein bisschen umständlich mit Bus und Bahn dahin. Das ist auch relativ ländlich gewesen. Die bauen die Dinger natürlich dann dahin, damit die Studenten nicht so abgelenkt werden. Aber man muss sich das dann halt echt überlegen, wo man dann solche Gespräche ansiedelt.
Ich habe noch vergessen, ich hatte mich auch beworben bei der [Behörde 4]. Da bin ich dann gar nicht erst hingefahren, weil bis ich dahin gekommen wäre, das hätte ewig gedauert. Das war so ein bisschen weit weg vom Schuss. Das wäre eigentlich gar nicht so weit weg gewesen, aber ich wäre bestimmt zwei oder drei Stunden unterwegs gewesen für 60 Kilometer, weil die Verbindung mit dem ÖPNV ein bisschen scheiße ist. Und wenn die dann wollen, dass man da um 8:00 Uhr aufschlägt zum Test, um 5:00 Uhr loszufahren ist nicht so wirklich

günstig. Zumal, wenn man nicht so ein Frühmensch ist. Ich habe das dann verworfen.

[…]

Anhang F: Interview 4

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B4): Frau mit Asperger-Autismus

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Asperger-Autismus	55	weiblich	Studium Erziehungswissenschaften

Gesprächsdaten

Interviewführung	telefonisch
Kommunikationssituation	Beide Gesprächspartner befinden sich zuhause und telefonieren miteinander

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	07.04.2020, 18:00 Uhr
Dauer	01:12:17
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Smartphone, Laptop zur Sprachaufzeichnung

[…]

I: Meine erste Frage wäre, wie alt sind Sie?

B4: 55.

I: Und welchem Beruf haben Sie ursprünglich erlernt, oder jetzt vielleicht, falls Sie gerade noch in der Umschulung sind?

B4: Ich bin in einer Maßnahme, einer beruflichen Reha-Maßnahme. Aber ich hatte ganz früher mal eine Umschulung gemacht. Ich hatte eine Ausbildung zur Steuerfachangestellten gemacht. Und ich hatte eine Ausbildung zur Erzieherin gemacht, aber die habe ich nicht erfolgreich abgeschlossen. Und ich habe studiert. Also mein höchster Abschluss

bisher ist Bachelor Erziehungswissenschaft. Davor habe ich schon mal studiert, aber den Studiengang habe ich auch nicht abgeschlossen. Lehramt Grundschule war das. Und ich studiere gerade fern, schon ziemlich lange, den Masterstudiengang Bildung und Medien - eEducation.

I: Das klingt spannend. […] Was für eine Behinderung bzw. Einschränkung haben Sie genau?

B4: Ist das jetzt die Diagnose, nach der Sie fragen?

I: Genau, ja.

B4: Ich habe mehrere Diagnosen. Aber diejenige, die hauptsächlich den Grad der Behinderung beeinflusst ist halt Autismus. Also ich hab die Diagnose Asperger-Syndrom, beziehungsweise hochfunktionaler Autismus. Dann habe ich Depressionen, also immer mal wieder-kehrende Depressionen, und eine Angststörung diagnostiziert bekommen. Und das alles zusammen hat dann das Amt auch bewogen mir einen Grad der Behinderung von 80 zuzugestehen.

I: Wie äußert sich das bei Ihnen im Berufsalltag? Oder wie hat es sich geäußert?

B4: Indem ich jede einzelne Stelle, die ich je gehabt habe, verloren hab. Mit der Begründung in der Regel „Passt nicht ins Team, hat keine ausreichenden (oder bei manchen Stellen auch gar keine) sozialen Kompetenzen“. Was ich jetzt so nicht nachvollziehen kann. Ich denke schon, dass ich soziale Kompetenz habe. Ich bin auch ausreichend höflich, also ich meine ich kenne die ganzen Regeln dabei. Man grüßt, man verabschiedet sich, also das alles. Aber irgendwie passt es nicht. Irgendwas fehlt den Leuten ganz offensichtlich. Es ist wohl so – ich weiß nicht inwieweit Sie bewandert sind mit den verschiedenen Behinderungsarten – beim Autismus ist das so, dass man Probleme in der sozialen Kommunikation und Interaktion hat. Das ist schon ein Diagnosekriterium. Das heißt, es sollte dann nicht wundern, wenn sich das auch im Beruf niederschlägt. Und repetitive, stereotype

Verhaltensweisen. Aber das hat jetzt eher nichts mit dem Vorwurf, ich hätte keine sozialen Kompetenzen, zu tun. Es passiert mir immer wieder in meinem Leben, dass es wohl zu Missverständnissen kommt und ich merke es zu spät. Das liegt halt auch daran, dass Autisten – und ich gehöre dazu – sich wohl schwer tun mit Mimik und dem ganzen Nonverbalen. 20% sind verbale Kommunikation und 80% sind nonverbale Kommunikation und diese 80% bekomme ich annähernd nicht mit. Die muss man mir explizit dazu sagen. Und das, denke ich, macht die Hauptproblematik aus. Dazu kommt meine Angewohnheit sehr direkt zu sein. Mein Mann hat es so ausgedrückt, dass bei mir die Blümchen außer rum fehlen. Wenn ich eine Mail schreibe sagt er immer: „Schick sie mir vorher, ich füg dann Höflichkeit hinzu."

I: Sehr schön ausgedrückt. Ihr Mann ist für die Blümchen zuständig.

B4: Ja, mein Mann ist meine Unterstützungsperson, sozusagen meine Assistenz. Ohne ihn würde es vermutlich auch gar nicht gehen. Also so schlägt sich das im Beruf nieder. Dazu kommt, ich als Autistin hab auch eine andere Wahrnehmung und auch Wahrnehmungs-organisation. Das heißt, ich brauche beispielsweise vielleicht länger als andere und gleichzeitig bin ich aber auch empfindlicher und schneller gestresst, was Lärm beispielsweise angeht. Das stand ja auch in dem Artikel ein bisschen drin. *(Anm. der Autorin: B4 bezieht sich auf einen veröffentlichen Artikel zum Thema Autismus, über den die Autorin auf B4 aufmerksam geworden ist.)* Bei meiner einen Stelle stand beispielsweise der Server direkt vor meiner Bürotür und der hat halt die ganze Zeit vor sich hin gebrummt. Es gab kein anderes Büro und den Server konnte man auch nicht wegstellen. Über die ganze Zeit dort, also über Monate, musste ich das jeden Tag halt das aushalten, weil ich kann dieses Brummen nicht ausblenden. Das hat mich das so sehr belastet, dass ich letzten Endes wegen der ganzen Belastungen einfach krank geworden bin, von dieser Stelle. Und in der Folge habe ich dann eben meine Diagnose erhalten und seitdem bin ich in beruflichen Reha-Maßnahmen. Der erste Versuch war dann bei [IT-Unternehmen mit autistischen Mitarbeitern] ein sog. Praktikum im Rahmen der unterstützten Beschäftigung zu machen.

I: Sie hatten ja eben gesagt, dass Telefonieren nicht ihre Stärke ist. *(Anm. d. Autorin: In einem nicht transkribierten Teil des Interviews, in welchem die Gesprächspartnerin eher Privates erwähnte, ging sie auch auf ihre Unfähigkeit zu Telefonieren ein.)* War das im Beruf auch ein Problem?

B4: Ja. Das war bei allen Stellen bisher ein Problem, außer bei der letzten. Dort hatte ich einfach nicht die Aufgabe zu telefonieren. Und beim jetzigen Praktikum auch nicht. Also ich hab jetzt wieder eine Stelle gefunden und bin dort jetzt seit Anfang März, also ganz frisch.

I: Oh, sehr schön.

B4: Und ich kann Ihnen noch von aktuellen Bewerbungsgesprächen, von davor eben berichten. Sowohl bei der Stelle, wo ich jetzt gelandet bin, als auch beispielsweise bei einem öffentlichen Arbeitgeber. Dort hatte ich noch eine Bewerbung und ein Bewerbungsgespräch. Und davor, also vor meiner Diagnose, hatte ich nur relativ wenig Bewerbungsgespräche. Ich hab es irgendwie geschafft durchs Leben zu kommen, mit sehr wenig Bewerbungsgesprächen. Das ist auch nicht so etwas, wo ich so glänze. Und das mit dem Telefonieren, das war halt schwierig. Also ich hab eigentlich erst berufspraktische Erfahrung seit 2008 gesammelt. Da habe ich es geschafft im Beruf unterzukommen. Angesichts meines Alters ist das dann doch sehr, sehr spät. Da war ich dann Buchhaltungsfachkraft und hab aber daneben eben den Telefondienst machen müssten. Also Kursabwicklung. Und hatte dann Leute am Telefon, die sich für die Kurse anmelden. Ich hab also Anmeldungen annehmen müssen. Das hat anderthalb Jahre gedauert, bis ich das einigermaßen soweit hinbekommen hab, dass es tatsächlich dann mir leichter von der Hand gegangen ist. Aber ich habe es so gemacht, dass ich das Telefon neben den Hörer gelegt habe, wenn ich Buchhaltung hab machen müssen. Weil ich es nicht geschafft habe zu switchen, also mich unterbrechen zu lassen bei meiner Arbeit. Das war halt nur möglich, weil ich alleine im Büro war und es keiner gemerkt hat. Dann war es halt immer besetzt für die Leute, die angerufen haben. Aber es war mit Sicherheit für meinen Arbeitgeber nicht so besonders toll, weil vermutlich dann einige Anmeldungen nicht bei ihm

angekommen sind. Aber ich hab das halt als eigene Lösungsmöglichkeit, als eigene kreative Lösung gesehen. Nur halt nicht die andere Seite. Dass ich damit vielleicht meinem Arbeitgeber schaden könnte. Das kann ich Ihnen nur jetzt aus der Rückschau sagen. Aber damals wusste ich ja auch nicht, was eigentlich mit mir los ist. Ich wusste nur, dass ich das nicht kann, das hin und her switchen. Und dass ich zu nichts komme in der Buchhaltung, wenn ich nur ans Telefon gehen muss. Und dann hab ich das halt so gemacht. Und bei dem nächsten Job war ich halt in der Verwaltung. Ich habe da in der Abteilung Vormundschaft und rechtliche Betreuungen gearbeitet und war Verwaltungsangestellte. Und zwar die Einzige in dem Betrieb. Und habe während der Zeit dort dann meine Diagnose bekommen. Und dort war es auch, wo meine Chefin dann im Abschlussgespräch zu mir gesagt hat: „Wir haben Sie ja nicht als Autistin eingestellt.“ Da war es genauso, dass ich da Probleme hatte mit dem Telefonieren. Ich habe es dann anders gelöst, weil dort musste ich ja ans Telefon gehen. Da hatte ich aber keine Beratung als Aufgabe. Also eigentlich wäre ich von meinem Arbeitgeber auch für eine andere Abteilung, nämlich die Abteilung Adoptionen vorgesehen gewesen. Und meine Chefin hat aber ziemlich schnell gemerkt, dass ich das schlichtweg nicht kann. Weil da braucht es dann wohl doch einiges an Einfühlungsvermögen, um Leute am Telefon wohl irgendwo so richtig zu behandeln, die auf der Suche nach ihren wirklichen Eltern sind. Da braucht es halt irgendwen, der insgesamt mit der Thematik Adoption umgehen kann. Ich habe dann eigentlich nur noch die Anrufe von den Vertretern bekommen, die halt Büromittel verkaufen wollten. Und dafür habe ich mir eine Liste gemacht und die an die Wand gehängt. Hinters Telefon, so dass ich während des Telefonierens drauf hab schauen können. Ich hab mir da so Floskeln aufgeschrieben und auch den Ablauf eines Telefonates. So, dass ich halt bestimmte Sätze hatte, zum Beispiel um das Gespräch zu beenden. Und dann auch noch diese Floskel mit „Danke für den Anruf“ und am Anfang auch, wie man sich meldet am Telefon. Also klar, das wusste ich dann irgendwann schon auswendig. Aber es gab dann unterschiedliche Anrufe. Also habe ich mir aufgeschrieben, wie man mit dem [Amt] redet, wie mit der Zentrale und wie mit der Buchhaltungsabteilung. Da habe ich mir die ganzen passenden Sätze dann einfach in eine Liste geschrieben und dann hatte ich die Möglichkeit einfach

abzulesen und musste da nicht so spontan sein. Und war mir dann auch sicherer, was ich auch sagen soll.

I: Ja, da haben Sie auf jeden Fall eine gute Hilfestellung für sich gefunden, um die Aufgabe zu bewältigen.

B4: Ja, ich hab immer irgendwelche Hilfestellungen. Aber ich habe natürlich schon gemerkt, dass alle Kollegen überhaupt gar kein Problem haben mit dem Telefonieren. Die haben gerne und lange telefoniert. Ich habe es dann darauf geschoben – das war noch vor meiner Diagnose –, dass sie alle Sozialpädagogen sind und ich nicht. Also wahrscheinlich liegt es daran. Sozialpädagogen können alle irgendwie telefonieren, die lernen das. Das war natürlich ein Fehlschluss. Ich habe mir halt irgendwie meine Welt erklärt. Warum das bei mir anders ist und schwierig ist. So habe ich mir mein ganzes Leben lang schon versucht zu erklären, warum ich Dinge habe, die allen anderen wohl so offensichtlich nicht schwerfallen.
Ja und bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] war ich ja nur die drei Monate eben. Auch auf meinen eigenen Wunsch hin, weil ich mich dort beworben habe, nachdem ich da meine letzte Stelle verloren hatte und dann sehr krank gewesen bin. Also ich hatte eine Depression. Ich war deswegen in einer Klinik. Und der Sozialdienst da hat mich beraten. Und hat unter anderem auch gesagt, ich sollte mich dort bewerben. Und dann habe ich Bewerbungsgespräche trainiert innerhalb dieses Klinikprogramms. Bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] war es aber so, dass sie ein ganz standardisiertes Bewerbungsverfahren haben. Und das habe ich dann halt durchlaufen. Die machen das ganz Autismus-spezifisch. Also die wissen um die Problematik bei Autisten. Ich war dann auch eine Woche lang im Assessment dort. Und dabei hat dann zum allerersten Mal in meinem ganzen Leben Teamarbeit überhaupt Spaß gemacht, mit den anderen Autisten. Das war wirklich spannend. Das war klasse. Aber das war halt nur, weil die Rahmenbedingungen gestimmt haben. Das können wohl offensichtlich nur die und alle anderen nicht, weil die halt wirklich nur Autisten einstellen. Da die ja auch wissen, was man da vermeiden muss.

An der [Universität] dieses Bewerbungsgespräch, meine Güte, das habe ich mal wieder irgendwie so hinter mich gebracht. Immer lächeln! Also ich muss da ganz bewusst da dran denken. Gerade sitzen, wo sind die Hände, was darf man auf keinen Fall tun und das dann vermeiden – also diese ganzen Regeln einhalten. Mich immer wieder daran erinnern, während des Bewerbungsgesprächs zu nicken, immer mal wieder innerlich so einen Körperscan zu machen. Lächle ich noch? Verkrampfe ich mich gerade? Wo sind meine Hände? Ja nicht nervös damit rumspielen, nicht die Arme verschränken, nicht an sich rumzippeln und das alles. Ja, das hab ich dann geschafft. Also innerhalb eines Bewerbungsgespräches von so normalerweise einer Stunde, da geht das dann schon noch irgendwie. Nach einer Stunde bin ich dann aber schweißgebadet und fühle mich erledigt und bin sehr, sehr froh, wenn ich dann wieder gehen kann. Und der Andere sieht mich ja dann auch nicht mehr, das ist der Vorteil. Also, er sieht da ja nur die schauspielerische Glanzleistung, dass ich eine Bewerbung hinter mich gebracht habe. Ich habe genügend Bücher dazu gelesen, wie man sich verhält in der Bewerbung und ich kenne auch diese ganzen Fragen, die es gibt. Also es gibt Bücher dazu, mit denen man das trainieren kann. Also das man sich vorher Antworten auf bestimmte Fragen überlegt. Und das habe ich auch im Rahmen dieser beruflichen Reha-Maßnahme über den Integrationsfachdienst mit meiner Qualifizierungstrainerin nochmal geübt. Die hat mir eine Liste mit den ganzen potenziellen miesen Fragen – es sind wirklich miese Fragen, die dort zum Teil gestellt werden – gegeben und mir halt ans Herz gelegt, und das auch mit mir durchgeübt, dass ich die richtigen Antworten gebe. Also, sie hat mich gefragt, was ich antworten würde und hat das dann verbessert. Das hab ich mitgeschrieben und dann einfach nur gelernt. Also ich wüsste jetzt ernsthaft nicht wie das sonst funktionieren sollte. Wenn man da keine Fehler machen will bei einem Bewerbungsgespräch, meiner Ansicht nach muss man das so machen. Also ich muss das so machen. Ich weiß nicht, wie andere Leute das so machen, die nicht ich sind. Und es war halt außergewöhnlich anders bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern]. Das war das Schöne da. Und so ist es schade, dass ich nicht dort in der Nähe wohne und kein ITler bin. Ansonsten hätten die mich ja tatsächlich eingestellt. Ich bin ja immer noch bei denen im Bewerberpool. Aber die

werden so schnell keinen Kunden haben, wo man mich mit all meinen Fähigkeiten einsetzen kann, weil [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] nun mal eine IT-Firma ist.

I: Aber jetzt haben Sie ja eine andere Stelle, haben Sie gesagt. Wann haben Sie sich auf die beworben?

B4: Über den Sommer habe ich meine Bewerbungsunterlagen mit Hilfe vom Integrationsfachdienst noch optimiert. Nachdem es da gar nichts mehr zu optimieren gab, habe ich seit Oktober wieder gesucht, beziehungsweise meine Qualifizierungstrainerin hat Leute angerufen und gefragt ob diese mir eine Chance geben würden, für einem Praktikum. Praktikum deswegen, weil diese Maßnahme, die unterstütze Beschäftigung, bestimmte Vorgaben hat. Da heißt, man platziert einen zukünftigen Arbeitnehmer bei einem potenziellen Arbeitgeber und dann qualifiziert man ihn. […]

Und ich habe relativ viele Absagen bekommen, beziehungsweise meine Qualifizierungstrainerin bei Integrationsfachdienst hat dann die Absagen bekommen. Ich habe aber parallel dazu, zu den Vorschlägen von meiner Qualifizierungstrainerin, selber in der Zeitung geschaut. Da habe ich beispielsweise die Stelle gesehen, als Fachkraft für Inklusion beim [Amt]. Und daraufhin habe ich mich dann einfach so beworben, also ohne Unterstützung. Beziehungsweise bedingt ohne Unterstützung. Die Bewerbung muss man ja sowieso immer selber schreiben. Aber die Qualifizierungstrainerin hatte mich gefragt, ob sie da mitgehen soll zum Bewerbungsgespräch.

Ich bin ja natürlich eingeladen worden. Ist ja auch klar, ist öffentlicher Dienst und ich bin schwerbehindert, das heißt die laden mich in jedem Fall ein. Die müssen mich ja einladen, das ist nun mal die gesetzliche Regelung. Also das ist noch keine Auszeichnung, dass ich so toll wäre, oder dass sie mich unbedingt nehmen wollen würden. Eine andere mir bekannte Autistin hatte sich auch darauf beworben, und die ist genauso eingeladen worden. Und die hat auch gefragt, wie viele Bewerbungen es gab. Es gab 21, angeblich. Also der öffentliche Dienst muss ja Stellen auch öffentlich ausschreiben. Also es gab 21 Bewerbungen, sieben davon sind eingeladen worden, zwei davon waren Autisten.

Die haben es so gehandhabt, die haben dann mit einem Fragebogen jedem die gleichen Fragen gestellt. Da waren unter anderem eben vier

so Fragen, die ich auf der Liste hatte von meiner Qualifizierungs-trainerin. Zum Beispiel: „Sagen Sie fünf ihrer Stärken und ihrer Schwächen.“ Und „Warum sollten wir uns ausgerechnet für Sie entscheiden?“ Also seltsame Fragen, aber halt so standardisierte Fragen. Und vor allen Dingen hatten die für das Bewerbungsgespräch nur eine halbe Stunde veranschlagt. Ich habe dann nachgefragt, ob es eine zweite Runde gibt. Also in der Regel ist es bei Bewerbungsgesprächen wohl so, dass es in der Wirtschaft eine Kennenlernrunde gibt. Und dann wird aus diesen Leuten wohl ausgewählt, wer ein zweites Mal eingeladen wird, bevor sich dann entschieden wird. Beziehungsweise dann müssen die sogar nochmal Probearbeiten. Und die beim [Amt] da, die haben wohl gemeint, die schaffen mit einer halben Stunde Gespräch und haben zu mir gesagt, es gibt keine zweite Runde. Woraus dann rückzuschließen war, dass da eigentlich nur den gesetzlichen Vorgaben genüge getan wurde und die vermutlich intern sowieso schon jemanden hatten, den sie dann auf die Stelle setzen. Und auch, weil ich habe dann gefragt habe, zu wann wäre die Stelle zu besetzen ist. Darauf meinten die 1. Februar und das wäre also überhaupt nicht gegangen, also gar nicht. Alleine von den Kündigungsfristen, die jemand hat, der wechselt. Also gehe ich davon aus, ich hatte eh keine Chance. Das war ein bisschen seltsam das Bewerbungsverfahren.

Und das darauffolgende dann, das hatte ich einen Tag später. Das habe ich auch selbst gefunden und zwar ausgerechnet über eine Bekannte, deren Tochter dort arbeitet. Und es hat sich eben rausgestellt, dass diese Bekannte, eben über den Zeitungsartikel über mich gestolpert ist und ihn ihrer Chefin vorgelegt hat. Und die hat dann halt gesagt; Oh klasse, das wäre eine ganz tolle Idee, wir könnten das ja versuchen. Also mir eine Chance zu geben auf einen Praktikumsplatz. Ja, das war eigentlich eher Vitamin B, das sagt man ja so, über Beziehungen also. Ich habe dann eine offizielle Bewerbung geschrieben und bin zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Dann bin ich dahin gegangen und das war ganz seltsam. Die hat unglaublich viel erzählt von ihrer Firma, aber hat relativ wenig gefragt. Eigentlich kaum irgendwas zu meiner Person. Weil den Lebenslauf hatte sie ja. Und das Ganze hat drei Stunden lang gedauert. Also das war Irrsinn. Ich habe der, muss ich ehrlich gestehen, nicht die ganze Zeit zuhören können. Ist aber ihr nicht sonderlich aufgefallen.

I: Das wäre bei drei Stunden aber tatsächlich auch schon eine Leistung, wenn man da die ganze Zeit zuhören könnte.

B4: Es ist mir nicht vollumfänglich gelungen. Und ich wollte das ja auch abkürzen, nachdem dann klar war, dass sie mir einen Praktikumsplatz gibt. Aber sie war so begeistert von ihrer Firma, da hat sie halt drei Stunden lang erzählt. Als ich endlich rauskam, habe ich dann aber auch gesagt, dass ich jetzt ziemlich erschöpft bin. Das hatte mich auch sehr gestresst. Ich bewerbe mich da ja tatsächlich als Autistin. Also ganz explizit mit meiner Behinderung. Das ist zwar klar, bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] war das auch schon. Nur seit der Diagnose ist es echt halt anders, als es vorher bei Bewerbungsgesprächen war. Ich brauche einfach eine Arbeitsstelle mit den passenden Rahmenbedingungen, sonst kann ich es gleich lassen. Weil es vorher nie geklappt hat. Also ist davon auszugehen, dass es auch wieder nicht klappt, wenn ich jetzt nicht offen mit der Diagnose umgehe und stattdessen so tue als wäre ich normal. Das hat noch nie geklappt. Und deswegen jetzt eben unter der Vorgabe, dass ich Autistin bin. Und in dem Bewerbungsgespräch selber hat sie dann auch gesagt, dass ich in ein Einzelbüro kommen würde. Und sie hat von sich aus gesagt, dass sie kein Telefon da rein stellen wird. Das ist für eine sehr kleine Firma mit nur neun Mitarbeitern auch außergewöhnlich, außer der Chefin hat sonst niemand ein Einzelbüro. Und alle anderen müssen auch ans Telefon gehen. Aber diese sehr guten Bedingen für mich, die sind jetzt genauso wie bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern].
Und ich bin jetzt heute den 6. Tag da gewesen und jetzt fangen auch schon die ersten Schwierigkeiten an in der Kommunikation mit den anderen. Es fällt mir aber jetzt eben auf, was da passiert. Ich habe mittlerweile sehr viel Wissen zu Autismus und zu meinem Autismus auch und kann mir quasi beim behindert sein zuschauen.

I: Was sind da die Schwierigkeiten in der Kommunikation mit den anderen?

B4: Also ich bemühe mich, da ins Team zu kommen. Und ich bin am Anfang gefragt worden, ob ich mit den anderen zum Mittagessen gehen würde. Das ist so, dass die keine Kantine haben, sondern eine Stockwerksküche. Also es ist nicht so hallend und nicht so laut. In einer Kantine hätte ich gleich gesagt, das geht nicht. Und dann gehe ich jetzt halt immer mit und die sitzen da alle an einem Tisch und unterhalten sich. Und bisher habe ich genau einen Satz gesagt. Es ist schwierig. Es ist so, ich höre da schon zu, aber erstens ist die Akustik nicht so toll. Also ich tue mich sehr schwer, da etwas zu verstehen. Ich habe übrigens auch noch eine Hörminderung. Das kam bei der Begutachtung für den Grad der Behinderung auch raus. Also ich höre wohl sehr schlecht und deswegen habe ich Probleme die anderen alle zu verstehen. Und dazu kommt dann auch, dass ich mir immer überlege, was ich darauf sagen könnte. Ich überlege mir innerlich meinen Gesprächsbeitrag. Ich denke darüber nach; ist er höflich genug, passt das, ist das irgendwo verletzend, könnte ich da vielleicht irgendwem zu nahetreten, also kurz: ist es sozial kompatibel? Und bis ich mir dann irgendwas überlegt habe, sind die schon weiter im Thema.

Oder - und das passiert mir auch sehr häufig - ich frage etwas, aber niemand geht darauf ein. Ich habe da mal einen Blogbeitrag drüber geschrieben. Ich komme mir manchmal so vor, als wäre ich irgendwie unsichtbar. Ich bin mir da irgendwie gar nicht so sicher, ob die das jetzt irgendwie gehört haben, oder ob die es nicht interessiert oder warum ich nicht ins Gespräch komme. Das müsste man mir dann erklären, was ich falsch mache. Also es belastet mich im Moment ein bisschen, dass ich da so gar nicht ins Gespräch mit den anderen komme, obwohl die sich aber alle miteinander unterhalten. Ich weiß nicht, wie das geht. Immer noch nicht. Ich bin 55 Jahre alt und schaffe es immer noch nicht, mich in einer größeren Gruppe zu unterhalten.

Ich habe überhaupt keine Probleme damit, mich einzeln zu unterhalten. Ich kann mich mit Ihnen am Telefon unterhalten, wenn ich Sie mal zu Wort kommen lasse. Also ich neige zum Monolog. Aber das ist auch Autismus. Das ist auch Autismus-spezifisch. Ich kann mich im Einzelgespräch sehr wohl mit anderen Leuten unterhalten. Und ich sehe jetzt da außer meiner Direktheit auch nicht so die große Problematik. Da muss man wohl eher den Gegenüber mal fragen, ob das für den okay war. In diesem Fall also Sie sich selber. Aber sobald es in einer Gruppe

ist, ist es furchtbar schwierig für mich. Da schaffe ich es irgendwie nicht, mich mit Leuten zu unterhalten. Das war auch früher schon so. Wenn da mehrere zusammenstehen, dann konzentriere ich mich auf einen, also wenn mich dann einer anspricht. Das ist dann wie ein Einzelgespräch. Ich blende dann alle außen rum tatsächlich aus. Was vielleicht auch nicht so toll ist, weil das ja auch wieder gar kein Gruppengespräch ist, sondern doch wieder ein Einzelgespräch, wo man nur zufällig in einer Gruppe steht. Das sind so die Schwierigkeiten.
Und bei den Arbeitsanweisungen zeigt sich im Moment, dass klare Arbeitsanweisungen auch da Mangelware sind. Offensichtlich können alle anderen damit was anfangen, mit ihren Sachen *(Anm. der Autorin: Hier ist die Chefin des aktuellen Betriebs gemeint.)*, wenn sie sagt; tu mal dieses oder jenes, ohne nähere Erläuterung, ohne Eingrenzung oder so. „Formuliere mal einen Werbetext." Also mit so einer Arbeitsanweisung tue ich mich halt sehr schwer. Und das ist auch auf dieser Stelle wieder so. Deswegen habe ich gestern eine E-Mail an meine Qualifizierungstrainerin geschrieben. Im Rahmen des Praktikums ist es so, dass sie einmal in der Woche an die Arbeitsstelle kommen sollte. Jetzt war sie allerdings letzte Woche nicht da, weil es meine erste Woche war. Und diese Woche war sie auch nicht da, weil sie offensichtlich erkrankt ist. Aber da die Probleme jetzt schon anfangen, wird es dringend notwendig, dass sich da jemand mit dazwischen schaltet und mal höflich erklärt, was bei mir funktioniert und was nicht. Weil ich die Angst habe, dass, wenn ich das sag, dass es als Vorwurf ankommt. Oder als Kritik. Und dass ich es falsch formuliere und es deswegen dann gleich wieder Missverständnisse und Probleme gibt. Dafür habe ich diesen Jobcoach dann ja auch, also die Qualifizierungstrainerin. Die hat dann die Aufgabe als Mittler zwischen dem Praktikanten und der Praktikumsstelle aufzutreten. Und eben zu schauen, dass da alle Unklarheiten ausgeräumt werden, dass Missverständnisse aufgelöst werden. Indem sie halt mich, also das was ich tue und sag, übersetzt. Und umgekehrt auch mir übersetzt was die anderen meinen und wie ich damit umzugehen hab. Jetzt hoffe ich, dass sie sich schnell zurückmeldet und nicht immer noch krank ist.

I: Dann hoffe ich, dass ihre Qualifizierungstrainerin bald wieder gesund ist und sich zurückmeldet. Und dass es dann nächste Woche mal zu

einem Termin kommen kann, bei dem ihre Qualifizierungstrainerin auch mitkommen kann und die Kommunikation dann ein bisschen steuert und auflöst.

B4: Ja, weil meine ganz große Angst ist, dass es mit dem Praktikum schief geht. Und dass die Rentenversicherung dann sagt: „So, Sie hatten jetzt zwei Versuche, jetzt schicken wir Sie wieder in die Frühverrentung. Weil Sie eh so alt sind und wie man sieht, es klappt nicht.“ Das ist meine Riesenangst bei dem Ganzen. Ich habe so sehr dafür gekämpft, zwei Jahre lang dafür gekämpft, dass die Rentenversicherung mir diesen Antrag auf berufliche Teilhabe bewilligt. Ich möchte auf keinen Fall, dass das wieder endet, dass ich wieder in der Rente lande. Und deswegen habe ich schon Angst. Ich sehe das schon sehr realistisch, dass das jetzt tatsächlich meine letzte Chance ist. Aber das hat jetzt eher weniger mit dem Thema Bewerbungen zu tun. Denn wenn ich in die Erwerbsminderungsrente geschickt werde, dann könnte ich mich zwar auch ohne Unterstützung immer noch bewerben. Aber deswegen wären ja die Probleme nicht weg, die ich sowieso immer habe. Und die Chance, ohne einen Jobcoach, ohne Unterstützung tatsächlich auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen ist sehr, sehr gering.

I: Sie hatten schon gesagt, Sie habe selbst in der Zeitung nach Stellen gesucht. Letztendlich gab es diese Praktikumsstelle jetzt über Kontakte, über Vitamin B. Und ihre Qualifikationstrainerin hat auch nach Stellen gesucht. Wo haben Sie dann gesucht? Oder wo hat der Integrationsfachdienst mit Ihnen zusammen gesucht, außer in der Zeitung?

B4: Also ich sollte selber suchen. Ich habe dann zum Beispiel bei der Jobbörse vom Arbeitsamt gesucht. Ich bin auch bei LinkedIn. Da habe ich dann auch gesucht. Und das war es auch. Also in meinem Fall hatte ich dann schon genügend Stellen, wo ich mich habe melden können. Beziehungsweise genügend Auswahl zwar, aber es nichts davon übrig geblieben, wo es wirklich Sinn gemacht hätte, sich zu bewerben. Außer halt bei der Fachkraft für Inklusion. Meine Qualifizierungstrainerin hat mir zwar in den Terminen immer wieder mehr Stellen vorgelegt und gesagt: „Dies wäre doch was, oder dies wäre doch was.“ Dann sind wir aber die Anforderungen durchgegangen und das hat dann in der

Regel nicht gepasst. Die waren oft Vollzeit beispielsweise. Ich kann aber nur Teilzeit. Also ich kann schlichtweg nie Vollzeit arbeiten. Ich kann nur 20 Stunden arbeiten und das ist dann halt sehr schwierig, da eine Stelle zu finden. Dann vom Alter her. Dann zu weit weg. Dann Stellen, wo es darum ging, dass man Assistenz der Geschäftsführung wäre, also im Grunde die neumodische Bezeichnung für eine Sekretärin. Da hat dann meine Qualifizierungstrainerin von sich aus schon gesagt, das ist nichts für mich. Weil da müsste ich ja nur telefonieren und für den Chef die Termine ausmachen. Die meisten Stellen sind irgendwo in diesem Bereich. Also ich brauche tatsächlich einen Nischen-arbeitsplatz. Ich könnte immer nur einen geringeren Anteil der Dinge erfüllen und deswegen hat es überhaupt keinen Sinn gemacht, sich bei den Stellen zu bewerben.

