

Feature

Die Referentin verfasst eine Doktorarbeit zum Thema der beruflichen Integration von Menschen mit einer Behinderung in japanische Privatunternehmen.

Der Vortrag (gehalten am 16.1.2019 in der OAG) beruht auf Interviews, die 2017/18 unter anderem in Unternehmen, Job-Trainingseinrichtungen und Sonderschulen sowie bei Behörden und privaten Förderorganisationen durchgeführt wurden. Die Referentin hat auch mit Menschen mit einer Behinderung über ihre Erfahrungen bei der Suche nach einer Arbeit und im Beruf gesprochen. Diese machen die größte Gruppe der Interviewpartner aus. Die meisten von ihnen haben eine leichte bis mittelschwere geistige Beeinträchtigung, die zum Teil mit körperlichen Einschränkungen verbunden ist.

Die Forschung ist noch nicht abgeschlossen. Die im Referat diskutierten Erkenntnisse sind also als vorläufig zu betrachten.

Willkommen oder nur geduldet? Zur Integration von Menschen mit Behinderung in den japanischen Arbeitsmarkt

Einleitung

Die berufliche Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung erhält in Japan einige öffentliche und politische Aufmerksamkeit.

Beispielsweise ist vergangenes Jahr bekannt geworden, dass Behörden und Ministerien seit längerer Zeit die Statistiken über die Zahl ihrer Angestellten mit Behinderung geschönt haben. Dieses so genannte „*mizu-mashi-mondai*“ hatte in den japanischen Medien ziemlich hohe Wellen geschlagen und wurde zum Beispiel auch in schweizer Zeitungen thematisiert.

Insbesondere aber auch weil Japans Bevölkerung immer älter wird und sich dadurch ein Arbeitskräftemangel abzeichnet, rücken Behinderte als wirtschaftlich produktive Mitglieder der Gesellschaft vermehrt ins Blickfeld der Politik. So stellt ihre Aktivierung als Arbeitskräfte neben der beruflichen Förderung von Frauen und Senioren ein erklärtes Ziel der aktuellen Wirtschaftsstrategie von Shinzō Abe dar.

Als ein weiterer, nicht zu unterschätzender Grund für die Aufmerksamkeit gegenüber der sozialen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung können die

Olympischen und Paralympischen Spiele 2020 gesehen werden. Das Ziel einer barrierefreien Gesellschaft wird vor diesem Hintergrund oft hochgehalten. Ein häufig genanntes Stichwort in diesem Zusammenhang ist „*kokoro no bariafuri*“, also das Abschaffen nicht nur von infrastrukturellen Hindernissen, sondern auch von Vorurteilen gegenüber Behinderten in den Herzen der Mitbürger. Es wird das Ideal einer Gesellschaft gezeichnet, an der auch Menschen mit einer Behinderung ganz selbstverständlich teilnehmen können. Im Arbeitsmarkt ist es jedoch noch keineswegs so weit, dass eine Behinderung für eine uneingeschränkte Teilhabe keine Rolle mehr spielt.

Der Titel des Vortrags fragt, ob in Japan Menschen mit einer Behinderung als Arbeitnehmer willkommen sind, oder ob sie doch nur geduldet werden.

Private und öffentliche Unternehmen in Japan müssen aufgrund einer gesetzlichen Beschäftigungspflicht eine vorgeschriebene Mindestanzahl an Mitarbeitern mit einer Behinderung anstellen. Es stellt sich die Frage, ob Unternehmen es nun eher als unumgängliche Pflicht empfinden, die nötige Anzahl „Quoten-Behinderte“ zu beschäftigen, als Menschen mit einer Behinderung als wertvolle Mitarbeiter zu sehen. Statistiken zeigen tatsächlich, dass sich Arbeitgeber mit der Erfüllung der Beschäftigungspflicht schwertun. Auch meine Feldforschung hat dies bisher bestätigt.

Dazu ist zu sagen, dass es bei dieser Art von Studie leider in der Natur der Sache liegt, als Forscher fast nur Zugang zu Firmen zu erhalten, bei denen die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter einigermaßen gut vonstatten geht. Aber sogar in Unternehmen, die als „Best Practice“-Beispiele gelten, werden große Herausforderungen sichtbar. Allerdings ist auch festzuhalten, dass zahlreiche Firmen erhebliche Anstrengungen und Innovationen unternehmen, um Menschen mit einer Behinderung als Mitarbeiter zu beschäftigen. Dazu folgen später einige Beispiele.

Zuerst wird nun aber kurz die Situation von Menschen mit einer Behinderung im japanischen Arbeitsmarkt beleuchtet, bevor ich darauf eingehe, welche verschiedenen Beschäftigungsstrategien Unternehmen in Japan anwenden. Hinter dem Begriff „*shōgaisha koyō*“ verbergen sich nämlich recht unterschiedliche Vorgehensweisen. Im letzten Teil des Vortrags wird besprochen, welche Eigenschaften Unternehmen bei behinderten Kandidaten nachfragen und wie diese Präferenzen dazu führen, dass manche Menschen mit einer Behinderung eben als Mitarbeiter „willkommener“ sind als andere.

Behinderung in Japan – Ein Überblick

Aktuell haben in Japan laut offizieller Statistik 7.6% der Bevölkerung eine Behinderung. Dies ist im Vergleich mit anderen Ländern der Ersten Welt ein sehr niedriger Wert. Im OECD-Durchschnitt sind zum Vergleich gut 14% der Personen im erwerbsfähigen Alter behindert. Diese Unterschiede kommen dadurch zustande, dass länderübergreifend keine einheitliche Methode besteht, Behinderung zu erheben.

