

Handout FA Diversity // bdvblounge.digital vom 28.05.2024 Karriere trotz Handicap?!

Am 28.05.2024, dem Deutschen Diversity Tag (DDT), diskutierte der Fachausschuss (FA) Diversity des bdvb e. V. die Frage „Karriere trotz Handicap?!“ aus zwei Perspektiven – der wissenschaftlichen und der persönlichen Erfahrung.

Sprecherin Nadja Baldus-Neddermeyer begrüßte die Teilnehmenden und stimmte mit einem Zitat der US-amerikanischen Diversity-Expertin und Autorin Verna Myers und aktuellen Zahlen aus Deutschland auf das Thema ein. Benjamin Wimmer, Mitglied des FA, führte durch die Diskussion mit den Experten **Dr. Louisa Blödorn** vom **Center for Disability and Integration** der **Universität St. Gallen** und **Dr. Alexander Markovic, MBA, Facharzt für Transfusionsmedizin, Ärztlicher Geschäftsführer der Landesärztekammer Hessen a. D.** und vorgeburtlich Contergan-geschädigt.

Laut Statistischem Bundesamt leben in Deutschland über 10 Millionen behinderte Menschen. Die Gründe hierfür sind zumeist Krankheit oder Unfall. Ca. 9,4 % der Gesamtbevölkerung sind schwerbehindert. Ca. 3% sind es von Geburt an. D. h., die überwiegende Mehrheit erwirbt eine Behinderung erst im Laufe ihres Lebens. Und das oft im **erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 67**.

Ein Unfall, eine Krankheit – jeder und jede erwerbsfähige Person kann von heute auf morgen behindert sein und dauerhaft nicht mehr die gewohnte Leistung im Berufsleben erbringen. Was dann? Wie gehen Betroffene und Arbeitgeber damit um? Wie definieren wir Leistungsfähigkeit und wie begegnet man hartnäckigen Vorurteilen? Wie funktioniert eine gelungene Integration in der Arbeitswelt? Hat eine diverse und inklusive Belegschaft Vorteile?

Moderator Benjamin Wimmer eröffnet die Diskussion mit Louisa Blödorn, um sich dem Thema zunächst aus der Perspektive der Forschung und danach aus der Perspektive der Betroffenen zu nähern. Fokus der Diskussion sind Chancen und Risiken einer inklusiven Arbeitswelt.

Louisa Blödorn stellt zunächst ihren Forschungsschwerpunkt und den **St. Galler Inclusion Index** vor, der neben dem **Zugehörigkeitsgefühl** auch **Authentizität, Chancengleichheit** und **Synergie** misst.