I: Abgesehen vom Inhalt der Stellen, gab es bei der Suche nach Stellen irgendwelche Probleme aufgrund Ihres Autismus? Oder auch aufgrund Ihrer Hörminderung zum Beispiel?

B4: Nö. Also im Internet bei der Suche nicht. Ich muss halt viel lesen. Ich habe ja die Ruhe, das hier zuhause zu machen und hab das sehr systematisch gemacht. Nur beim Lesen gibt es überhaupt keine Probleme. Da habe ich ja auch noch keinen Kontakt aufnehmen müssen. Die Probleme gab es dann beispielsweise dabei, dieses Anschreiben zu schreiben. Meine Qualifizierungstrainerin hatte mir die Aufgabe gegeben, mal auf den Webseiten rumzuschauen und dann irgendwo eine Initiativbewerbung zu schreiben, was ich mir vorstellen kann für die zu machen. Das war dann wieder so eine weite Aufgabe, die hab ich einfach nie erledigt, weil das nicht konkret genug ist für mich. Sie hat dann eine Woche später nachgefragt, wie weit ich gekommen bin. Da habe ich gesagt; „Gar nicht, weil ich nicht mal weiß wo ich nachschauen soll. Da ist irgendwie nie etwas Passendes. Ich kann mir von mir aus nicht vorstellen, was ich für die Unternehmen machen kann. Die müssten mir dann schon sagen; `Machen Sie dies und jenes´ und ich kann dann sagen, kann ich oder kann ich nicht. Aber so viel Fantasie habe ich jetzt nicht.“ Initiativbewerbung hat also nicht geklappt. Das war ein Problem. Aber ansonsten auf die Stellenanzeigen selber bewerben, das kann ich. Das kann ich ja durchgucken und dann aussortieren. Da

kann ich dann schon ein Bewerbungsschreiben schreiben und meine Zeugnisse und das alles da hinschicken.
Es kamen dann überwiegend Absagen, mit so Gründen, wie „Wir haben keine passenden Praktikumsplätze.“

I: Wie mussten Sie Ihre Bewerbungsunterlagen einreichen? Da gibt's ja verschiedene Verfahren, dass man es per E-Mail schickt, per Post, online ein Formular ausfüllt oder zum Teil kann man sich ja auch schon bei LinkedIn zum Beispiel mit einem Klick bewerben und sein Profil wegschicken. Wie war das bei ihnen bei den Bewerbungen?

B4: Das habe ich nicht gemacht. LinkedIn habe ich da nicht genutzt. Ich habe stattdessen E-Mail-Bewerbung gemacht, beziehungsweise stattdessen auf einem Bewerberportal, wo man ein Formular ausfüllen muss und seine Zeugnisse schicken kann.

I: Und beim Verschicken der Bewerbungen, gab es da Probleme für Sie aufgrund ihres Autismus?

B4: Nö. Ich verstehe die Frage wahrscheinlich nicht.

I: Ich kann Ihnen ein Beispiel geben von einer anderen Behinderung, vielleicht macht es das ein bisschen deutlicher. Es ist bei blinden Menschen zum Beispiel häufig ein Problem, wenn sie diese Online-Formulare ausfüllen müssen. Dadurch, dass sie eine Screenreader-Software haben und die mit diesen Formularen nicht unbedingt klarkommt. Das heißt, solche Bewerbungen können häufig nicht abgeschickt werden.

B4: Okay, dann hatte ich gar keine Probleme. Für das eine Mal hatte ich eine kreative Lösung. Die wollten nämlich eine Fotodatei und ich habe dann einfach mein Kurzprofil zu einem Foto gemacht. Irgendwie konnte man das da nicht richtig einstellen. Die Dateiendung hat nicht gestimmt. Ich habe dann einfach eine PDF zu einem JPEG gemacht und dann hat es funktioniert.

I: Sehr findig. Dann hatten wir ja auch schon gesagt, dass Interviews stattgefunden haben. Waren die hauptsächlich persönlich oder

telefonisch? Oder auch per Videokonferenz oder wie haben sie stattgefunden?

B4: Die waren ausschließlich persönlich.

I: Wie ist es Ihnen da ergangen? Also ein bisschen was haben Sie schon erzählt, dass sie die Fragen bzw. die Antworten für die Fragen auswendig gelernt haben und sich selber innerlich immer wieder kontrolliert haben. Auf Höflichkeit, auf Körperhaltung. Gab es sonst weitere Probleme für Sie im Vorstellungsgespräch, mit der Situation des Raumes, mit Hintergrundgeräuschen, mit mehreren Gesprächsteilnehmern oder so etwas?

B4: Ja. Die Besten waren immer die, wo nur einer da war. Bei dem Gespräch für die Fachkraft für Inklusion, da waren es vier Leute gegen mich. Das war zwar ein runder Tisch, aber ich hatte nicht alle im Blick behalten können und letzten Endes lief es auch wieder darauf hinaus, dass ich mich nur auf den einen konzentriert habe. Aber dann hat doch einmal jemand anderer noch was gefragt. Und obwohl ich mir die Namen aufgeschrieben hatte anfangs, konnte ich das nicht mehr so zuordnen bei der Verabschiedung. Da hab ich die durcheinander gebracht und dann lieber gar nichts gesagt. Also gar keinen Namen gesagt, weil ich mir nicht mehr sicher war, ob der Name zur Person passt. Das war einfach furchtbar anstrengend. Es ist mir immer lieber, mit nur einer Person zu sprechen. Aber dann kommt es auch auf die Räumlichkeiten an. Bei der Uni war es beispielsweise total laut. Ich muss dann tatsächlich immer nachfragen und das darf man ja nicht zu oft machen. Also habe ich halt versucht, mir irgendwie im Kopf den Satz zusammenzubauen aus dem, was ich verstanden hab, wieder und wieder, bis es dann irgendeinen Sinn ergeben hat. Ich habe natürlich versucht, mir nichts anmerken zu lassen, aber das ist halt schwierig. Oftmals ist es auch zu hell. Aber ich kann ja nicht meine Sonnenbrille aufsetzen im Bewerbungsgespräch. Das heißt, ich hatte rasende Kopfschmerzen. Aber das bekommt mein Gegenüber ja hoffentlich nicht mit.

I: Wie war es dann im Vergleich dazu bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern]? Weil sie ja sagten, die sind darauf eingestellt, Gespräche mit Autisten zu führen und es war sehr angenehm. Was haben die anders gemacht?

B4: Also die haben so ein Bewerbungsverfahren, da macht man erst einen Test alleine am PC. Und je nach Ergebnis wird man dann wieder eingeladen für dieses Assessment. Im Erstgespräch ist es so, dass die eigentlich nur den Lebenslauf ein bisschen durchgehen. Und in dem Assessment werden dann sozusagen die Stärken herausgearbeitet, von jedem Einzelnen. Weil Autisten häufig einen sehr seltsamen Lebenslauf mit vielen abgebrochenen Ausbildungen oder abgebrochenen Stellen haben. Bei mir sieht das genauso aus. Und ich bin dann auch von denen gefragt worden, „Was können Sie an Programmiersprachen?“ und da ist mir überhaupt nichts eingefallen. [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] legt aber dann einfach eine Liste vor. Und die kann man dann durchgehen und ankreuzen. Das war für mich schlichtweg sehr viel einfacher, als auf einem leeren Blatt aufzuschreiben oder ad hoc zu sagen, was man denn alles kann. Und auch die Schwierigkeiten, die man hat, hat man bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] aufschreiben sollen und die haben dann eine Akte über einen angelegt. Und am Ende der Assessment Woche hat man auch praktische Aufgaben erledigen müssen. Ganz am Ende war dann halt ein Gespräch mit dem internen Jobcoach und dem Projektleiter. Der ist dort der Zweite, der sich um einen kümmert. Der ist aber mehr für die Inhalte zuständig und der Jobcoach für das Wohlbefinden sozusagen und die Kommunikationsschwierigkeiten. Die gehen da wirklich ganzheitlich auf jemanden ein. Sie haben mich auch nach privaten Dingen gefragt, was mir da Schwierigkeiten macht. Ich weiß nicht ob das normal ist. Ich glaube nicht. Eher nicht.

I: Das könnten eventuell sogar Fragen sein, die man normalerweise nicht beantworten muss oder nicht wahrheitsgemäß beantworten muss. So wie Fragen nach Schwangerschaft oder anderem, was zu persönlich ist. Das ist ja meist nichts, was den Arbeitgeber an sich angeht.

B4: Es ist halt so dass [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] schon richtigerweise sagt, dass mich halt alles belastet. Und je weniger Stress mich belastet, desto besser kann ich arbeiten. Das heißt, sie versuchen auch bei privaten Problemen zu helfen. Mein autistisches Kind hat auch da gearbeitet und dort hart der Jobcoach sich auch um Arzttermine gekümmert oder bei der Wohnungssuche geholfen. Die gehen da schon ins Privatleben und unterstützen wirklich vollumfänglich.

I: Das macht Sinn. Was waren das im Assessment Center genau für Aufgaben? Sie haben ja schon gesagt, das ging dann eine ganze Woche. Was haben Sie da genau gemacht?

B4: Einzelaufgaben gab es und Teamaufgaben. Wobei das Team relativ klein war. Ich habe nur mit einem anderen zusammen im Team gearbeitet und die anderen waren zu dritt. Da hat man beispielsweise begründet darlegen müssen, warum man eine Firma in einem bestimmten Land ansiedeln würde. Und dazu hat man Kennzahlen von den Ländern zu verschiedenen Fragestellungen abrufen müssen, also selbst im Internet recherchieren. Allerdings war die Aufgabe sehr frei gestellt. Da kamen dann schon außergewöhnliche Lösungen bei raus. Die einen haben da mehr das Augenmerk auf die Infrastruktur gesetzt, also wie es ausschaut, ob man seine Waren aus dem Land raus kriegt und die anderen haben eher auf Margen geachtet. Man hat aber auch Vorgaben gehabt, also den Korruptionsindex zum Beispiel, den hat man auch mit angucken müssen. Man hat da eine bestimmte Zeit für gehabt und dann musste man als Gruppe den anderen sein Ergebnis mitteilen. Die Abschlussaufgabe war dann, dass man Fotos macht. Anhand von Fotos, zu einem Thema, das man sich frei aussuchen durfte, musste man sich selber darstellen.

I: Im Assessment-Center selber, gab es dort für Sie Probleme?

B4: Nein, die Räume von [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern] sind relativ Autisten-gerecht, wenn man jetzt nicht einen Raum zu den Bahngleisen raus hat und die Fenster aufmacht. Aber der Raum, in dem das Assessment Center stattgefunden hat, ist der große

Besprechungsraum dort und der ist ziemlich ruhig. Insgesamt ist ja auch ziemlich ruhig. Das Einzige was nicht so gut war, ist das mit der Glaswand zum Flur. Ich saß nämlich mit dem Rücken zum Fenster und mit dem Gesicht zum Flur. Das war dann nicht so schön, weil ich persönlich ein bisschen abgelenkt war, durch die Leute, die in die Küche gingen. Weil mit dieser Glaswand hat man das immer gesehen. Also, wenn sich draußen etwas bewegt hat. Das war die einzige Hürde. Das kann man sich so vorstellen, als wenn man in einem Aquarium sitzt und draußen gehen Leute vorbei. Aber ansonsten gab es überhaupt keine Barrieren. Das ist aber auch das einzige Assessment Center, das ich je gemacht hab.

I: Und Tests in irgendeiner Art und Weise, gab es die bei einer der anderen Bewerbungen? Also Tests zu ihren Fähigkeiten oder Intelligenztests, am PC oder zum Ausfüllen?

B4: Ne, da gab es tatsächlich nur einen PC-Test zum Fehler finden bei [IT-Dienstleister mit autistischen Mitarbeitern]. Das ging aber sehr einfach.

I: Dann habe ich nur noch eine letzte Frage. Wenn Sie sich jetzt nach dem Praktikum nochmal bewerben würden, oder noch einmal in der Bewerbungsphase wären, und Sie gucken die Stellenanzeigen durch und sehen eine Stellenanzeige, die von den Inhalten her für Sie passend ist. Und Sie gucken sich die Unternehmenspräsenz auch ein bisschen an. Es scheint ein sehr fortschrittliches und auch geschlossenes Unternehmen zu sein. Und Sie bewerben sich auch und dieser Bewerbungsprozess ist für Sie auch sehr angenehm und ohne Hürden, ohne Probleme gestaltet. Wie würde das aussehen, oder wie könnte das aussehen?

B4: Meinen Sie, ich sollte Ihnen jetzt den optimalen Bewerbungsprozess sagen?

I: Genau. Also wie Sie sich einen Bewerbungsprozess wünschen würden.

B4: Ich schicke meine Bewerbungen hin und kriegt eine Zusage und fange dann an. Also am besten per E-Mail, sonst wird das wieder nichts.

I: Das heißt, am besten ohne Gespräch, es gibt nur die Bewerbung. Und das Unternehmen sieht, dann es passt fachlich, aus dem Lebenslauf und aus dem Anschreiben. Und sie erhalten darauf die Zusage.

B4: Ja. Die Schwierigkeit ist natürlich dann immer vor Ort, zu sehen, sind das passende Menschen? Aber ich von mir aus kann das ja eh nicht einschätzen. Ich weiß doch dann nicht nach dem Bewerbungsgespräch, wie der zukünftige Chef ist. Und in einer größeren Firma ist das ja eh oft die Personalstelle, die da entscheidet. Dann sehe ich meinen zukünftigen Abteilungsleiter oder Chef sowieso nicht vorher. Also kann es mir prinzipiell egal sein, ob ein Vorstellungsgespräch erfolgt oder nicht. Also, für mich am barrierefreiesten wäre eine Bewerbung per E-Mail, eine Zusage per E-Mail und dazwischen bitte nix. Das wäre optimal, das fände ich klasse. Und dann muss es hinterher im Betrieb auch noch passen. Also Kollegen, die nicht meinen ich passe nicht ins Team.

I: Wenn es jetzt tatsächlich ein Gespräch oder etwas ähnliches geben würde, damit Sie für sich feststellen können, sie passen zu den Kollegen, sie passen ins Team oder sie kommen mit dem Chef klar. Was wäre Ihnen dafür am liebsten? Wie sollte das Gespräch sein, vielleicht auch ein Gespräch unter vier Augen, oder wie könnte das aussehen?

B4: Nein, vier Wochen Probearbeiten. Dann weiß ich genau Bescheid. Ich beobachte ja schon mein ganzes Leben und ich bin sehr schnell darin, Strukturen und Muster zu erkennen. Also 14 Tage würden vielleicht auch reichen. Wobei, wenn die anderen wissen, es ist jetzt mal umgedreht. Die haben die Probezeit, also dass die andere Seite sich dann 14 Tage nur bemühen muss. Und nach 14 Tagen unterschreibe ich und dann zeigen sie ihr wahres Gesicht, das wäre auch doof.

I: Nein, es müsste natürlich schon für beide Seiten eine Probezeit sein.

B4: Aber für mich wäre es vermutlich die einzige Chance, um herauszufinden, ob das funktionieren könnte. Da müsste ich mindestens zwei Wochen, wenn nicht länger, in dem Betrieb sein. Dann kann ich Ihnen sagen, es passt menschlich, es geht überhaupt mit den Kollegen. In der Regel nach 14 Tagen habe ich das durchblickt, wie die Strukturen in so einer Abteilung sind. Ideal müsste es aber so 4 Wochen sein. Dann kriege ich so langsam einen Überblick, wie sind denn die Menschen da. Wobei das Problem ist bei mir ja auch, ich merke es so lange nicht, dass es Missverständnisse gibt. Das heißt, dass es immer noch passieren kann, dass es nicht passt. Es gibt für mich da keine Sicherheit, dass das dann wirklich die richtige Arbeitsstelle ist.

I: Gibt es aus Ihrer Sicht noch irgendetwas, dass Sie gerne hinzufügen wollen, was Ihnen bei diesem Thema wichtig ist, oder etwas zu dem ich Sie jetzt nicht gefragt habe?

B4: Das Thema war ja Bewerbung. Das wichtigste wäre, die Vorstellungsgespräche Autisten-freundlicher machen. Aber es ist ja das Grundproblem, dass die Chefs gar nicht wissen womit sie es zu tun haben und man da ein riesengroßes Schauspiel als Autist aufführen muss. Also eigentlich müsste man auf klassische Vorstellungsgespräche einfach nur verzichten. Mein Wunsch wäre, dass mehr Arbeitgeber Autisten eine Chance geben. Einfach mal einstellen und schauen und dann merken, was die können. Und nicht schon aufgrund von einem missglückten Gespräch den Autisten aussortieren. Das ist das, was in der Regel passiert. Die spüren, wenn was anders ist und lehnen das dann ab. Autisten können sich in der Regel nicht so supertoll zu verstellen, als dass sie als normal durchgehen. Eine Stunde geht es zur Not, aber eben nur bei den hochfunktionalen Autisten. Es ist halt meistens so, dass sie über diese Hürde Vorstellungsgespräch schon gar nicht drüber kommen und einfach nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt landen. Es ist so, dass bei den hochfunktionalen Autisten 85 Prozent arbeitslos beziehungsweise arbeitssuchend sind und sie zum Teil aber mehrere Ausbildungen oder Studiengänge haben. Sie scheitern einfach immer an diesen Eingangsvoraussetzungen, nämlich ein tolles Bewerbungsgespräch hinzubekommen und sich bestmöglich zu verkaufen. Das ist das Letzte, was man kann, tatsächlich Werbung für sich selber zu

machen. Ich kann mich nicht bestmöglich verkaufen. Ich sag Ihnen ganz ehrlich, was ich alles kann und was ich nicht kann. Meine Qualifizierungstrainerin hat mir mal erklärt, man muss lügen. Selbst wenn man nur 50 Prozent erfüllt, darf man sich auch bewerben und dann im Bewerbungsgespräch einfach nur behaupten, man könne alles. Das ist eine Fähigkeit, die haben Autisten nicht. Deswegen funktioniert das allgemeine Bewerbungsverfahren nicht. Das Bewerbungsgespräch ist mit die größte Hürde, würde ich jetzt so sagen. Besser ist einfach einstellen.

Ich würde mir auch wünschen, dass sich mehr Leute trauen. Autisten sind Menschen und keine Aliens, die bei falscher Behandlung explodieren oder so. Und es braucht meistens auch nur relativ wenige Anpassungen. Kein Telefondienst, bei denjenigen, die nicht telefonieren können. Aber es gibt auch welche, die telefonieren. Jeder ist anders.

Die ganzen Mythen und Vorurteile zu Autisten oder allgemein zu Behinderten. Das Arbeitgeber nicht nur hören oder lesen, jemand ist Autist – nö, stellen wir nicht ein. Das ist ein potenzieller Amokläufer, oder was in deren Köpfen dazu vor sich geht. Arbeitgeber müssen einfach mehr Behinderte einstellen. Meine jetzige Chefin hat zum Beispiel gesagt, sie hat sich auch mit anderen schon unterhalten und die haben gesagt „Auf keinen Fall einen Behinderten einstellen. Weil auch wenn Sie sich auf einen Behinderten einlassen, von denen wird man nur verklagt und hat nur Ärger.“

Es scheint wohl Behinderte zu geben, die sich nur bewerben - nicht um zu arbeiten, sondern um dem Arbeitgeber potenziell Ärger zu machen. Ich weiß nicht, woher das kommt. Aber es ist etwas, was schadet, wenn es wirklich solche Menschen geben würde. Autisten sind in der Regel nicht so. Die meisten, die ich kenne, die wollen einfach nur arbeiten. Ich kenne sehr viele, denen ist es wie mir gegangen. Die dürfen nicht. Die sind zwangsverrentet oder kriegen einfach keine Stelle. Da kann ich ihnen stundenlang einen Vortrag halten.

[…]

Anhang G: Interview 5

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B5): eine Frau mit Hörbehinderung

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Hörbehinderung (fast gehörlos), chronische Erkrankung, schlechtes Sehvermögen	40	weiblich	Community Managerin

Gesprächsdaten

Interviewführung	via Chat
Kommunikationssituation	Die Interviewpartner nutzen aufgrund der Hörbehinderung der Befragten den facebook Messenger um zu kommunizieren. Die Befragte nutzt hierzu ihr Smartphone.

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Keine Aufnahme, da automatisch als Chatprotokoll gespeichert
Datum/Zeit	10.04.2020, 16:00 Uhr
Dauer	1:19:00
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Laptop, facebook Messenger

[…]

I: Wie alt bist du?

B5: 40

I: Welchen Beruf hast du erlernt?

B5: Erlernt habe ich Fotomedienlaborantin, vor 13 Jahren, dann aber Quereinstieg in Community Management gemacht, in Form von einem Traineeprogramm. Also firmeninterne Ausbildung, dann habe ich mir das diverse Know-How online und von Kollegen aus der Online

Redaktion, später mit einem Online Kurs das Zertifikat für Community Management angeeignet. Jetzt parallel dazu seit acht Monaten wieder Quereinstieg als Digital Data Analyst und da auch das Know-How online aneignen.

I: Wow. Das klingt sehr beeindruckend und definitiv spannend.
Was für eine Behinderung hast du?

B5: Hörbehinderung, fast gehörlos, aber lautsprachlich und chronische Erkrankung.
Danke war und ist auch ein harter Weg gewesen.

I: Wie äußert sich deine Behinderung im Berufsalltag? Wie beeinträchtigt sie dich (falls sie es tut) und was für Hilfsmittel benötigst du?

B5: Äußert sich in dem Sinne, dass ich nicht alles verstehe. Bin stark auf Schriftsprache angewiesen. Ich nutze bei Terminen/Meetings den KI Transkriptor, eine kostenlose App von Google (dieser ist nicht perfekt, aber eine Hilfe). Wenn Termine lange vorher angesetzt werden, buche ich Gebärdensprachdolmetscher dazu. Früher habe ich öfters Schriftsprachdolmetscher von einem Service genutzt, aber wenn Termine kurzfristig sind muss ich den KI Transkriptor nutzen. Das ist nur eine 50 prozentige Zusatzunterstützung. Den Rest muss ich mir selbst zusammenreimen oder bei Kollegen nachfragen.

I: Sprichst du auch Gebärdensprache?

B5: Ja, kann die Basic der Gebärdensprache, Lautsprache ist aber meine Mutter- und Hauptsprache. Ich bin aufs Mundbild angewiesen.

I: Das heißt auf Lippenlesen?

B5: Jep.

I: Okay, verstanden. ☺

B5: Ist aber nicht immer einfach, da jeder ein anderes Mundbild und Aussprache hat. Und wenn jemand einen Bart hat ist es umso schwieriger. Oder wenn jemand keine deutlichen Lippenbewegungen hat.

I: Wird es denn einfacher, je öfter du mit denselben Menschen kommunizierst? Also zum Beispiel bei deinen Kollegen?

B5: Nicht immer, es gibt Kollegen die verstehe ich partout nicht und muss aufs Schriftliche umsteigen oder ein anderer Kollege hilft mir. Aber da haben auch Hörende manchmal das gleiche Problem wie ich.

I: Ja, bei Dialekten oder undeutlicher/schneller Sprache ist es manchmal wirklich schwierig.
Wann hast du dich jetzt zuletzt auf einen neuen Job beworben?

B5: 2018 im Sommer.

I: Und nach welchen Positionen hast du dabei geschaut?

B5: Community Management.

I: Wie hast du dich auf die Bewerbungsphase vorbereitet? Hast du dir Hilfe geholt?

B5: Alleine selbst vorbereitet ohne Dolmetscher. Bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen werden die Kosten nicht übernommen, wenn man in einem festen Job ist. Wenn man arbeitslos ist zahlt, glaube ich, die Arbeitsagentur. Ich bin mir nicht sicher. Ich bin bis jetzt immer ohne Dolmetscher bei Gesprächen gewesen. Da würde ich mir wünschen, dass auch Dolmetscherkosten übernommen werden, wenn man sich zum Beispiel weiter entwickeln will oder eine neue Herausforderung sucht.

I: Wo hast du die Stellen gefunden, auf die du dich beworben hast?

B5: Die Aktuelle war eher Mundpropaganda, ne Freundin wurde gefragt, ob sie jemanden kennt und hat mich gefragt, habe dann nur meinen CV eingereicht. Ohne Anschreiben.

I: Und bei den anderen Stellen als Community Manager?

B5: Social Media, diverse Stellenanzeigenportale.

I: Gab es bei der Stellensuche selbst für dich Probleme aufgrund deiner Behinderung?

B5: Nein, eigentlich nicht. Eher dadurch, dass es zu wenig Angebote in meinem Beruf in meiner Stadt gibt.

I: Glaube ich gerne. Wie hast du es gemacht, wenn du Nachfragen zu einer Stelle hattest?

B5: Nachfragen meinst du vor Absendung der Bewerbung? Habe ich nie gemacht, einfach beworben und abgewartet. Bin halt immer auf die Website der Firma und hab geschaut ob sie zu mir passt.

I: Wie musstest du deine Bewerbungen den Firmen denn zukommen lassen? Per Email oder Post, oder auch per Online-Bewerbungsformular oder per Xing/Linkedin Profil?

B5: Alles online, per Email oder Upload über einen Link. Oder online Formular, genau. Bei Anfragen über Xing/LinkedIn von Headhuntern dann darüber.

I: Sind dabei Hürden für dich aufgetreten?

B5: Ja, dass sie manchmal ein Call wollten, den ich eben abgelehnt habe. Hatte aber auch mal Vorgespräche via Webcams über Skype, ist jedoch schwierig und anstrengend. Wenn die Verbindung nicht flüssig ist, wenn Bild und Ton nicht zur gleichen Zeit sind oder die Personen nicht direkt in die Kamera geschaut haben. Ansonsten sind aber 80 Prozent beim Schriftlichen geblieben.

I: Du meist zum Einreichen der Bewerbung gab es schon Calls? Also mit den Headhuntern? Oder schon bezogen auf ein Vorstellungs-gespräch?

B5: Bezogen aufs Vorstellungsgespräch. Heutzutage machen die meisten immer ein Telefonvorgespräch mit den Personalern, bevor man vor Ort eingeladen wird.

I: Ja, das stimmt.
Hast du Hilfsmittel für ein Gespräch über Skype oder andere Video-Chat Portale, die dir das hören erleichtern?

B5: Damals meine Kopfhörer und Hörgeräte auf Telefonspule umgestellt, das verstärkt die Sprache. Jetzt kann man Untertitel bei Skype einstellen, ist jedoch auch nicht perfekt. Damit hatte ich noch kein Gespräch

I: Oh, das wusste ich noch gar nicht, dass Skype diese Funktion anbietet. Aber klingt natürlich nach einer praktischen Unterstützung.
Wie war es in den persönlichen Gesprächen? Wie gut bist du dabei klargekommen, oder gab es dort auch Hürden für dich?

B5: Die Gespräche sind natürlich sehr anstrengend, weil die Personen neu sind und dann musst du halt erstmal verstehen was gesagt wird und den Inhalt checken. Dazu kommt noch die Aufregung/Nervosität. 🙃
Ich habe halt immer nachgefragt, wenn ich etwas nicht verstanden habe. Aber letztendlich immer irgendwie hinbekommen.

I: Wie sind deine Gesprächspartner mit der Situation umgegangen?

B5: Ganz normal, ihr Fokus lag meist auf dem KnowHow. Hatte aber auch manchmal das Gefühl, dass sie mich aufgrund der Hörbehinderung nicht genommen haben. Hat mir zum großen Teil auch immer gut gepasst. 😉

I: Was meinst du mit nicht ernst genommen? Wie hat sich das gezeigt?

B5: Ernst genommen bin ich schon geworden. Es ist aber grundsätzlich so, dass es sich mit Hörenden einfacher arbeiten lässt, als mit Hörbehinderten. Es ist immer so ein Gefühl, das sich im Gespräch herauskristallisiert, wenn es ein Job ist wo man viel face to face

kommunizieren muss, dass es dann Unsicherheiten gibt und natürlich auch die Neuheit, wenn man keine Erfahrungen mit Hörbehinderten hat beziehungsweise Angst davor hat.

I: Ja, die Unsicherheit ist bestimmt bei vielen Arbeitgebern da. Die meisten haben ja wahrscheinlich keine Erfahrung mit einer Hörbehinderung.

B5: Oder allgemein mit Behinderungen, egal in welcher Form. Es gibt aber halt auch Knackpunkte wie Kündigungsschutz und dass der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet werden muss und so weiter. Zwar heißt es immer, Firmen müssen mindesten x Prozent der Mitarbeiter mit Schwerbehinderungen einstellen. In der Praxis sieht das ganz anders aus.... Und die Behörden sind auch nicht immer einfach, wenn es um Unterstützung geht.

I: Ja, davon haben mir jetzt tatsächlich schon einige in den Gesprächen berichtet.
Hattest du im oder nach dem Gespräch auch einen praktischen Test deiner Fähigkeiten? Also z.B. ein Assessment Center, einen Test am PC oder einen Probearbeitstag?

B5: Ja hatte eine Art Probearbeit. Das hat sich so geäußert, dass man mir das Projekt vorgestellt hatte und ich dann Ideen und Konzept ausarbeiten sollte, die ich dann im Anschluss vortragen sollte. Das ging einen halben Tag.

I: Wie war das für dich? Konntest du die Aufgabe problemlos bewältigen?

B5: Ja war ohne Problem. Hatte mich eher gelangweilt, weil ich zu viel Zeit hatte. 😉

I: Das ist natürlich auch nicht schlecht.
Wie würde ein für dich idealer Bewerbungsprozess aussehen, der ohne Hürden ablaufen kann?

B5: Perfekt wäre, wenn du immer und überall as soon as possible einen Dolmetscher dabeihaben kannst, der von irgendeiner Behörde bezahlt wird, egal ob du in Festanstellung oder arbeitslos bist. So dass man auch als Behinderter die Möglichkeit hat den Job einfacher zu wechseln, sich weiterentwickeln kann. Ohne, dass man sich das zwei oder drei Mal überlegen muss. Inklusion und Barrierefreiheit sind in Deutschland auch trotz Teilhabegesetz noch ziemlich weit hinten dran... also noch nicht selbstverständlich... Oder, dass eben Firmen Dolmetscher zur Verfügung stellen. Aber wollen sie die Kosten zahlen, das ist eine offene Frage?!

I: Das wird wahrscheinlich ein großes Hindernis sein, dass Firmen den Dolmetscher zahlen. Wo es ja immer noch Firmen gibt, die auch lieber die Ausgleichsabgabe zahlen, als einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Damit wäre ich auch schon durch mit meinen Fragen. Hast du noch etwas hinzuzufügen, wonach ich dich nicht gefragt habe, oder hast du noch Fragen an mich?

B5: Ja das ist der Knackpunkt mit den Ausgleichsabgaben. Leider...
Hm, nee hab keine Fragen und nichts hinzuzufügen.

[…]

Anhang H: Interview 6

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B6): ein Mann mit Sehbehinderung

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Blindheit	41	männlich	Fachinformatiker

Gesprächsdaten

Interviewführung	telefonisch
Kommunikationssituation	Beide Interviewteilnehmer sind zuhause und sprechen über Telefon miteinander

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	12.04.2020, 18:00 Uhr
Dauer	49:02
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Smartphone, Laptop für die Sprachaufnahme

I: Dann würde ich ganz am Anfang mit ein paar biografischen Fragen zu Ihrer Einordnung starten und dann geht es mehr ins Thema rein. Erste Frage wäre, wie alt sind Sie?

B6: 41.

I: Und welchen Beruf haben Sie als Erstes erlernt?

B6: Als Allererstes, oder den, den ich ausübe?

I: Sie können mir gerne beides erzählen.

B6: Ursprünglich bin ich Chemielaborant gewesen, derzeit Fachinformatiker Anwendungsentwicklung. Dadurch, dass ich blind geworden bin, konnte ich kein Chemielaborant mehr sein.

I: Welche Ausbildung hatten Sie für den Fachinformatiker?

B6: Das war eine Umschulung.

I: Und war das eine rein schulische Ausbildung oder war das eine klassische duale Berufsausbildung im Betrieb?

B6: Da es halt im Endeffekt eine Umschulung ist, ist sie auf zwei Jahre begrenzt. Teil des Ganzen war ein Praktikum, aber es ist jetzt keine klassische duale Ausbildung, also es ist sehr, sehr theoretisch.

I: Sie hatten es ja gerade schon angesprochen, aber ich frage jetzt noch einmal nach, welche Behinderung haben Sie?

B6: Ich bin sehbehindert, also 100% blind.

I: Wie äußert sich das bei Ihnen im Berufsalltag?

B6: Inwieweit? Also wie ich arbeite, oder wie ist die Frage gemeint?

I: Ja, genau, wie sie arbeiten.

B6: Ich habe halt eine komplette Arbeitsplatzausrüstung, die im Endeffekt aus einer sogenannten Braillezeile besteht. Ich habe einen Scanner. Also einen eigenen Scanner bei mir auf dem Platz stehen, mit dem ich Dokumente einscannen kann. Und OCR-Software, um das dann in Sprache umzuwandeln *(Anm. der Autorin: OCR steht für Optical Character Recognition, d.h. optische Zeichenerkennung)*. Und halt ein Diktiergerät. Das war es im Großen. Von der Arbeit selber ist der Unterschied, ich mache halt keine grafischen Anwendungen. Also das hübsch außen, womit der Anwender zu tun hat, das machen meine Kollegen. Ich mache halt die Logik im Hintergrund sozusagen.

I: Und wann haben Sie sich für Ihren jetzigen Job beworben?

B6: Der ist im Endeffekt dadurch resultiert, dass ich das Praktikum bei dieser Firma gemacht haben. Also die Firma selber ist tatsächlich aktiv

auf mich zugekommen, so nach dem Motto, bewirbt dich doch mal. Das war auch ein Riesenglück, denn ich bemerke es jetzt selber. Ich würde mich ja gerne weg bewerben. Aber im Moment ist einfach nichts zu holen.