In Japan gelten nur Personen, die einen Behindertenausweis (*shōgaisha techō*) besitzen, statistisch und behördlich als behindert. Es bestehen die drei Kategorien physische, psychische und geistige Behinderung mit verschiedenen Gradierungen. Geistig behinderte Personen gibt es statistisch gesehen am wenigsten, doch sind sie nach physisch eingeschränkten Personen am zweit-häufigsten im Arbeitsmarkt vertreten.

Der Ausweis muss von der betroffenen Person oder ihrem gesetzlichen Vertreter selbst beantragt werden. Dies führt dazu, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung zum Teil nicht als behindert erfasst sind.

Dafür sind zwei häufige Gründe zu nennen: Erstens werden vor allem leichte kognitive Behinderungen von der betroffenen Person und deren Umfeld oft gar nicht als solche erkannt und deshalb auch nicht diagnostiziert. Dies kann zu erheblichen Hürden im Alltag und im Arbeitsmarkt führen. Zweitens entscheiden sich manche Menschen mit einer Behinderung oder deren gesetzliche Vertreter auch bewusst gegen einen Ausweis, da sie eine Stigmatisierung befürchten. Damit entfallen für sie jedoch auch alle öffentlichen Leistungen, auf die Personen mit einer Behinderung Anspruch erheben können. Da auch arbeitsrechtlich nur Personen mit einem Ausweis als behindert gelten, fällt Menschen mit einer Behinderung, die nicht im Besitze eines Ausweises sind, die Stellensuche oft erheblich schwerer. Darauf werde ich später noch genauer eingehen.

Gegenwärtige Situation – Gesetzliche Grundlagen

Eine öffentliche Förderung von Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsmarkt gibt es in Japan seit dem Ende des Pazifischen Krieges, als die Rehabilitation und finanzielle Versorgung von Veteranen zu einem zentralen Thema wurde. Eine gesetzliche Beschäftigungsquote für öffentliche und private Unternehmen wurde allerdings erst 1976 eingeführt. Davor hatte die behördliche Weisung gegolten, dass sich Arbeitgeber nach bestem Wissen und Gewissen bemühen sollten, Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen. Diese unverbindliche Anweisung hatte aber erwartungsgemäß keinen erheblichen Einfluss auf die beruflichen Chancen von behinderten Menschen zur Folge. Die erste rechtlich verbindliche Regelung Mitte der 70er-Jahre kam auf innenpolitischen Druck hin und aus der Besorgnis um das internationale Ansehen Japans zustande.

Die gesetzliche Quote wird im „Gesetz zur beruflichen Förderung von Menschen mit einer Behinderung“ (*shōgaisha no koyō no sokushin tō ni kansuru hōristu*) geregelt und regelmäßig angehoben. Im April 2018 ist sie für private Unternehmen von 2 auf 2.2% gestiegen. Dies bedeutet, dass zur Zeit Firmen mit 45.5 Angestellten oder mehr unter das Berufsförderungsgesetz fallen. (Die „halben Angestellten“ kommen durch das Zählen von Teilzeit-Mitarbeitenden zustande.)

Eine Quote von 2.2% mag auf den ersten Blick niedrig erscheinen. In Deutschland zum Beispiel, wo ebenfalls eine Beschäftigungspflicht besteht, gilt für private Unternehmen eine Quote von 5%. Wie vorgehend bereits erwähnt ist jedoch auch zu bedenken, dass

in Japan der statistische Anteil an der Bevölkerung, auf den das Berufsfördergesetz überhaupt anwendbar wäre, im internationalen Vergleich eher gering ist. Aufgrund der demographischen Entwicklung befindet sich ein beträchtlicher Teil davon gar nicht mehr im Erwerbsalter.

Um sicherzustellen, dass Arbeitgeber ausreichende Anstrengungen unternehmen und die gesetzliche Quote einhalten, wurde wie auch in Deutschland ein Ausgleichszahlungssystem etabliert, um säumige Arbeitgeber zu bestrafen und solche, welche die Quote übererfüllen, zu belohnen. Ebenfalls besteht eine Regelung, dass Namen von Unternehmen, welche sich bei der Quotenerfüllung unverbesserlich zeigen, zur öffentlichen Diskreditierung vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (*kōseirōdōshō*) publik gemacht werden können.

Gut 40 Jahre basierte die berufliche Förderung von Menschen mit Behinderung in Japan allein auf der Quotenregelung und war damit ausschließlich darauf fokussiert, Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt quantitativ zu fördern.