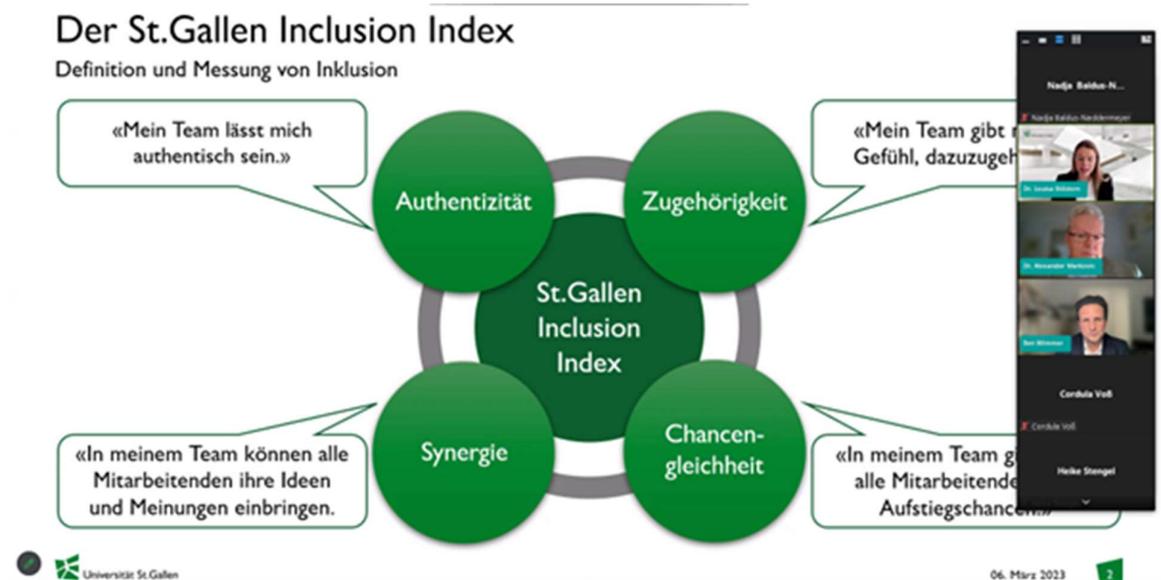


Handout FA Diversity // bdvblounge.digital vom 28.05.2024 Karriere trotz Handicap?!

Der Index wurde in einem gemeinsamen Projekt zwischen CDI-HSG, dem schweizerischen Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) und der Firma MindStep AG erarbeitet und zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen **Behinderungsdiversität und Innovation** sowie zwischen **Inklusion und Gesundheit** der Beschäftigten, **unabhängig von deren Minoritäts- oder Majoritätsstatus**.

Wimmer fragt nach **Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion in Unternehmen**, die sich als besonders effektiv erweisen.

Blödorn weist darauf hin, dass ein **barrierefreier Arbeitsplatz grundsätzlich allen Mitarbeitenden zugutekommt**. So sind z. B. ergonomische Arbeitsplätze und Arbeitsmittel **zugleich auch präventive Maßnahmen** für den Gesundheitserhalt Mitarbeitender ohne Handicap. Der empfundene Aufwand gegenüber dem tatsächlichen Vorteil für die Belegschaft insgesamt steht nach wie vor einer proaktiv gelebten Inklusion und Diversität in den Unternehmen entgegen. Dabei gibt es für Unternehmen zahlreiche Hilfen von staatlicher Seite und durch soziale Initiativen und Verbände, die interessierten Unternehmen auf Anfrage mit Rat und Tat, Informationen und Hilfestellungen, zur Seite stehen können.



Ein weiterer Aspekt ist, dass Behinderung oft nicht sichtbar ist und es sehr wahrscheinlich ist, dass im eigenen Arbeitsumfeld Menschen mit Behinderung arbeiten. Nicht alle Menschen mit Handicap haben den Mut, ihre Behinderung dem Arbeitgeber oder den Kollegen zu offenbaren. Zu groß sind die Vorurteile, erläutert sie.

Handout FA Diversity // bdvblounge.digital vom 28.05.2024

Karriere trotz Handicap?!

Benjamin Wimmer greift Fragen aus dem Publikum auf und fragt nach, ob die bestehenden Hürden im beruflichen Miteinander durch Führung im Management Top-Down positiv beeinflusst werden können.

Louisa Blödorn bestätigt dies durch ihre Forschungsergebnisse. Diversity und Inklusion gehören heute selbstverständlich zu den Management-Themen und Aufgaben. Die Vorteile einer inklusiven Belegschaft haben die Studienergebnisse des CDI-HSG zu Beginn gezeigt. Doch in der Realität sind die Hürden im beruflichen Miteinander noch immer sehr hoch. Es ist wichtig, dass **Führungskräfte** sich ihrer **Vorbildfunktion** bewusst sind und **aktiv daran arbeiten, positive Werte und Verhaltensweisen zu demonstrieren**. Sie verweist auf die **Social Learning Theory**, die besagt, dass in einer Gesellschaft definiert wird, welches Verhalten akzeptabel ist und welches nicht. Dies geschieht durch sogenannte „**Change Agents**“. Change Agents sind Personen oder Gruppen, die einen Einfluss auf das Verhalten anderer ausüben und Veränderungen in der Gesellschaft bewirken können. Die Social Learning Theory besagt, dass Menschen Verhalten durch Beobachtung und Nachahmung anderer lernen. Wenn wir uns in einer Arbeitsumgebung befinden, nehmen wir uns oft an unseren Kollegen ein Beispiel. Doch **besonders das Verhalten der Führungskräfte** hat einen starken Einfluss auf das Betriebsklima und die Arbeitskultur. Indem sie **als Change Agents** auftreten und eine **positive Arbeitskultur fördern**, können sie das Verhalten und die Einstellung ihrer Mitarbeiter positiv beeinflussen und so eine **gesunde und produktive Arbeitsumgebung schaffen**.