I: Warum würden Sie sich gerne weg bewerben?

B6: Es gibt verschiedene Gründe. Wir sind mehrfach aufgekauft worden, es sind andere Prozesse implementiert worden und mein eigenes persönliches Interesse ist auch mittlerweile ein etwas anderes geworden. Ich würde gerne in eine andere Richtung arbeiten, was die Firma auf lange Sicht nicht bieten wird. Nicht, dass sie nicht spannend ist, aber ich selber möchte gerne in eine andere Richtung gehen, mit anderen Programmiersprachen oder so. Im Moment bin ich sehr extrem auf Datenbanken-Seite und würde ganz gerne in die Applikationsentwicklung im Bereich Java. Also in eine andere Technologie, die es zwar bei uns auch gibt, aber nur im Kleinen. Das ist nicht so zukunftsträchtig bei uns. Mein größtes Anliegen ist Software für Behinderte zu entwickeln. Also tatsächlich Software zu entwickeln, die Leuten zugutekommt. Aber, ganz ernsthaft, da gibt es kaum Softwareschmieden, die sowas machen. Das ist immer ein Abfallprodukt.

I: Ja, das Gefühl habe ich auch schon aus meinen Interviews bekommen, die bisher stattgefunden haben. Dass das immer so ein Abfallprodukt ist. Es ist super, wenn es so klappt, aber weiter macht man daran nicht.

B6: Auf der einen Seite kann ich es nachvollziehen, klar. Das ist eine Entwicklungs- und Kostenfrage, logisch. Ich könnte jetzt aber als Gegenbeispiel sagen, so Firmen wie Apple, die implementieren schon von vornherein Hilfstechnologien. Die sind einfach da. Und das heißt, alles, was daraus abgeleitet ist, kann es bequem benutzen. Muss nicht, aber kann. Wenn wir uns jetzt im Microsoft-Umfeld bewegen, ist das halt genau umgedreht, ich muss alles aktiv programmieren. Es ist ein anderer Ansatz.

I: Was ist ihre jetzige Position, auf die Sie sich damals nach dem Praktikum beworben haben?

B6: Softwareentwickler. Also genau das, was ich gelernt habe. Fachinformatiker im Bereich der Anwendungsentwicklung.

I: Und wie haben Sie sich auf diese Bewerbungsphase vorbereitet? Mit Hilfe von außen oder durch das Arbeitsamt oder Andere?

B6: Sagen wir so, da ich zu dem Zeitpunkt noch im Berufsförderungswerk war, ist von deren Seite natürlich eine relativ hohe Unterstützung gekommen. Ich war ja sozusagen deren Kunde. Das Ziel des Berufsförderungswerks ist ja natürlich die Leute auch in Arbeit zu vermitteln. Einfach aus statistischen Gründen; jeder vermittelte behinderte Arbeitnehmer ist für die halt ein Pluspunkt. Das begründet deren Berechtigung zu existieren. Die klassischen Tipps sind natürlich auch soweit bekannt. Ich meine, ich hatte mich ja auch schon sehend beworben. Nicht dreckig hingehen, nicht alkoholisiert, et cetera. Dass man halt vernünftig aussieht. Klar, ich habe dann halt jemanden gefragt. „Wie sieht das aus, was ich hier anziehe? Passt das zusammen?“ So grob hatte ich ja auch noch eine Ahnung, was ich da im Schrank liegen hatte. Ja, aber das waren halt so die Sachen.
Wie kommt man hin? Das sind halt auch immer so Fragen. Meistens halt mit dem Taxi, ist ja klar. Also in meinem Fall jetzt. Ich denke andere Behinderungen werden andere Problematiken haben. Aber das ist ein Punkt, jetzt auf ihr Thema bezogen, das wird sich nie ändern lassen. Es ist immer ein unbekanntes Gebiet.

I: Das Taxi bringt Sie ja nur bis zu dem Ort. Aber das Ganze findet dann ja im Gebäude statt, wo Sie sich auch orientieren mussten. Hatten Sie da Hilfestellung durch jemanden vom Berufsförderungswerk oder auf Seiten der Arbeitgeber?

B6: Es wäre tatsächlich möglich jemanden vom Berufsförderungswerk dabei zu haben. Die würden einen tatsächlich begleiten. Aber halt auch nur, solange man deren Kunde ist, also mich jetzt nicht mehr. Aber ich bin normalerweise immer im Taxi angereist und die meisten Firmen haben ja eine Rezeption. Und dann meldet man sich bei der

Rezeption. Da muss man in meiner Situation ein bisschen proaktiv werden und fragen, wo man sich hinsetzen kann. Die meisten fragen dann auch, ob sie helfen können. Und entweder man nimmt halt die Hilfe an oder fragt dann nur nach der groben Richtung. Ich finde mich schon zurecht. Und bei den Bewerbungsgesprächen selber ist es tatsächlich ähnlich. Ich musste jetzt bei meinem Bewerbungsgespräch tatsächlich einmal quer über den gesamten Hof. Da habe ich dann tatsächlich die Dame am Empfang einfach gefragt, „Also wir haben jetzt mehrere Möglichkeiten. Entweder ich laufe hinter Ihnen her, solange wir einfach miteinander reden oder ich kann mich an Ihrem Ellenbogen festhalten wenn das für Sie in Ordnung ist.“ Ein bisschen proaktiv sein, hat wunderbar geklappt. Aber wie gesagt, man muss halt damit rechnen, dass mal jemand sagt „Das ist mir jetzt total unangenehm. Das will ich nicht.“ Ja gut, reden wir halt freundlich miteinander, machen Small Talk und ich renne halt hinterher.

I: Da wird man auf jeden Fall im Small Talk auch ein bisschen geschult, dadurch.
Und die Stelle haben Sie über das Berufsförderungswerk gefunden, weil es ja auch das Praktikumsunternehmen war, oder hatten Sie auch noch nach anderen Stellen geguckt?

B6: Ich hatte tatsächlich auch nach anderen Stellen geguckt, aber das war in dem Fall relativ praktisch, weil meine Frau in dem gleichen Unternehmen gearbeitet hat, allerdings an einem anderen Standort. Meine Bewerbung ist völlig chaotisch gelaufen in der Hinsicht. Ich hatte den Kontakt, dem hatte ich dann auch meine Bewerbung geschickt. Ich habe dann hinterher, nachdem ich im Praktikum war, überhaupt erfahren, der ist gar nicht für Bewerbungen zuständig. Das ist einfach ein IT-Security-Mitarbeiter. Aber der hat die Bewerbung halt einfach weitergeleitet. Wie gesagt, es ist halt nicht über den normalen Bewerbungsprozess, sondern wirklich quer rein geschossen, über einen völlig anderen Kanal, also nicht über den offiziellen Weg. Ich weiß nicht ob mir das geholfen hat, aber es hat zumindest gewirkt.

I: Und wo hatten Sie nach anderen Stellen geguckt? In Online-Stellenbörsen oder in Social Media? Oder direkt bei anderen Unternehmen?

B6: Nein, Stellenbörsen und Arbeitsamt. Einige Jobbörsen sind bedienbar, eine andere sind so gar nicht bedienbar mit meinen Hilfstechnologien. Wie gesagt, Arbeitsamt ist halt eine relativ große Quelle. Google ist eine gute Quelle.

I: Welche Jobbörsen sind denn nicht bedienbar?

B6: Stepstone ist zum Beispiel ganz furchtbar. Was relativ gut bedienbar ist, ist Xing. Aber das ist ja natürlich auch eher eine Social Media Plattform. Indeed ist nicht sooo gut. Ich habe da ein paar Sachen rausgefunden, aber es ist viel Arbeit, sagen wir mal so. Die Jobbörse der Bundesagentur ist tatsächlich sehr aufgeräumt. Also vielleicht nicht grafisch ansprechend, aber ich komme an die Infos dran. Und im Zweifelsfall auch einfach über die Webseiten der entsprechenden interessenten Firmen.
Das Problem gerade bei IT ist, jede Firma hat IT und keiner weiß was sie macht. Das ist nicht böse gemeint, aber das ist der kleine Block im Unternehmen, der irgendwie dafür sorgt, dass alle anderen arbeiten können. Man kennt sie nicht. Manche Unternehmen haben IT zum Selbstzweck, dass die Rechnerlandschaft am Laufen bleibt. Manche sind halt aktiv am Entwickeln. Da halt eben diese Unterschiede rauszufinden ist schwierig. Ich hätte bei der Firma wo ich jetzt arbeite nie gedacht, dass die entwickeln. Never ever. Überhaupt nicht. Das wäre so der allerletzte Gedanke gewesen, dass die auch Software entwickeln.

I: Das heißt die Unternehmen, wo Sie aktiv auf den Webseiten geguckt haben, das waren dann Unternehmen, deren Zweck quasi das Entwickeln ist. Also Software-Unternehmen.

B6: Quasi. Oder auch einfach Jobangebote, die ich gefunden habe.

I: Und jetzt, wo Sie sagen, dass sie sich wieder bewerben, sind das auch wieder dieselben Quellen, bei denen sie jetzt nach Angeboten suchen?

B6: Genau. Ich kenne zwar genug Leute, aber tatsächlich kenne ich ganz wenige, dir mir dazu etwas sagen könnten, wo ein Job frei ist. Klingt komisch, ist aber so. Ich bin tatsächlich was meinen eigenen Berufszweig angeht relativ schlecht vernetzt.

I: Und wie ist das mit den Unternehmenswebseiten? Inwieweit sind die barrierefrei oder für Sie mit den Systemen, die Sie haben, erreichbar?

B6: Das kommt ganz drauf an. Es gibt welche, die sind super, es gibt welche, die gehen gar nicht. Es kommt halt auch auf die verwendeten Technologien an. Also ich sag mal so, an alle Infos zu kommen ist halt schwierig.

I: Wissen Sie welche Technologien hilfreich sind, dass die Webseite für sie eher zugänglich ist und die Infos darauf einfacher zu finden sind?

B6: Sagen wir mal so. Es gibt natürlich ein Konsortium, die Regeln aufgestellt haben, wie eine gut formatierte Webseite auszusehen hätte. Und sofern man sich daran hält, geht es eigentlich. Wenn man dann allerdings anfängt die neuesten Bildtechnologien oder sonst lustigen Sachen, die sich bewegen, drehen und hüpfen einzubinden, dann wird es schwierig. Es gibt halt Technologien, die sind erst mal einfach neu. Da meine Hilfstechnologie immer nachprogrammiert wird, sie also nicht proaktiv ist, kann sie nur reagieren. Und die Webseite stellt dann ihre Informationen bereit und meine Technologie muss es halt sozusagen umwandeln können. Wenn die aber noch nicht weiß, was das für eine Technologie ist, hat sie aber natürlich auch keine Ahnung was sie mir darüber sagen soll. Das sind dann im Endeffekt so die Schwierigkeiten.

I: Die Bewerbung, die sie damals eingereicht haben, bei den Kollegen aus der IT-Sicherheit, waren das die ausgedruckten Bewerbungs-unterlagen, oder haben Sie die als E-Mail Bewerbung geschrieben?

B6: Ich hatte das damals tatsächlich so gemacht, ich habe mich grundsätzlich immer vorgestellt. Und gefragt, ob das überhaupt interessant wäre. Naja, und dann ist der Bewerbungsprozess eigentlich komplett gelaufen gewesen. Ich glaube ich habe meinen Lebenslauf noch

nachgereicht als PDF. Und Zeugnisse, aber das war es dann auch. Ich habe aber auch schon Papierbewerbungen weggeschickt.

I: Wie ist das bei den Bewerbungen, die Sie jetzt schreiben? Ist das auch häufig eine E-Mail-Bewerbung oder sind es auch Online-Bewerbungsformulare, wo man alles einzeln einträgt? Und es gibt ja auch noch die bewerberfreundlichen Portale wo man sich mit Xing oder LinkedIn bewerben kann. Was ist Ihnen da begegnet?

B6: Vieles ist möglich per Mail und ansonsten diese ganzen Kontaktformulare. Ich hatte mich mal versucht bei [Baumarkt] zu bewerben. Da habe ich glaub ich vier Tage gebraucht, um dieses Portal auszufüllen. Aber Finanzbehörden sind noch schlimmer.

I: Was genau ist daran so schwierig, dass Sie dafür vier Tage brauchten?

B6: Das war eine relativ große Menge an Informationen, die die haben wollen. Die fordern auch ganz klar jedes Zeugnis einzeln, in dem und dem Format, und maximal so groß. Also das fand ich echt übel. Jedes Zeugnis als einzelne PDF hochladen. Die haben da so ihre Vorstellung. Ja und die Finanzbehörden wollen dann im Endeffekt, dass man sein gesamtes Zeugnis tatsächlich eintippt, also alle einzelnen Noten.

I: Aber mit den Webseiten selber, wo sie diese Formulare zum Ausfüllen haben, die machen Ihnen keine Probleme?

B6: Wenig. Es gibt manchmal so Ausfüllhilfen. Wenn dann die PCs meinen intelligenter zu sein als derjenige, der dort eintippt. Ich habe auch schon einmal eine Bewerbung weggeschickt, da war mir ganz klar, warum ich die zurückbekommen habe. Da hat nämlich dieses Autoausfüllen Autokorrektur betrieben und viele Dinge, die ich geschrieben habe, so umformatiert, dass ich den deutschen Satz auch nicht mehr akzeptiert hätte. Da können dann Hilfen sozusagen auch wirklich falsch laufen.

I: Und haben Sie jetzt im Bewerbungsprozess schon Interviews geführt?

B6: Tatsächlich sind die Einzigen, die sich wirklich für ein Interview interessieren, Recruiter. Da merkt man aber relativ schnell, man braucht nur seine Behinderung zu erwähnen, dann hat sich das. Ich fange damit auch immer gnadenlos an und sage, „Ich bin blind, ist das hierfür ein Problem?“. Ja und für viele ist es ein Problem. So an normale Personalsachbearbeiter komme ich im Endeffekt gar nicht mehr ran. Das meiste wird durch Portale weggeblockt. Die Kommunikation mit einem Menschen findet eigentlich gar nicht mehr statt.

I: Das heißt, es gibt immer schon eine Absage, auch bevor Sie zu einem Gespräch eingeladen werden?

B6: Ja ja, klar. Also zu Gesprächen werde ich gar nicht eingeladen.

I: Führen Sie das auf ihre Blindheit zurück, weil Sie die mit erwähnen, oder auch aufgrund ihrer Qualifikationen? Was denken Sie ist da der Grund?

B6: Teils teils. Es kommt immer auf den an, der da am anderen Ende sitzt. Die meisten in der IT wollen einfach den Full-Stack-Entwickler, also die eierlegende Wollmilchsau, also einen der alles kann. Ich sage ganz bewusst; Ich kann das, was ich kann und das kann ich gut, aber ich kann eben nicht alles. Muss ich halt ganz ehrlich sagen. Ein Arbeitgeber kann von mir Ehrlichkeit erwarten, und soviel Ehrlichkeit erwarte ich dann auch von ihm. Aber ich sage es ganz ernsthaft, die Blindheit ist gerade bei einem Softwareentwickler ein Riesenproblem.

I: Dadurch, dass sie die Benutzeroberfläche der Software dann nicht sehen?

B6: Dadurch, dass man mir einfach nicht zutraut den Job zu machen. Die wenigsten können sich vorstellen wie ein blinder Softwareentwickler arbeitet. Die wenigsten können sich vorstellen, dass ein PC mit dir reden kann. Aber da man ja auch nicht in die Lage kommt, es den Leuten zu zeigen oder zu erklären, ändert sich das auch nicht. Die nehmen lieber den jungen Dynamischen, gerade frisch aus der Berufsschule,

der nichts kann, aber der ist halt eben nicht behindert. Und ich selber kenne das halt auch viel, weil ich mit auch Betriebsräten schon zu tun hatte. Die liebsten Behinderten sind tatsächlich Leute, die wenn es hochkommt am Krückstock laufen. Am besten sind halt die Arbeitnehmer, die für die Tätigkeiten, die der Arbeitgeber erwartet, die wenigsten Einschränkungen mitbringen. Dass z.B. für die meisten Behinderten durchaus ein Ausgleich gezahlt werden kann, scheint vielen Arbeitgebern bekannt zu sein. Sie nutzen es aber nicht! Bei mir ist es so, ich kann 40% meines Gehaltes tatsächlich gezahlt bekommen. Also von Subventionsträgern. Das heißt, meine Arbeitgeber müssten mich nur noch zu 60% finanzieren, und der Rest würde halt an sie zurücküberwiesen. Benutzen die Arbeitgeber aber nicht, weil sie damit immer eine Zweijahresfrist eingehen. Als, es ist auch nicht so, dass das Personalwesen nicht weiß, was es darf und kann. Sie nutzen es aber nicht. Ich glaube, bei den meisten Personalern ist einfach eine wahnsinnige Angst da, den werden wir nicht mehr los. Es will einfach keiner einen Behinderten einstellen. Das ist jetzt nicht böse. Ich kann Personaler schon verstehen. Aber in den Köpfen muss es einfach einmal klick machen, dass eben auch Leute mit Behinderung – egal ob es Rollstuhlfahrer, Epileptiker oder Mehrfach-Behinderte sind – es gibt immer Tätigkeiten, die sie ausüben können. Die Frage ist, ist ein Arbeitgeber bereit das zu machen? Und wenn ich meine Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt so betrachte, würde ich sagen, man muss als Behinderter immer mindestens 120 Prozent besser sein, also alle anderen. Und dann kriegen sie immer noch den schlechteren Job. Also ich weiß zum Beispiel bei mir, dass ich in der Gehaltsstruktur ganz unten bin. Meine Kollegen verdienen alle mehr. Alle.

I: Und das nicht aufgrund der Fähigkeiten?

B6: Pff, joa. Auch. Aber ich meine, ich bin jetzt halt auch schon sechs Jahre in den Betrieb. Deswegen bin ich jetzt ja auch Bewerbungsprozess. Klar, der Bewerbungsprozess selber ist relativ interessant. Man müsste da nur erst mal hinkommen.

I: Hatten Sie denn auch irgendwie Testverfahren oder so etwas online? Das wird ja häufig auch schon vor ein Interview vorgeschaltet.

B6: Nein. Ein Assessment Center hatte ich noch nicht, Gott sei Dank. Das finde ich absolut affig. Es klingt etwas böse, aber ich finde es sogar menschenunwürdig. Aber sei es drum.

I: Und wie war das Gespräch, also sie sich damals beworben haben? Sie hatten ja eben schon gesagt, es war damals die Hürde, zum Gespräch hinzukommen, weil Sie ja einmal über den gesamten Hof mussten. Und im Gespräch selber, gab es da Probleme?

B6: Das Gespräch selber war super. Wie gesagt, ich hatte aber damals auch Gesprächsteilnehmer, die waren einfach wahnsinnig interessiert. Das war unter anderem auch der damalige IT-Leiter und ihm war schon klar, das was ich da machen soll, das ist möglich. Den dabei sitzenden Personalern eher nicht. Haben natürlich die etwas unangenehmeren Fragen gestellt.

I: Was meinen Sie mit unangenehmeren Fragen?

B6: Das sind dann Fragen, die so ganz dicht an der Grenze sind. Ich finde die so affig. So nach dem Motto: „Finden Sie alleine zur Toilette?“. Manchmal würde ich gerne antworten: „Meistens schon“. Wie gesagt ich kann diese Fragen verstehen und diese Besorgung und die Begründung dahinter. Aber ich bin auch da hingekommen. Dementsprechend werden solche einfachen Tätigkeiten wohl irgendwie gehen. Aber wie gesagt, ich kenne halt auch andere Behinderte, die würde ich auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht vermitteln.

I: Ich denke es ist vielleicht auch nicht für jeden Menschen mit jeder Behinderung machbar.

B6: Richtig.

I: Durch den Aufwand, der mit der Behinderung einhergeht und dass man das in einem normalen Betrieb leisten kann. Aber von dem was ich bisher gehört habe, schaffen es halt auch viele nicht auf den ersten Arbeitsmarkt die theoretisch dort Arbeit finden könnten.

B6: Das ist richtig. Es werden teilweise auch Stellen unbesetzt gelassen, anstatt sich vielleicht mal mit sowas zu beschäftigen. Ich hatte jetzt auch ein Gespräch mit einem öffentlichen Träger. Die müssen einen ja einladen, also da sind sie ja zu verpflichtet. Da waren wir uns aber auch beide einig, es war ein nettes Gespräch, aber wir kommen einfach nicht zusammen. Also da waren einfach die fachliche Qualifikation und die Anforderungshaltung vom Arbeitgeber zu weit auseinander. Das ist aber tatsächlich etwas, was jedem passieren kann, dass die Vorstellungen zu weit auseinander liegen. Das ist völlig in Ordnung. Da weiß man wenigstens, wovon man redet. Das ist eine Absage, mit der man leben kann.

I: Und wie lange bewerben Sie sich jetzt schon nebenbei?

B6: Vier Jahre. Ich kriege meistens nicht mal mehr Absagen. Da finde ich zum Beispiel Prozesse besser, selbst wenn sie über eine Online-Plattform sind, wo einfach eine Response kommt. „Vielen Dank für Ihre Bewerbung. Sie ist eingegangen, wir werden uns melden.“ Zumindest den richtigen Server habe ich dann schon mal erwischt. Das ist eine Kleinigkeit finde ich, nichts Großes, aber das kann man sich irgendwann wieder auf Vorlage legen. Dann kann man in so zwei Wochen mal nachhaken.

Ich persönlich gebe auch zu, aber vielleicht bin ich da auch zu sehr ITler, mir würde als Bewerbung auch eine Mail reichen. Ich würde mich am liebsten einfach bewerben nach dem Motto: „Ich bin das und das, ich kann das und das und suche das. Wenn grundsätzlich Interesse besteht, meldet euch.“ Dieses immer auf Standards getrimmte Anschreiben bringt ja auch nichts.

Von daher, wenn die Personaler meine Mail lesen und sagen, das könnte grundsätzlich interessant sein, dann einfach wirklich eine kurze E-Mail zurückschreiben, Zeugnisse und Lebenslauf anfordern, das wäre für mich der optimierte Bewerbungsprozess. Also einfach kurz per Mail. Da brauche ich keine Portale vorschalten, da brauche ich keine Assessment Center, nichts.

I: Jetzt haben Sie gesagt, Sie würden gerne einfach nur eine Mail schreiben und etwas zu sich erzählen und dann bei Interesse seitens des

Unternehmens einfach noch ihre Unterlagen wie Lebenslauf und Zeugnisse zuschicken. Wie könnte denn dieser ideale Prozess aus Ihrer Sicht weiter aussehen?

B6: Also, wenn dann tatsächlich Interesse besteht? Es gibt genügend Prozesse. Man kann dann tatsächlich erst einmal ein Telefoninterview machen, wenn wirklich noch ein Vorprozess stattfinden soll. Dann nimmt man sich halt mal noch eine Viertelstunde, um denjenigen grundlegend kennenzulernen. Und ich kann mir z.B. auch vorstellen, das über Skype oder irgendwelche Videoverbindungen Meetings abzuhalten. Ich mache ja heute im Betriebsalltag nichts anderes. Meetings rund um den Globus sind völlig normal. Warum nicht auch mit meinem zukünftigen Arbeitgeber? Ja, bei einem persönlichen Gespräch kann ich ihm brav die Hand schütteln und er kann mich beobachten, aber das kann man auch im Video-Chat. Wenn es für beide passt und es nicht allzu weit ist, kann man natürlich auch sagen, kommen sie mal persönlich vorbei. Da mal ein paar Möglichkeiten bieten. Ich stelle mir zum Beispiel auch vor, dass ein Rollstuhlfahrer sehr gerne bereit ist irgendwo anzufangen, aber dass da das Problem ist, dass keiner damit gerechnet hat, dass derjenige vielleicht nicht in den zweiten Stock hochkommt. Da hat man dann so Thematiken, wie; „Wir würden ihn gerne einstellen. Im ersten Stock arbeiten ist auch noch möglich. Alles gut!“. Dann sind aber so Sachen wie Brandschutz und so da. Wie kommt denn er aus dem ersten Stock nach unten, wenn es brennt? Das ist halt das Problem. Nachgelagerte Prozesse. Ich kann den zwar einstellen, aber ist das wirklich möglich? Aber theoretisch ist alles möglich, man kann alles machen. Man muss es wollen.

[…]

Anhang I: Interview 7

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B7): Mann im Elektrorollstuhl mit Muskelatrophie

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Spinale Muskelatrophie	34	männlich	Studium Mathematik

Gesprächsdaten

Interviewführung	telefonisch
Kommunikationssituation	Beide Interviewteilnehmer sind zuhause und sprechen über Telefon miteinander

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	13.04.2020, 14:00 Uhr
Dauer	01:23:47
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Smartphone, Laptop für die Sprachaufzeichnung

[…]

I: Wie alt bist du?

B7: Ich bin 34.

I: Und welchen Beruf hast du erlernt?

B7: Ich bin Mathematiker. Aber ich mache gerade zwei Weiterbildungen im Bereich internationales Projektmanagement und Wirtschaftsinformatik.

I: Welche Ausbildung hast du, vor deinen Weiterbildungen, für deinen Beruf gehabt? Also Studium, oder Berufsausbildung oder ähnliches?

B7: Ich habe studiert. Also erst habe ich Wirtschaftsinformatik studiert. Das hat dann aber nicht so ganz gepasst. Und dann bin ich ins Mathematik-Studium gegangen. Das habe ich mit Diplom abgeschlossen. Außerdem hatte ich noch Physik als Nebenfach.

I: Was für eine Behinderung hast du?

B7: Muskelschwund. Das heißt, meine Muskeln verlieren nach und nach an Aktivität. Die genaue Bezeichnung, also der Fachbegriff dafür ist spinale Muskelatrophie.

I: Wie äußert sich deine Behinderung im Berufsalltag? Also, welche Einschränkungen oder Barrieren hast du vielleicht dadurch?

B7: Ich habe schon Einschränkungen. Daran habe ich mich aber gewöhnt, ich lebe ja damit. Die sozialen Barrieren sind auf jeden Fall höher, als die fachlichen. Das sind einfach die Einstellungen in den Köpfen der Personaler. „Der kann sich ja kaum bewegen, der hat ja eine Assistenz!“ Das ist immer so eine Hürde dort. Eine dritte Person, die noch mit an den Arbeitsplatz kommt, weil ich brauche meine Assistenzen ja vierundzwanzig-sieben, das ist nicht gewollt. Das ist für die einfach nicht denkbar. Die haben da keine Erfahrung mit. Und es wäre ja nicht so, als könnten die nicht eine Verschwiegenheits-erklärung unterschreiben, wenn sie mit mir am Arbeitsplatz sind. Das haben die bei mir allgemein, also weil sie ja für mich angestellt sind, ja auch gemacht. Aber es ist trotzdem einfach schwierig. Auf der anderen Seite hat das für den Arbeitgeber ja auch Vorzüge. Ich lebe ein selbst organisiertes Leben, ich muss das ja alles selbst organisieren. Ich bin ja halt auch selbst Arbeitgeber und führe Personalgespräche. Ich weiß also, wie das ist und wie man ein Team leitet. Und ich bin ja auch so nicht eingeschränkt. Ich mache alles, was ich kann und sonst übernehmen das meine Assistenzen. Das funktioniert also.

I: Welche Hilfsmittel hast du, neben deinen Assistenzen, die du für den Beruf benötigst?

B7: Also ich habe meinen Elektrorollstuhl, damit kann ich mich halt frei bewegen. Und am Computer nutze ich hauptsächlich Sprachsteuerung und meine Maus.

I: Wann hast du dich zuletzt für einen Job beworben? Oder bewirbst du dich vielleicht auch ja jetzt gerade?

B7: Ich bewerbe mich quasi dauerhaft, seit drei Jahren.

I: Auf welche Positionen hattest du dich beim letzten Bewerbungs-prozess beworben? Also was war so die letzte Stelle, für die du eine Bewerbung dann geschrieben hast?

B7: Aktuell ist es Data Engineering. Und davor weiß ich gar nicht mehr, irgendwas mit Finance and Controlling. Ist auf jeden Fall im Bereich Datenmanagement.
Und demnächst versuche ich es mal bei [gemeinnützige NGO] als Projektmanager für digitale Produkte. Das ist mal ein bisschen was anderes und ganz cool. Und im Home Office. Achso ja und sonst auch häufig auf Stellen im Bereich IT und Projektmanagement. Gerne für Teamleitung, weil da hab ich ja wie gesagt auch schon Erfahrung damit. Insgesamt bin ich von meinem Hintergrund ja eher mathematisch oder informationstechnisch orientiert und such das halt auch fachlich in den Stellen. Und die Team- und Personalführung hab ich halt aus dem Privaten gelernt.

I: Und wie bist du an die Stellen gekommen? Also z.B. die im Bereich Data Management. Wo hast du das Jobangebot dafür gefunden?

B7: Durch einen Bekannten. An die Stelle selber bin ich ja noch gar nicht gekommen. Aber mein Bekannter hat mich darauf hingewiesen, dass die da Leute suchen. So ganz allgemein. Ich habe mir das dann erst mal angeguckt.

I: Und so ganz allgemein gesprochen, wie hast du dich auf deine Bewerbungsphase vorbereitet? Hast du dir irgendwie Hilfen geholt? Oder

was hast du gemacht, bevor du angefangen hast, aktiv Stellen zu suchen?

B7: Ich habe mir keine Hilfe geholt. Ich habe immer dann, wenn ich jetzt eine Anzeige sehe, die, sagen wir mal zu 50 bis 80 Prozent zu mir passt, schicke ich meine Bewerbung hin. Also das Anschreiben, das passe ich natürlich immer ein bisschen an. Ist ja logisch. Aber im Grunde ändert sich ja nicht plötzlich der ganze Inhalt, weil ich mich nicht plötzlich ändere. Aber ich passe es jedes Mal ein bisschen an die Gegebenheiten an. Was suchen die, was suche ich?
Mich würde interessieren, wenn du fragst, welche Hilfen ich mir geholt habe, was andere Leute sagen.

I: Was ich häufig als Antwort gekriegt habe ist, dass einige halt die Unterstützung vom Arbeitsamt bekommen bzw. auch aktiv anfragen oder das Arbeitsamt nach Stellen suchen lassen. Auf der anderen Seite habe ich auch die Antwort gekriegt, dass zum Beispiel das Arbeitsamt überhaupt keine Hilfe ist.

B7: Das Arbeitsamt kannst du vergessen. Das ist auch wirklich keine Hilfe. Die sind nur gut für die Verwaltung deiner Akte. Ich sage es mal so, da arbeiten Menschen, die sind schon froh, wenn sie es schaffen, einem ein Stellenangebot per PDF zu schicken. Also ich will das nicht. Es ist zwar insofern hilfreich, dass man erstmal darauf hingewiesen wird, dass da gerade was offen ist, aber mehr auch irgendwie nicht. Im Bewerbungsprozess selber helfen die auch nicht. Ich meine, wie auch? Der ist ja nicht, weil ich ein Handicap habe irgendwie anders. Ich mache halt denselben Prozess mit wie alle anderen auch. Ich weiß, was ich kann und was ich will, und so trete ich auch auf.

I: Okay. Es wäre für mich zum Beispiel auch denkbar, dass man es nutzt, weil du beim Arbeitsamt zum Teil ja als Arbeitsloser Anspruch auf Bildungsangebote hast. Oder du Bewerbungstrainings, die zum Teil angeboten werden, nutzt oder auch Bildungsgutscheine, um sich vielleicht einen Bewerbungs-Coach zu nehmen oder Job-Coach oder wie auch immer.

B7: Ja, sowas habe ich vor drei Jahren schon gemacht. Aber die hatten auch jetzt nicht so viele Verbesserungsvorschläge.

I: Du hast einen Coach gehabt oder einen Bewerbungstraining?

B7: Coach. Also es war so ein professionelles Coaching über fünf Tage, für Akademiker. War ganz nett, aber mehr auch nicht. Ich habe Ihnen gesagt, was ich mache. Wir haben auch Rollenspiele gemacht, das fand ich ja auch alles ganz witzig. Aber ich bin halt auch schlagfertig genug, da alleine klarzukommen. Meine Wortgewandtheit und überhaupt mein Auftreten an sich, steht überhaupt nicht in Konformität zu den Erwartungen der Leute, die mir gegenübersitzen. Die denken: „Ja, scheiße, da kommt jetzt jemand im Rollstuhl mit Assistenz. Oh Gott!“ Und dann ist der Kopf aus, meistens. Und das wars. Und dann läuft das Gespräch ganz normal ab.

Da ich mich sowieso selber als normal sehe, klar mit Mobilitätseinschränkung, aber ansonsten normal, habe ich auch nicht so den Bezug zu extravaganten Hilfestellungen. Mit mir kann man reden, mit mir kann man Scherze machen, auch während der Bewerbung. Am geilsten finde ich es ja immer, wenn die Leute wie starr dasitzen und keiner Humor hat. Das ist immer irgendwie, wo ich mir denke, was sind denn das für Leute?

I: Es kommt wahrscheinlich immer ein bisschen auf den Typ und auch noch einmal auf die Firma an, bei der man dann ist.

B7: Ja, das auf jeden Fall. Ich halte das auch so, dass ich ab und zu mal frage, ob die Türen offen stehen oder alle geschlossen sind. Da gucken sie einen immer an. Das ist eine Frage, weil ich einfach wissen will, wie aufgeschlossen die in ihrem Alltag sind. Ob da jeder für sich ist oder nicht.

Habe ich deine Frage jetzt soweit beantwortet?

I: Ja, hast du.

Du hattest jetzt ja schon gesagt, dass du die eine Stelle über einen Bekannten gefunden hast. Und ansonsten, was nutzt du sonst zur Jobsuche? Stellenbörsen, Social Media, Zeitung?