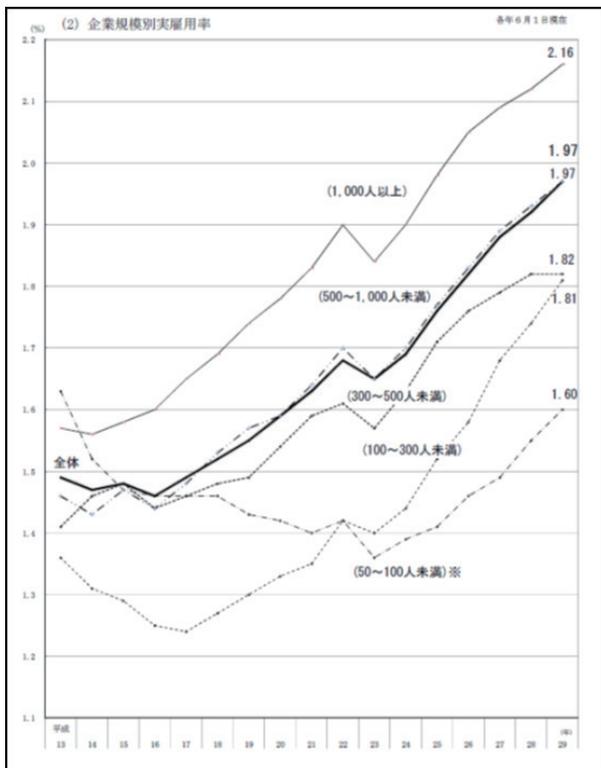
2016 wurde erstmals ein explizites Antidiskriminierungsgesetz (*shōgai wo riyū to suru sabetsu no kaishō ni kansuru hōritsu*) nach amerikanischem und europäischem Vorbild in Kraft gesetzt. Dieses hält nun ausdrücklich fest, dass es Arbeitgebern untersagt ist, Bewerber und Arbeitnehmer aufgrund einer Behinderung zu benachteiligen. Es schreibt Arbeitgebern zudem vor, dass sie einen „vernünftigen Aufwand“ (*gōriteki hairyō*) betreiben müssen, um Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen. Allerdings wird auch festgehalten, dass dies nur gelte, solange dem Arbeitgeber daraus keine übermäßige Beschwerne erwächst. Eine weitere Definition, was einen vernünftigen Aufwand darstellt und wann eine Beschwerne übermäßig ist, fehlt aber zum Unmut vieler Juristen und Behindertenvertreter vollständig.

Vor Einführung des Antidiskriminierungsgesetzes wurden von Seiten der Arbeitgeber Befürchtungen über eine bevorstehende Flut von gerichtlichen Klagen laut. Bis dato ist jedoch keine solche Entwicklung zu beobachten.

Trotz aller Fördermaßnahmen wird die gesetzliche Quote von privaten Unternehmen jedoch eher knapp erfüllt. Im Juni 2017 betrug die durchschnittliche Beschäftigungsrate 1.97% bei einer gesetzlichen Quote von damals noch 2%. Dies, obwohl die 2%-Quote damals schon 4 Jahre (seit 2013) Bestand gehabt hatte. Gerade die Hälfte der Unternehmen erfüllte die Quote.

Im Allgemeinen gilt, dass größere Unternehmen die Quote im Durchschnitt besser erfüllen als kleinere.

2017 erreichten nur Unternehmen mit 1000 oder mehr Mitarbeitern einen durchschnittlichen Wert von über 2%.



Beschäftigungsrate nach Unternehmensgröße (2017)

Quelle: MHLW, 2017. Heisei 29 nen shōgaisha koyō jōkyō no shūkei kekka.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html>

mich auf große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Die allermeisten erfüllen die gesetzliche Quote und gelten als vorbildlich. Allerdings haben die Interviews mit Unternehmensverantwortlichen gezeigt, dass die Bereitstellung großzügiger finanzieller Mittel oft ein zentraler Faktor ist, um eine stabile Beschäftigung behinderter Mitarbeiter zu garantieren und neue Personen mit einer Behinderung anstellen zu können.

„Spezielle Tochterfirmen“ (ST)

Eine Möglichkeit zur besseren Quotenerfüllung ist die Errichtung einer so genannten *tokurei kogaisha*, auf Deutsch etwa einer „Speziellen Tochterfirma“. Diese Art, Menschen mit Behinderung in Unternehmen zu beschäftigen, gibt es ausschließlich in Japan.

Menschen mit einer Behinderung als Mitarbeiter zu beschäftigen ist oft mit einem signifikanten finanziellen und personellen Aufwand verbunden. Auch ist in großen Unternehmen die Breite der Tätigkeitsfelder in der Regel vielfältiger. Dies bedeutet in der Regel, dass mehr passende Aufgaben für Mitarbeiter mit verschiedenen Arten von Behinderungen zur Verfügung stehen. Kleine und mittlere Unternehmen mit einem geringeren finanziellen Spielraum und einem eingeschränkten Tätigkeitsfeld stoßen hier eher auf Schwierigkeiten. In meiner Forschung fokussiere ich

Mit einer ST können die Arbeitgeber die Beschäftigung der behinderten Angestellten in eine eigens zu diesem Zweck gegründete Tochterfirma auslagern. Die ST-Angestellten werden der Quote des Mutterunternehmens angerechnet. Geographisch und organisatorisch, zum Beispiel in Bezug auf die Art der Kerntätigkeit, kann die ST ganz vom Mutterunternehmen getrennt sein.

Die meisten ST sind jedoch finanziell ganz oder größtenteils vom Mutterunternehmen getragen. Wirtschaftlichkeit ist denn oft auch nicht das oberste Ziel. Vielmehr wird von ihnen meist primär erwartet, die Quote für das Unternehmen zu erfüllen oder zumindest einen großen Beitrag dazu zu leisten. Der Anteil behinderter Mitarbeiter ist deshalb in der Regel auch sehr hoch. Umfragen haben gezeigt, dass in über der Hälfte der ST der Anteil behinderter Mitarbeiter 60-80% beträgt. Daher werden ST von Behindertenorganisationen und in der Wissenschaft kritisiert, da sie dem Ideal der Inklusion zuwiderlaufen würden und eigentlich unternehmensgeführte Behindertenwerkstätten seien. In meinen Interviews haben sich aber Menschen mit einer Behinderung fast immer positiv oder neutral zu ST geäußert, auch wenn sie nicht selbst in einer solchen angestellt waren.