Alexander Markovic kann Blödorns Erkenntnisse nicht nur bestätigen, sondern aus eigenem Erleben auch einige konkrete Beispiele benennen. Dies gilt sowohl im positiven als auch im negativen Sinne. In der schulischen Berufsberatung auf ein Arbeitsleben in einer Behindertenwerkstatt, als einzig vorstellbare Perspektive vorbereitet, absolvierte er ein Medizinstudium und setzte sich gegen alle Widerstände durch. Die uneingeschränkte Approbation musste er sich zunächst, trotz erfolgreich bestandener Prüfungen, mit rechtlichen Mitteln erkämpfen. Auch der Berufsalltag, u. a. in der Notfallmedizin, stellte ihn eher vor menschliche als vor technische Hürden.

Markovic berichtet beispielsweise aus seiner frühen Schulzeit, dass sich einige Eltern aus der irrigen Meinung heraus, eine körperliche Behinderung sei oft auch mit geistigen Defiziten vergesellschaftet, zunächst gegen seinen Verbleib in der Klasse aussprachen, um vermeintliche Verzögerungen im Lernfortschritt der Gruppe zu verhindern. Im Sinne von Change Agents widersprachen dem nicht nur Markovics Eltern und Lehrer, sondern auch einige andere aufgeklärte Eltern erfolgreich.

Auch später hatten Markovics Eltern im Einklang mit ihm stets darauf bestanden, dass

er reguläre Schulen besuchen konnte, wofür er heute noch dankbar ist. Eine Sonderschul-
erziehung ist nach Meinung Markovics nur von Vorteil, wenn die Einschränkung es notwendig
macht. Seiner Meinung nach kann sie - zugespitzt - aber auch das Aufwachsen in einer
behütenden Blase bedeuten, die das spätere Leben erschweren kann. Wie er berichtet,
mündete die obligatorische schulische Berufsberatung in seinem Fall darin, ihm „einen
schönen Betreuungsplatz“ mit anderen Betroffenen zu empfehlen. Dieser sollte sich mit dem
Aussägen und Bemalen von Sperrholzfiguren befassen. Markovic erwiderte damals, dass er
durchaus das Potenzial in sich sehe, auch andere Aufgaben zu bewältigen. 45 Jahre später,
nach zwei Hochschulstudiengängen, einer Promotion, einer Facharzt-Weiterbildung,
langjähriger Berufstätigkeit und Führungsverantwortung von bis zu 300 Mitarbeitenden sieht
er sich darin bestätigt, nicht den vermeintlich leichten Weg gegangen zu sein.

„**Behindert ist man nicht, behindert wird man**“, zitiert Wimmer einen bekannten Satz, den
Markovic für richtig hält. Der Grundstein für Erfolg und Erfolgchancen wird aus seiner Sicht
bereits im Elternhaus gelegt, indem das, in seinem Falle behinderte Kind, mit seinen Fähig-
keiten und Fertigkeiten wahrgenommen, gefordert und gefördert wird. Das **Erleben von
Selbstwirksamkeit** ist aus seiner Sicht wesentlich für eine positive und proaktive Einstellung
zum eigenen Leben mit Handicap. Von großer Bedeutung ist für Markovic eine immer wieder
kritisch reflektierte, realistische Selbsteinschätzung. Aber auch der Wille und das Durchhalte-
vermögen, sich nicht unbegründet einschränken zu lassen. Insofern sieht Markovic es als
Vorteil an, mit Handicap geboren zu sein und nichts anderes zu kennen.