B7: Ich nutze eigentlich die verschiedenen Jobbörsen. So Xing, Stepstone, Experteer. Aber Experteer ist mir zu teuer. Um da an sinnvolle Resultate zu kommen, muss man schon bezahlen müssen, das ist mir zu doof. Zumindest als ich es ausprobiert habe. Ich weiß jetzt den aktuellen Stand nicht, ob die da irgendwas geändert haben. Aber sonst auf jeden Fall Xing, bei indeed, die Jobbörse der Arbeitsagentur. Da habe ich mir selber einen Suchlauf eingerichtet, mit verschiedenen Begriffen und so. Und dann probiere ich es halt immer. Die Schwierigkeit ist halt immer nur diese fehlende Flexibilität in den Organisationsstrukturen. Man könnte zwar gerade in so einen technischen Bereich sehr flexibel arbeiten, aber die Arbeitgeber wollen das eben nicht, mit Homeoffice und so.

I: Und bei der Jobsuche selbst, in den Stellenbörse, sind dafür dich durch deine Behinderung Probleme aufgetreten, oder gab es da Hürden für dich?

B7: Du meinst, wenn ich jetzt im Internet surfe? Oder wie meinst du das?

I: Genau.

B7: Nö. Das mache ich ja sonst auch privat. Mit Maus und Sprachsteuerung und so geht das ganz gut.

I: Okay. Und wenn du eine passende Stelle gefunden hattest, wie hast du dann deine Bewerbung eingereicht? Also online, per Post, oder über einen Bewerbungsfragebogen, also ein Online-Formular? Oder auch mit einem Klick über Xing oder LinkedIn?

B7: Das habe ich bisher alles schon gemacht, was du jetzt genannt hast. Am schlimmsten sind diese Bewerbungstools, wo man sich anmeldet und alle seine Sachen hochlädt und dann nie wieder etwas zurückhört. Das ist ja oft so mittlerweile. Dass die ihr Online-Assessment Center haben. Dann trägst du dich da online als Bewerber ein und dann ist still ruht der See.

I: Gab es da für dich Probleme oder Hürden, beim Einreichen deiner Bewerbungsunterlagen?

B7: Nein. Ich habe schon alles digital als PDF vorbereitet. Das lade ich dann einfach nur noch hoch. Ausfüllen mache ich ja per Sprache oder mit der Maus. Manchmal sind auch die Formularfelder schon vorausgefüllt, also gespeichert vom Browser. Da habe ich keine Probleme. Das größte Problem ist, dass ich mich auf Stellen bewerben muss, die im strategischen Bereich liegen, nicht im operativen. Ich kann nicht 5.000 Zeilen Code schreiben, also motorisch nicht.

I: Und dann, nachdem du deine Bewerbung eingereicht hattest, hattest du für einige Stellen auch schon Interviews, telefonisch oder persönlich oder per Video?

B7: Alles Mögliche. Alle Varianten, die du gesagt hast. Also aus [Stadt] hatte ich mal ein Telefoninterview. Das lief total super, bis er dann mitbekommen hat, dass ich aus [Stadt in anderem Teil Deutschlands] komme und im Rollstuhl sitze und Assistenz habe. Da war es dann vorbei. Auch per Videokonferenz. Mittlerweile mache ich auch oft das erste Interview nur noch per Konferenz. Also per Zoom oder Skype oder so, weil ich das einfach nicht mehr einsehe, manchmal bis zu 500km zu fahren, für am Ende nichts. Anders würde es aussehen, wenn man weitere Gespräche hätte. Und ansonsten, so was im Umkreis von zwei Stunden ist, da fahre ich auch mal hin für ein Erstgespräch. Früher war mir das egal. Da bin ich auch einfach hunderte Kilometer weit gefahren. Da habe ich mir halt den Tag noch schön gemacht, danach oder davor. […]

I: Du hast dann zu den Gesprächen wahrscheinlich auch immer jemanden von deinen Assistenzen mit, oder? Also wenn du entweder zum Zeitgespräch eingeladen bist, nachdem nur das erste telefonisch gemacht hast. Oder wenn du sagst, das ist bei dir in der Nähe und du fährst hin, oder?

B1: Ich habe immer jemanden bei mir, genau.

I: Ist das hinderlich für dich bei den Gesprächen oder vielleicht auch hinderlich für die Arbeitgeber?

B1: Ob es hinderlich ist? Für mich nicht, aber für die Leute vor Ort meistens schon. Das ist sehr irritierend für die. Du kannst es dir ja selber vorstellen, du bist ja in der Branche. Da komme ich jetzt an und sage: „Schönen guten Tag. Ich bin Herr [Nachname] und das ist mein persönlicher Assistent.“ Das ist schon mal eine andere Situation. Also irgendwas ist dann ja anders, grad.

I: Ja, ich glaube, ich kann es irgendwo nachvollziehen. Wenn man nicht darauf gefasst ist, dass eine zweite Person mitkommt, dann kann es sich wahrscheinlich im ersten Moment so anfühlen, als wenn ein Azubi-Bewerber seine Mama mitbringt zum Vorstellungsgespräch. Auf der anderen Seite ist es natürlich etwas vollkommen anderes.

B7: Nee, das wissen die ja immer vorher schon.

I: Okay, dann sollte es eigentlich nicht das Problem sein. Sind deine Assistenzen direkt beim Gespräch mit dabei, so dass sie mit im Raum sind? Oder sind sie hauptsächlich zur Unterstützung für den Weg dahin, dass sie dich begleiten und dann während des Gesprächs draußen warten?

B7: Sie sind immer dabei, falls ich mich verschlucke oder so. Also das ist den Leuten, die ich da besuche, eigentlich bekannt, dass ich da Leute mitbringe. Aber das ist interessant, die Sichtweise, die du gerade gesagt hast. Weil eigentlich hätte ich mir gedacht, sehen die mich mehr auf Augenhöhe, als als Azubi.

I: Ja, natürlich, so sollte es definitiv sein. Ich meine, wenn es tatsächlich unvorbereitet wäre, dann kann man so ein bisschen vielleicht das Gefühl haben. Einfach, weil es eine Assistenz ist, sage ich jetzt mal, dass es so rüberkommt, derjenige braucht auch Unterstützung bei diesem Bewerbungsprozess. Obwohl es ja nicht dafür ist, sondern du hast ja die Unterstützung für ganz andere Dinge. Deine Assistenz hat ja ganz

andere Funktionen, als dich dabei zu unterstützen, jetzt einen Job zu bekommen.

B7: Vielleicht sollte ich das noch mit reinschreiben in die Bewerbung. Ich habe schon überlegt, ob ich mir mal so ein JPEG mache, also so eine Art Dokument mache: „Wie geht man mit Kloppis um?“. Dass ich das mit anhänge.

I: Ich weiß nicht, wie viele Arbeitgeber das so toll fänden.

B7: Ja gar keiner. Aber die sind doch genauso dämlich.

I: Ja, das Problem ist wahrscheinlich wirklich einfach, dass es ungewohnt ist und du keine Ahnung hast als Arbeitgeber. Wie stellst du dich auf diese Situation ein? Weil du es noch nie vorher hattest.

B7: Na, am besten wie bei einer Unternehmensübergabe. Auf Augenhöhe, will ich damit sagen. Meine Partei und die andere Partei. Und ich bin halt nicht alleine. Ich könnte ja auch mehr Leute mitbringen. Aber Scherz beiseite, ich verstehe schon. Natürlich ist es ungewohnt. Aber das kann ich nun mal nicht ändern. Das ist das Neue, für alle.

I: Ja, ich schätze das größte Problem ist wahrscheinlich einfach, dass viele Arbeitgeber nicht unbedingt wissen; wie sollen sie mit Menschen mit Behinderung umgehen und dann auch noch mit den Assistenzen. Wie spricht man die Assistenzen an, wie sprichst man die Behinderung an? Wie feinfühlig sag ich mal? Oder wie schnell fühlt sich der Mensch mit Behinderung jetzt auf den Schlips getreten? Wenn du dazu Fragen stellst, die du halt einfach hast, weil du vielleicht keine Ahnung hast oder weil du bei deiner Recherche, wenn du jetzt so eine gemacht hast, unterschiedliche Antworten gefunden hast.

B7: Also der größte Tipp, den ich geben kann, ist einfach weniger Angst haben. Diese Angst, die lähmt teilweise so. Also ich meine jetzt nicht mich, ich meine damit die Arbeitgeber. Es wird sicherlich Leute geben mit Handicap, die sich auf den Schlips getreten fühlen. Aber ein bisschen Selbstwertgefühl muss man ja schon mitbringen.

I: Außer, dass du jetzt deine Assistenz mitbringt und das quasi für die Arbeitgeber erst einmal etwas ist, worauf sie sich einstellen müssen. Gibt es für dich sonst Hürden im Interviewprozess?

B7: Blöde Fragen vielleicht. Zum Beispiel die Frage: „Welches Tier wollen sie sein?“. […] Aber ansonsten gibt es keine, nee.
Wobei, ich hatte mal ein Gespräch, da ist mittendrin der Chef einfach aufgestanden und gegangen. Er hat gesagt, er müsste mal aufs Klo und ist dann nicht wiedergekommen. Dann saß ich da mit der Personalerin alleine da. Man, das war der vielleicht peinlich. Das war halt schon wirklich komisch. Und sonst gibt es halt im Gebäude manchmal Hürden, dass das nicht barrierefrei ist. Das ist dann auch wieder schwierig und da kann man ja auch nicht so schnell etwas dran ändern. Aber die sind halt auch nicht aufgeschlossen gegenüber Lösungsansätzen, die man schon mitbringt. Also wenn man jetzt sagt, man kann zum Beispiel auch Homeoffice machen, bis das Gebäude barrierefrei ist und die das da angepasst haben. Aber die größten Hürden, das sind nicht die Barrieren in den Gebäuden – die sind zwar auch da – aber es sind die Hürden in den Köpfen.

I: Da hast du wohl recht. Das habe ich jetzt auch schon häufiger gehört. Bist du bei deinen Bewerbungen auch schon einmal mit einem Assessment Center oder mit einem Fähigkeitentest oder so in Berührung gekommen? Vielleicht auch online?

B7: Nein, leider nicht. Ich würde das gerne mal mitmachen. Ich habe mehr die Erfahrung gemacht, dass ich eher gar nicht getestet werde. Weil da einfach so viele Vorurteile herrschen und meine Fähigkeiten überhaupt nicht, sagen wir mal angeprüft werden. Und manchmal schlägt es halt auch ins Gegenteil um. Da haben die so hohe Erwartungen, dass das nicht mal jemand mit Berufserfahrung von zehn Jahren erfüllen kann. Da schlage ich nur die Hände über dem Kopf zusammen und frage mich manchmal: Was sucht ihr hier eigentlich?
Ich habe mich mal bei [Unternehmen der IT-Branche] beworben. Und dort gibt es eigentlich ein Assessment Center. In Englisch, in Java und für noch etwas. Und ich wurde pauschal abgelehnt, aber meine Mitbewerber konnten diese Assessments mitmachen. Das ist für mich

scheiße. Das zeigt mir eindeutig, dass da irgendein Vorurteil sein muss.

I: Da gab es den Test quasi nachdem du deine Bewerbung abgeschickt hast und noch bevor einem Gespräch gewesen wäre?

B7: Oder kombiniert mit dem Gespräch, das weiß ich nicht mehr. Aber selbst das Gespräch tut ja keinem weh. Es hat sich auch jemand beworben mit ähnlichen Qualifikationen. Von daher fand ich es jetzt sehr seltsam.

I: Hast du da mal angerufen und nachgefragt, warum du abgelehnt worden bist?

B7: Ich hatte mit denen Kontakt, aber du brauchst nicht denken, dass die einem da die wahrheitsgemäßen Informationen geben. „Herr [Nachname], ihre Unterlagen waren Bombe. Bis zum letzten Satz.“ Da steht dann, dass ich Rollstuhlfahrer bin, das wollen die nicht. Das ist natürlich auch ein Vorurteil von mir. Eigentlich bin ich ein Typ, der da eher nicht so denkt. Aber mittlerweile bin ich sehr geprägt durch diese Negativerfahrungen. Und das abzulegen und immer wieder offen zu sein, das ist schon mittlerweile schwierig.

I: Was würdest du dir wünschen oder was wäre für dich ein Idealbild für einen Bewerbungsprozess?

B7: Ich würde mir wünschen, dass es möglichst barrierefrei gestaltet ist. Das ist sehr schwierig, aber trotzdem zumindest so, dass man erkennt, dass da der Wille da ist, das zu tun. Und dass man vielleicht auch noch einen Schritt weitergeht und diese Grundförderung annimmt und erst mal die Leute irgendwas arbeiten lässt für ein paar Monate. Also natürlich wird das ja bezahlt über die Behörden. Dass man sich halt diese Zeit auch mal nimmt, dass man sich ein besseres Bild machen kann. Und vor allem auch, dass man Vorurteile abbaut, bevor man überhaupt eine Entscheidung trifft, jemanden einzustellen oder nicht. Das wäre der Optimalfall. Aber den wird man nicht erreichen. Diese Förderungen, die sind denen gar nicht so bewusst, dass es die gibt. Und wenn

sie es wissen, dann wollen sie es nicht probieren. Man kann schon echt zufrieden sein, wenn man ein normales Gespräch führt, wo aber auch Verbindlichkeiten abgeklärt werden. Und wo man nicht mit leeren Händen nach Hause geht.

I: Das heißt, du hattest aber auch Gespräche, wo du nach dem ersten Gespräch gesagt hast „Okay, ich habe das Gefühl, die sind tatsächlich interessiert und kommen noch ein zweites Mal auf mich zu, um ein weiteres Gespräch zu führen.“?

B7: Ja, definitiv. Ich hatte sogar mal ein Bewerbungsgespräch zum Thema meiner Promotionsarbeit. Da konnte ich natürlich alles beantworten. Und trotzdem wurde ich nicht genommen. Das passiert natürlich. Ja, ich weiß, dass das passiert. Aber es ist halt schon echt merkwürdig, weil sich das Muster immer wieder wiederholt. Ich kann nicht sagen, ob es immer das Handicap ist, das der Grund für eine Ablehnung ist. Aber auf jeden Fall sind da Ängste, die ich nur im Ansatz erkenne und über die nicht geredet wird. Selbst wenn man es persönlich stupst, tun sich die Leute sehr schwer damit. Eben weil sie diesen Umgang nicht kennen. Und ich denke es liegt auch daran, dass sie teilweise diese Leute einladen müssen, weil sie sonst einen auf den Deckel kriegen oder angeklagt werden können. Und vielleicht ist es ja schon immer ein Problem, also auch vorher. Im Gespräch sind sie so überrascht, positiv überrascht und trotzdem am Ende dann so verunsichert, dass sie sich einfach für eine andere Variante entscheiden. Für die Einfachere.

I: Vielleicht ist es dann tatsächlich hilfreich, wenn du deinen OnePager zum Umgang mit Kloppis dabei fügst.

B7: Der ist ja auch nicht gedacht, um die Leute vorzuführen, aber um ihnen mal zu zeigen; das geht auch mit Humor. Angst hat hier nichts zu suchen und Vorurteile auch nicht.

I: Ich denke, wenn du es genauso schreibst, dann könnte es tatsächlich Unternehmen geben, bei denen das sehr gut ankommt.

B7: Ich werde es mir mal überlegen.
Eigentlich kotzt mich das Ganze an, denn es geht ja meistens nur noch um das Handicap und gar nicht mehr um das, was man erreichen könnte, wo das Potenzial liegt. Das ist so richtig nervig.

I: Das heißt, das ist auch recht viel Thema im Bewerbungsgespräch tatsächlich?

B7: Ne, das nicht. Das trauen die sich ja wieder nicht. Ich ja schon immer: „Wenn Sie Fragen haben, die zum Beispiel die Abläufe angehen, oder Fragen, die im Kopf rumschwirren bezüglich der Behinderung, dann stellen Sie einfach!“ Aber das machen die nicht.

I: Hättest du das bisher noch in keinem Gespräch, dass solche Fragen gestellt worden sind? Also, dass dir Fragen zu deiner Behinderung oder zum Umgang damit oder wie es tatsächlich im Arbeitsleben aussehen könnte, gestellt worden sind?

B7: Doch, als sie mitbekommen haben, dass ich meinen Assistenten wirklich dabei habe, weil sie mir motorisch helfen, also auch während des Arbeitsalltags. Da kam eine gewisse Ablehnung. Die beste Ausrede ist immer Datenschutz. Datenschutz, Datenschutz, Datenschutz und das finde ich ja so hohl. Weil meine Assistenzen mir gegenüber eine Verschwiegenheitserklärung im Arbeitsvertrag haben und das auch überhaupt kein Thema ist. Von mir aus unterschreibe ich auch noch eine und dann ist die Sache gegessen. Davon abgesehen muss ich auch ehrlich sagen, wenn ich etwas machen sollte, dann versteht keiner meiner Leute, was ich da mache. Nicht einer.
Das sind einfach Niveaus fachlicherseits, die man nicht in ein, zwei Monaten erlernen kann. Insofern könnten die ihre ganzen Quellcodes offenlegen und keiner meiner Leute würde verstehen, was das steht. Und gerade ein Informatiker, der sitzt ja manchmal an hundert Zeilen Code ein halbes Jahr. Es ist ja nicht so, dass das vom Himmel fällt. Aber so die Soft Skills, die eigentlich sehr interessant sind für Unternehmen, die ich eigentlich auch gut ausgeprägt habe. Die interessieren nur zweitrangig. Eigentlich sehr schade.

I: Und wenn du dir jetzt den idealen Bewerbungsprozess malen könntest, bei einem fortschrittlichen und aufgeschlossenen Unternehmen. Ein Prozess, der ohne Hürden für dich ablaufen kann. Wie würde der aussehen?

B7: Ideal wäre, man sieht und beurteilt nicht nur die fachliche Seite, sondern auch die menschliche, ob jemand ins Team passt. Erstmal über so ein telefonisches Kennenlernen und dann vielleicht ein paar kleine Online-Tests. Also so Short-Tests zu den Fähigkeiten. Und dann kann man ein persönliches Kennenlernen machen, auch wirklich mit Interaktion im Team. Insgesamt braucht man halt eine Unternehmenskultur, die auf Menschen mit Handicap eingestellt ist und sich dem nicht verschließt. Wie ergibt es sich für das Team, damit umzugehen? Wie kann man Diversity Management durchführen? Wie können Aufgaben von allen erlegt werden?

I: Gibt es aus deiner Sicht sonst noch etwas, dass ich jetzt nicht angesprochen habe, dass du noch erwähnen willst?

B7: Ja, ich wurde einmal eingeladen und bin dort hingefahren. Die Stelle war eine Mutterschutzvertretung. Und die haben genau ein Abbild der Person gesucht, die sie hatten. Die wollten halt genau dasselbe. Ich habe dann mal gefragt: „Welche meiner Kompetenzen hat Sie überzeugt, mich einzuladen?“ Das konnten sie erst nicht beantworten. Und dann haben sie gesagt: „Uns hat nichts an Ihnen interessiert, aber Sie sitzen im Rollstuhl, können sich nicht bewegen, aber wir mussten sie einladen.“

Und einmal hab ich auch eine Absagenachricht bekommen, mit der Nachricht, dass man auf keine einzige Stelle im Stellenpool passt. Sonst waren es halt immer normale Absagen, ohne Begründung.

Die Arbeitgeber kennen es halt nicht mit der Behinderung und können es sich nicht vorstellen, wie es funktionieren kann. Die haben ein sehr dystopisches Bild, das so nicht pauschal stimmt. Aber wie überzeugend kann man in 40 Minuten sein, dass der Personaler seine gemachten, beziehungsweise seine fehlenden Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen verdrängt, und stattdessen mich und meine

Kenntnisse beurteilt? Aber es wird einem Behinderten halt nichts zugetraut.

[…]

Anhang J: Interview 8

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B8): eine Frau mit spastischer Tetraparese

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
Spastische Tetraparese	26	weiblich	Studium im Bereich Medical Engineering

Gesprächsdaten

Interviewführung	telefonisch
Kommunikationssituation	Beide Interviewteilnehmer sind zuhause und sprechen über Telefon miteinander

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	19.04.2020, 18:00 Uhr
Dauer	25:34
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Smartphone, Laptop für die Sprachaufnahme

[…]

I: Wie alt bist du?

B8: 26.

I: Und welchen Beruf hast du erlernt?

B8: Ich habe Medical Engineering studiert, das ist Medizintechnik mit Schwerpunkt Maschinenbau. Aber ich bin nicht mehr in dem Beruf tätig. Ich habe dann eine Weile in der Wissenschaft gearbeitet und bin da leider nicht glücklich geworden und hab dann gewechselt.

I: Okay. Was machst du jetzt?

B8: Ich bin jetzt technische Redakteurin. Mit Projektleitung.

I: Was für eine Behinderung hast du?

B8: Spastische Tetraparese. Brauchst du eine ausführliche Beschreibung?

I: Das wäre super.

B8: Ich hab ein, sagen wir mal, auffälliges Gangbild. Eine Tetraparese erstreckt sich ja meistens auf alle vier Gliedmaßen. Ich konnte aber durchs Klavierspielen und ein bisschen anderes Training das auf den Händen relativ einschränken. Ich habe da sehr, sehr, sehr selten noch spastische Krämpfe. Mein Gangbild ist an sich relativ auffällig und ich brauche für weitere Strecken auch einen Rollstuhl. Aber so im Alltag komme ich ganz gut damit zurecht. Es fällt halt einfach nur direkt auf. Und es wurde dreimal operiert. Deswegen ist es auch nicht mehr so das typische spastische Gangbild. Zum Beispiel der Spitzfuß, den hab ich nicht mehr. Die Innenrotation der Beine ist nicht mehr ganz so stark, aber immer noch vorhanden. Das ist schwierig zu beschreiben. Der Rumpf ist halt fest und wackelt beim Laufen immer hin und her.

I: Ich glaube, ich weiß du meinst, aber ich wusste definitiv nicht, dass es so heißt. Was meinst du mit langen Strecken? Also wenn du jetzt zum – ich weiß nicht, wie weit du entfernt wohnst – zum Supermarkt gehen würdest. Wäre das zu lang, dass sagst du brauchst einen Rollstuhl, oder wie ist das?

B8: Da nehme ich dann immer das Auto, weil mit Sachen tragen wirds schon schwieriger. Ich kann zwar Sachen tragen, aber das führt halt zur stärkeren Abnutzung der Kniegelenke, die ja sowieso schon vorgeschädigt sind und das will ich nicht unbedingt provozieren. Ich habe auch beim Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen aG *(Anm. der Autorin: Das Merkzeichen aG steht für eine außergewöhnliche Gehbehinderung.)* und den blauen Parkausweis. Ich kann schon mal einen Kilometer laufen, ich sollte es nur nicht tun.

I: Und wie ist es im Berufsalltag, wie äußert sich da deine Behinderung? Also was für Einschränkungen hast du dadurch im täglichen Berufsleben?

B8: Im täglichen Berufsleben habe ich jetzt eigentlich keine weiteren Einschränkungen, da ich am Computer arbeite, die ganze Zeit. Ich fahre manchmal auf Kundentermine. Das bedeutet, dass mir meine Firma einen Mietwagen buchen muss, der Automatikgetriebe hat, weil ich keinen Handschaltwagen fahren kann. Und ansonsten fällt es natürlich beim Kunden auf und wenn ich dann weitere Strecken laufen muss. Ich sage das auch schon vorher, dass ich eine Behinderung habe, weil die meisten Kunden kennen mich am Anfang nur durchs Telefon, bevor der Kick-off Termin vereinbart wird. Und dann sage ich das meistens vorher. Dann wird mir meistens eine Parkmöglichkeit genannt. Und ansonsten hab ich bis jetzt meist nur positives Feedback bekommen. Das ist dann schon anstrengend, wenn ich auf Kundentermine fahre und das Firmengelände der jeweiligen Kunden ist relativ groß. Also meine Firma arbeitet zum Beispiel für [Mischkonzern] und das Werksgelände ist halt schon sehr groß und dann ist es schon anstrengend und ich bin erschöpft am Ende des Tages. Aber bis jetzt habe ich immer noch auf die Reihe bekommen.

I: Und du hat ja gesagt, du hast erst ein Studium gemacht im Medical Engineering und arbeitest da aber nicht mehr. Und dann war das jetzt, als technische Redakteurin, war das die letzte Bewerbung, die du dann geschrieben hast? Oder gab es da jetzt vor kurzem wieder eine Bewerbung, die du verfasst hast?

B8: Nein. Im Prinzip war das die erste und einzige Bewerbung, die ich jemals für mich selbst geschrieben habe. Ich habe schon Bewerbungen für andere Leute geschrieben, aber ich hatte da relativ viel Glück. Man muss sagen, das war so ein Sprung ins kalte Wasser. Ich hatte keine Ahnung was technische Redaktion ist. Ich brauchte nur Geld. Und habe dann da angefangen. Ich hatte vor Jahren Promotionsstipendium und bin aber mit meinem Doktorvater nicht klargekommen. Und naja, im Promotionsstipendium bekommt man nicht gerade sehr viel Geld.

Und deswegen hatte ich auch keine Rücklagen und musste dann irgendwas suchen, was ich machen kann. Und da ist mir das ins Auge gestoßen. Sie hatten gerade ein passendes Projekt für mich. Und ich komme damit aber sehr gut klar. Besser als ich dachte. Offensichtlich habe ich da ein Talent dafür. Genau, das hat eigentlich super funktioniert. Ich hatte auch echt Glück mit der Firma. Das ist eine westdeutsche Firma. Also ich komme ursprünglich aus Ostdeutschland. Es ist immer schwierig, aber diesen Unterschied gibt es tatsächlich noch. Weil vor allem westliche Firmen offener mit Behinderungen umgehen, habe ich das so Gefühl. Weil sie einfach das Geld haben, das im Notfall ausgleichen zu können. Wenn es halt schief geht. Und bei uns in der Firma gibt es auch noch mehr Leute mit Einschränkungen. Wir haben auch jemanden, der ist taub und hat die Sprache als Zweitsprache gelernt. Und der war auch Manager, oder er ist immer noch Manager. Und das funktioniert bei uns sehr gut und deshalb fühle ich mich da auch gut aufgehoben.

I: Das klingt wirklich sehr gut. Wann hast du auf die Stelle beworben?

B: Vor zwei Jahren ungefähr. Nee, vor zweieinhalb Jahren. Der Bewerbungsprozess hat ein bisschen länger gedauert.

I: Und wie hast du dich darauf vorbereitet? Hast du dir irgendwie Hilfe oder Unterstützung geholt?

B8: Nö, das nicht. Ich hab halt gegoogelt, was diesen Beruf ausmacht und was die Firma ausmacht. Ich habe in meine Bewerbungen auch reingeschrieben, dass ich die Behinderung auch habe und den Grad der Behinderung. Dass man dann direkt sich darauf einstellen kann, das ist vor allem bei Behinderungen, die sichtbar sind, meiner Meinung nach sehr sinnvoll. Bevor die dann jemand erschreckt und das nicht annimmt. Das ist auch nicht gut.

I: Hast du deine Behinderung lediglich genannt oder auch einfach nur gesagt, dass du eine Behinderung hast? Oder hast du auch schon in der Bewerbung, sag ich mal, genannt was deine Behinderung ausmacht?

B8: Nein, ich habe glaube ich nur geschrieben, Gehbehinderung und Grad der Behinderung 100 Prozent. Ich musste das dann auch erklären im Bewerbungsgespräch, ob ich den Anforderungen gewachsen bin und wie mein Alltag aussieht. Aber ich wollte das jetzt nicht in der Bewerbung ausformulieren, weil sich die meisten Leute darunter nichts vorstellen können. Und wenn man Spastik googelt, dann sieht man sehr, sehr viele Leute die sehr, sehr viel schlechtere Bewegungs-muster haben als ich. Das wollte ich da an der Stelle nicht ausführen.

I: Wo hast du die Stelle damals gefunden? Hast du in Zeitungen, in Jobportalen oder Social Media geguckt oder direkt beim Unternehmen?

B8: In Jobportalen, und dann hab ich direkt auf der Unternehmenswebseite geschaut.

I: Du hattest durch deine Behinderung wahrscheinlich bei der Suche nach passenden Stellenanzeigen, also tatsächlich beim physischen Suchprozess keine Beeinträchtigung oder Hürden, oder?

B8: Nee, hatte ich nicht.

I: Okay. Weißt du noch wie du deine Bewerbungsunterlagen einreichen musstest?

B8: Das gibt es eine Seite, wo man die hochlädt.

I: Also so ein Bewerbungsformular?

B8: Genau.

I: Und hattest du dann beim Ausfülllen vom Bewerbungsformular irgendwelche Probleme aufgrund deiner Behinderung?

B8: Nein, keine.

I: Dann hattest du ja eben schon gesagt, dass auch ein Interview stattgefunden hat. War das persönlich oder telefonisch oder online?

B8: Erst telefonisch und dann persönlich.

I: Und wie war das da mit deiner Behinderung? Hattest du beim Interview Probleme damit?

B8: Tatsächlich nur als ich mich auf die Bank setzen wollte. Wir haben so relativ hohe Tische in unserem Besprechungsräumen und da sind relativ hohe Bänke davor. Ich glaube, wenn ich vorher schon hier gewesen wäre, hätten sie das bei der Ausstattung des Büros nie so gewählt. Aber ich hatte tatsächlich Probleme mich darauf zu setzen. Aber es ging dann. Hat halt nur ein bisschen länger gedauert.

I: Das heißt, du bist dort nicht hochgekommen, weil die Bank so hoch war?

B8: Genau, ja.

I: Und wie haben die Personaler oder auch der Fachbereich darauf reagiert, die beim Bewerbungsgespräch dabei waren?

B8: Ich glaube damals war das denen ein bisschen unangenehm, dass sie mir diese Hürde gestellt haben, die ja eigentlich nicht sein muss. Man hätte jetzt auch einfach einen normalen Tisch haben können, aber hier gibt es bis heute keinen normalen Tisch. Ich habe mich mittlerweile mit den Bänken angefreundet. Übung macht den Meister.

I: Hattest du auch einen praktischen Test deiner Fähigkeiten. Also einen Test am Computer, ein Assessment Center oder einen Probe-arbeitstag oder sowas?

B8: Ich sollte eine Bedienungsanleitung einschätzen.

I: Das heißt, du musst zeigen, inwieweit die logisch und nachvollziehbar ist, oder ob an alles Technische gedacht wird, oder wie?

B8: Es war eher so, welche Fehler mir auffallen. Was ich vielleicht anders machen würde. So in die Richtung.

I: Und da hat dir deine Behinderung wahrscheinlich auch keine Probleme bei gemacht?

B8: Genau.

I: Und wenn du dir jetzt vorstellen würdest, du müsstest dich noch einmal bewerben oder würdest dich nochmal bewerben und es wäre ein super fortschrittliches, aufgeschlossenes Unternehmen. Und der Prozess wurde ohne Hürden ablaufen für dich, da wären keine Einschränkungen durch deine Behinderung. Wie würde das aussehen?

B8: Wie der Prozess aussehen würde?

I: Genau, wie der Bewerbungsprozess wäre.

B8: Ich würde mir manchmal wünschen, dass die Anforderungen klarer wären. Ich kann mir vorstellen, dass es für viele andere Behinderte ein Problem ist, sich selbst einzuschätzen und was man eben nicht kann und sich das auch einzugestehen. Und das dann auch ehrlich zu kommunizieren. Einfach, dass die Voraussetzungen klar sind. Dass der Arbeitgeber genau weiß, was er vom Arbeitnehmer erwartet, aber auch, dass der Arbeitnehmer sich selber einschätzen kann und die Stelle dann ausfüllen kann. Ich denke, das ist auch der Hauptgrund, weshalb viele Unternehmen sich immer noch scheuen Behinderte einzustellen. Bei mir war es eher so, dass meine jetzige Chefin mich einfach gefragt hatte, ob ich mir vorstellen kann diese Dienstreisen alleine wahrzunehmen. Ich wusste da zu dem Zeitpunkt nicht, ob ich das kann oder nicht. Ich wollte die Stelle haben und hab gesagt, es wird schon werden. Ich hätte mir gewünscht, dass es klarer für mich gewesen wäre, was da genau gefordert ist. Also wie so ein Tag abläuft bei Kunden.

I: Ja, das verstehe ich, was du meinst. Das ist tatsächlich manchmal ein generelles Problem. Natürlich für Menschen mit verschiedenen Behinderungen vielleicht noch mehr, weil man sich dann noch mehr selber

einschätzen muss, auch aufgrund körperlicher oder geistiger Einschränkungen. Aber das ist glaube ich für jeden Bewerber ein Problem, sich wirklich darunter etwas vorzustellen.

B8: Und das könnte man vielleicht mit irgendwelchen Checklisten oder sowas noch ein bisschen unterstützen. Das wäre sehr wünschenswert. Und dass die Personaler sich dann wirklich mit den Behinderungen auch auseinandersetzen, die Arbeitnehmer haben. Und dann wirklich auch die Aufgaben eventuell darauf anpassen. Ich meine, wenn ich jetzt gesagt hätte, ich kann die Kundentermine nicht wahrnehmen, dann hätte ich die Stelle wahrscheinlich nicht bekommen. Oder aber man hätte sich so geeinigt, dass das halt ein anderer macht und ich dann praktisch nur die Aufgaben daraus übernehme oder wir komplett auf telefonische Kommunikation umsteigen. Auch wenn das manchmal echt hinderlich ist.

I: Wie ist das bei dir im Unternehmen? Du hast jetzt schon gesagt, sie sind relativ gut auf Menschen mit Behinderung eingestellt und haben ja auch jemanden mit einer Hörschädigung. Haben die sich ein bisschen mehr mit deiner Behinderung auseinandergesetzt, nachdem Sie wussten welche du hast? Also bevor du gekommen bist?