Als Vorteil von ST wird häufig genannt, dass ein an die behinderten Mitarbeiter angepasstes Umfeld zur Verfügung gestellt werden könne, was es auch Menschen mit einer schwereren Behinderung erleichtere, langfristig angestellt zu werden. Außerdem haben Studien gezeigt, dass der durchschnittliche Lohn in ST zwar niedriger ist als der nationale Durchschnittslohn, aber dass auch für einfachste Tätigkeiten in den allermeisten Fällen zumindest der Minimallohn oder sogar etwas mehr bezahlt wird.

ST sind nicht sehr verbreitet, aber ihre Zahl nimmt stetig zu. Im April 2018 waren landesweit 471 ST registriert. Von allen in privaten Unternehmen beschäftigten geistig behinderten Personen sind gut 10% in solchen Tochterfirmen angestellt. Geistig Behinderte machen die größte Gruppe von in ST arbeitenden Personen mit einer Behinderung aus.

Auch das System der ST ist vor allem für große Unternehmen ausgelegt. Bei der Errichtung einer ST können zwar staatliche Subventionen in Anspruch genommen werden, aber das Unternehmen selbst trägt die größten Kosten bei Gründung und Betrieb. Auch lohnt sich der Aufwand einer Gründung überhaupt erst, wenn eine größere Anzahl behinderter Mitarbeiter beschäftigt werden soll.

Viele große Firmen haben eine oder gar mehrere ST. Ein in Japan auch außerhalb von informierten Kreisen bekanntes Beispiel ist die Bäckereikette „Swan Bakery“, welche Yamato Holdings als ST betreibt. Bei „Swan“ arbeiten Menschen mit einer Behinderung im Verkauf, bei der Herstellung der Speisen und im Service. Die älteste Filiale wurde 1998 in Ginza gegründet und ist zusammen mit drei weiteren Bäckereien in Tokyo noch immer eine ST von Yamato. Inzwischen werden im ganzen Land auch 24 Bäckereien unter dem „Swan“-Logo im Franchising-System betrieben, welche jedoch nicht als ST registriert sind.

Verschiedene Strategien zur Beschäftigung behinderter Mitarbeiter

Mit der Möglichkeit zur Gründung von ST, die örtlich wie auch in ihren Tätigkeiten von der Mutterfirma getrennt sind, haben Unternehmen in Japan grundsätzlich die Wahl zwischen zwei verschiedenen Herangehensweisen an die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter.

Einerseits können sie einen „inklusive Ansatz“ wählen und Mitarbeiter mit einer Behinderung direkt in das alltägliche Arbeitsumfeld der Firma integrieren. Dadurch entsteht regulärer Kontakt und die Möglichkeit zur Zusammenarbeit von behinderten und nicht-behinderten Angestellten. Andererseits können sie sich für einen „separativen Ansatz“ entscheiden, bei dem die Mitarbeiter mit Behinderung in einem speziellen Setting beschäftigt werden. Indem das Arbeitsumfeld von demjenigen der Mutterfirma getrennt wird, kann in verschiedenen Belangen einfacher auf die spezifischen Bedürfnisse der behinderten Angestellten eingegangen werden, so zum Beispiel in baulicher Hinsicht oder in Bezug auf das Arbeitszeit-Management. Allerdings trägt diese Art von Beschäftigung nicht zu einem Austausch zwischen behinderten und nicht-behinderten Arbeitnehmern bei.

Unternehmen nutzen beide Herangehensweisen auch simultan, so die meisten großen Unternehmen, die im Besitz einer ST sind. Ein Modellfall wäre, dass Personen mit einer geistigen Behinderung in der Tochterfirma angestellt werden, während Angestellte mit einer körperlichen oder leichten psychischen Beeinträchtigung im regulären Umfeld der Mutterfirma arbeiten.

Grundsätzlich können wir vier Formen der Beschäftigung behinderter Personen in privaten Unternehmen unterscheiden.

	„ <i>inklusive</i> “	„ <i>separativ</i> “
<i>regulär</i> (in regulärer Firma)	am häufigsten (im Ganzen gesehen)	sehr selten
<i>speziell</i> (in ST)	wenig gebräuchlich	häufig (oft geistig-/schwerbehinderte Personen)

Die inklusive Beschäftigung in einer regulären Firma ist am weitesten verbreitet, wenn wir die Situation im Ganzen betrachten.

Sehen wir speziell die Beschäftigungsformen für Menschen mit einer geistigen oder einer schweren Behinderung jeder Art an, ist auch die separative Anstellung in einer ST häufig. Dies gilt, wie bereits erwähnt, vor allem für große Unternehmen.