Wimmer fragt nach: „**Gibt es Momente oder Erfahrungen, die Sie besonders geprägt haben
und die Sie gerne teilen würden?**“

Markovic berichtet von einzelnen Patienten und ihren Angehörigen, im Einzelfall auch von
ärztlichen Kollegen, die - sachlich unbegründet - Unbehagen bei einem ärztlich tätigen
Körperbehinderten empfinden. Dies habe ihn als Arzt letztlich veranlasst, in ein Fach zu gehen,
das sich „primär des Verstandes bedient und überwiegend mit Laboruntersuchungen den
Menschen hilft.“ Dies sieht er als realistische Konsequenz, die ihm das erfolgreiche Ausüben
des Arztberufs mit begrenzten wirtschaftlichen Risiken ermöglicht hat. In späteren reinen
Managementaufgaben hat die Behinderung letztlich an Bedeutung verloren.

Von Wimmer gefragt, welche **Empfehlungen er für Behinderte als BewerberInnen** und für
ArbeitgeberInnen in der BewerberInnenauswahl hat, antwortet Markovic mit folgenden
Schlüsselsätzen:

- „Macht Euch erst mal locker“. Dies gilt aus seiner Sicht für ArbeitgeberInnen und
BewerberInnen gleichermaßen.

Handout FA Diversity // bdvblounge.digital vom 28.05.2024

Karriere trotz Handicap?!

BewerberInnen rät er:

- „Zeigt, welche Qualifikationen und Erfahrungen Ihr mitbringt, was Ihr könnt. Die Behinderung ist nur ein kleiner Teil des Ganzen, tragt sie nicht wie eine Monstranz vor Euch her.“
- „Bleibt aber immer realistisch, versucht aber auch nicht 150-prozentig zu sein.“

ArbeitgeberInnen fragt er „Worauf wartet Ihr?“ und rät:

- „Hört auf Euer Bauchgefühl: Kompetent? Engagiert? Ehrlich?“
- „Kann der konkrete Bewerbende trotz Behinderung zum Erfolg beitragen?“

Doch er betont auch, dass ein **Kämpfen um jeden Preis nicht zielführend** ist. Ein gesunder Realismus gegenüber den eigenen Fähigkeiten ist seiner Meinung nach wesentlich für beruflichen Erfolg.

Eine Erkenntnis, die **Blödorn** im weiteren Diskussionsverlauf bestätigt. Sie weist auf die Gefahr der **Überkompensation** behinderter Menschen am Arbeitsplatz hin. Nach ihrer Beobachtung neigen behinderte Menschen dazu, über ihre physischen und psychischen Kräfte hinauszugehen, um sich im nicht behinderten Arbeitsumfeld, bei ihren KollegInnen und Vorgesetzten zu beweisen. Beide Experten sind sich daher einig, dass Menschen mit Behinderungen unbedingt beruflich gefördert und Weiterbildungschancen erhalten sollten.

Wimmer möchte wissen: „**Wie können Unternehmen und Institutionen gezielt Barrieren abbauen, um Karrieren von Menschen mit Handicap zu fördern?**“ Und „**Welche technischen Innovationen spielen für Sie bei der Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt aktuell und zukünftig eine Rolle?**“

Auch hier bestätigen Blödorns Forschungsergebnisse Markovics Erfahrungen und Erkenntnisse: In vielen Unternehmen halten sich falsche Vorurteile und Mythen wie etwa, dass Menschen mit Behinderungen nicht leistungsfähig seien, häufig ausfallen und quasi unkündbar seien.