B8: Nee, ich glaub nicht. Aber im Bekanntenkreis meiner Chefin ist ein Kind, das hat eine ähnliche Behinderung, also konnte sie sich schon was drunter vorstellen. Ja genau, ich wurde halt gefragt, ob ich noch etwas brauche. Einen Stuhl oder irgendwelche Sitzhilfen. Das habe ich dann auch zur Verfügung gestellt bekommen.

I: Dann waren wir jetzt echt superschnell. Ich habe nämlich tatsächlich nur noch eine Frage. Und das wäre, ob es aus deiner Sicht noch irgendwas gibt, was ich jetzt nicht angesprochen habe, mit meinen Fragen. Was du wichtig zu erwähnen findest, oder ob du einfach Fragen an mich hast.

B8: […] Es gab halt auch hier intern so ein bisschen ein Probleme zuerst, was so Ausflüge angeht oder bei der ersten Weihnachtsfeier. Da hab ich festgestellt, dass der Sektempfang ein Stehempfang ist, was für

mich doof war. Das haben wir dann bei der nächsten Weihnachtsfeier korrigiert und haben uns direkt an die Tische gesetzt, das war dann auch in Ordnung. Aber da hätte ja vorher niemand drüber nachgedacht.

I: Hattest du vorher, als du gekommen bist, denn irgendwie deinen Kollegen ein bisschen eine Einweisung gegeben oder einfach gesagt: „Bitte achtet auf zwei, drei Dinge bei mir, das ist wichtig.“?

B8: Das hat sich mehr oder weniger nach und nach ergeben. Ich habe dann einfach, wenn ich gesehen habe, das kann ich nicht, um Hilfe gebeten und irgendwann hatte sich das. Die Kollegen haben dann zwangsläufig irgendwann nachgefragt. Weil man ist ja dann doch auffälliger und die Leute sind halt neugierig. Das ist auch in Ordnung solange man das vernünftig macht. Ich bin da auch relativ offen. Wenn man sich dort verbarrikadiert, dann verstehen die Menschen noch weniger.

[…]

Anhang K: Interview 9

Gesprächspartner

Interviewerin (I): die Autorin

Befragter (B9): vollblinde Frau

Soziodemografie

Behinderung	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
vollblind	25	weiblich	Kauffrau für Büromanagement

Gesprächsdaten

Interviewführung	telefonisch
Kommunikationssituation	Beide Interviewpartner sitzen zuhause und führen das Gespräch über Telefon

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	24.04.2020, 12:00 Uhr
Dauer	45:02
Hilfsmittel	Interviewleitfaden, Smartphone, Laptop zur Sprachaufzeichnung

[…]

I: Wie alt bist du?

B9: Ich bin 25 Jahre alt.

I: Welchen Beruf hast du ursprünglich erlernt oder lernst du vielleicht noch?

B9: Ich habe eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement gemacht.

I: Und wie hast du die Ausbildung gemacht? War das eine duale Ausbildung, also warst du zum Teil im Betrieb und zum Teil in der Berufsschule oder war die in einem Berufsbildungswerk beziehungsweise Berufsförderungswerk?

B9: Ich hatte eine duale Ausbildung. Allerdings war es so, dass ich den praktischen Teil im Betrieb gemacht habe und den schulischen Teil in einem Berufskolleg für blinde und sehbehinderte Menschen.

I: Ja, damit hast du auch schon quasi meine nächste Frage beantwortet. Was für eine Behinderung hast du genau?

B9: Ich bin vollblind. Das heißt ich sehe keine Schatten, keine Umrisse, kein hell und dunkel oder sowas.

I: Wie äußert sich das für dich im Berufsalltag, also wie beeinflusst das im Beruf?

B9: Es ist es so, dass ich einen PC habe mit Sprachprogramm drauf und eine Braillezeile. Das ist ein Gerät, das den Inhalt, der auf dem Bildschirm ist, in Punktschrift wiedergibt.
Es ist halt so, dass ich beispielsweise nicht wie jeder andere einfach auf den Bildschirm gucken kann und schnell was anklicken kann, sondern ich muss halt immer mit Tastenkürzel auf die jeweiligen Menüpunkte kommen. Also beispielsweise bin ich in einem Unternehmen, da geht es halt darum, dass ich Kundenbefragungen durchführe, wenn Kunden Autowerkstätten besucht habe. Und da ist es zum Beispiel so, dass jeder andere Kollege mal eben fix mit der Maus überall rum klickt. Bei mir ist es so, ich muss erst mal durch Tastenbefehle die Formularfelder auswählen, die ich brauche, dann die Texte eintragen, dann verbuchen und so weiter. Das dauert natürlich schon manchmal etwas länger. Wenn ich Beanstandungen habe, die ich wählen muss, muss ich dann erst mal auf den Beanstandungstermin, dann auf Beanstandung und dann auf die Unterpunkte, was genau nicht gestimmt hat. Aber sonst gleiche ich das zum Beispiel mit meinem Gedächtnis aus. Wenn ich dann genau weiß, mit dem und dem Kunden hab ich telefoniert. Man soll die ja nicht ein paar Mal am Tag anrufen, das wär ja Telefonterror. In dem Fall sollte man schon darauf achten, dass man nur ein Mal am Tag anruft. Wenn ich weiß, bei dem und dem habe ich schon angerufen, klicke ich einfach weiter, also ich gleiche vieles mit meinem Gedächtnis wieder aus, weil ich halt nicht einfach so auf dem Bildschirm gucken kann. Deshalb ist es halt notwendig. Aber dadurch,

dass ich halt auch von Geburt an blind bin, kenne ich vieles auch nicht anders. Es passt schon.

I: Wann hast du dich denn zuletzt für einen Job beworben?

B9: Zuletzt beworben habe ich mich im letzten Jahr. Das war im Juni letzten Jahres. Das war ja für den Job, den ich jetzt ausführe, also bei dem Marketing-Unternehmen.

I: Und auf was für Positionen hast du dich da beworben? Du hast dich ja vielleicht nicht nur bei deinem jetzigen Unternehmen beworben. Was waren das allgemein für Stellen?

B9: Das war zum Beispiel sehr oft als Mitarbeiterin in der Telefonzentrale, weil ich da einfach weiß, dass es blindengerecht ist. Telefonieren kann man ja auch ohne Sehkraft. Ja, ansonsten halt in der Verwaltung sehr viel, weil ich auch mit Excel arbeiten kann oder mit Word oder mit Outlook oder solchen Programmen. Das geht ja auch ohne Probleme. Also das halt vermehrt, oder es gab auch zwischendurch so Schwerpunktthemen von irgendwas. Aber vieles war halt wirklich Verwaltung bzw. Telefonzentrale, oder Mitarbeiterin in dem und dem Bereich. Und das letzte worauf ich mich beworben hab, das war als Callcenter-Agentin.

I: Wie hast du dich auf die Bewerbungsphase vorbereitet? Also was hast du gemacht, um dich vorzubereiten? Wo hast du dir vielleicht Hilfe geholt?

B9: Ich hab erstmal überhaupt im Internet recherchiert. Es gibt ja auch Stellenbörsen, wo man auch im Internet sehr gut recherchiert kann: Was gibt es aktuell für Stellen? Wo gibt es Stellen? Das ist ja Gott sei Dank etwas, was man gut alleine machen kann, dank der Digitalisierung. Aber leider gibt es halt leider immer noch Seiten, die barrieretechnisch echt schlecht sind. Also sehr viele Barrieren haben, sagen wir es so. Und da habe ich Gott sei Dank eine Familie, die mich auch sehr viel unterstützt. Die mir auch sagt: „Du hör mal, von der Arbeitsagentur ist die Post gekommen, die und die Stelle ist frei.“ Oder

die dann auch in der Zeitung geguckt haben, wo ist was gerade frei. Dann habe ich halt immer die Bewerbungstexte formuliert, beziehungsweise die Prüfungszertifikate und so was eingescannt. Also das, was man braucht und das dann in ein PDF-Dokument gepackt und dann per Mail an den jeweiligen Betrieb geschickt.

I: Welche Stellenbörsen hast du so genutzt?

B9: Also beispielsweise jobs.meinestadt.de habe ich genutzt oder Kimeta, Indeed und halt Monster.de, das war halt so das, was mit Braillezeile und JAWS, also einem Sprachprogramm, am besten zu bedienen ist.

I: Wo gab es Probleme, bei welchen Jobbörsen? Oder was für Probleme gab es?

B9: Beispielsweise ist es so, wenn man bei der Arbeitsagentur guckt, da gibt es ja bestimmte Berufsbezeichnungen, unter denen man suchen kann. Es gibt da bestimmte Dinge, wo man halt auch nochmal suchen kann. Also zu Beispiel Promotion. Da gab es halt zum Beispiel bei der Arbeitsagentur-Seite sehr oft Probleme, da hat JAWS halt die Sachen nicht ausgelesen. Das heißt, wenn ich auf einem Eingabefeld war, dass mir dann oft gar nicht mal angesagt wurde, ich bin da und da drauf, ich kann das und das eingeben. Beziehungsweise wenn ich einfach darauf geklickt habe, hat es das gar nicht alles ausgewählt oder angewählt. Das heißt, ich konnte da gar nicht alleine irgendwas mit anfangen. Oder es gibt ja so Kurzbefehle, damit kann man auch Formularfelder auswählen oder Überschriften auswählen, das ging teilweise auch nicht. Das meine ich halt, da gab es richtig viele Barrieren, was das angeht.

I: Und das war hauptsächlich bei der Seite vom Arbeitsamt oder auch auf anderen Jobbörsen?

B9: Ganz besonders aufgefallen ist es mir da. Es gab natürlich auch ein paar andere Seiten. Aber da erinnere ich mich nicht so genau, wie da genau der Aufbau war, weil ich eben nicht so häufig genutzt habe. Aber wie gesagt, bei der Arbeitsagentur ist es mir sehr verstärkt aufgefallen.

Da muss ich auch ehrlich sagen, da war ich auch echt entsetzt drüber, weil das ja eigentlich etwas ist, was für alle zugänglich sein sollte. Und da erschreckt einen doch, dass es eben nicht der Fall ist. Gerade so mit Blindheit und Sehbehinderung.

I: Wie war das bei Unternehmenswebseiten? Du bist ja vielleicht auch noch auf die Webseiten von den einzelnen Unternehmen gegangen. Wie gut hat das geklappt?

B9: Das kam darauf anders. Es gab Unternehmen, die eine sehr gute Barrierefreiheit hatten. Das heißt, ich konnte Überschriften auswählen, ich konnte alles andere auswählen. Ich konnte, wenn ich einen Menüpunkt angesprungen habe, per Braillezeile und JAWS sofort lesen, was da steht. Also sei es die Unternehmensgeschichte, sei es irgendwas anderes. Und es gab andere Unternehmen, da habe ich rumgeklickt wie eine Blöde und kam trotzdem nirgendwo drauf.

I: Du hattest eben schon gesagt, du hast deine Bewerbungsunterlagen per Mail eingereicht. Hast du das bei all deinen Jobs gemacht, oder hattest du zwischendurch auch ein anderes Verfahren, wie du die Unterlagen übermitteln solltest?

B9: Nee, das meiste habe ich wirklich per E-Mail gemacht. Ich glaube es gab mal ein oder zwei, da habe ich es noch in Papierform gemacht. Allerdings ist die E-Mail halt für mich wirklich das einfachste Verfahren, weil ich da eben weiß, wenn das einmal eingescannt ist, dann kann ich auch alleine damit zurechtkommen, ohne dass da ständig jemand sitzen muss und da wirklich genau gucken muss, wie es aussieht und das alles unterschrieben ist und so weiter und so fort. Also klar, das muss man bei den Bewerbungsanschreiben schon machen. Auch immer wieder, weil das ja auch oft individuell ist. Aber bei dem Lebenslauf zum Beispiel ja nicht. Wenn man den einmal hat, dann ist es gut.

I: Und dann, wie ging es weiter? Hattest du dann Interviews mit den Unternehmen?

B9: Es kam drauf an. Es gab sehr viele Unternehmen, da bekam ich postwendend eine Absage zurück. So nach dem Motto: „Sehr geehrte Frau [Nachname]. Vielen Dank, dass Sie sich beworben haben. Allerdings müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir einen anderen Mitarbeiter bevorzugt haben und dem jetzt die Stelle vergeben haben und so weiter.“ Also solche Standardsätze eben. Und das hat mir ehrlich gesagt schon sehr weh getan, weil ich einfach genau wusste, ich gebe mir Mühe. Ich versuche es wirklich und will es auch wirklich versuchen. Und dann halt so abgewiesen zu werden. Ich meine, klar, das sagt einem niemand persönlich, aber man weiß halt genau, die wollen sich damit nicht auseinandersetzen. Die wissen gar nicht, welche Sachen es da gibt, welche Fördermöglichkeiten und andere Dinge. Die wollen halt lieber sofort jemanden, der alles zack zack kann und nicht noch jemanden einarbeiten oder sonst was. Also so ein Gefühl hab ich da immer wieder gehabt.

Und es gab auch andere Unternehmen, da habe ich tatsächlich Vorstellungsgespräche gehabt. Da habe ich es dann teilweise auch so gemacht, dass ich bei der Bewerbung dann meine Hilfsmittel alle mitgebracht habe. Also meinen Laptop mit Braillezeile und halt allem was dazugehört und da drauf war. So dass dann die Leute eben sehen, so und so funktioniert das. Ich sehe es zwar nicht, aber ich kann per Kurzbefehlen trotzdem die Menüpunkte und alles erreichen, was ich erreichen muss. Da gabs halt natürlich sehr viele Situationen, das die Leute daneben saßen, so nach dem Motto: „Verrückt, dass das Ganze dann so klappt!“. Aber wirklich was draus geworden ist da leider nicht, außer bei dem einen Unternehmen, wo ich jetzt beschäftigt bin. Das ist eine Teilzeitstelle von 20 Stunden, die ich jetzt hab. Es war aber halt eben schon mit richtig viel Glück verbunden, dass die Chefin dann meinte: “Okay!“. Ich hab ja vorher auch mit ihr telefoniert. Das habe ich zwischendurch immer wieder gemacht und dabei meinten die Leute dann auch, sie gucken mal. Aber wirklich was draus geworden ist nicht. Und bei der Chefin wars halt so, die hat sich doch entschieden, das einfach mal zu versuchen und jetzt endet dort die Probezeit bald. Und ja, es klappt auf jeden Fall. Sie meinte dann auch: „Hätte es nicht geklappt, dann hätte ich dir schon Bescheid gegeben.“

I: Ja, sehr schön. Deine Interviews waren dann auch immer persönlich oder hattest du auch telefonisch oder online Gespräche?

B9: Also telefonisch hatte ich eigentlich keins gehabt, kein Vorstellungsgespräch oder Interview. Es war halt alles immer persönlich.

I: Wie war das für dich zu diesen Orten hin zu kommen oder dich da auch im Gebäude zurechtzufinden? Gab es da Probleme?

B9: Es war so, dass dann immer einer meiner Eltern mit mir unterwegs war und das dann immer mit mir gemacht hat. Es war halt immer sehr unterschiedlich, es gibt halt Gebäude, da ist die Orientierung sehr gut. Es gibt andere Gebäude, da ist es total verwinkelt. Also ohne Begleitperson ist man da echt verloren, weil es einfach so riesen Dinger sind. Da sind die Räume noch in einer bestimmten Etage, da musst du da halt erst mal hin und das ist halt natürlich schon immer wieder so ein kleines Hindernis. Aber das war halt auch oft so, dass auch manche Leute von sich aus angeboten haben; „Möchten Sie sich vielleicht einhaken?“. Das ist dann auch besser, als wenn man da sich durchsucht und irgendwie nicht so zurande kommt.

I: Und mit den Hilfsmitteln, das hattest du ja schon gesagt, dass du die mitgebracht hast und so ein bisschen gezeigt hast, wie es funktionieren kann. Kamen da noch mal Nachfragen dazu von den Personalern? „Wie genau sieht das aus? Welche Software ist das?“, oder sowas?

B9: Teils teils. Teils kamen Nachfragen, teils gar keine. Da war es halt, wie ich schon gesagt habe, die Leute haben sich zwar interessiert gezeigt in dem Moment, aber wirklich was rumgekommen ist dabei nicht.

I: Hast du denn bei den Absagen, die du bekommen hast, auch nochmal nachgefragt? Dass du dir nochmal die Gründe hast nennen lassen, warum es jetzt nicht geklappt hat? Es wird ja immer diese Standardabsage verschickt, die alles und nichts sagt.

B9: Das habe ich in dem Fall tatsächlich nicht gemacht, weil ich mir irgendwie auch die Gründe selber erklären konnte. Es ist teilweise wirklich so, das Problem hab ja nicht nur ich. Das Problem haben ja auch

andere Blinde und Sehbehinderte, dass sie sich bewerben wie sonst was, aber eigentlich immer wieder auf die gleiche Barriere stoßen. Eben dass sich Leute nicht damit beschäftigen möchten und so weiter. Es gibt natürlich auch Behörden, da ist es halt so, dass die das dann eigentlich auch machen müssen. Das heißt, dass die eigentlich auch schwerbehinderte Menschen einstellen müssen, damit sie die Quote erfüllen. Aber halt andere Betriebe, die müssen es ja nicht. Da gibt es ja noch keine so klare Regel.

I: Das stimmt. Alles was privatwirtschaftlich ist, die können auch die Ausgleichsabgabe zahlen.

B9: Richtig. Und es gab auch manche Betriebe, da habe ich auch schon ein Gefühl gehabt, irgendwie ist diese Stelle doch nicht ganz passend. Zum Beispiel gab es halt einmal eine Stelle, da hab ich mich beworben und da hieß es dann; „Frau [Nachname], es tut uns leid, aber das mit dieser Stelle ist einfach nichts von dem Aufgabenbereich her.“ Weil ich da auch hätte am Empfang sein müssen und bestimmte Dinge halt so per Papier kontrollieren oder sonst was. Wie soll ich das machen, wenn man das nicht sieht? Und dann habe ich aber auch gesagt, dass da auch Alternativaufgaben möglich sind. Oder es gibt ja auch die Möglichkeit einer Assistenz. Dass dann da auch die Assistenz alles, macht was mit Papier zu tun hat und ich halt das mache, was dann mit dem Computer geht. Also da hab ich das Gefühl, da lassen sich Firmen auch nicht darauf ein.

I: Nee, das hab ich auch tatsächlich jetzt schon häufiger gehört in den Interviews, dass Assistenzen auch irgendwie gar nicht gewünscht sind.

B9: Dabei ist das auf jeden Fall möglich. Dabei ist es eigentlich ja so, dass jeder Mensch mit Handicap auch einen Anspruch auf eine Assistenz hat, wenn sie halt für einen Job ist.
Ich hatte meine Ausbildung damals gemacht. Da war es halt so, da wurde immer hin und her diskutiert, weil es halt so ist, dass das JAWS nicht in das Netzwerk erst eingespeist werden konnte, weil man Angst hat, dass das dann so überlaufen sein wird. Da gibt es halt auch

Unternehmen, die da auch echt ein Problem mit haben, weil sie einfach Angst haben, dass es etwas anderes zerstört, wobei es eigentlich nicht so ist. Es ist ja nur ein Programm, damit ich da arbeiten kann und ohne das Programm geht es nun mal einfach nicht. Und da habe ich das Gefühl, das verstehen viele Leute einfach nicht, die sich damit nicht auseinandergesetzt haben. Dass ich solche Sachen nicht zum Spaß mache, sondern weil es halt wirklich sein muss.

I: Hattest du bei den Unternehmen auch einen praktischen Test, wo du quasi in deren System Arbeiten verrichten musstest? Oder einen Probearbeitstag, wo du deine Hilfsmittel dann vielleicht auch nochmal zeigen konntest, wie man damit interagieren kann?

B9: Also zum Beispiel gab es einmal ein Unternehmen, das war halt die [Behörde] eines Ortes, da war es so, da musste ich dann 10-Fingerschreiben. Da musste ich dann einen Test machen, der hat ich glaub ich zwei bis drei Minuten oder sowas gedauert. Und dann musste ich halt 10-Finger-Tastschreiben und da musste ich halt bestimmte Sachen beantworten und sowas. Das war aber so der einzige, wirklich praktische Test, den ich da hatte. Und bei dem Unternehmen, wo ich jetzt bin, da wurden mir die Sachen ja angepasst. Zum Beispiel das Programm wurde zusammen durchgeklickt. Da habe ich zum Beispiel einfach immer wieder geguckt, dass ich da neben einer Kollegin gesessen habe und die dann halt einfach die Arbeit gemacht hat, die halt so notwendig ist. Da habe ich dann einfach nur zugehört, was genau sie gemacht hat. Einfach damit ich auch wusste, wie ich es später machen soll.

I: Das, wo du dann zugehört hast, war das schon im Rahmen der Einarbeitung oder war das noch im Rahmen des Auswahlprozesses?

B9: Nein das war schon da, wo es dann wirklich darum ging, dass ich da anfangen sollte. Wo auch derjenige von dieser Hilfsmittel-Firma schon da war und sich die Sachen mit mir angeguckt hat. Und sich auch angeguckt hat, ob das alles überhaupt so geht und wie es so geht. Was Gott sei Dank aber auch ging, weil es eine Online-Anwendung ist. Bei Online-Anwendungen braucht man nicht viel anpassen, da geht es Gott sei Dank auch so. Das ist auch ganz gut.

I: Und bei dem Test, den du da bei der [Behörde] gemacht hast, mit dem 10-Finger-Schreiben und Fragen beantworten. Gab es da für dich irgendwie Probleme, aufgrund dessen, dass du es halt nicht sehen konntest?

B9: Also so in dem Punkt nicht, nein. Das Einzige, was halt problematisch ist, man muss ja so und so viele Anschläge pro Minute haben. Also das haben die halt schon verlangt, dass man da eine bestimmte Anschlagszahl machen musste. Und ich lag da etwas drunter. Aber dann meinten die auch, das liegt nicht daran, dass ich da keinen guten Willen hätte, sondern daran, dass sich da immer wieder mit meiner Braillezeile rum korrigieren musste, wenn irgendwas war oder so. Da meinten sie aber auch; „Ja, das berücksichtigen wir dann gesondert. Das wird kein Problem.“. Aber naja, dann kam ein paar Tage später auch eine Absage. Aber irgendwie hab ich da nicht so das richtige Gefühl gehabt bei der Stelle. Weil das Problem halt ist, das hätte einfach nicht hingehauen. Da hätte ich bestimmte Arbeitszeiten gehabt, zu denen ich hätte kommen müssen. Zudem hätte ich halt wirklich flexibel sein müssen und das geht einfach nicht. Ich kann nicht einfach sagen; „Ach ja, ich springe mal eben.“, wenn ich auf Bus und Bahn oder sonst was angewiesen bin, das geht einfach nicht. Da kann ich entweder nur sagen; „Liebe Leute, ich kann aber nur dann und dann da sein, frühestens.“. Und wenn dann natürlich wieder die Bahn oder der Bus Verspätung hat, da bin ich natürlich auch wieder gekniffen. Dann muss ich natürlich wieder gucken, wie komme ich dann dahin. Und ich meine, ich kann ja auch nicht erwarten, dass einer meiner Eltern ständig Zeit hat und fährt. Die haben ja auch ihr Leben und ihre Dinge.

I: Wenn du dir jetzt vorstellen würdest, du stößt jetzt noch mal auf eine Stellenanzeige von einem wirklich fortschrittlichen, interessanten Unternehmen. Und die Stelle passt für dich, von dem was du da liest. Und die haben jetzt einen super einfachen Bewerbungsprozess für dich, der keine Hürden bringt, der easy ablaufen kann. Wie würde der Prozess aussehen?

B9: Ich würde erstmal überhaupt anfangen bei dem Unternehmen anzurufen. Würde genau nachfragen, welche Aufgaben sind da zu tun. Es gibt leider auch Unternehmen, das habe ich auch schon festgestellt, wo man dann über 40 Programme offen hat und dann von einem Programm zum nächsten Programm springen muss. Da werde ich ja verrückt. Da weiß ich genau, ich kann es nicht leisten. Bei zwei, drei Programmen, das ist okay. Aber bestimmt nicht, wenn du über 40 Programme oder sonst was offen hast. Da weiß ich gar nicht mehr, wo war ich zuletzt, wo muss ich jetzt hin und überhaupt. Das geht gar nicht. Da würde ich mir selber keinen Gefallen tun. Und dann würde ich mich bewerben, wenn die Leute sagen; „Ja, bewerben Sie sich mal. Wir gucken uns das gerne an.“. Wenn die Chefin dann meint: „Ja. Sie klingen sehr sympathisch. Und wir versuchen es einfach mal. Wenn es klappt, gut.“

I: Und wie würde es mit dem Gespräch oder mit einem Fähigkeitentest für dich aussehen. Was wäre da ideal für dich?

B9: Ideal wäre, wenn das alles in Dateiformat ablaufen würde. Es gibt ja verschiedene Tests, dass man da etwas in Word machen muss, was in Excel machen oder sonst irgendwas. Das wäre wirklich ideal. Und wenn man dann halt sagt, ich würde ein bisschen Zeitzuschlag bekommen. Weil ich halt weiß, ich brauche mit Braillezeile und mit JAWS etwas länger als der Normalsehende. Zum Beispiel habe ich, als ich meine Prüfungen für die Ausbildung hatte, habe ich eine bestimmte Zeit gehabt. Also die bestimmte Prüfungszeit, die vorausgesetzt ist, plust aber nochmal 50 Prozent, einfach aufgrund der Braillezeile. Leute mit Vergrößerungen, die bekommen halt auch einen Zuschlag. Zwar etwas weniger, aber die bekommen auf jeden Fall einen.
Und es wäre halt sehr schön, dass die Leute da nicht sofort die ablehnende Haltung haben, sondern erst mal sagen: „Okay, wir versuchen es!“. Es gibt ja zum Beispiel von der Arbeitsagentur auch die Methode, dass man eine Probe-Beschäftigung macht. Das heißt, man bekommt da das normale Gehalt, aber der Arbeitgeber und man selber hat dann halt die Möglichkeit es auszuprobieren. Und wenn beide Seiten sagen würden, es ist nicht so das Wahre, dass man dann halt sagen kann, man beendet das. Und die Arbeitsagentur erstattet dann halt die

Kosten, die dadurch entstanden sind. Und es gibt zu Beispiel auch Eingliederungszuschüsse für den Betrieb für das erste Beschäftigungsjahr. Das wird natürlich danach auch aufhören, weil man dann halt davon ausgeht, dass alles so fest steht wie es feststehen muss. Irgendwann ist man dann ja auch eingegliedert. Aber erstmal ist das zum Beispiel auch möglich.

Oder mir wurde zum Beispiel ein Mobilitätstraining bezahlt, so dass ich dann den Weg in Ruhe lernen kann. Also den Weg zur Arbeit und nach Hause zum Beispiel. Wobei der mittlerweile auch klappt. Aber das ist ja auch nötig, damit man auch wirklich genau weiß, ich komme sicher hin und auch zurück.

I: Dann bin ich mit meinen Fragen tatsächlich schon durch. Gibt es aus deiner Sicht noch irgendwas, was ich nicht angesprochen habe, was du gerne hinzufügen möchtest?

B9: Also im Moment eigentlich nicht. Wie gesagt, ich persönlich würde mir von den Betrieben einfach, das ist halt mein Schlusswort, mehr Offenheit und mehr Kooperationsbereitschaft wünschen. Denn es ist ja so: Es gibt ja auch Leute vom Integrationsfachdienst, die halt auch noch für solche Sachen ein bisschen da sind. Da gibt es halt immer verschiedene Sichtweisen. Die einem sagen dann; „Boah, ich habe gearbeitet wie ein Wolf.“, aber die Arbeitgeber sagen: „Nein. Der hat gar nichts geschafft.“. Aber das liegt dann halt immer daran, dass man sich natürlich immer so durchtappen muss. Und dann immer hierhin und dahin klicken. In die Ausklapp-Liste und in diese Ausklapp-Liste, bis du dann natürlich die Punkte ausgewählt hast. Je nachdem, wie das Programm halt aufgebaut ist, dauert es ja dann auch nochmal. Und da einfach, dass die Arbeitgeber da mehr Sensibilität dafür haben, dass wenn etwas langsam ist, man das nicht extra macht, sondern halt, weil es generell ja auch dauert, bis man eingearbeitet ist. Man kann mich nicht einfach irgendwo hinsetzen und dann sagen läuft es. Sondern da ist halt klar, da braucht man eine extra Zeit. Das würde ich mir wünschen, dass Arbeitgeber, wenn sie überhaupt dazu bereit sind, auch bereit sein müssen, diese Sachen dann auch so zu machen. Und wenn sie es nicht wollen, dann halt offen und ehrlich sagen: „Frau [Nachname], es geht nicht. Wir können es nicht leisten.“. Aber nicht, dass man da um den heißen Brei herumgeredet. Ich bin ein erwachsener

Mensch, man kann mit mir vernünftig reden. Man muss jetzt nicht mit mir reden, wie mit einem Kleinkind. Klar weiß ich, dass man Leute nicht diskriminieren darf. Aber das finde ich immer besser, als wenn man einen vor den Kopf stößt; dass man erst mal das Gefühl hat es klappt und wenn man dann die E-Mail liest, dann denkt: „Och, nicht schon wieder!“. Ich sage dir, das ist wirklich oft nervenaufreibend. Das ist wirklich so. Ich weiß nicht, wie oft ich dasaß und da dachte, ich hau gleich auf den Tisch. Was soll ich jetzt noch machen? Das ist manchmal echt demütigend.

Und dann gab es da halt noch so eine Sache. Da habe ich mich bei einem Unternehmen beworben, da ruft man halt für ein Unternehmen an und macht dann halt bestimmte Telefonverbindung oder sonstige Sachen aus. Mich haben die immer wieder abgelehnt. Ich habe mich da, ich glaube zwei oder drei Mal beworben. Und dann schreiben die gleiche Stelle, ich weiß nicht wie oft, nochmal aus. Da kann was nicht stimmen. Oder dann hatte ich ein Unternehmen gehabt, das war so eine Arztpraxis, da hatte ich mich beworben gehabt. Ich hätte die Stelle haben könnte, hätte das Programm angepasst werden können. Auch da hätte ich mir von den Hilfsmittelfirmen einfach mehr gewünscht. Dass sie sich nicht so viel Zeit gelassen hätten. Sondern gesagt hätten: „Es tut uns leid. Geht nicht. Können wir nicht.“. Und so habe ich ein paar Wochen gewartet, hab gedacht endlich kommt da was. Und dann, als mir gesagt wurde: „Es tut mir leid, es geht nicht.“. Da ist wieder, ich sage mal, meine Welt zusammengebrochen für mich. Es ist dann wirklich so, dass man dann denkt; Was bringt es mir jetzt gerade? Ich schufte mir einen ab und es bringt nichts. Klar, ich weiß natürlich, dass die Mitarbeiter oft sehr überlastet sind, weil es halt einfach oft nicht so viele gibt. Aber einfach die Gesamtsituation, die ist sehr unbefriedigend. Das muss ich jetzt einfach so sagen.