Auch die inklusive Beschäftigung in ST wird praktiziert, stellt aber eher eine Ausnahme dar. Ein Beispiel wäre hier die bereits erwähnte „Swan Bakery“. Die Bäckerei-Kette wurde von Masao Ogura, dem damaligen Direktor von Yamato Holdings, als Corporate Social Responsibility-Projekt mit dem Ziel der gesellschaftlichen Integration

behinderter Menschen gegründet. Es wird bei der Mitarbeiter-Rekrutierung explizit darauf geachtet, dass die Belegschaft eine hohe Diversität behält. Neben Menschen mit Behinderungen arbeiten dort auch viele nicht-behinderte Personen mit verschiedenen Hintergründen.

Die separative Beschäftigung in einer regulären Firma ist sehr selten. Ein großes Stahl- und Maschinenproduktionsunternehmen zum Beispiel unterhält im Großraum Tokyo eine Einrichtung, in der Personen mit einer Behinderung arbeiten. Unter anderem fertigen sie Visitenkarten für die Mutterfirma an oder machen Zimmer der firmeneigenen Übernachtungs- und Trainingseinrichtung sauber. Die räumliche Trennung von der Mutterfirma und die Art der Tätigkeiten erinnern an eine ST, jedoch ist die Einrichtung nicht als solche registriert. Laut der verantwortlichen Person für Behindertenbeschäftigung des Unternehmens habe der Firmenchef die Gründung einer ST explizit abgelehnt, da er diese als diskriminierend empfinde.

Nachfolgend gehe ich anhand von zwei Beispielen aus meiner Feldstudie etwas genauer auf die zwei häufigsten Formen der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter in japanischen Unternehmen ein: Die „regulär-inklusive“ und die „speziell-separative“ Form.

„Regulär-inklusives“ Beispiel: Supermarktkette

Das von mir gewählte Beispiel einer regulären Firma, die sich für eine inklusive Form der Beschäftigung entschieden hat, ist eine Supermarktkette. Sie betreibt etwa 160 Filialen im Kantō-Gebiet und beschäftigt rund 14.000 Mitarbeiter, die meisten davon in Teilzeit. Laut der für die Behindertenbeschäftigung des Unternehmens verantwortliche Person stellt die Kette behinderte Mitarbeiter nur wegen des Drucks durch die rechtliche Quote an. Die Inklusion Behinderter als soziale Verantwortung stehe nicht im Vordergrund.

Die Supermarktkette beschäftigt eine oder zwei Personen mit einer Behinderung in fast all ihren Filialen. Die meisten behinderten Angestellten haben eine geistige Einschränkung, oft sind sie dazu auch körperlich leicht behindert.

Von den behinderten Angestellten wird erwartet, dass sie die gleichen Tätigkeiten erledigen wie ihre nicht-behinderten Kollegen. So füllen sie beispielsweise die Regale auf, bereiten frische Bentō zu oder übernehmen Aufgaben im Kundenservice. Die einzige Tätigkeit, die nicht alle ausführen müssen oder dürfen, ist die Arbeit an der Kasse.

Das Unternehmen stellt Filialmitarbeiter prinzipiell nur in Teilzeit und auf Stundenlohn-Basis an. Das Salär ist dasselbe sowohl für nicht-behinderte als auch für behinderte Angestellte, da alle die gleichen Aufgaben zu erfüllen haben.

Die Lohngleichheit, zusammen mit der Tatsache, dass eine vollständige Inklusion der behinderten Angestellten in den regulären Arbeitsbetrieb erreicht wird, macht diese Supermarkt-Kette zu einem Musterbeispiel für die „regulär-inklusive“ Form der Behindertenbeschäftigung.

Allerdings werden in der Praxis verschiedene Schwierigkeiten sichtbar. Erstens funktioniert diese Beschäftigungsform nur gut, wenn die nicht-behinderten Angestellten zur Kooperation bereit sind und ihre behinderten Kollegen wenn nötig bei der Arbeit unterstützen. In diesem Zusammenhang fiel in den Interviews immer wieder der japanische Begriff *mi-mamoru*, der als „überwachen“ übersetzt werden kann, doch auch die Konnotation von „beschützend begleiten“ trägt. Dies kann zu einer erhöhten Belastung der nicht-behinderten Angestellten führen, die gleichzeitig ihre eigene Arbeit zu erledigen haben und in aller Regel keinerlei Erfahrung in der Betreuung von Menschen mit einer Behinderung mitbringen. In den Interviews mit einer Personalverantwortlichen des Unternehmens kam auch zum Ausdruck, dass manche nicht-behinderte Angestellte negative Gefühle diesbezüglich äußern, so zum Beispiel über die Tatsache, dass ihre behinderten Mitarbeiter den gleichen Lohn erhalten, obwohl sie die Arbeit ohne Unterstützung nicht erledigen könnten.

Die Personalverantwortliche sah die größte Herausforderung bei der „regulär-inklusiven“ Beschäftigung darin, eine angemessene und für alle zufriedenstellende Behandlung sowohl der behinderten als auch der nicht-behinderten Mitarbeiter zu finden. Es könne leicht geschehen, dass der Kontakt mit den behinderten Kollegen als Bürde empfunden werde und so ungute Gefühle hervorrufe, anstatt das gegenseitige Verständnis zu fördern. Ein gutes Management hingegen könne solchen Problemen vorbeugen und bei den nicht-behinderten Angestellten sowie auch den Kunden die Erkenntnis fördern, dass Menschen mit einer Behinderung fähige Mitarbeiter sind.