Dabei bringt die überwältigende Mehrheit der behinderten ArbeitnehmerInnen eine hohe Motivation und Arbeitsethos in die Unternehmen ein. Technische Innovationen und KI-gesteuerte Arbeits- und Kommunikationsmittel erleichtern die Arbeit am PC, ob im Unternehmen selbst oder im Homeoffice. Durch ihre besondere Perspektive können behinderte ArbeitnehmerInnen wertvollen Input geben, Arbeitsabläufe optimieren, Produktinnovationen initiieren und das Betriebsklima insgesamt positiv beeinflussen. Blödorn verweist auf den demografischen Wandel, der schon in naher Zukunft dazu führen werde,

Handout FA Diversity // bdvblounge.digital vom 28.05.2024 Karriere trotz Handicap?!

dass viel mehr behinderte Arbeitnehmende in den Unternehmen zu finden sein werden als heute. Ihre Erkenntnisse weisen darauf hin, dass Unternehmen mit einer diversen und inklusiven Belegschaft resilienter und innovativer sein können.

Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass Inklusion und Diversity nicht nur vom Management eingeführt, sondern **konsistent Top-Down gelebt** werden.

Markovic nennt ein wiederholt beobachtetes Beispiel aus eigenem Erleben für nicht umgesetzte Inklusion: Wenn die **Behindertentoilette zur Abstellkammer** wird.

Es geht auch anders! Das haben uns Dr. Louisa Blödorn und Dr. Alexander Markovic in dieser Diskussionsrunde der bdvb lounge.digital eindrücklich gezeigt.

Die wichtigsten Erkenntnisse des Abends lauten:

- Macht euch mal locker! Menschen mit Behinderung sind auch nicht anders als „du und ich“.
- Arbeitgeber-Bias: Der empfundene Nachteil steht oft noch dem tatsächlichen Vorteil gegenüber.
- Förderungen sind da. Hilfen sind da. Wissenschaftliche Evidenz für die Vorteile einer inklusiven Belegschaft ist da.
- Das offene An- und Aussprechen von Bedürfnissen und Bedarfen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite kommt allen zugute und fördert ein vertrauensvolles und innovatives Arbeitsklima.
- Eine realistische Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit im Berufsleben ist genauso wichtig wie das Erkennen und Heben von Potenzial – das gilt für Behinderte wie Nichtbehinderte gleichermaßen. Auch Behinderte benötigen Weiterbildungsangebote.
- Durch den demografischen Wandel sind in Kürze deutlich mehr behinderte ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen zu erwarten. Schon jetzt arbeiten viele Menschen, ohne ihre Behinderung offenzulegen.

Handout FA Diversity // bdvblounge.digital vom 28.05.2024

Karriere trotz Handicap?!

„VIELFALT HEIßT, ZUR PARTY
EINGELADEN ZU WERDEN.

INKLUSION IST, ZUM TANZEN
AUFGEFORDERT ZU
WERDEN.“

Verna Myers

Fazit: Wir alle müssen mutiger sein!
Wir brauchen mehr Dialog und eine Kultur
der Fehlerfreundlichkeit auf beiden Seiten.

Doch es gibt auch noch viel Forschungs-
bedarf. Darum lädt Dr. Blödorn Unterneh-
men ein, sich an der Forschungsarbeit und
der Transformation hin zu einer inklusiveren
Arbeitswelt zu beteiligen.

Interessierte Unternehmen können sich gerne unter dem Stichwort „bdvb“ bei Dr. Blödorn direkt melden.

louisaantonia.bloedorn@unisg.ch

Ganz herzlichen Dank an dieser Stelle nochmals an Dr. Louisa Blödorn für die für Einblicke in Ihre aktuelle Forschung, wie den St. Gallen Inclusion Index zu Definition und Messung von Inklusion. Und an Dr. Alexander Markovic für die offenen und inspirierenden Einblicke in ein proaktives und beruflich erfolgreiches Leben trotz Behinderung.

Autorin

Nadja Baldus-Neddermeyer
Fachausschuss Diversity
Sprecherin

KONTAKT

diversity@bdvb.de

DIREKTLINK ZUR GRUPPENHOMEPAGE

<https://www.bdvb.de/wer-wir-sind/unsere-gruppen/fachausschuss-diversity/>

Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (bdvb)
Florastraße 29, 40217 Düsseldorf
Tel. +49 211 371022 | Fax +49 211 379468
E-Mail: info@bdvb.de | Internet: www.bdvb.de