[…]

Anhang L: Kategorienschema für die qualitative Inhaltsanalyse

Hauptkategorie	Subkategorie	Korrespondierende Frage im Interviewleitfaden	Definition	Kategorien-bildung
Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses		Wie haben Sie sich auf die Bewerbungsphase vorbereitet?	Vorbereitende Tätigkeiten, die die Bewerber zu Beginn des Bewerbungsverfahrens unternommen haben, sowie Hilfen, die sie von anderen dabei erhielten	a-priori
Stellensuche	Quellen der Stellenanzeigen	Wo haben Sie die Stelle gefunden?	Verschiedene Quellen, die für die Stellensuche genutzt worden sind	a-priori
	Aufgetretene Hürden bei der Stellensuche	Welche Hürden sind dabei für Sie aufgetaucht?	Probleme und Hindernisse, auf die die Bewerber bei der Stellensuche aufgrund ihrer Behinderung gestoßen sind	a-priori
Einreichung der Bewerbungsunterlagen	Verfahren der Bewerbungseinreichung	Wie mussten Sie Ihre Bewerbungsunterlagen einreichen? (One-Click-Bewerbung, E-Mail-Bewerbung, Bewerbungs-fragebogen)	Verschiedene Verfahren, nach denen die Bewerbungsunterlagen eingereicht werden konnten	a-priori

Hauptkategorie	Subkategorie	Korrespondierende Frage im Interviewleitfaden	Definition	Kategorien-bildung
Einreichung der Bewerbungsunterlagen	Aufgetretene Hürden bei der Bewerbungs-einreichung	Welche Hürden sind dabei für Sie aufgetaucht?	Probleme und Hindernisse, auf die die Bewerber bei der Einreichung ihrer Bewerbungsunterlagen aufgrund ihrer Behinderung gestoßen sind	a-priori
Vorstellungsgespräch	Art des Vorstellungs-gesprächs	Haben Interviews stattgefunden? (telefonisch und/oder persönlich)	Verschiedene Arten, nach denen die Vorstellungsgespräche abgehalten wurden	a-priori
	Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch	Welche Hürden sind dabei für Sie aufgetaucht?	Probleme und Hindernisse, auf die die Bewerber vor und während eines Vorstellungs-gesprächs aufgrund ihrer Behinderung gestoßen sind	a-priori
Assessment	Verschiedene Assessment-Verfahren	Gab es einen Test ihrer Fähigkeiten? (am Computer, als Assessment-Center, Probearbeitstag)	Verschiedene Testverfahren, nach denen die Fähigkeiten der Bewerber ermittelt werden sollten	a-priori
	Aufgetretene Hürden im Assessment	Welche Hürden sind dabei für Sie aufgetaucht?	Probleme und Hindernisse, auf die die Bewerber vor und während der Assessments aufgrund ihrer Behinderung gestoßen sind	a-priori

Hauptkategorie	Subkategorie	Korrespondierende Frage im Interviewleitfaden	Definition	Kategorien-bildung
Idealer Bewerbungs-prozess	Verfahren des Einreichens der Bewerbungsunterlagen	Stellen Sie sich vor, sie würden eine interessante Stellenanzeige bei einem fortschrittlichen, aufgeschlos-senen Unternehmen finden und sich darauf bewerben. Der Bewerbungsprozess ist so gestaltet, dass er ohne Hürden für Sie ablaufen kann. Wie würde das aussehen?	Gewünschte barrierefreie Verfahrensweisen zum Einreichen der Bewerbungsunterlagen	a-priori
	Art und Ablauf des Vorstellungsgesprächs		Gewünschte barrierefreie Verfahrensweisen zu Gestaltung und Ablauf eines Vorstellungsge-sprächs	a-priori
	Art und Ablauf eines Assessments		Gewünschte barrierefreie Verfahrensweisen zur Beurteilung der berufsbezogenen Fähigkei-ten	a-priori
	Unterstützung durch den Arbeitgeber		Gewünschte weitergehende Hilfestellung durch den Arbeitgeber während des Bewerbungspro-zesses	a-priori
	Weitere Bestandteile und Merkmale des idealen Bewerbungs-prozesses		Weitere genannte Punkte zur Ausgestaltung des idealen barrierefreien Bewerbungsprozes-ses, die in keine der vorherigen Kategorien passen	induktiv

Hauptkategorie	Subkategorie	Korrespondierende Frage im Interviewleitfaden	Definition	Kategorien-bildung
Weitere Betrachtungs-felder von Bedeutung	Einladung erfolgt auf-grund der Behinderung	Gibt es noch etwas, dass ich nicht angesprochen habe, dass Sie gerne noch hinzufügen möchten?	Beschreibung des (vermuteten) Grundes für eine Einladung, die nicht auf der Bewerbung, sondern der Behinderung basiert	induktiv
	Kompetenzen des Be-werbers im Blickfeld		Beschreibung von Situationen, bei denen die Kompetenzen des Bewerbers eine Rolle spielen sollten	induktiv
	Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz		Beschreibung von Situationen, in denen sich die Bewerber mit Angst, Vorurteilen oder Ab-lehnung durch ihren Gegenüber konfrontiert sahen	induktiv
	Mehr Informationen und Wissen zu den Behinde-rungen		Beschreibung von Situationen, in denen die Bewerber beim Gegenüber ein Wissensdefi-zit in Bezug auf Behinderungen identifizieren	induktiv

Anhang M: Codierung der Interviews im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse

1. Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Es ist so gewesen, dass wir während der Ausbildung verschiedene […] Bewerbungstrainings hatten. Und da wurde uns so einen Tipp gegeben, wie wir die Bewerbungen schreiben sollen und wie wir uns im Bewerbungsgespräch verhalten.“ Interviewpartner B1, Zeile 62-65 *„Und dann habe ich Bewerbungsgespräche trainiert innerhalb dieses Klinikprogramms.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 186-187 *„Und das habe ich auch im Rahmen dieser beruflichen Reha-Maßnahme über den Integrationsfachdienst mit meiner Qualifizierungstrainerin nochmal geübt. Die hat mir eine Liste mit den ganzen potenziellen miesen Fragen […] gegeben und mir halt ans Herz gelegt, und das auch mit mir durchgeübt, dass ich die richtigen Antworten gebe. Also, sie hat mich gefragt, was ich antworten würde und hat das dann verbessert. Das hab ich mitgeschrieben und dann einfach nur gelernt.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 219-227	Zwei Interviewpartner nahmen an Bewerbungstrainings in speziellen Programmen oder Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung teil.

1. **Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses**

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Über den Sommer habe ich meine Bewerbungsunterlagen mit Hilfe vom Integrationsfachdienst noch optimiert.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 242-243	Zwei Interviewpartner nahmen an Bewerbungstrainings in speziellen Programmen oder Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung teil
„Also es war so ein professionelles Coaching über fünf Tage, für Akademiker. War ganz nett, aber mehr auch nicht. Ich habe Ihnen gesagt, was ich mache. Wir haben auch Rollenspiele gemacht, das fand ich ja auch alles ganz witzig. Aber ich bin halt auch schlagfertig genug, da alleine klarzukommen.“ Interviewpartner B7, Zeile 127-131	Bewerbungstraining speziell für die Zielgruppe Akademiker.
„Ich hatte dann später noch eine andere Sachbearbeiterin bei der Arbeitsagentur, die dann so ein bisschen zwischen mir und den Firmen steht, also mit Firmen Kontakt hatte und ein bisschen für mich Werbung machen kann.“ Interviewpartner B1, Zeile 288-291 *„Das Berufsbildungswerk hat ja auch Unternehmen gehabt, also Kooperationen zu Unternehmen, um Auszubildenden bestimmte Praktika anbieten zu können. Aber die meisten von diesen Unternehmen waren nicht für Menschen im Rollstuhl ausgelegt. Vom Berufsbildungswerk selbst kam da eher weniger Unterstützung.“* Interviewpartner B1, Zeile 302-306	Drei Interviewpartner bekamen Unterstützung durch Organisationen, Behörden und Dienstleister im Bereich der Arbeitsvermittlung, z.B. durch die aktive Ansprache von Unternehmen oder das Vorhandensein von Kooperationsunternehmen.

1. **Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses**

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…] habe ich seit Oktober wieder gesucht, beziehungsweise meine Qualifizierungstrainerin hat Leute angerufen und gefragt ob diese mir eine Chance geben würden, für einem Praktikum." Interviewpartnerin B4, Zeile 244-246 *„Und die Chance, ohne einen Jobcoach, ohne Unterstützung tatsächlich auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen ist sehr, sehr gering."* Interviewpartnerin B4, Zeile 438-439 *„Sagen wir so, da ich zu dem Zeitpunkt noch im Berufsförderungswerk war, ist von deren Seite natürlich eine relativ hohe Unterstützung gekommen. Ich war ja sozusagen deren Kunde. Das Ziel des Berufsförderungswerks ist ja natürlich die Leute auch in Arbeit zu vermitteln."* Interviewpartner B6, Zeile 98-101 *„Es wäre tatsächlich möglich jemanden vom Berufsförderungswerk dabei zu haben. Die würden einen tatsächlich begleiten. Aber halt auch nur, solange man deren Kunde ist, also mich jetzt nicht mehr."* Interviewpartner B6, Zeile 122-124	Drei Interviewpartner bekamen Unterstützung durch Organisationen, Behörden und Dienstleister im Bereich der Arbeitsvermittlung, z.B. durch die aktive Ansprache von Unternehmen oder das Vorhandensein von Kooperationsunternehmen. Die Hilfe ist dabei z.T. abhängig vom Kundenstatus.

1. **Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses**

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Der Bewerbungsprozess war generell schwierig fand ich. Und ich fand immer schade, dass ich nicht so die Anlaufstelle hatte, wo ich jemanden hab, der sich mit der Materie auskennt und der weiß, dass die und die Unternehmen Menschen mit Behinderung einstellen und dass man sich dadurch auch ein bisschen mehr Arbeit spart.“ Interviewpartner B1, Zeile 278-282 *„Alleine selbst vorbereitet ohne Dolmetscher. Bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen werden die Kosten nicht übernommen, wenn man in einem festen Job ist. Wenn man arbeitslos ist zahlt, glaube ich, die Arbeitsagentur. Ich bin mir nicht sicher. Ich bin bis jetzt immer ohne Dolmetscher bei Gesprächen gewesen. Da würde ich mir wünschen, dass auch Dolmetscherkosten übernommen werden, wenn man sich zum Beispiel weiter entwickeln will oder eine neue Herausforderung sucht.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 71-78	Zwei Interviewpartner bemängeln die fehlende Unterstützung durch Organisationen, Behörden und Dienstleister. Die Hilfe ist z.T. abhängig vom Arbeitslosenstatus.
„Da hab ich mir dann auch noch Tipps von meiner Mutter und meinem Vater geholt und anderen Freunden und gefragt, wie sie das so machen.“ Interviewpartner B1, Zeile 67-69	Vier Interviewpartner hatten Hilfestellung von Freunden und Familie bei Stellensuche, Bewerbungsanschreiben und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

1. **Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses**

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Die Schreiben hab ich einfach geschrieben und von meiner Schwester kontrollieren lassen. 😀 Für die Gespräche hab ich daheim mit meiner Mutter oder meinem Ehemann geübt […].“ Interviewpartnerin B2, Zeile 48-50 *„Klar, ich habe dann halt jemanden gefragt. „Wie sieht das aus, was ich hier anziehe? Passt das zusammen?“ So grob hatte ich ja auch noch eine Ahnung, was ich da im Schrank liegen hatte.“* Interviewpartner B6, Zeile 107-110 *„Und da habe ich Gott sei Dank eine Familie, die mich auch sehr viel unterstützt. Die mir auch sagt: „Du hör mal, von der Arbeitsagentur ist die Post gekommen, die und die Stelle ist frei.“ Oder die dann auch in der Zeitung geguckt haben, wo ist was gerade frei.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 87-89	Vier Interviewpartner hatten Hilfestellung von Freunden und Familie bei Stellensuche, Bewerbungsanschreiben und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.
„Ich habe im Internet eine gute Seite gefunden, nannte sich Bewerbungscoach. Da wurde mir dann in bestimmten Videos quasi gezeigt und gesagt, wie du deine Bewerbung gestalten kannst und was du genau machen kannst, um die Bewerbung individuell zu machen.“ Interviewpartner B1, Zeile 84-87	Drei Interviewpartner betrieben Informationssuche zu Bewerbungstipps und Unternehmen in verschiedenen Medien (Internet, Bücher).

1. **Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses**

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich habe genügend Bücher dazu gelesen, wie man sich verhält in der Bewerbung und ich kenne auch diese ganzen Fragen, die es gibt. Also es gibt Bücher dazu, mit denen man das trainieren kann. Also das man sich vorher Antworten auf bestimmte Fragen überlegt.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 215-219 *„Ich hab halt gegoogelt, was diesen Beruf ausmacht und was die Firma ausmacht.“* Interviewpartnerin B8, Zeile 114-115	Drei Interviewpartner betrieben Informationssuche zu Bewerbungstipps und Unternehmen in verschiedenen Medien (Internet, Bücher).
„[…] die [ein Arbeitgeber] haben als die in den Bewerbungsprozess gingen dann auch noch relativ ausführlich informiert. Auch per E-Mail und auch auf den Internetseiten. Da konnte man sich ganz gut vorbereiten. Da gab es unter anderem auch so drei, vier Beispiele wie so ein Test abläuft. Also Testaufgaben, damit man sich ungefähr vorstellen kann, wie das funktioniert.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 107-112	Informationsgebung und allgemeine Hilfestellung erfolgte durch den Arbeitgeber.
„Und ich hab Entspannungsmethoden angewendet, um vorher ein bisschen runterzufahren, oft schon drei Tage vorher, schließlich möcht ich ja auch zu Wort kommen können.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 51-54	Entspannungsmethoden gegen Aufregung und zum einfacheren Umgang mit der Behinderung im Bewerbungsprozess.

2. Stellensuche

2.1. Quellen der Stellenanzeigen

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich hab in Jobportalen gesucht. Um ein paar Beispiele zu nennen: Interamt. Dann die Jobbörse von der Arbeitsagentur. Das waren die meisten Seiten, auf denen ich geguckt habe. Und Land-Niedersachsen.de.“ Interviewpartner B1, Zeile 91-94 *„Bei bund.de habe ich gesucht.“* Interviewpartnerin B3, Zeile 127 *„Ich habe dann zum Beispiel bei der Jobbörse vom Arbeitsamt gesucht. Ich bin auch bei LinkedIn. Da habe ich dann auch gesucht.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 447-448 *„Social Media, diverse Stellenanzeigenportale.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 88 *„[…] Stellenbörsen und Arbeitsamt.“* Interviewpartner B6, Zeile 165	Bei acht Interviewpartnern erfolgte die Stellensuche über allgemeine Stellenbörsen.

2.1 Quellen der Stellenanzeige

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich nutze eigentlich die verschiedenen Jobbörsen. So Xing, Stepstone, Experteer. […] Aber sonst auf jeden Fall Xing, bei indeed, die Jobbörse der Arbeitsagentur.“ Interviewpartner B7, Zeile 161-166 *„In Jobportalen, […]“* Interviewpartnerin B8, Zeile 140 *„Also beispielsweise jobs.meinestadt.de habe ich genutzt oder Kimeta, indeed und halt Monster.de […].“* Interviewpartnerin B9, Zeile 98-99	Bei acht Interviewpartnern erfolgte die Stellensuche über allgemeine Stellenbörsen.
„[…] und habe dann teilweise nochmal auf den Webseiten geguckt.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 128-129 *„[…], und dann hab ich direkt auf der Unternehmenswebseite geschaut.“* Interviewpartnerin B8, Zeile 140-141	Bei zwei Interviewpartner erfolgte die Stellensuche direkt über Unternehmenswebseiten.

2.1 Quellen der Stellenanzeige

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…], ich hab ganz oldschool einfach mein Umfeld gefragt oder dort angerufen.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 86-87 *„Die Aktuelle war eher Mundpropaganda, ne Freundin wurde gefragt, ob sie jemanden kannt und hat mich gefragt […].“* Interviewpartnerin B5, Zeile 82-83 *„Ich hatte tatsächlich auch nach anderen Stellen geguckt, aber das war in dem Fall relativ praktisch, weil meine Frau in dem gleichen Unternehmen gearbeitet hat […].“* Interviewpartner B6, Zeile 149-151 *„Durch einen Bekannten.“* Interviewpartner B7, Zeile 80	Bei vier Interviewpartnern erfolgte die Stellensuche über Kontakte, entweder den direkten Kontakt, Mundpropaganda oder Vitamin B.

2.2 Aufgetretene Hürden bei der Stellensuche

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Das Problem mit Jobs für Menschen mit Behinderung ist, […] es gibt wenig Unternehmen die jetzt deklarieren, […] dass sie Menschen mit Behinderung einstellen. Wenn man dann den Filter benutzt findet man nur sehr wenig Stellen oder gar keine. Dann muss man dann notfalls auch entweder auf die Internetpräsenz gucken oder anrufen und nachfragen.“ Interviewpartner B1, Zeile 100-106 *„Jein, nur beim Finden eines Arbeitgebers, der tolerant ist bei chronisch Kranken.“* Interviewpartnerin B2, Zeile 91-92	Auffinden eines toleranten Arbeitgebers, der Menschen mit Behinderung gegenüber offen ist, ist schwierig. → u.a. fehlende Deklaration/Information in Stellenanzeigen und auf Unternehmens-webseiten
„Einige Jobbörsen sind bedienbar, eine andere sind so gar nicht bedienbar mit meinen Hilfstechnologien. […] Stepstone ist zum Beispiel ganz furchtbar. Was relativ gut bedienbar ist, ist Xing. Aber das ist ja natürlich auch eher eine Social Media Plattform. indeed ist nicht sooo gut. Ich habe da ein paar Sachen rausgefunden, aber es ist viel Arbeit, sagen wir mal so. Die Jobbörse der Bundesagentur ist tatsächlich sehr aufgeräumt. Also vielleicht nicht grafisch ansprechend, aber ich komme an die Infos dran.“ Interviewpartner B6, Zeile 165-177	Nicht alle Jobbörsen und Websites sind barrierefrei gestaltet und mit Hilfstechnologie bedienbar.

2.2 Aufgetretene Hürden bei der Stellensuche

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„I: Und wie ist das mit den Unternehmenswebseiten? Inwieweit sind die barrierefrei oder für Sie mit den Systemen, die Sie haben, erreichbar? *B: Das kommt ganz drauf an. Es gibt welche, die sind super, es gibt welche, die gehen gar nicht. Es kommt halt auch auf die verwendeten Technologien an. Also ich sag mal so, an alle Infos zu kommen ist halt schwierig.“* Interviewpartner B6, Zeile 205-211 *„Es gibt natürlich ein Konsortium, die Regeln aufgestellt haben, wie eine gut formatierte Website auszusehen hätte. Und sofern man sich daran hält, geht es eigentlich. Wenn man dann allerdings anfängt die neuesten Bildtechnologien oder sonst lustigen Sachen, die sich bewegen, drehen und hüpfen einzubinden, dann wird es schwierig. Es gibt halt Technologien, die sind erst mal einfach neu. Da meine Hilfstechnologie immer nachprogrammiert wird, sie also nicht proaktiv ist, kann sie nur reagieren. Und die Webseite stellt dann ihre Informationen bereit und meine Technologie muss es halt sozusagen umwandeln können. Wenn die aber noch nicht weiß, was das für eine Technologie ist, hat sie aber natürlich auch keine Ahnung was sie mir darüber sagen soll. Das sind dann im Endeffekt so die Schwierigkeiten.“* Interviewpartner B6, Zeile 216-228	Nicht alle Jobbörsen und Websites sind barrierefrei gestaltet und mit Hilfstechnologien bedienbar: • Oft nur z.T. bedienbar, da viele grafische Elemente oder neuere Technologien eingesetzt werden • Regeln für barrierefreie Websites werden nicht überall beachtet • Nicht alle Infos können ausgelesen werden

2.2 Aufgetretene Hürden bei der Stellensuche

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Da gab es halt zum Beispiel bei der Arbeitsagentur-Seite sehr oft Probleme, da hat JAWS halt die Sachen nicht ausgelesen. Das heißt, wenn ich auf einem Eingabefeld war, dass mir dann oft gar nicht mal angesagt wurde, ich bin da und da drauf, ich kann das und das eingeben. Beziehungsweise wenn ich einfach darauf geklickt habe, hat es das gar nicht alles ausgewählt oder angewählt. Das heißt, ich konnte da gar nicht alleine irgendwas mit anfangen. Oder es gibt ja so Kurzbefehle, damit kann man auch Formularfelder auswählen oder Überschriften auswählen, das ging teilweise auch nicht. Das meine ich halt, da gab es richtig viele Barrieren, was das angeht.“ Interviewpartnerin B9, Zeile 108-118 *„I: Wie war das bei Unternehmenswebseiten? […] Wie gut hat das geklappt?* *B: Das kam darauf anders. Es gab Unternehmen, die eine sehr gute Barrierefreiheit hatten. Das heißt, ich konnte Überschriften auswählen, ich konnte alles andere auswählen. Ich konnte, wenn ich einen Menüpunkt angesprungen habe, per Braillezeile und JAWS sofort lesen, was da steht. Also sei es die Unternehmensgeschichte, sei es irgendwas anderes. Und es gab andere Unternehmen, da habe ich rumgeklickt wie eine Blöde und kam trotzdem nirgendwo drauf.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 132-142	Nicht alle Jobbörsen und Websites sind barrierefrei gestaltet und mit Hilfstechnologien bedienbar: • Eingabefelder werden nicht erkannt bzw. über die dort geforderte Eingabe gibt es keine Informationen • Bedienelemente können nicht ausgewählt werden • Navigation auf den Websites ist teilweise unmöglich → Das Auslesen von Informationen oder die Bedienung der Webseite ist nur mit sehender Hilfe möglich.

2.2 Aufgetretene Hürden bei der Stellensuche

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Also für mich persönlich jetzt nicht.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 150 *„Nö. Also im Internet bei der Suche nicht.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 520 *„Nein, eigentlich nicht.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 92 *„Nö. Das mache ich ja sonst auch privat. Mit Maus und Sprachsteuerung und so geht das ganz gut.“* Interviewpartner B7, Zeile 181-182 *„Nee, hatte ich nicht.“* Interviewpartnerin B8, Zeile 147	Bei der Stellensuche sind keine Hürden durch den Arbeitgeber in Verbindung mit der Behinderung aufgetreten. (Aussage von fünf Interviewpartnern mit Sehbehinderung, Autismus, Hörbehinderung, spinaler Muskelatrophie und Tetraparese)

3. Einreichung der Bewerbungsunterlagen

3.1. Verfahren der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Das meiste war online. […] Da musste man Name, Beruf und ja die ganzen Anhänge mit Lebenslauf, Anschreiben und Zeugnisse hochladen.“ Interviewpartner B1, Zeile 129-131 *„Im Prinzip war alles dabei. Online […].“* Interviewpartnerin B3, Zeile 176 *„[…] auf einem Bewerberportal, wo man ein Formular ausfüllen muss und seine Zeugnisse schicken kann.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 506-507 *„Alles online, […] Upload über einen Link. Oder online Formular, genau.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 106-107 *„[…] und ansonsten diese ganzen Kontaktformulare.“* Interviewpartner B6, Zeile 247-248	Bei sieben Interviewpartnern erfolgte die Bewerbungseinreichung über ein Online-Bewerbungsportal bzw. ein Online-Bewerbungsformular.

3.1 Verfahren der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„I: […], wie hast du dann deine Bewerbung eingereicht? […] oder über einen Bewerbungsfragebogen, also ein Online-Formular? […] *B: Das habe ich bisher alles schon gemacht, was du jetzt genannt hast.“* Interviewpartner B7, Zeile 184-189 *„B: Das gibt es eine Seite, wo man die hochlädt.* *I: Also so ein Bewerbungsformular?* *B: Genau.“* Interviewpartnerin B8, Zeile 152-156	Bei sieben Interviewpartnern erfolgte die Bewerbungseinreichung über ein Online-Bewerbungsportal bzw. ein Online-Bewerbungsformular.
„Manche waren auch per Mail. Dann hatte ich das Ganze als PDF-Dokument.“ Interviewpartner B1, Zeile 132-133 *„[…], E-Mail […].“* Interviewpartnerin B3, Zeile 176 *„Ich habe stattdessen E-Mail-Bewerbung gemacht […].“* *Interviewpartnerin B4, Zeile 504-505*	Bei sieben Interviewpartnern erfolgte die Bewerbungseinreichung per Mail.

3.1 Verfahren der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…] per Email[…].“ Interviewpartnerin B5, Zeile 106 *„Vieles ist möglich per Mail […].“* Interviewpartner B6, Zeile 247 *„I: […], wie hast du dann deine Bewerbung eingereicht? Also online, […]* *B: Das habe ich bisher alles schon gemacht, was du jetzt genannt hast.“* Interviewpartner B7, Zeile 184-189 *„[…], das meiste habe ich wirklich per E-Mail gemacht.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 149	Bei sieben Interviewpartnern erfolgte die Bewerbungseinreichung per Mail.

3.1 Verfahren der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Bei Anfragen über Xing/LinkedIn von Headhuntern dann darüber." Interviewpartnerin B5, Zeile 107-108 *„I: […], wie hast du dann deine Bewerbung eingereicht? […] Oder auch mit einem Klick über Xing oder LinkedIn?* *B: Das habe ich bisher alles schon gemacht, was du jetzt genannt hast."* Interviewpartner B7, Zeile 184-189	Bei zwei Interviewpartnern erfolgte die Bewerbungseinreichung über soziale Netzwerke.
„Ich hatte mal ein oder zwei gehabt, da hab ich es sogar noch per Post geschickt. Aber das passiert heutzutage ganz selten." Interviewpartner B1, Zeile 133-135 *„Per Post, aber meistens hab ich sie einfach zum Gespräch mitgenommen oder persönlich abgegeben."* Interviewpartnerin B2, Zeile 99-100 *„Die Rechtspfleger wollten damals sogar noch einen handgeschriebenen Lebenslauf, das war dann tatsächlich so richtig oldschool."* Interviewpartnerin B3, Zeile 170-172	Bei sechs Interviewpartnern erfolgte die Bewerbungseinreichung in Papierform; per Post oder auch durch direkte Übergabe.

3.1 Verfahren der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich habe aber auch schon Papierbewerbungen weggeschickt.“ Interviewpartner B6, Zeile 238-239 *„I: […], wie hast du dann deine Bewerbung eingereicht? […], per Post, […]?* *B: Das habe ich bisher alles schon gemacht, was du jetzt genannt hast.“* Interviewpartner B7, Zeile 184-189 *„Ich glaube es gab mal ein oder zwei, da habe ich es noch in Papierform gemacht.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 149-150	Bei sechs Interviewpartnern erfolgte die Bewerbungseinreichung in Papierform; per Post oder auch durch direkte Übergabe.

3.2 Aufgetretene Hürden bei der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Da [bei den Online-Bewerbungsformularen] muss ich echt aufpassen, dass ich nicht zu lange tippe, dann fliegt man nämlich raus. Die haben da anscheinend ein Zeitlimit drin.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 168-170	Bewerbungsformulare mit Zeitlimit sind eine Hürde für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung diese nur langsam ausfüllen können.
„Da habe ich glaub ich vier Tage gebraucht, um dieses Portal auszufüllen. […] Das war eine relativ große Menge an Informationen, die die haben wollen. […] Jedes Zeugnis als einzelne PDF hochladen. […] wollen dann im Endeffekt, dass man sein gesamtes Zeugnis tatsächlich eintippt, also alle einzelnen Noten.“ Interviewpartner B6, Zeile 248-260	Bewerbungsportale, bei denen sehr viele Daten einzeln eingegeben oder hochgeladen werden müssen stellen besonders für blinde Menschen einen hohen Arbeitsaufwand dar.
„I: Aber mit den Webseiten selber, wo sie diese Formulare zum Ausfüllen haben, die machen Ihnen keine Probleme? *B: Wenig. Es gibt manchmal so Ausfüllhilfen. Wenn dann die PCs meinen intelligenter zu sein als derjenige, der dort eintippt. Ich habe auch schon einmal eine Bewerbung weggeschickt, da war mir ganz klar, warum ich die zurückbekommen habe. Da hat nämlich dieses Autoausfüllen Autokorrektur betrieben und viele Dinge, die ich geschrieben habe, so umformatiert, dass ich den deutschen Satz auch nicht mehr akzeptiert hätte. Da können dann Hilfen sozusagen auch wirklich falsch laufen. „* Interviewpartner B6, Zeile 262-272	Ausfüllhilfen für Formulare können eher Hindernis als Hilfe sein.

3.2 Aufgetretene Hürden bei der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich hab mir dann selbst geholfen, weil die wollen das ja nicht auf liniertem Papier. Bei diesen normalen Schulblöcken sehe ich aber die Linien nicht unbedingt auf dem Papier. Ich hab mir dann einfach dickere Linien selbst auf ein Papier gedruckt und das drunter gelegt und dann darauf geschrieben. Das hat natürlich eine Weile gedauert, aber so ging es dann. Aber ich weiß nicht was sie damit bezwecken wollten. Aber die wollten es halt so haben. Ich habe mich erst gewundert, aber habe dann es gemacht. Aber für jemanden, der zum Beispiel blind ist, wird das dann wahrscheinlich nichts. Oder jemand, der eine andere motorische Einschränkung hat, wo das dann schwierig geht, mit der Hand zu schreiben. Das muss man dann wahrscheinlich irgendwie abklären." Interviewpartnerin B3, Zeile 186-197	Papierbewerbungen, die handschriftlich verfasst werden müssen, sind problematisch zu erstellen für Menschen mit Einschränkungen der Motorik oder des Sehens.
„Du meinst beim Schreiben am PC? Keine. Ich kann ja mit dem Computer umgehen und die Programme bedienen und alles." Interviewpartner B1, Zeile 146-147 *„Beim Verfassen brauch ich manchmal ein bisschen mehr Zeit, wenn motorische Tics stärker sind, wegen der Aufregung. Beim Einreichen eher weniger, die Bewerbung kommt in eine Tüte, damit sie nicht auf dem Weg irgendwo landet oder kaputt geht."* Interviewpartnerin B2, Zeile 105-108	Bei sieben Interviewpartnern sind bei der Einreichung der Bewerbungsunterlagen keine Hürden durch den Arbeitgeber aufgetreten. (Aussage von Interviewpartnern mit Cerebralparese, Tourette, Autismus, Hörbehinderung, spinaler Muskelatrophie, Tetraparese und Blindheit)

3.2 Aufgetretene Hürden bei der Bewerbungseinreichung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Okay, dann hatte ich gar keine Probleme.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 520 *„I: Sind dabei Hürden für dich aufgetreten?* *B: Ja, dass sie manchmal ein Call wollten, den ich eben abgelehnt habe. […]* *I: Du meist zum Einreichen der Bewerbung gab es schon Calls? Also mit den Headhuntern? Oder schon bezogen auf ein Vorstellungsgespräch?* *B: Bezogen aufs Vorstellungsgespräch.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 110-123 *„Nein. […] Da habe ich keine Probleme.“* Interviewpartner B7, Zeile 199-202 *„Nein, keine [Probleme].“* Interviewpartnerin B8, Zeile 161 *„[…], dann kann ich auch alleine damit zurechtkommen, […]“* Interviewpartnerin B9, Zeile 152-153	Bei sieben Interviewpartnern sind bei der Einreichung der Bewerbungsunterlagen keine Hürden durch den Arbeitgeber aufgetreten. (Aussage von Interviewpartnern mit Cerebralparese, Tourette, Autismus, Hörbehinderung, spinaler Muskelatrophie, Tetraparese und Blindheit)

4. Vorstellungsgespräch

4.1. Art des Vorstellungsgesprächs

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Vorstellungsgespräche hatte ich schon. Aber die meisten waren dann vor Ort, also nicht telefonisch." Interviewpartner B1, Zeile 166-167 *„Immer persönlich, […]."* Interviewpartnerin B2, Zeile 113 *„Und dann gibt's ja auch immer noch ein Einzelgespräch mit den Entscheidern. […] Es gab halt manchmal auch nur noch ein Bewerbungsgespräch, […]"* Interviewpartnerin B3, Zeile 271-275 *„Die waren ausschließlich persönlich."* Interviewpartnerin B4, Zeile 532 *„I: […], hattest du für einige Stellen auch schon Interviews, […] persönlich […]?* *B: Alles Mögliche. Alle Varianten, die du gesagt hast."* Interviewpartner B7, Zeile 207-211	Bei sieben Interviewpartnern fanden persönliche Vorstellungsgespräche statt.

4.1 Art des Vorstellungsgesprächs

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…] und dann persönlich.“ Interviewpartnerin B8, Zeile 166 *„Also telefonisch hatte ich eigentlich keins gehabt, kein Vorstellungsgespräch oder Interview. Es war halt alles immer persönlich.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 202-203	Bei sieben Interviewpartnern fanden persönliche Vorstellungsgespräche statt.
„[…], nach einem kurzen Telefonat.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 113 *„I: […], hattest du für einige Stellen auch schon Interviews, telefonisch […]?* *B: Alles Mögliche. Alle Varianten, die du gesagt hast.“* Interviewpartner B7, Zeile 207-211 *„Erst telefonisch […].“* Interviewpartnerin B8, Zeile 166	Bei drei Interviewpartnern fanden telefonische Vorstellungsgespräche statt.

4.1 Art des Vorstellungsgesprächs

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Hatte aber auch mal Vorgespräche via Webcams über Skype, […].“ Interviewpartnerin B5, Zeile 116 *„I: […], hattest du für einige Stellen auch schon Interviews, […] oder per Video?* *B: Alles Mögliche. Alle Varianten, die du gesagt hast.“* Interviewpartner B7, Zeile 207-211	Bei zwei Interviewpartnern fanden Online-Vorstellungsgespräche über Video statt.
„Also zu Gesprächen werde ich gar nicht eingeladen.“ Interviewpartner B6, Zeile 288	Ein Interviewpartner wird bisher nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

4.2 Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…], dass ich durch die öffentlichen Verkehrsmittel verhindert war an der Station auszusteigen. Da war die direkte Station und eine davor und dahinter nicht barrierefrei. Da kam ich dann auch nicht zu dem Unternehmen zum Gespräch hin.“ Interviewpartner B1, Zeile 189-192 *„B: Aber wenn du mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach [Stadt] fährst brauchst du zwei, zweieinhalb Stunden ungefähr. Das war dann auch immer schwierig. Deshalb habe ich mich dann von einem Taxi, also dem Beförderungsdienst dahin bringen lassen. Aber das war dann auch schwierig zu klären, wer übernimmt da jetzt die Kosten und was machen wir. Ein bisschen aufwändig war das dann schon.* *I: Haben dann die Firmen wo du dich beworben hast die Kosten übernommen, dann für den Beförderungsdienst, oder?* *B: Nein. Die haben das nicht gemacht. Ich war das dann am Klären mit dem Arbeitsamt beziehungsweise bin es immer noch. Ich habe immer noch keine klare Antwort, ob ich da jetzt auf den Kosten sitzen bleibe, weil ich habe sie erst mal persönlich vorgestreckt.“* Interviewpartner B1, Zeile 197-210	Erreichbarkeit des Arbeitgebers: • Die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist nicht barrierefrei gestaltet. • Die Fahrtkosten für die Fahrt zum Vorstellungsgespräch mit einem Beförderungsdienst sind dem Bewerber selbst vollständig zu Lasten gefallen.

4.2 Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Da kam ich an. Und dann habe ich festgestellt der Aufzug ist zu klein. Ich passe da mit dem Elektrorollstuhl nicht rein. Dann habe ich angerufen und wir haben das Gespräch dann spontan nach draußen verlegt das war im Juni oder Juli.“ Interviewpartner B1, Zeile 184-188 *„Aber ich bin normalerweise immer im Taxi angereist und die meisten Firmen haben ja eine Rezeption. Und dann meldet man sich bei der Rezeption. Da muss man in meiner Situation ein bisschen proaktiv werden und fragen, wo man sich hinsetzen kann. Die meisten fragen dann auch, ob sie helfen können. Und entweder man nimmt halt die Hilfe an oder fragt dann nur nach der groben Richtung. Ich finde mich schon zurecht. Und bei den Bewerbungsgesprächen selber ist es tatsächlich ähnlich. Ich musste jetzt bei meinem Bewerbungsgespräch tatsächlich einmal quer über den gesamten Hof. Da habe ich dann tatsächlich die Dame am Empfang einfach gefragt, „Also wir haben jetzt mehrere Möglichkeiten. Entweder ich laufe hinter Ihnen her, solange wir einfach miteinander reden oder ich kann mich an Ihrem Ellenbogen festhalten wenn das für Sie in Ordnung ist.“ Ein bisschen proaktiv sein, hat wunderbar geklappt. Aber wie gesagt, man muss halt damit rechnen, dass mal jemand sagt „Das ist mir jetzt total unangenehm. Das will ich nicht.“ Ja gut, reden wir halt freundlich miteinander, machen Small Talk und ich renne halt hinterher.“* Interviewpartner B6, Zeile 124-141	Die Barrierefreiheit des Gebäudes beim Arbeitgeber ist nicht gegeben: • Die Größe des Fahrstuhls war nicht ausreichend für eine Beförderung. • Das Vorstellungsgespräch findet in einem Raum statt, der für den Bewerber selbst nicht oder nur mit externer Hilfeleistung zu erreichen ist.