Eine weitere Schwierigkeit, die mit der „regulär-inklusiven“ Form der Beschäftigung und hier spezifisch mit der Arbeit in einem Supermarkt verbunden ist, ist die Notwendigkeit zur Kooperation mit Kollegen und zum Kontakt mit Kunden. Personen, die sich Kunden gegenüber unangemessen verhalten oder eine übermäßige Bürde für Kollegen sind, werden entlassen, wenn reguläre Maßnahmen wie Mitarbeitergespräche oder Verwarnungen keine Besserung bringen. Das Unternehmen sieht keine speziellen Trainingsprogramme für seine behinderten Mitarbeiter vor und alle Angestellten werden grundsätzlich gleich behandelt. Treten Schwierigkeiten auf, werden im möglichen Rahmen jedoch individuelle Maßnahmen getroffen, um die behinderte Person doch als Mitarbeiter zu behalten. Aus den Interviews wurde aber deutlich, dass die diesbezüglichen Möglichkeiten beschränkt sind. Um Probleme möglichst nicht entstehen zu lassen, sucht das Unternehmen bei der Rekrutierung ganz spezifisch nach Personen mit einer Behinderung, welche eine hohe Kommunikationsfähigkeit mitbringen, selbstständig korrekt arbeiten und mit den allgemeinen Regeln der Berufswelt möglichst vertraut sind.

Die inklusive Form der Beschäftigung in regulären Unternehmen bietet also relativ wenig Spielraum, um Menschen mit speziellen Bedürfnissen anzustellen. Behinderte, für die zur Erledigung der Arbeit regelmäßige Begleitung und Unterstützung nötig ist, haben hier wenig Möglichkeiten, eine längerfristige Beschäftigung zu finden.

„Speziell-separatives“ Beispiel: Elektronikkonzern

Beim „speziell-separativen“ Beispiel handelt es sich um die ST eines Elektronikkonzerns. Hier arbeiten die behinderten Angestellten in einem speziellen Setting in einer sehr ländlichen Region weit weg vom Hauptsitz des Mutterunternehmens. Mit 115 Personen mit einer Behinderung auf 173 Angestellte (Stand Sommer 2018) ist der Anteil Behinderter in der Belegschaft hoch. Diese ST beschäftigt nur Personen mit Körperbehinderungen. Die meisten davon sind schwer-mehrfach behindert.

Das Unternehmen besitzt noch eine weitere ST in einem urbanen Gebiet, die vor allem Menschen mit einer geistigen Behinderung beschäftigt und auf andere Tätigkeiten spezialisiert ist.

Die ST wurden ausschließlich zum Zweck der Quotenerfüllung gegründet und tragen dazu bei, dass das Unternehmen die Quote gegenwärtig überschreitet. Inzwischen ist die ländlich gelegene Tochterfirma jedoch auch sehr aktiv in verschiedene soziale Aktivitäten involviert. So werden unter anderem zusammen mit lokalen Schulen Anlässe organisiert, an denen die behinderten Mitarbeiter in die Lehrerrolle schlüpfen, um den Kindern Freude an der Technik zu vermitteln und sie gleichzeitig für das Thema Behinderung zu sensibilisieren.

Die ST ist auf die Herstellung hochwertiger elektronischer Produkte und Software-Entwicklung spezialisiert. Die elektronischen Produkte werden in der Tochterfirma entwickelt, zusammengesetzt, auf ihre Qualität getestet und verpackt.

Da die Produkte einzeln von Hand gefertigt werden, sind die meisten Angestellten hoch-spezialisiert. Sie erhalten ein maßgeschneidertes „On-the-Job“-Training, das sie zur Herstellung von zwei Produkten – oder in manchen Fällen sogar nur einem hoch-komplexen Produkt – befähigt.

Ein Team von Ingenieuren, die fast alle selbst behindert sind, entwirft für jeden Mitarbeiter einen an seine körperlichen Bedürfnisse angepassten Arbeitsplatz. So hat zum Beispiel eine Mitarbeiterin mit einer eingeschränkten Bewegungsfähigkeit der oberen Extremitäten eine spezielle Werkbank, auf der alle Einzelteile und Werkzeuge sehr nahe zusammen angeordnet sind und von der Betroffenen leicht ergriffen werden können.

Die Angestellten werden mit festen Verträgen angestellt und verdienen den gleichen Lohn wie ein Spezialist im Mutterunternehmen. In dieser Hinsicht handelt es sich bei dieser ST um eine Ausnahme. Durchschnittlich sind die Löhne in ST erheblich niedriger als in den Mutterunternehmen. Dies insbesondere deshalb, weil viele ST auf wenig komplexe Arbeitsinhalte spezialisiert sind und überdurchschnittlich oft Menschen mit einer geistigen Behinderung beschäftigen.

Eine der größten Herausforderung für ST ist heutzutage das Sicherstellen von Arbeit für ihre Angestellten. Ein häufig genannter Grund dafür ist die Auslagerung von so genannten „einfachen Arbeiten“ in Tieflohnländer. Auch aus diesem Grund fokussieren

viele ST auf Tätigkeiten, die vor Ort erledigt werden müssen, wie zum Beispiel Gebäude- und Fahrzeugreinigung, Pflege von Grünflächen oder unternehmensinterne Postzustellung.

