

Fernarbeit für Menschen mit Behinderungen: Vereinfachte Inklusion durch Digitalisierung?

Informationen über die Fallstudie:

Organisation: IW

Größe: circa 4,83 Millionen Mitarbeitende

Standort: Köln, Germany

Branche: Privates Wirtschaftsforschungsinstitut

Betrieblicher Kontext

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich mit Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik sowie dem Arbeitsmarkt beschäftigt. Im Jahr 2023 führte das IW eine Studie über Remote-Arbeit und deren Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen durch.¹ Das Gesamtergebnis der Studie ist, dass die zunehmende Digitalisierung viele neue Möglichkeiten der Beteiligung für Arbeitnehmende eröffnet und es für Menschen mit Behinderungen einfacher macht, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu behalten. Indem Unternehmen hybride Arbeitsformen anbieten und unterstützende Technologien weiterentwickeln, konnten Menschen mit Beeinträchtigungen sowohl ihr Berufsleben als auch ihre Möglichkeiten zur eigenständigen Integration in die Gesellschaft verbessern. Um diese These zu untermauern, wurden in der IW-Studie mehrere weltweite Forschungserhebungen berücksichtigt, die in dieser Fallstudie näher erläutert werden.

Das Problem und die Chance

Da sich die durch die Coronavirus-Pandemie verursachten Veränderungen nachhaltig auf die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen auswirken werden, hält es das IW für unerlässlich, ihre digitalen Kompetenzen und ihr Selbstmanagement zu verbessern. Die neuen grenzüberschreitenden Kommunikationstechnologien bieten Menschen mit Behinderungen mehr Autonomie und Flexibilität und ermöglichen es ihnen, während der Arbeit medizinische Behandlungen oder Rehabilitationsmaßnahmen durchzuführen.² Eine vollständige Umstellung auf Fernarbeit könnte jedoch die soziale Integration in den Teams und das Gefühl der Verbundenheit mit dem Unternehmen gefährden.

¹ C. FLÜTER-HOFFMAN, P. TRAUB, [Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion?](#), 2023.

² J. YORK, J. JOCHMARING, [Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0](#), 2022, p. 88.

Was wurde getan?

Die IW-Studie berücksichtigt die Ergebnisse einer Studie der Algoma University in Ontario,³ in der untersucht wurde, wie Mitarbeitende mit Behinderungen bei der Arbeit von zu Hause aus unterstützt werden können. Diese Studie schlägt vor, alle Arten von Daten elektronisch zu verarbeiten und Computer bei Bedarf mit entsprechenden Hilfsmitteln (z. B. Braillezeile, Alternativtexte, Spracherkennungsprogramm) auszustatten. Bei Videokonferenzen können Gebärdensprachdolmetscher*innen und Live-Untertitelung für viele Mitarbeitende nützlich sein. Während die Covid19-Pandemie die Förderung und Investition in digitale Hilfsmittel beschleunigt hat, ist die Forschung über deren Anwendung für Arbeitnehmende mit Behinderungen nach wie vor begrenzt. Diese digitale Kluft wird auch dadurch verstärkt, dass die Haushalte von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen weniger Zugang zu Hardware, Software und Internetverbindungen haben.⁴

Die IW-Studie kommt zu dem Schluss, dass eine Verringerung des Pendelns vielen Menschen mit Beeinträchtigungen zugutekommen kann, doch sollten neue digitale Hilfsmittel keine neuen Barrieren schaffen, sondern vielmehr eine größere Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Empirisch belegte Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Homeoffice sind vor allem: Informationsfluss, Managementqualität, technische Ausstattung, Ergonomie und die Qualität der Raumumgebung.⁵

Eine weitere vom IW berücksichtigte Studie ist die der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR).⁶ Darin wurden die optimalen Rahmenbedingungen für die Förderung von Telearbeit und Inklusion definiert:

- Freiwilligkeit einzuführen und Fernarbeit als Wahlmöglichkeit und nicht als Pflicht darzustellen;
- Den Arbeitsplatz behindertengerecht und barrierefrei auszustatten;
- In Schulungen für die Nutzung digitaler Tools zu investieren;
- Die interne Kommunikation zu stärken: in Kontakt bleiben, Unterstützung anbieten, um Feedback bitten;
- Die Bedürfnisse von Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen zu berücksichtigen und maßgeschneiderte Home-Office-Lösungen gemeinsam mit den Beschäftigten zu entwickeln.