4.2 Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Und sonst gibt es halt im Gebäude manchmal Hürden, dass das nicht barrierefrei ist. Das ist dann auch wieder schwierig und da kann man ja auch nicht so schnell etwas dran ändern.“ Interviewpartner B7, Zeile 316-318 *„Es war so, dass dann immer einer meiner Eltern mit mir unterwegs war und das dann immer mit mir gemacht hat. Es war halt immer sehr unterschiedlich, es gibt halt Gebäude, da ist die Orientierung sehr gut. Es gibt andere Gebäude, da ist es total verwinkelt. Also ohne Begleitperson ist man da echt verloren, weil es einfach so riesen Dinger sind. Da sind die Räume noch in einer bestimmten Etage, da musst du da halt erst mal hin und das ist halt natürlich schon immer wieder so ein kleines Hindernis. Aber das war halt auch oft so, dass auch manche Leute von sich aus angeboten haben; „Möchten Sie sich vielleicht einhaken?“. Das ist dann auch besser, als wenn man da sich durchsucht und irgendwie nicht so zurande kommt.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 207-217	Die Barrierefreiheit des Gebäudes beim Arbeitgeber ist nicht gegeben: • Das Gebäude ist insgesamt nicht barrierefrei gebaut. • Das Gebäude verhindert eine selbständige Orientierung blinder Menschen.

4.2 Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Aber dann kommt es auch auf die Räumlichkeiten an. Bei der Uni war es beispielsweise total laut. Ich muss dann tatsächlich immer nachfragen und das darf man ja nicht zu oft machen. Also habe ich halt versucht, mir irgendwie im Kopf den Satz zusammenzubauen aus dem, was ich verstanden hab, […] bis es dann irgendeinen Sinn ergeben hat. […] Oftmals ist es auch zu hell. Aber ich kann ja nicht meine Sonnenbrille aufsetzen im Bewerbungsgespräch. Das heißt, ich hatte rasende Kopfschmerzen." Interviewpartnerin B4, Zeile 553-562 *„Das Einzige, was nicht so gut war, ist das mit der Glaswand zum Flur. Ich saß nämlich mit dem Rücken zum Fenster und mit dem Gesicht zum Flur. Das war dann nicht so schön, weil ich persönlich ein bisschen abgelenkt war, durch die Leute, die in die Küche gingen. Weil mit dieser Glaswand hat man das immer gesehen. Also, wenn sich draußen etwas bewegt hat. Das war die einzige Hürde. Das kann man sich so vorstellen, als wenn man in einem Aquarium sitzt und draußen gehen Leute vorbei."* Interviewpartnerin B4, Zeile 640-647 *„Tatsächlich nur als ich mich auf die Bank setzen wollte. Wir haben so relativ hohe Tische in unserem Besprechungsräumen und da sind relativ hohe Bänke davor. Ich glaube, wenn ich vorher schon hier gewesen wäre, hätten sie das bei der Ausstattung des Büros nie so gewählt. Aber ich hatte tatsächlich Probleme mich darauf zu setzen. Aber es ging dann. Hat halt nur ein bisschen länger gedauert."* Interviewpartnerin B8, Zeile 170-175	Der Raum des Vorstellungsgesprächs birgt Hürden: • Der Raum ist sehr hellhörig und lässt Umgebungsgeräusche eindringen. Dadurch ist der Gegenüber nicht immer gut verständlich. • Der Raum ist sehr hell ausgeleuchtet und daher anstrengend für Menschen mit höherer Lichtempfindlichkeit. • Die Bauart des Raumes trennt ihn nicht vom Geschehen außerhalb ab, sodass eine hohe Ablenkung entsteht und ein Präsentierteller-gefühl entsteht. • Die Möblierung des Raumes ist nicht barrierefrei gestaltet.

4.2 Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Bei vielen ist es so; wenn man sich stark konzentrieren muss, dann werden die Tics auch deutlich weniger, das ist dann meistens der Fall gewesen. Von einem Betrieb würde ich niemals bei einem Gespräch erwarten, dass sie darauf Rücksicht nehmen. Durch jahrelange Therapie ist es mir möglich meine Tics für ein paar Minuten umzuleiten oder gar kurz zu unterdrücken. Und wenn, dann setz ich mich ein bisschen weiter vom Tisch weg, stelle das Glas zur Seite, oder Ähnliches. Die wussten vorher ja in den seltensten Fällen von dem Tourette.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 137-144	Der Raum des Vorstellungsgesprächs birgt Hürden: • Die Ausstattung des Raumes durch Bewirtung und vorbereitete Materialien kann auslösend für Tics sein.
„Für mich nicht, aber für die Leute vor Ort meistens schon. Das ist sehr irritierend für die. Du kannst es dir ja selber vorstellen, du bist ja in der Branche. Da komme ich jetzt an und sage: „Schönen guten Tag. Ich bin Herr [Nachname] und das ist mein persönlicher Assistent.“ Das ist schon mal eine andere Situation. Also irgendwas ist dann ja anders, grad.“ Interviewpartner B7, Zeile 236-242	Die Anwesenheit von Assistenzen im Gespräch wirkt irritierend und sorgt für eine andere Gesprächsatmosphäre bei den Personalern.
„Aber sie war so begeistert von ihrer Firma, da hat sie halt drei Stunden lang erzählt. Als ich endlich rauskam, habe ich dann aber auch gesagt, dass ich jetzt ziemlich erschöpft bin. Das hatte mich auch sehr gestresst. Ich bewerbe mich da ja tatsächlich als Autistin.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 316-319	Das Gespräch selbst birgt Hürden: • Ein unnatürlich langes Gespräch ist gerade für Personen, die sich stark konzentrieren müssen, eine zusätzliche Belastung.

4.2 Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Die Besten waren immer die, wo nur einer da war. Bei dem Gespräch für die Fachkraft für Inklusion, da waren es vier Leute gegen mich. Das war zwar ein runder Tisch, aber ich hatte nicht alle im Blick behalten können und letzten Endes lief es auch wieder darauf hinaus, dass ich mich nur auf den einen konzentriert habe. Aber dann hat doch einmal jemand anderer noch was gefragt. […] Das war einfach furchtbar anstrengend. Es ist mir immer lieber, mit nur einer Person zu sprechen.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 542-553 *„Ja, dass sie manchmal ein Call wollten, den ich eben abgelehnt habe. Hatte aber auch mal Vorgespräche via Webcams über Skype, ist jedoch schwierig und anstrengend. Wenn die Verbindung nicht flüssig ist, wenn Bild und Ton nicht zur gleichen Zeit sind oder die Personen nicht direkt in die Kamera geschaut haben. […] Heutzutage machen die meisten immer ein Telefonvorgespräch mit den Personalern, bevor man vor Ort eingeladen wird.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 112-125	Das Gespräch selbst birgt Hürden: • Die Teilnahme mehrerer Gesprächspartner ist gerade für Personen, die sich stark konzentrieren müssen, eine zusätzliche Belastung (Reizüberflutung durch mehrere Gesprächspartner oder gleichzeitiges Sprechen). • Gespräche über digitale, audiovisuelle Kommunikationsmittel sind für Menschen mit Hörschädigung anstrengender, da Mundbild und Ton nicht immer übereinstimmen oder durch Verbindungsprobleme unterbrochen sind.

4.2 Aufgetretene Hürden im Vorstellungsgespräch

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Die Gespräche sind natürlich sehr anstrengend, weil die Personen neu sind und dann musst du halt erstmal verstehen was gesagt wird und den Inhalt checken. Dazu kommt noch die Aufregung/Nervosität. 🙃 Ich habe halt immer nachgefragt, wenn ich etwas nicht verstanden habe. Aber letztendlich immer irgendwie hinbekommen." Interviewpartnerin B5, Zeile 140-144	Das Gespräch selbst birgt Hürden: • Das Einstellen auf neue Gesprächspartner, deren Mundbild und Aussprache erfordert besonders in stressigen Interviewsituationen etwas Zeit
„[Die Personaler] haben natürlich die etwas unangenehmeren Fragen gestellt. […] Das sind dann Fragen, die so ganz dicht an der Grenze sind. Ich finde die so affig. So nach dem Motto: „Finden Sie alleine zur Toilette?". […] Wie gesagt ich kann diese Fragen verstehen und diese Besorgung und die Begründung dahinter. Aber ich bin auch da hingekommen. Dementsprechend werden solche einfachen Tätigkeiten wohl irgendwie gehen." Interviewpartner B6, Zeile 361-371	Während des Gespräches werden unsensible, unangebrachte Fragen im Zusammenhang mit der Behinderung gestellt.
„Würde ich jetzt nicht sagen." Interviewpartnerin B3, Zeile 241	Das Vorstellungsgespräch bereitete keine Hürden. (Aussage von Interviewpartner mit Sehbehinderung)

4.3 Verschiedene Assessment-Verfahren

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Da gab es eine Runde, wo es einen schriftlichen bzw. Computertest gab. Die meisten waren aber mit Papier und Bleistift.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 215-217 *„Also die haben so ein Bewerbungsverfahren, da macht man erst einen Test alleine am PC.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 570-571 *„Ja hatte eine Art Probearbeit. Das hat sich so geäußert, dass man mir das Projekt vorgestellt hatte und ich dann Ideen und Konzept ausarbeiten sollte, die ich dann im Anschluss vortragen sollte. Das ging einen halben Tag.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 181-184 *„Ich sollte eine Bedienungsanleitung einschätzen. […], welche Fehler mir auffallen. Was ich vielleicht anders machen würde. So in die Richtung.“* Interviewpartnerin B8, Zeile 195-201	Einzel-Testverfahren: • Schriftliche Tests mit Papier und Stift • Testverfahren am Computer • Bearbeitung einer typischen, • berufsbezogenen Aufgabenstellung mit anschließender Präsentation und Fragerunde

4.3 Verschiedene Assessment-Verfahren

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…], da musste ich dann 10-Finger-schreiben. Da musste ich dann einen Test machen, der hat ich glaub ich zwei bis drei Minuten oder sowas gedauert. […] man muss ja so und so viele Anschläge pro Minute haben. “ Interviewpartnerin B9, Zeile 286-317 *„[…] und da musste ich halt bestimmte Sachen beantworten und sowas.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 289-290 *„In der Regel war es meistens so, dass es etwas gab, wo man den Inhalt von einem Text erfassen musste und kurz was dazu beantworten.“* Interviewpartnerin B3, Zeile 263-265	Einzel-Testverfahren: • Tastschreiben nach Anschlägen pro Minute • Wissensabfrage • Textverständnis
„Dann gibt es auch immer Gruppenaufgaben, wo ein bestimmter Sachverhalt vorgelegt wird und man sich in der Gruppe einigen muss. Und dieser Einigungsprozess wird ja dann gerne beobachtet. Und dann halt auch so Sachen wie Pro-Contra-Argumentationen. Einer muss sich zu einem bestimmten Thema sich auf die Pro-Seite einschießen, ein anderer auf die Seite und dann müssen die entsprechenden Argumentationen vorgetragen werden.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 265-271	Gruppen-Testverfahren: • Diskussionsfähigkeit, Einigungsprozess in Gruppendiskussion • Argumentationsfähigkeit in Pro-Contra-Argumentation

4.3 Verschiedene Assessment-Verfahren

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…] und Teamaufgaben. […] Da hat man beispielsweise begründet darlegen müssen, warum man eine Firma in einem bestimmten Land ansiedeln würde. Und dazu hat man Kennzahlen von den Ländern zu verschiedenen Fragestellungen abrufen müssen, also selbst im Internet recherchieren. […] Man hat da eine bestimmte Zeit für gehabt und dann musste man als Gruppe den anderen sein Ergebnis mitteilen. Die Abschlussaufgabe war dann, dass man Fotos macht. Anhand von Fotos, zu einem Thema, das man sich frei aussuchen durfte, musste man sich selber darstellen.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 615-631	Gruppen-Testverfahren: • Ausarbeitung einer Präsentation zu einer bestimmten Fragestellung als Gruppe • Vortrag einer Einzelaufgabe vor der Gruppe
„[…] hatte ich nicht.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 163 *„Ein Assessment Center hatte ich noch nicht, […].“* Interviewpartner B6, Zeile 350 *„I: Bist du bei deinen Bewerbungen auch schon einmal mit einem Assessment Center oder mit einem Fähigkeitentest oder so in Berührung gekommen? Vielleicht auch online?* *B: Nein, leider nicht. Ich würde das gerne mal mitmachen. Ich habe mehr die Erfahrung gemacht, dass ich eher gar nicht getestet werde.“* Interviewpartner B7, Zeile 327-332	Drei Interviewpartner hatten (bisher noch) kein Assessment-Center oder Fähigkeiten-test im Bewerbungsprozess zu bewältigen. Dabei sind zwei dieser Interviewpartner in ihren Bewerbungsprozessen noch nicht bis zu diesem Schritt gekommen.

4.3 Aufgetretene Hürden im Assessment

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Da ist auch immer die Schwierigkeit, ich brauche bei bestimmten Sachen Hilfe, also pflegerisch. Ich kann jetzt zum Beispiel nicht alleine auf Toilette. Das ist dann auch die Schwierigkeit, wenn dieser Termin dann vier Stunden oder länger geht. Das alles zu organisieren.“ Interviewpartner B1, Zeile 169-173	Hürde in der Dauer des Assessments: • Längere Termine sind wegen des pflegerischen Aufwands durch Assistenzen oder Begleitpersonen oftmals nicht möglich oder schwer zu organisieren.
„Und da habe ich mich dann mit ihnen in Verbindung gesetzt und gegebenenfalls um eine Zeitverlängerung beziehungsweise größere Bögen gebeten, damit ich die Tests auch machen konnte. Das hat auch in der Regel ganz gut funktioniert, die hatten sich da nicht so.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 220-224 *„An dem einen Bewerbertag, da haben sie tatsächlich die Aufgabenstellung laminiert. Die eine war auf einem roten Blatt und das war dann bedruckt, […].“* Interviewpartnerin B3, Zeile 245-247	Hürden in der Aufgabenstellung der Assessments: • Tests mit einem zeitlichen Limit können durch Einschränkung nicht in vorgegebener Zeit erledigt werden. • Die Testmaterialien sind nicht barrierefrei gestaltet.

4.3 Aufgetretene Hürden im Assessment

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ja war ohne Problem.“ Interviewpartnerin B5, Zeile 189 *„I: Und da hat dir deine Behinderung wahrscheinlich auch keine Probleme bei gemacht?* *B: Genau.“* Interviewpartnerin B8, Zeile 203-205 *„Also so in dem Punkt nicht, nein.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 316	Bei drei Interviewpartnern sind im Assessment keine Hürden aufgrund der Behinderung aufgetreten. (Aussage von Interviewpartnern mit Hörbehinderung, Tetraparese und Blindheit)

5. Idealer Bewerbungsprozess

5.1. Verfahren des Einreichens der Bewerbungsunterlagen

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Also, für mich am barrierefreiesten wäre eine Bewerbung per E-Mail, eine Zusage per E-Mail und dazwischen bitte nix. Das wäre optimal, das fände ich klasse.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 690-692 *„[…] mir würde als Bewerbung auch eine Mail reichen. Ich würde mich am liebsten einfach bewerben nach dem Motto: „Ich bin das und das, ich kann das und das und suche das. Wenn grundsätzlich Interesse besteht, meldet euch.“ […] Von daher, wenn die Personaler meine Mail lesen und sagen, das könnte grundsätzlich interessant sein, dann einfach wirklich eine kurze E-Mail zurückschreiben, Zeugnisse und Lebenslauf anfordern, das wäre für mich der optimierte Bewerbungsprozess. Also einfach kurz per Mail. Da brauche ich keine Portale vorschalten […].“* Interviewpartner B6, Zeile 408-417	Die Einreichung der Bewerbungsunterlagen findet unkompliziert per E-Mail statt. Wo nötig werden weitere Unterlagen angefordert.
„Ich würde erstmal überhaupt anfangen bei dem Unternehmen anzurufen. Würde genau nachfragen, welche Aufgaben sind da zu tun. […] Und dann würde ich mich bewerben, wenn die Leute sagen; „Ja, bewerben Sie sich mal. Wir gucken uns das gerne an.“. Wenn der Chef dann meint: „Ja. Sie klingen sehr sympathisch. Und wir versuchen es einfach mal. Wenn es klappt, gut.““ Interviewpartnerin B9, Zeile 346-359	Eine Einreichung der Bewerbungsunterlagen erfolgt erst nach einem kurzen telefonischen Vorgespräch, wenn der Arbeitgeber signalisiert, dass es grundsätzlich möglich wäre und passen könnte.

5.1 Verfahren des Einreichens der Bewerbungsunterlagen

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich finde Online-Bewerbung erst mal gut. Ich glaube, ich würde auch gucken, ob es eine Firma gibt, die anonymisierte Bewerbungen macht. Ich denke, dass da auch bestimmte Diskriminierungs-Tatbestände zumindest ein Stück weiter herausgefiltert werden können. Ob das immer funktioniert, ist dann die Frage. Aber zumindest ist es erst mal ein Anfang, dass man erst mal nicht schon von vornherein Bewerbungen aussortiert. Zum Beispiel, indem man diese Bewerbungsfotos erst mal sein lässt. Das betrifft ja nicht nur Menschen mit Behinderung, das kann ja auch andere Menschen betreffen, beispielsweise mit anderer Hautfarbe, oder Muslimas mit Kopftuch, oder so. Das kann dann schon mal ein bisschen den Druck rausnehmen, hoffe ich. Und ja, ich finde grundsätzlich Online-Formulare ganz gut.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 295-306 *„Ansonsten sind Fragebögen gar nicht so verkehrt, weil die dann das fragen, was sie tatsächlich wissen wollen. Und ich meine, die Unterlagen können sie ja später immer nochmal anfordern, wenn sie die unbedingt brauchen. So gesehen finde ich die Fragebögen schon sehr nützlich. Dann können sie nach denen eigentlich schon gehen und sagen, „Okay, das passt mir jetzt“ und den anderen sortieren wir gleich aus, und dann holen sie sich die Unterlagen von den interessanten Leuten später.“* Interviewpartnerin B3, Zeile 328-335	Die Einreichung der Bewerbungsunterlagen findet über ein Online-Formular statt, bei welchem die für den Arbeitgeber relevanten Punkte abgefragt werden. Zudem sind die Bewerbungen in diesem Portal zunächst anonym. Weitere Unterlagen können bei Interesse später nachgefordert werden.

5.2 Art und Ablauf des Vorstellungsgesprächs

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich habe jetzt mit Telefoninterviews bei Bewerbungen noch keine Erfahrung gemacht, dass ist natürlich vielleicht auch eine gute Möglichkeit oder auch Video. Aber das scheitert ja oftmals auch bei einem selbst an der Technik. Da müsste man dann gucken, ob das auch mit dem Handy funktioniert, das haben ja inzwischen alle. Also, wenn man sich darauf einlässt als Arbeitgeber, kann man das natürlich machen. Also anstatt, dass man nur mit irgendwelchen Sachen rum operiert, für die man zwingend ein Microsoft-System braucht. Da wird das dann natürlich schwieriger und damit schließt man die Leute oft schon aus, die das halt nicht haben." Interviewpartnerin B3, Zeile 311-320 *„Man kann dann tatsächlich erst einmal ein Telefoninterview machen, wenn wirklich noch ein Vorprozess stattfinden soll. Dann nimmt man sich halt mal noch eine Viertelstunde, um denjenigen grundlegend kennenzulernen. Und ich kann mir z.B. auch vorstellen, das über Skype oder irgendwelche Videoverbindungen Meetings abzuhalten. […] Wenn es für beide passt und es nicht allzu weit ist, kann man natürlich auch sagen, kommen sie mal persönlich vorbei. Da mal ein paar Möglichkeiten bieten."* Interviewpartner B6, Zeile 427-438 *„Erstmal über so ein telefonisches Kennenlernen […]. Und dann kann man ein persönliches Kennenlernen machen, auch wirklich mit Interaktion im Team."* Interviewpartner B7, Zeile 460-464	Vorstellungsgespräch als Telefon- oder Videointerview: • Verwendete Software muss einfach zu bedienen sein und auf allen Betriebssystemen und Endgeräten laufen • Gespräch sollte recht kurz gehalten sein • Persönliches Gespräch kann man anbieten, wenn Fahrweg und Umstände dies erlauben, oder als Zweitgespräch • Bei persönlichem Gespräch auch zukünftiges Team mit einbinden und Kennenlernen ermöglichen • Insgesamt flexibler sein in der Art des Gesprächs, verschiedene Möglichkeiten anbieten (persönlich, telefonisch, Video)

5.2 Art und Ablauf des Vorstellungsgesprächs

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Das wichtigste wäre, die Vorstellungsgespräche Autisten-freundlicher machen." Aber es ist ja das Grundproblem, dass die Chefs gar nicht wissen womit sie es zu tun haben und man da ein riesengroßes Schauspiel als Autist aufführen muss." Interviewpartnerin B4, Zeile 728-731 *„Man kann schon echt zufrieden sein, wenn man ein normales Gespräch führt, wo aber auch Verbindlichkeiten abgeklärt werden. Und wo man nicht mit leeren Händen nach Hause geht."* Interviewpartner B7, Zeile 380-383 *„Ideal wäre, man sieht und beurteilt nicht nur die fachliche Seite, sondern auch die menschliche, ob jemand ins Team passt."* Interviewpartner B7, Zeile 464-466	Gesprächsführung: • Mehr auf den Gegenüber und seine Behinderung einstellen, das Gespräch dementsprechend anpassen → Arbeitgeber sollten sich vorher schon über Behinderung informiert haben • Gespräch nur bei Interesse führen, dann offen sein ob es passt oder nicht, verbindlich werden • Sowohl fachliche, als auch menschliche Passung des Kandidaten abklopfen
„Also eigentlich müsste man auf klassische Vorstellungsgespräche einfach nur verzichten." Interviewpartnerin B4, Zeile 732-733	Keine Vorstellungsgespräche führen (Aussage der autistischen Interviewpartnerin)

5.3 Art und Ablauf eines Assessments

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ideal wäre, wenn das alles in Dateiformat ablaufen würde. Es gibt ja verschiedene Tests, dass man da etwas in Word machen muss, was in Excel machen oder sonst irgendwas. Das wäre wirklich ideal. Und wenn man dann halt sagt, ich würde ein bisschen Zeitzuschlag bekommen. Weil ich halt weiß, ich brauche mit Braillezeile und mit JAWS etwas länger als der Normalsehende." Interviewpartnerin B9, Zeile 364-369 *„[…] und dann vielleicht ein paar kleine Online-Tests. Also so Short-Tests zu den Fähigkeiten."* Interviewpartner B7, Zeile 461-462	Testverfahren in digitaler Form: • Beurteilung der beruflichen Fähigkeiten (z.B. mit Programmen, die auch im Berufsalltag genutzt werden) • Zeitzuschlag geben bei Menschen mit Einschränkungen
„Probearbeiten ist sicherlich eigentlich eine gute Idee. Allerdings halten die wenigsten Arbeitgeber fürs Probearbeiten - dann gegebenenfalls auch für Menschen mit Behinderung - die entsprechende Software bereit. Ich denke, da ist immer das Problem, dass die dann erst noch beschafft werden muss. Es gibt ja durchaus auch Programme die kostenlos sind, aber da müssten sich tatsächlich die entsprechenden Leute, die das dann beschaffen, auch tatsächlich mal damit befassen. Also Weiterbildung für die IT-Leute, das wäre dringend. Nicht nur, was Zugänglichkeit für Sehbehinderte angeht; es gibt ja auch andere Leute, die motorischer Einschränkungen haben. Da müsste man sich mal etwas einfallen lassen." Interviewpartnerin B3, Zeile 348-358	Testverfahren in persönlicher Form: • Probearbeiten im Betrieb • Software/Hardware um die Systeme barrierefrei bedienen zu können müsste dafür vorhanden sein • Arbeitgeber muss sich vorher mit notwenigen Hilfsmitteln auseinandersetzen

5.3 Art und Ablauf eines Assessments

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„B: Ich schicke meine Bewerbung hin und krieg eine Zusage und fange dann an. Also am besten per E-Mail, sonst wird das wieder nichts. *I: Das heißt, am besten ohne Gespräch, es gibt nur die Bewerbung? Und das Unternehmen sieht dann, es passt fachlich, aus dem Lebenslauf und aus dem Anschreiben? Und Sie erhalten darauf die Zusage?* *B: Ja. […]. Also, für mich am barrierefreiesten wäre eine Bewerbung per E-Mail, eine Zusage per E-Mail und dazwischen bitte nix. Das wäre optimal, das fände ich klasse.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 676-691	Es sollte kein Assessment stattfinden, sondern die Eignung aus den Unterlagen geschlossen werden. (Aussage der autistischen Interviewpartnerin)

5.4 Unterstützung durch den Arbeitgeber und externe Stellen

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Was halt gut ist, ist wenn man tatsächlich eine Rückmeldung bekommt von dem Arbeitgeber und da gegebenenfalls schon etwas drinsteht, wie „Wenn Sie Unterstützung oder Nachteilsausgleich brauchen, setzen Sie sich mit Person X in Verbindung.“. Sowas kann man ja reinschreiben und so eine E-Mail tut ja nicht weh. Dann kann man ja im Prinzip gleich eine Art Textbaustein schon fertig haben. Da macht man dann eine Regel; wenn einer schreibt er hat eine Behinderung, dann kopiert man diesen Textbaustein mit rein und dann ist das Ding doch schon erledigt. Ich würde sagen das ist alles nicht so kompliziert.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 378-387	Arbeitgeber sollte einen Ansprechpartner nennen, an den man sich bei Fragen oder Unterstützungsbedarf wenden kann
„Aber ich denke mal, dass es für einige bestimmt ganz nützlich wäre, die vielleicht auch Schwierigkeiten haben, mit Wegen und so weiter, dass man solche Sachen dann abklärt. […] Das wäre nett, wenn man das möglichst immer irgendwo macht, wo man auch gut hinkommt und auch wieder weg.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 434-440	Die Gespräche und Auswahlprozesse sollten an gut erreichbaren Orten stattfinden. Ein Beschreibung des barrierefreien Weges dorthin ist wünschenswert.

5.4 Unterstützung durch den Arbeitgeber und externe Stellen

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Perfekt wäre, wenn du immer und überall as soon as possible einen Dolmetscher dabeihaben kannst, der von irgendeiner Behörde bezahlt wird, egal ob du in Festanstellung oder arbeitslos bist. So dass man auch als Behinderter die Möglichkeit hat den Job einfacher zu wechseln, sich weiterentwickeln kann. Ohne, dass man sich das zwei oder drei Mal überlegen muss. Inklusion und Barrierefreiheit sind in Deutschland auch trotz Teilhabegesetz noch ziemlich weit hinten dran... also noch nicht selbstverständlich... Oder, dass eben Firmen Dolmetscher zur Verfügung stellen. Aber wollen sie die Kosten zahlen, das ist eine offene Frage?!“ Interviewpartnerin B5, Zeile 196-205	Unternehmen oder öffentliche Institutionen sollten für Menschen mit Hörschädigung einen Dolmetscher während des Bewerbungsprozesses bereitstellen.

5.5 Weitere Bestandteile und Merkmale des idealen Bewerbungsprozesses

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich würde mir manchmal wünschen, dass die Anforderungen klarer wären. Ich kann mir vorstellen, dass es für viele andere Behinderte ein Problem ist, sich selbst einzuschätzen und was man eben nicht kann und sich das auch einzugestehen. Und das dann auch ehrlich zu kommunizieren. Einfach, dass die Voraussetzungen klar sind. Dass der Arbeitgeber genau weiß, was er vom Arbeitnehmer erwartet, aber auch, dass der Arbeitnehmer sich selber einschätzen kann und die Stelle dann ausfüllen kann. Ich denke, das ist auch der Hauptgrund, weshalb viele Unternehmen sich immer noch scheuen Behinderte einzustellen. […] Und das könnte man vielleicht mit irgendwelchen Checklisten oder sowas noch ein bisschen unterstützen.“ Interviewpartnerin B8, Zeile 217-242	Klare Anforderungen von Seiten der Arbeitgeber, wie Aufgaben und Stelle tatsächlich aussehen. So kann dies mit den eigenen Kompetenzen und Leistungsprofil abgeglichen werden, um festzustellen, ob die Stelle erfüllbar ist (Umsetzung z.B. in Form einer Checkliste).
„Die Schwierigkeit ist halt immer nur diese fehlende Flexibilität in den Organisationsstrukturen. Man könnte zwar gerade in so einen technischen Bereich sehr flexibel arbeiten, aber die Arbeitgeber wollen das eben nicht, mit Homeoffice und so.“ Interviewpartner B7, Zeile 167-171 *„Insgesamt braucht man halt eine Unternehmenskultur, die auf Menschen mit Handicap eingestellt ist und sich dem nicht verschließt. Wie ergibt es sich für das Team, damit umzugehen? Wie kann man Diversity Management durchführen? Wie können Aufgaben von allen erlegt werden?“* Interviewpartner B7, Zeile 464-468	Flexiblere Organisationsstrukturen und offene Kultur: • Wie kann gearbeitet werden? Welche Aufgaben, Zeiten und welcher physische Arbeitsplatz sind möglich? • Können Aufgaben umverteilt werden? → Unterstützung und Umgang im Team

5.5 Weitere Bestandteile und Merkmale des idealen Bewerbungsprozesses

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich kriege meistens nicht mal mehr Absagen. Da finde ich zum Beispiel Prozesse besser, selbst wenn sie über eine Online-Plattform sind, wo einfach eine Response kommt. „Vielen Dank für Ihre Bewerbung. Sie ist eingegangen, wir werden uns melden.“ Zumindest den richtigen Server habe ich dann schon mal erwischt. Das ist eine Kleinigkeit finde ich, nichts Großes, aber das kann man sich irgendwann wieder auf Vorlage legen. Dann kann man in so zwei Wochen mal nachhaken.“ Interviewpartner B6, Zeile 399-406 *„Und wenn sie es nicht wollen, dann halt offen und ehrlich sagen: „Frau [Nachname], es geht nicht. Wir können es nicht leisten.“. Aber nicht, dass man da um den heißen Brei herumgeredet. Ich bin ein erwachsener Mensch, man kann mit mir vernünftig reden. Man muss jetzt nicht mit mir reden, wie mit einem Kleinkind. Klar weiß ich, dass man Leute nicht diskriminieren darf. Aber das finde ich immer besser, als wenn man einen vor den Kopf stößt; dass man erst mal das Gefühl hat es klappt und wenn man dann die E-Mail liest, dann denkt: „Och, nicht schon wieder!“* Interviewpartnerin B9, Zeile 416-425	Die Übermittlung von Absagen: • Generell sollten immer Absagen versendet werden, anstatt keine Nachricht zu geben. • Offene und ehrliche Absagen geben, wenn es im Unternehmen nicht leistbar ist. • Keine falschen Hoffnungen wecken, sondern auch schon in den Vorstellungsgesprächen ehrlich kommunizieren.