Die ST im vorliegenden Fall versucht dem Problem der schwindenden Tätigkeitsbereiche für Menschen mit Behinderung zu entgehen, indem sie hoch spezialisierte Angestellte beschäftigt, die sehr seltene und hochwertige Nischenprodukte anfertigen. Der Präsident der Tochterfirma meinte im Interview, auch diese Produktion könnte durchaus an hochspezialisierte Arbeiter in Süd-Ost-Asien ausgelagert werden. Allerdings sei das Label „Made in Japan“ bei elektronischen Geräten im High-End-Bereich noch immer ein Gütesiegel und starkes Verkaufsargument.

Er wies auch darauf hin, dass ihn das Mutterunternehmen dazu anhalte, im Hinblick auf die stetige Erhöhung der gesetzlichen Quote mehr behinderte Mitarbeiter anzustellen. Dies sei aber schwierig. Erstens sei es eine Herausforderung, innerhalb der Tochterfirma passende Jobs für neue Angestellte zu finden, die auch wirtschaftlich und inhaltlich sinnvoll seien. Auch wenn die gegenwärtige Produktion ausgebaut würde, wäre es zweitens schwierig, genug Mitarbeiter mit einer Behinderung mit den nötigen Fähigkeiten und Eigenschaften zu finden, um die Erwartungen des Mutterunternehmens zu erfüllen.

Kurz zusammengefasst lässt sich also sagen, dass es in Japan zwei verbreitete Formen gibt, Menschen mit Behinderung in Privatunternehmen zu beschäftigen.

Bei der „regulär-inklusive“ Form arbeiten Behinderte als volle Mitglieder der Belegschaft zusammen mit ihren nicht-behinderten Kollegen, aber die Möglichkeiten, auf spezielle Bedürfnisse einzugehen, sind beschränkt. Eine der zentralen Herausforderungen bei dieser Form der Beschäftigung ist es, sowohl den Bedürfnissen der behinderten als auch der nicht-behinderten Mitarbeiter so zu begegnen, dass gegenseitige Unzufriedenheit vermieden wird.

Die „speziell-separative“ Form bietet mehr Raum, auch Menschen mit schwereren Einschränkungen anzustellen und auf spezielle Bedürfnisse einzugehen, doch sie trennt die behinderten Mitarbeiter von den nicht-behinderten Angestellten und dem regulären Arbeitsumfeld. Als eine zentrale Schwierigkeit wird von vielen ST die Erhaltung und Neu-Beschaffung von sinnvollen Tätigkeiten für ihre behinderten Angestellten – und in diesem Zusammenhang auch die Erhöhung der Mitarbeiterzahl – empfunden.

Neuanstellungen als allgemeiner Problempunkt

Unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungsform sehen Unternehmen die Einstellung neuer behinderter Mitarbeiter als einen der zentralen Problempunkte bei der Behindertenbeschäftigung. In den von mir bisher durchgeführten Interviews mit Personalverantwortlichen haben fast alle Befragten ausgesagt, dass sie bei der Anstellung neuer behinderter Mitarbeiter Schwierigkeiten empfinden.

Unter den Unternehmen bestünde ein Wettbewerb, sich die begehrtesten Kandidaten quasi vor der Nase weg zu rekrutieren. Es wird verbreitet von *tori-ai* oder *ubai-ai* gesprochen. Dieses werde durch die häufige Anhebung der Quote sowie den sich auch bei den Behinderten bemerkbar machenden Mangel an jungen Arbeitskräften angeheizt. Es gäbe nicht grundsätzlich zu wenige behinderte Bewerber, aber es sei schwierig, die passenden Mitarbeiter zu finden.

Faktoren für den Bewerbungserfolg?

Im Folgenden beleuchte ich kurz, wer nun eben diese beliebten Kandidaten mit einer Behinderung sind, welche die Unternehmen gerne bei sich anstellen möchten. Was sind die zentralen Eigenschaften, welche ihre Chancen erhöhen, von einem Unternehmen als „passend“ betrachtet und ausgewählt zu werden?

In der bestehenden Literatur wird häufig kritisiert, mit dem wachsenden Druck durch die Quote würden Firmen Kandidaten mit einer möglichst leichten Behinderung generell bevorzugen.

Zu Beginn des Forschungsprojekts bin ich ebenfalls davon ausgegangen, dass die Chancen, von einer Firma eingestellt zu werden, maßgeblich vom Grad der Behinderung beeinflusst werden. Es erschien einleuchtend, dass Personen mit einer leichten Behinderung erstens besser mit dem Bewerbungsprozess und den dafür nötigen Informationen zurechtkommen und zweitens für die Unternehmen leichter in die Arbeitsabläufe zu integrieren sind.

Als ich das erste Mal von den ST erfuhr, habe ich vermutet, dass diese Bewerber mit einer Behinderung, welche die Voraussetzung für eine Anstellung in einer regulären Firma nicht mitbringen, sozusagen auffangen, da sie mehr finanziellen und personellen Spielraum haben, auch Menschen mit speziellen Bedürfnissen unterzubringen. Es hat sich aber gezeigt, dass meine Annahmen so nicht ganz richtig sind.

Retention als Ziel für Arbeitgeber

Um Chancen im Bewerbungsprozess näher untersuchen zu können, muss zuerst festgestellt werden, was sich Arbeitgeber eigentlich von ihren Angestellten wünschen.

Unabhängig ob reguläre Firma oder ST ist für Unternehmen die Sicherstellung der Retention am Arbeitsplatz eines der zentralen Ziele. Sie möchten, dass die Mitarbeiter nach ihrer Einstellung so lange wie möglich im Unternehmen bleiben. Dies gilt insbesondere dann, wenn einmal ein „passender“ Mitarbeiter mit einer Behinderung gefunden wurde.