Diese Anforderungen ergaben sich aus einer nach der Pandemie durchgeführten Analyse, die das IW-Team als Chance für Unternehmen sah, ihre Organisation zu ändern. Während des ersten Lockdowns im Jahr 2020 sahen sich viele Mitarbeitende zwangsläufig mit Herausforderungen wie unzureichender technischer Ausstattung, schlecht gestalteter Home-Office-Ergonomie und einem Anstieg der Cyberkriminalität aufgrund unzureichender

³ N. SHAW, S. BOUDREAU, M. ISSAOUI, [Digital Assistive Technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping Review](#), Sault Ste. Marie, Ontario, 2022.

⁴ S. JOHANSSON ET.AL., [Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden](#), 2021, p. 105–120.

⁵ C. FLÜTER-HOFFMAN, P. TRAUB, [Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion?](#), 2023, p. 57.

⁶ M. BOEHLE, [Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben](#), Heidelberg, 2021.

Virensoftware konfrontiert. Infolgedessen waren sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden gezwungen, sich schnell mit neuen Kommunikationstechnologien vertraut zu machen und neue Führungs- und Kooperationspraktiken zu erlernen.

Der Abschlussbericht, den diese Fallstudie aus dem IW-Papier übernehmen wird, ist das so genannte AKTIF-Projekt (Akademiker*innen mit Behinderung in der Teilhabe- und Inklusionsforschung). Diese Initiative kam ebenfalls zu dem Schluss, dass bei der Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen die Integration des Teams gewährleistet sein muss. Die AKTIF-Ergebnisse unterstrichen die Bedeutung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Home-Office-Lösungen. Gleichzeitig wurde die Notwendigkeit betont, das Arbeitsumfeld an die individuellen Bedürfnisse anzupassen und zu flexibilisieren, um personalisierte Arbeitsrhythmen zu ermöglichen und gleichzeitig den Teamzusammenhalt zu wahren.⁷

Ergebnisse

Die IW-Studie kam zu dem Schluss, dass eine inklusive Unternehmenskultur, wie sie von der Optimal Distinctiveness Theory (ODT)⁸ beschrieben wird, ein Gleichgewicht zwischen dem Wunsch nach Gruppenzugehörigkeit und dem Bedürfnis nach individueller Abgrenzung herstellt.⁹ Eine solche Kultur fördert ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit und der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens, der Abteilung oder des Teams und bietet gleichzeitig Raum für den Einzelnen, seine einzigartigen Stärken und Persönlichkeiten zur Geltung zu bringen und damit zum Erfolg des gesamten Teams beizutragen.

Literatur

M. BOCKSTAHLER, et.al, [*Working from home experience. An empirical study from the user perspective during the Corona pandemic*](#), Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation – IAO, Stuttgart, 2020.

M. BOEHLE, [*Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben*](#), Heidelberg, 2021.

C. FLÜTER-HOFFMAN, P. TRAUB, [*Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion?*](#), 2023.

⁷ M. SCHRÖTTLE, S. ZAPFEL, [*Akademiker innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung \(AKTIF\) – Abschlussbericht*](#), Dortmund/Nürnberg, 2019, p. 40.

⁸ Die 1991 von Marilyn Brewer vorgeschlagene Theorie soll die psychologischen Beweggründe erklären, die Menschen dazu bewegen, sich mit Gruppen zu identifizieren. Nach der Erforschung von Theorien zur sozialen Identität, sozialen Dilemmata und Evolutionsbiologie stellte Brewer fest, dass der Mensch zwei konkurrierende Motivationen hat: das Bedürfnis, dazuzugehören, und das Bedürfnis, sich einzigartig oder anders zu fühlen. Diese beiden Bedürfnisse wirken gegensätzlich und können je nach Kontext aktiviert oder deaktiviert werden. From A. MA and D. RAST, [*Optimal Distinctiveness Theory*](#). Encyclopedia of Personality and Individual Differences, 2017, pp.1–8.

⁹ C. FLÜTER-HOFFMANN, A. HAMMERMANN, R MONSEF, [*Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018*](#), IW-Trends, 2021, Nr. 4, p. 6.

- C. FLÜTER-HOFFMANN, A. HAMMERMANN, R. MONSEF, [Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018](#), IW-Trends, 2021, Nr. 4, p. 6.
- S. JOHANSSON ET.AL., [Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden](#), 2021.
- A. MA and D. RAST, [Optimal Distinctiveness Theory](#). Encyclopedia of Personality and Individual Differences, 2017, pp.1–8.
- M. SCHRÖTTLE, S. ZAPFEL, [Akademiker_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung \(AKTIF\) – Abschlussbericht](#), Dortmund/Nürnberg, 2019, p. 40.
- N. SHAW, S. BOUDREAU, M. ISSAOUI, [Digital Assistive Technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping Review](#), Sault Ste. Marie, Ontario, 2022.
- J. YORK, J. JOCHMARING, [Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0](#), 2022, p.88.