6. Weitere Betrachtungsfelder von Bedeutung

6.1. Einladung erfolgt aufgrund der Behinderung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Also ich muss sagen, beim Bewerbungsprozess hat mir schon alleine die Tatsache nicht gefallen, dass mich Unternehmen einladen müssen aufgrund dieses Gesetzes, wenn ich fachlich geeignet bin. Auf einer Seite hat das den Vorteil, du wirst eingeladen. Auf der anderen Seite, wenn die Unternehmen schon wissen, wir brauchen einen Mitarbeiter, der wirklich schnell arbeitet, weiß wie es geht und schon Erfahrung hat. Das ist so ein bisschen blöd, dass man da eingeladen wird. Auch wenn schon von vornherein klar ist, oder für mich wirkt es manchmal so als wäre es klar, dass ich nicht wirklich die Chancen habe in diesem Unternehmen unterzukommen.“ Interviewpartner B1, Zeile 230-239 *„Ich bin ja natürlich eingeladen worden. Ist ja auch klar, ist öffentlicher Dienst und ich bin schwerbehindert, das heißt die laden mich in jedem Fall ein. Die müssen mich ja einladen, das ist nun mal die gesetzliche Regelung. Also das ist noch keine Auszeichnung, dass ich so toll wäre, oder dass sie mich unbedingt nehmen wollen würden. Eine andere mir bekannte Autistin hatte sich auch darauf beworben, und die ist genauso eingeladen worden. Und die hat auch gefragt, wie viele Bewerbungen es gab. Es gab 21, angeblich. Also der öffentliche Dienst muss ja Stellen auch öffentlich ausschreiben. Also es gab 21 Bewerbungen, sieben davon sind eingeladen worden, zwei davon waren Autisten.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 261-270	Die Einladung erfolgt oftmals nur auf der Tatsache, dass es sich um einen Bewerber mit Behinderung handelt: • Öffentliche Arbeitgeber sind zur Einladung verpflichtet, wenn fachlich geeignet • Einladung erfolgt auch, wenn die Anforderungen der Stelle eine Einstellung eines Menschen mit (bestimmten) Behinderungen nicht ermöglichen

6.1 Einladung erfolgt aufgrund der Behinderung

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Woraus dann rückzuschließen war, dass da eigentlich nur den gesetzlichen Vorgaben genüge getan wurde und die vermutlich intern sowieso schon jemanden hatten, den sie dann auf die Stelle setzen.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 285-288 *„Und ich denke es liegt auch daran, dass sie teilweise diese Leute einladen müssen, weil sie sonst einen auf den Deckel kriegen oder angeklagt werden können.“* Interviewpartner B7, Zeile 399-401 *„Ich habe dann mal gefragt: „Welche meiner Kompetenzen hat Sie überzeugt, mich einzuladen?“ Das konnten sie erst nicht beantworten. Und dann haben sie gesagt: „Uns hat nichts an Ihnen interessiert, aber Sie sitzen im Rollstuhl, können sich nicht bewegen, aber wir mussten sie einladen.“* Interviewpartner B7, Zeile 475-480 *Es gibt natürlich auch Behörden, da ist es halt so, dass die das dann eigentlich auch machen müssen. Das heißt, dass die eigentlich auch schwerbehinderte Menschen einstellen müssen, damit sie die Quote erfüllen. Aber halt andere Betriebe, die müssen es ja nicht. Da gibt es ja noch keine so klare Regel.* Interviewpartnerin B9, Zeile 239-243	Die Einladung erfolgt oftmals nur auf der Tatsache, dass es sich um einen Bewerber mit Behinderung handelt: • Einladung zum Gespräch erfolgt auch, wenn es bereits interne, passende Bewerber gibt • Einladung um den gesetzlichen Vorschriften genüge zu tun und keine Klage zu riskieren • Während des Gespräches herrscht kein Interesse am Bewerber • Behörden müssen auch eine gewisse Anzahl an Menschen mit Behinderung schlussendlich einstellen, um gesetzlich vorgeschriebene Quoten zu erfüllen

6.2 Kompetenzen des Bewerbers im Blickfeld

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…], nur toleranter, mit mehr Interesse an mir selbst und meinen Kompetenzen, als an meiner Erkrankung.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 171-172 *„Eigentlich kotzt mich das Ganze an, denn es geht ja meistens nur noch um das Handicap und gar nicht mehr um das, was man erreichen könnte, wo das Potenzial liegt. Das ist so richtig nervig.“* Interviewpartner B7, Zeile 418-420 *„Aber so die Soft Skills, die eigentlich sehr interessant sind für Unternehmen, die ich eigentlich auch gut ausgeprägt habe. Die interessieren nur zweitrangig.“* Interviewpartner B7, Zeile 450-452 *„Aber wie überzeugend kann man in 40 Minuten sein, dass der Personaler seine gemachten, beziehungsweise seine fehlenden Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen verdrängt, und stattdessen mich und meine Kenntnisse beurteilt? Aber es wird einem Behinderten halt nichts zugetraut.“* Interviewpartner B7, Zeile 486-491	Fokus sollte auf den Kompetenzen, dem Potenzial und der Persönlichkeit des Bewerbers liegen und nicht auf den Einschränkungen durch die Behinderung.

6.2 Kompetenzen des Bewerbers im Blickfeld

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Weil da einfach so viele Vorurteile herrschen und meine Fähigkeiten überhaupt nicht, sagen wir mal angeprüft werden.“ Interviewpartner B7, Zeile 332-334 *„Aber ich sage es ganz ernsthaft, die Blindheit ist gerade bei einem Softwareentwickler ein Riesenproblem. […] Dadurch, dass man mir einfach nicht zutraut den Job zu machen. Die wenigsten können sich vorstellen wie ein blinder Softwareentwickler arbeitet. Die wenigsten können sich vorstellen, dass ein PC mit dir reden kann. Aber da man ja auch nicht in die Lage kommt, es den Leuten zu zeigen oder zu erklären, ändert sich das auch nicht.“* Interviewpartner B6, Zeile 300-312	Bei Zweifel an Kompetenzen und Fähigkeiten, diese abprüfen → Wie kann der Bewerber die Arbeit bewältigen?
„Mein Wunsch wäre, dass mehr Arbeitgeber Autisten eine Chance geben. Einfach mal einstellen und schauen und dann merken, was die können. Und nicht schon aufgrund von einem missglückten Gespräch den Autisten aussortieren. Das ist das, was in der Regel passiert. Die spüren, wenn was anders ist und lehnen das dann ab. Autisten können sich in der Regel nicht so supertoll zu verstellen, als dass sie als normal durchgehen. Eine Stunde geht es zur Not, aber eben nur bei den hochfunktionalen Autisten. Es ist halt meistens so, dass sie über diese Hürde Vorstellungsgespräch schon gar nicht drüber kommen und einfach nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt landen.“ Interviewpartnerin B4, Zeile 733-743	Kompetenzen zeigen sich z.T. erst später im Arbeitsleben, Gespräch kann aufgrund der Behinderung vielleicht nicht optimal absolviert werden.

6.2 Kompetenzen des Bewerbers im Blickfeld

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Im Gespräch sind sie so überrascht, positiv überrascht und trotzdem am Ende dann so verunsichert, dass sie sich einfach für eine andere Variante entscheiden. Für die Einfachere.“ Interviewpartner B7, Zeile 402-405 *„Da habe ich es dann teilweise auch so gemacht, dass ich bei der Bewerbung dann meine Hilfsmittel alle mitgebracht habe. Also meinen Laptop mit Braillezeile und halt allem was dazugehört und da drauf war. So dass dann die Leute eben sehen, so und so funktioniert das. Ich sehe es zwar nicht, aber ich kann per Kurzbefehlen trotzdem die Menüpunkte und alles erreichen, was ich erreichen muss. Da gabs halt natürlich sehr viele Situationen, das die Leute daneben saßen, so nach dem Motto: „Verrückt, dass das Ganze dann so klappt!“. Aber wirklich was draus geworden ist da leider nicht, […].“* Interviewpartnerin B9, Zeile 179-188	Auch wenn Kompetenzen und Arbeitsfähigkeit unter Beweis gestellt werden, erfolgt noch immer eine Absage.
„Ich würde mir wünschen, dass die Unternehmen sich mit dem Bewerber beschäftigen und sich schon von vornherein sicher sind, ob sie ihn irgendwo einsetzen können oder wo sie ihn einsetzen können.“ Interviewpartner B1, Zeile 250-253 *„Ich würde mir wünschen, wie ich schon gesagt habe, dass sich das Unternehmen sicher ist, dass es die Menschen mit der Behinderung einstellen kann […].“* Interviewpartner B1, Zeile 262-265	Unternehmen sollen sich mit dem Bewerber wirklich auseinandersetzen, über den Einsatz auf dem Arbeitsplatz nachdenken und sicher sein, ob sie eine Einstellung leisten können.

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich glaube bei vielen ist da immer noch die Angst. Ich würde nicht sagen, dass eine Behinderung immer gleich dargestellt wird, als wäre man geistig zurückgeblieben. Aber, dass man da schon Hemmungen hat, wie man damit umgeht […].“ Interviewpartner B1, Zeile 254-257 *„Ich würde mir auch wünschen, dass sich mehr Leute trauen. Autisten sind Menschen und keine Aliens, die bei falscher Behandlung explodieren oder so.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 759-761 *„Es ist aber grundsätzlich so, dass es sich mit Hörenden einfacher arbeiten lässt, als mit Hörbehinderten. Es ist immer so ein Gefühl, das sich im Gespräch herauskristallisiert, wenn es ein Job ist wo man viel face to face kommunizieren muss, dass es dann Unsicherheiten gibt und natürlich auch die Neuheit, wenn man keine Erfahrungen mit Hörbehinderten hat beziehungsweise Angst davor hat.“* Interviewpartnerin B5, Zeile 155-161 *„Also der größte Tipp, den ich geben kann, ist einfach weniger Angst haben. Diese Angst, die lähmt teilweise so. Also ich meine jetzt nicht mich, ich meine damit die Arbeitgeber. Es wird sicherlich Leute geben mit Handicap, die sich auf den Schlips getreten fühlen [bei Fragen zur Behinderung].“* Interviewpartner B7, Zeile 300-303	Angst vor der Behinderung auf Seiten der Arbeitgeber: • Angst begründet in der Unsicherheit, wie man mit der Behinderung im Arbeitsumfeld umgehen kann • Angst begründet in der Unsicherheit, wie man Bewerber mit einer Behinderung (politisch korrekt) behandelt

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Angst hat hier nichts zu suchen […].“ Interviewpartner B7, Zeile 411 *„Ich kann nicht sagen, ob es immer das Handicap ist, das der Grund für eine Ablehnung ist. Aber auf jeden Fall sind da Ängste, die ich nur im Ansatz erkenne und über die nicht geredet wird. Selbst wenn man es persönlich stupst, tun sich die Leute sehr schwer damit. Eben weil sie diesen Umgang nicht kennen.“* Interviewpartner B7, Zeile 394-399 *„Das trauen die sich ja wieder nicht. Ich ja schon immer: „Wenn Sie Fragen haben, […], die im Kopf rumschwirren bezüglich der Behinderung, dann stellen Sie einfach!“ Aber das machen die nicht.“* Interviewpartner B7, Zeile 425-428	Angst vor der Behinderung auf Seiten der Arbeitgeber: • Angst begründet in der Unsicherheit, wie man Bewerber mit einer Behinderung (politisch korrekt) behandelt • Angst verhindert auch, dass Fragen gestellt werden und ein tatsächlicher Austausch über das Thema stattfindet

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich glaube bei vielen ist da immer noch die Angst. […] was da für Kosten auf einen zukommen.“ Interviewpartner B1, Zeile 254-255 *„Arbeitgeber müssen einfach mehr Behinderte einstellen. Meine jetzige Chefin hat zum Beispiel gesagt, sie hat sich auch mit anderen schon unterhalten und die haben gesagt „Auf keinen Fall einen Behinderten einstellen. Weil auch wenn Sie sich auf einen Behinderten einlassen, von denen wird man nur verklagt und hat nur Ärger.““* Interviewpartnerin B4, Zeile 767-772 *„Ich glaube, bei den meisten Personalern ist einfach eine wahnsinnige Angst da, den werden wir nicht mehr los. Es will einfach keiner einen Behinderten einstellen.“* Interviewpartner B6, Zeile 326-328	Angst des Arbeitgebers vor Kosten: • Angst vor Kosten, die auf ihn mit der Einstellung eines Menschen mit Behinderung zukommen • Angst vor Rechtsstreitigkeiten und Klagen durch den Arbeitnehmer mit Behinderung • Angst davor, den Menschen mit Behinderung nicht mehr kündigen zu können

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Da war es halt so, […] dass das JAWS nicht in das Netzwerk erst eingespeist werden konnte, weil man Angst hat […]. Da gibt es halt auch Unternehmen, die da auch echt ein Problem mit haben, weil sie einfach Angst haben, dass es etwas anderes zerstört, wobei es eigentlich nicht so ist. Es ist ja nur ein Programm, damit ich da arbeiten kann und ohne das Programm geht es nun mal einfach nicht. Und da habe ich das Gefühl, das verstehen viele Leute einfach nicht, die sich damit nicht auseinandergesetzt haben. Dass ich solche Sachen nicht zum Spaß mache, sondern weil es halt wirklich sein muss.“ Interviewpartnerin B9, Zeile 269-279 *„Oder es gibt ja auch die Möglichkeit einer Assistenz. Dass dann da auch die Assistenz alles, macht was mit Papier zu tun hat und ich halt das mache, was dann mit dem Computer geht. Also da hab ich das Gefühl, da lassen sich Firmen auch nicht darauf ein.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 256-260 *„[…], als sie mitbekommen haben, dass ich meinen Assistenten wirklich dabei habe, weil sie mir motorisch helfen, also auch während des Arbeitsalltags. Da kam eine gewisse Ablehnung. Die beste Ausrede ist immer Datenschutz. […] und das finde ich ja so hohl. Weil meine Assistenzen mir gegenüber eine Verschwiegenheitserklärung im Arbeitsvertrag haben und das auch überhaupt kein Thema ist. Von mir aus unterschreibe ich auch noch eine und dann ist die Sache gegessen.“* Interviewpartner B7, Zeile 435-442	Angst der Arbeitgeber vor Hilfssystemen: • Angst vor neuer Software in ihren IT-Systemen • Angst und Ablehnung gegenüber Assistenzen, die betriebsinterne Daten sehen, aber nicht direkt beim Arbeitgeber angestellt sind • Datenschutz als Ausrede, um keine Assistenzen erlauben zu müssen • Verschwiegenheitserklärung wird als Lösung dafür nicht akzeptiert

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Mit dem Tourette gibts eher Probleme, meistens kommen die typischen Vorurteile, oder man wird abgewimmelt, weil man halt "komisch" ist. Die Chance, genommen zu werden, ist dann doch eher recht gering. Meistens sei man ein schlechtes Vorbild für die Kinder oder Patienten, beziehungsweise schlechter Einfluss durch das Tourette.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 119-124 *„Die ganzen Mythen und Vorurteile zu Autisten oder allgemein zu Behinderten. […] Das ist ein potenzieller Amokläufer, oder was in deren Köpfen dazu vor sich geht.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 764-767 *„Meine Wortgewandtheit und überhaupt mein Auftreten an sich, steht überhaupt nicht in Konformität zu den Erwartungen der Leute, die mir gegenübersitzen. Die denken: „Ja, scheiße, da kommt jetzt jemand im Rollstuhl mit Assistenz. Oh Gott!“ Und dann ist der Kopf aus, meistens.“* Interviewpartner B7, Zeile 131-135	Vorurteile in den Köpfen der Arbeitgeber verhindern eine objektive Beurteilung und Entscheidung: • Man ist komisch und ein schlechtes Vorbild für Kinder (Tourette) • Man ist nicht ganz richtig im Kopf (Autismus) • Wer im Rollstuhl sitzt und auf Assistenz angewiesen ist, kann als Arbeitnehmer nichts leisten können

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich habe mich mal bei [Unternehmen der IT-Branche] beworben. Und dort gibt es eigentlich ein Assessment Center. In Englisch, in Java und für noch etwas. Und ich wurde pauschal abgelehnt, aber meine Mitbewerber konnten diese Assessments mitmachen. Das ist für mich scheiße. Das zeigt mir eindeutig, dass da irgendein Vorurteil sein muss.“ Interviewpartner B7, 339-344 *„Und vor allem auch, dass man Vorurteile abbaut, bevor man überhaupt eine Entscheidung trifft, jemanden einzustellen oder nicht. Das wäre der Optimalfall.“* Interviewpartner B7, Zeile 375-376 *„Angst hat hier nichts zu suchen und Vorurteile auch nicht.“* Interviewpartner B7, Zeile 411-412 *„Die Arbeitgeber kennen es halt nicht mit der Behinderung und können es sich nicht vorstellen, wie es funktionieren kann. Die haben ein sehr dystopisches Bild, das so nicht pauschal stimmt. Aber wie überzeugend kann man in 40 Minuten sein, dass der Personaler seine gemachten, beziehungsweise seine fehlenden Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen verdrängt, und stattdessen mich und meine Kenntnisse beurteilt? Aber es wird einem Behinderten halt nichts zugetraut.“* Interviewpartner B7, Zeile 484-491	Vorurteile in den Köpfen der Arbeitgeber verhindern eine objektive Beurteilung und Entscheidung: • Vorurteile müssen abgebaut werden, um Menschen mit Behinderung eine Chance im Bewerbungsprozess zu geben • Bei den Personalern benötigt es Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen, um diesen vorurteilsfrei begegnen zu können

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Ich würde mir wünschen, wie ich schon gesagt habe, […] dass es [das Unternehmen] grundsätzlich offener ist. Wie soll ich sagen, mit dem Umgang. Dass sie der Behinderung gegenüber offen sind und sich nicht schon ein Bild machen, obwohl sie die Person noch gar nicht kennen.“ Interviewpartner B1, Zeile 280-281 *„Und dass sie offener sind sich auf den Menschen ein bisschen einzustellen. Dass sie sich mehr trauen, behinderte Menschen einzustellen. Dass sie das nur tun, wenn sie sich sicher sind, dass sie das leisten können. Also für mich muss beides gegeben sein, es macht ansonsten ja keinen Sinn.“* Interviewpartner B1, Zeile 267-271 *„[…] nur beim Finden eines Arbeitgebers, der tolerant ist bei chronisch Kranken.“* Interviewpartnerin B2, Zeile 91-92 *„Mein Wunsch wäre, dass mehr Arbeitgeber Autisten eine Chance geben. Einfach mal einstellen und schauen und dann merken, was die können.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 733-735	Eine offene und aufgeschlossene, statt ablehnende Haltung der Arbeitgeber ist ein häufiger Wunsch von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess. Oftmals sind sie mit dem Unmut der Unternehmensvertreter konfrontiert, sich mit ihnen und ihrer Behinderung auseinanderzusetzen und ihren Fähigkeiten eine Chance zu geben. Sie bekommen nicht die Möglichkeit, sich tatsächlich als Bewerber oder gar Arbeitnehmer zu beweisen.

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Tatsächlich sind die Einzigen, die sich wirklich für ein Interview interessieren, Recruiter. Da merkt man aber relativ schnell, man braucht nur seine Behinderung zu erwähnen, dann hat sich das. Ich fange damit auch immer gnadenlos an und sage, „Ich bin blind, ist das hierfür ein Problem?“. Ja und für viele ist es ein Problem. So an normale Personalsachbearbeiter komme ich im Endeffekt gar nicht mehr ran. Das meiste wird durch Portale weggeblockt. Die Kommunikation mit einem Menschen findet eigentlich gar nicht mehr statt. […] Also zu Gesprächen werde ich gar nicht eingeladen.“ Interviewpartner B6, Zeile 276-288 *„Es werden teilweise auch Stellen unbesetzt gelassen, anstatt sich vielleicht mal mit sowas [der Besetzung durch einen Menschen mit Behinderung] zu beschäftigen.“* Interviewpartner B6, Zeile 385-386 *„Ich meine, klar, das sagt einem niemand persönlich, aber man weiß halt genau, die wollen sich damit nicht auseinandersetzen. Die wissen gar nicht, welche Sachen es da gibt, welche Fördermöglichkeiten und andere Dinge. Die wollen halt lieber sofort jemanden, der alles zack zack kann und nicht noch jemanden einarbeiten oder sonst was. Also so ein Gefühl hab ich da immer wieder gehabt.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 171-177	Eine offene und aufgeschlossene, statt ablehnende Haltung der Arbeitgeber ist ein häufiger Wunsch von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess. Oftmals sind sie mit dem Unmut der Unternehmensvertreter konfrontiert, sich mit ihnen und ihrer Behinderung auseinanderzusetzen und ihren Fähigkeiten eine Chance zu geben. Sie bekommen nicht die Möglichkeit, sich tatsächlich als Bewerber oder gar Arbeitnehmer zu beweisen.

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Das Problem haben ja auch andere Blinde und Sehbehinderte, dass sie sich bewerben wie sonst was, aber eigentlich immer wieder auf die gleiche Barriere stoßen. Eben dass sich Leute nicht damit beschäftigen möchten und so weiter.“ Interviewpartnerin B9, Zeile 235-238 *„Wie gesagt, ich persönlich würde mir von den Betrieben einfach, das ist halt mein Schlusswort, mehr Offenheit und mehr Kooperationsbereitschaft wünschen.“* Interviewpartnerin B9, Zeile 398-400 *„Auf Augenhöhe, will ich damit sagen. Meine Partei und die andere Partei. Und ich bin halt nicht alleine [Bewerber mit Assistenz]. Ich könnte ja auch mehr Leute mitbringen. Aber Scherz beiseite, ich verstehe schon. Natürlich ist es ungewohnt. Aber das kann ich nun mal nicht ändern. Das ist das Neue, für alle.“* Interviewpartner B7, Zeile 284-288	Eine offene und aufgeschlossene, statt ablehnende Haltung der Arbeitgeber ist ein häufiger Wunsch von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess. Oftmals sind sie mit dem Unmut der Unternehmensvertreter konfrontiert, sich mit ihnen und ihrer Behinderung auseinanderzusetzen und ihren Fähigkeiten eine Chance zu geben. Sie bekommen nicht die Möglichkeit, sich tatsächlich als Bewerber oder gar Arbeitnehmer zu beweisen.

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…] in nem normalen Kindergarten und in einer Krabbelstube [wurde das Gespräch wg. der Behinderung abgebrochen] (schlechter Einfluss, et cetera). Einmal hieß es, die Kinder könnten Angst haben, vor den Zuckungen in meinem Gesicht.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 157-159 *„Ich brauche einfach eine Arbeitsstelle mit den passenden Rahmenbedingungen, sonst kann ich es gleich lassen. Weil es vorher nie geklappt hat. Also ist davon auszugehen, dass es auch wieder nicht klappt, wenn ich jetzt nicht offen mit der Diagnose umgehe und stattdessen so tue als wäre ich normal. Das hat noch nie geklappt. Und deswegen jetzt eben unter der Vorgabe, dass ich Autistin bin.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 323-329 *„Die liebsten Behinderten sind tatsächlich Leute, die wenn es hochkommt am Krückstock laufen. Am besten sind halt die Arbeitnehmer, die für die Tätigkeiten, die der Arbeitgeber erwartet, die wenigsten Einschränkungen mitbringen.“* Interviewpartner B6, Zeile 314-317	Der Arbeitnehmer sollte mit seiner Behinderung so genommen werden, wie er ist. Arbeitgeber müssen lernen, die Stärken und Schwächen und Einschränkungen zu erkunden, und den Arbeitnehmer damit zu akzeptieren und bestmöglich an seinem Arbeitsplatz einsetzen. Dies kann auch bei Behinderungen geschehen, die auf den ersten Blick einer Eignung für diesen Arbeitsplatz entgegenstehen. Hier muss man sich flexibel zeigen und gemeinsame Lösungen erarbeiten.

6.3 Angst und Vorurteile, ablehnende Haltung, fehlende Toleranz

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Aber die sind halt auch nicht aufgeschlossen gegenüber Lösungsansätzen, die man schon mitbringt. Also wenn man jetzt sagt, man kann zum Beispiel auch Homeoffice machen, bis das Gebäude barrierefrei ist und die das da angepasst haben. Aber die größten Hürden, das sind nicht die Barrieren in den Gebäuden – die sind zwar auch da – aber es sind die Hürden in den Köpfen.“ Interviewpartner B7, Zeile 319-324	Der Arbeitnehmer sollte mit seiner Behinderung so genommen werden, wie er ist. Arbeitgeber müssen lernen, die Stärken und Schwächen und Einschränkungen zu erkunden, und den Arbeitnehmer damit zu akzeptieren und bestmöglich an seinem Arbeitsplatz einsetzen. Dies kann auch bei Behinderungen geschehen, die auf den ersten Blick einer Eignung für diesen Arbeitsplatz entgegenstehen. Hier muss man sich flexibel zeigen und gemeinsame Lösungen erarbeiten.

6.4 Mehr Informationen und Wissen zu den Behinderungen

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„Die Leute beschäftigen sich wenig mit den Schwerbehindertenausweisen und den entsprechenden Merkzeichen. Das könnte man vielleicht auch mal anregen. Das da die Schwerbehindertenvertretungen auch tatsächlich mal ein bisschen die Personalabteilungen informieren.“ Interviewpartnerin B3, Zeile 403-407 *„Und dass die Personaler sich dann wirklich mit den Behinderungen auch auseinandersetzen, die Arbeitnehmer haben. Und dann wirklich auch die Aufgaben eventuell darauf anpassen.“* Interviewpartnerin B8, Zeile 243-245 *„Ich sag ja schon immer: „Wenn Sie Fragen haben, die zum Beispiel die Abläufe angehen, oder Fragen, die im Kopf rumschwirren bezüglich der Behinderung, dann stellen Sie einfach!““* Interviewpartner B7, Zeile 425-428	Fehlendes Wissen zu Behinderungen: • In den Personalabteilungen sind die verschiedenen Behinderungen und deren Auswirkungen nur wenig bekannt. • Mögliche und nötige Anpassung der Aufgaben kann dadurch nicht stattfinden. • Information der Personalabteilung diesbezüglich durch die Schwerbehindertenvertretung wäre wünschenswert • Bewerber sind oftmals aufgeschlossen, die Fragen der Personaler zu ihrer Behinderung zu beantworten

6.4 Mehr Informationen und Wissen zu den Behinderungen

Textausschnitte der Interviews	Subsumption und Erläuterung
„[…], dass deutlich ist, dass kein Touretter bewusst Tics macht, sondern das unkontrolliert passiert und Koprolalie sehr wenige betrifft. Aber das ist in deiner Arbeit ja eher irrelevant. 😀 Wenn das jeder wüsste, wären die Chancen vielleicht etwas höher für Betroffene.“ Interviewpartnerin B2, Zeile 180-184 *„Die ganzen Mythen […] zu Autisten oder allgemein zu Behinderten. Das Arbeitgeber nicht nur hören oder lesen, jemand ist Autist – nö, stellen wir nicht ein. Das ist ein potenzieller Amokläufer, oder was in deren Köpfen dazu vor sich geht.“* Interviewpartnerin B4, Zeile 828-831	Zu einigen Behinderungen existieren oftmals falsche Informationen und Mythen, die den Personen mit diesen Behinderungen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren.

Ehrenwörtliche Erklärung zur eigenständigen Erstellung der Arbeit

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und dabei keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Sämtliche Stellen der Arbeit, die im Wortlaut oder dem Sinn nach Publikationen anderer Autoren entnommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde weder gesamt noch in Teilen einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

_____

Bielefeld, den 25.08.2020

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement

Jahr	Autor/ Autorin	Titel	Band
2020	Sarah Holzhauer	Die Umsetzung eines inklusiven Bewerbungsprozesses für Menschen mit Behinderung	42
2020	Holger Niemitz	Sein oder Nichtsein von Patentboxen in verschiedenen Ländern im Rechtsvergleich des Steuerberaters	41
2020	Maximilien Petit	Management von Freiwilligen in luxemburgischen Non-Profit Organisationen - Einige Empfehlungen für die Praxis	40
2020	Jens Hoellermann	ESG in Private Equity and other alternative asset classes: What the industry has accomplished so far regarding Environmental, Social and Governance matters	39
2020	Ulrike Vizethum	Immaterielle Ressourcen, Basis der Wertschöpfung im Gesundheitswesen. Eine quantitative Analyse, gezeigt am Beispiel einer antimikrobiellen photodynamischen Therapie (aPDT) in der Zahnmedizin.	38
2020	André Reuter	Postgraduale Weiterbildung im Gesundheitswesen, gezeigt am Beispiel der DTMD University mit Beiträgen von Thomas Gergen und Ralf Rössler	37
2020	Ulrich J. Grimm	Nachweis der rechtserhaltenden Benutzung von Marken in einem internationalen Konzern Vergleich der Rechtsvorschriften und Rechtsprechung in Deutschland, der Europäischen Union, den USA sowie im Rahmen der internationalen Registrierung einer Marke (Probleme, Konsequenzen und Lösungsmöglichkeiten)	36
2020	Anne Bartel- Radic, André Reuter (Hg)	Studien zum Strategischen Management und Personalmanagement	35
2020	Diana Pereira Dias	Analyse de la phase transitoire de la loi du 3 février 2018 portant sur le bail commercial au Luxembourg	34
2019	Anne Bartel-Radic (Hg)	Méthodes de recherche innovantes et alternatives en économie et gestion - Innovative and alternative research methods in economics and business administration	33
2019	André Reuter Thomas Gergen (Hg)	Studien zum Wissens- und Wertemanagement Investment, Gesundheitswesen, Non-Profit-Organisationen, Datenschutz und Patentboxen	32
2018	Alina Bongartz	Der Einfluss der Kundenzufriedenheit auf den Unternehmenserfolg - die Wirkung von Value Added Services	31
2018	Lisa Schreiner	The Effects of Remuneration and Reward Systems on Employee Motivation in Luxembourg	30

Jahr	Autor/ Autorin	Titel	Band
2018	Sven Kirchens	TVA - Introduction du mécanisme de l'autoliquidation dans le secteur de la construction au Luxembourg ? Analyse et Propositions	29
2018	Romain Gennen	Die automobile (R)Evolution – das automobile Smartphone	28
2018	Désirée Kaupp	Corporate culture - an underestimated intangible asset for the information society	27
2018	Claudia Lamberti	Women in management and the issue of gender-based barriers - An empirical study of the business sector in Europe	26
2018	Alexander Vollmer	Überwachung von ausgelagerten Funktionen und Kompetenzen in der luxemburgischen Fondsindustrie	25
2017	Nadine Allar	Identification and Measurement of Intangibles in a Knowledge Economy - The special relevance of human capital	24
2017	Johanna Brachmann	Ist das Arbeitnehmererfindungsrecht erneut reformbedürftig? - Ein Rechtsvergleich zwischen Deutschland und Österreich, Schweiz, USA, Großbritannien	23
2017	Christophe Santini	Burn-Out / Bore-Out - Équivalences, similitudes et différences impactant la vie socio-économique des personnes concernées	22
2017	Andrea Dietz	Anti-Money Laundering and Counter- Terrorist Financing in the Luxembourg Investment Fund Market	21
2017	Sebastian Fontaine	Quo vadis Digitalisierung? Von Industrie 4.0 zur Circular-Economy	20
2017	Patrick Matthias Sprenker	RAIF – Reserved Alternative Investment Fund – The impact on the Luxembourg Fund Market and the Alternative Investment Fund landscape	19
2017	Marco Pate	Kriterien zur Kreditbesicherung mit Immaterialgüterrechten anhand der Finanzierungsbesicherung mit Immobilien	18
2016	Niklas Jung	Abolition of the Safe Harbor Agreement – Legal situation and alternatives	17
2016	Daniel Nepgen	Machbarkeitsstudie eines Audioportals für Qualitätsjournalismus. Eine empirische Untersuchung in Luxemburg	16
2016	Alexander Fey	Warum Immaterielle Wirtschaftsgüter und Intellectual Property die Quantenteilchen der Ökonomie sind	15
2016	Stefanie Roth	The Middle Management – new awareness needed in the current information society?	14
2016	Peter Koster	Luxembourg as an aspiring platform for the aircraft engine industry	13
2016	Julie Wing Yan Chow	Activity Based Costing - A case study of Raiffeisen Bank of Luxembourg	12
2016	Meika Schuster	Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen	11

Jahr	Autor/ Autorin	Titel	Band
2016	Nadine Jneidi	Risikofaktor Pflichtteil - Grundlagen und Grenzen der Regelungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Pflichtteilsansprüchen bei der Nachfolge in Personengesellschaften	10
2016	Christian Wolf	Zur Eintragungsfähigkeit von Geruchs- und Hörmarken	9
2016	Torsten Hotop	Äquivalenzinteresse im Erfinderrecht	8
2016	Lars Heyne	Immaterialgüterrechte und Objektreplikation: Juristische Risiken und Lösungsmöglichkeiten bei der Vermarktung von 3D-Druckvorlagen	7
2016	Dr. Sverre Klemp	Die Angemessenheit der Vergütung nach § 32 UrhG für wissenschaftliche Werke im STM-Bereich	6
2016	Irena Hank	Emotionale Intelligenz und optimales Teaming – eine empirische Untersuchung	4
2016	Tim Karius	Intellectual Property and Intangible Assets - Alternative valuation and financing approaches for the knowledge economy in Luxembourg	3
2016	Sebastian Fontaine	The electricity market reinvention by regional renewal	2
2015	Francesca Schmitt	Intellectual Property and Investment Funds	1

Anzeige

Berufsbegleitend zum Doktortitel
Deutschsprachige Doktorandenschule in
Advanced Medicine (DAM) und Business Administration (DBA)
an der DTMD University Luxemburg

Das seit 2004 im Großherzogtum etablierte European Institute for Knowledge and Value Management (EIKV), Herausgeber dieser Schriftenreihe, bündelt in Zusammenarbeit mit der DTMD University for Digital Technologies in Medicine and Dentistry (DTMD) und internationalen universitären Kooperationspartnern die Aktivitäten in Lehre und Forschung des berufsbegleitenden deutschsprachigen DAM/DBA Doktorandenprogramms im Schloss Wiltz in Luxemburg.

Angesprochen sind in erster Linie approbierte Ärztinnen und Ärzte sowie Führungskräfte mit einem anerkannten Master-Hochschulabschluss und mindestens drei bis fünf Jahren Berufserfahrung in eigener Praxis, Klinik, Forschungseinrichtung, Unternehmung oder Verwaltung, die:

- ihre fachlichen, beruflichen und sozialen Kompetenzen in einer hochwertigen wissenschaftlich fundierten und praxisorientierten Promotionsarbeit, der These, dokumentieren möchten, mit der Möglichkeit, diese in der Schriftenreihe des EIKV zu veröffentlichen,
- ihre beruflichen Fähigkeiten und ihre fachliche Expertise durch einen persönlichen, wissenschaftlich abgesicherten Reflexions- und Forschungsprozess aufwerten wollen,
- dabei ihr persönliches Profil und ihre bisherigen beruflichen Leistungen mit einem anerkannten akademischen Titel zur Geltung bringen möchten.

Die DAM/DBA Executive Doctorates in Advanced Medine und Business Administration basieren auf einem von einem internationalen wissenschaftlichen Team an der Harvard University validierten Konzept, das von ausgewiesenen Professoren mit umfangreichen klinischen und praktischen Erfahrungen geleitet werden.

Informationen und Bewerbung
European Institute for Knowledge & Value Management A.s.b.l.
Prof. Dr. Dr. Thomas Gergen
8, rue de la source, L-6998 Hostert, Luxemburg
E-Mail: thomas.gergen@eikv.org