Tatsächlich ist eine vorzeitige Kündigung bei behinderten Arbeitnehmern aber häufig. Für reguläre Firmen liegen keine gesicherten Zahlen vor, aber eine aktuelle Studie zur Situation in ST zeigt, dass fast 50% der geistig behinderten Arbeitnehmer die Firma

innerhalb der ersten drei Jahre wieder verlassen. „Ungeeignetheit für die betreffende Tätigkeit“ sowie „Unbefriedigende Erledigung der Arbeit“ sind dabei häufige Kündigungs- oder Entlassungsgründe.

Firmen sind also daran interessiert, möglichst früh und möglichst zuverlässig herauszufinden, ob sich ein Kandidat für eine offene Stelle eignet und ob auch die Wahrscheinlichkeit gering ist, dass nach der Anstellung Probleme auftreten. Um möglichst viele Informationen über die Job-Kandidaten mit Behinderung zu erhalten, gehen viele Firmen eine Kooperation mit Sonderschulen oder Jobtrainingseinrichtungen ein.

Für ST zeigt eine Studie aus dem Jahr 2012, dass gut 80% davon enge Beziehungen zu Sonderschulen unterhalten, dies zum Beispiel in Form von Informationsaustausch, Firmenbesichtigungen und Kurzpraktika.

Eine Datenerhebung im vergangenen Jahr hat ergeben, dass die meisten geistig behinderten Neuestellten den Weg zu einer ST über eine Arbeitsvermittlungsstelle mit Job-Trainingsangebot (44,6%) oder eine Sonderschule (42,4%) finden. Anstellungen nach direkten Bewerbungen sind äußerst selten (0,5%).

Alle von mir bisher interviewten Firmen gaben an, bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit Sonderschulen oder Jobtrainingsorganisationen zu kooperieren. Bei einer der interviewten ST ist es sogar zwingend für eine Anstellung, bei „hello work“, also dem Arbeitsamt, gemeldet zu sein und dort ein Jobtraining absolviert zu haben.

Von Firmen gewünschte Eigenschaften

Welche konkreten Eigenschaften wünschen sich die Unternehmen nun also bei den Bewerbern?

Vor allem bei geistig behinderten Personen achten die Firmen in der Regel insbesondere auf allgemeine Eigenschaften, welche die Teamarbeit ermöglichen und ein möglichst langes Verbleiben in der Firma fördern sollen. Dies sind zum einen gute soziale Fähigkeiten, korrekte Umgangsformen sowie die Motivation zu lernen und zu arbeiten. Zum anderen legen die Firmen Wert auf Resilienz – also die Fähigkeit, mit als schwierig empfundenen Situationen umzugehen – und auf die Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen.

Erstere Eigenschaft soll vermeiden, dass Frustration bei der Arbeit oder Streit unter Kollegen zu schnellen Kündigungen führt. Besonders die Konflikttoleranz und die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung ist wichtig, denn zwischenmenschliche Probleme sind ein häufiger Grund, weshalb Mitarbeiter mit einer Behinderung kündigen oder der Arbeit fernbleiben.

Die Fähigkeit zum Vertrauensaufbau soll eine gute Trainierbarkeit ermöglichen, indem die Angestellten Fehler und Unsicherheiten bei der Arbeit von sich aus melden und nicht zu vertuschen versuchen. Dies ist zentral, damit Angestellte alles Wichtige lernen und später zuverlässig selbstständig arbeiten können.



Plakat in Sonderschule: „Korrekte Sitzhaltung“
(Foto der Referentin, Juli 2018)

In Sonderschulen und Jobtrainingskursen werden diese Eigenschaften spezifisch eingeübt. Ebenso trainieren die zukünftigen Job-Kandidaten dort spezifische Bewerbungstechniken und Interviewsituationen.

Plakate wie dieses sollen die Schüler in Sonderschulen auf erwünschtes Verhalten aufmerksam machen. Es gäbe viele weitere Beispiele zu zeigen, wie der Aufforderung zum Grüßen, der Einhaltung von Regeln zu Kleidung, Körperhygiene und Pünktlichkeit oder zum Sprechen in angemessen lauter Stimme. Die Aneignung dieser Eigenschaften und Fähigkeiten hilft den Schülern, bei Praktika und in Bewerbungsgesprächen einen guten Eindruck ihrer Person zu vermitteln und sich im Arbeitsalltag besser zurecht zu finden.

Bedeutung von Praktika und Behindertenausweis für Bewerbungserfolg

Praktika

Sowohl für die Unternehmen als auch die Sonderschulen haben Praktika eine zentrale Bedeutung bei der Suche nach, bzw. Vermittlung von Job-Kandidaten.

Für die Firmen bieten diese Praktika die Gelegenheit, potentielle Kandidaten im Firmenumfeld zu beobachten und von den Betreuungspersonen Informationen über deren Eigenschaften zu erfragen. So erfahren sie aus erster Hand, ob der Kandidat die erhofften Eigenschaften mitbringt und sich für die zu vergebende Stelle eignen würde.

Die Sonderschulen wiederum bleiben durch die Praktika in direktem Kontakt mit den Unternehmen. Die Kurzpraktika bieten jüngeren Schülern die Möglichkeit, die im Unterricht gelernten Eigenschaften und Fähigkeiten im realen Firmenumfeld einzuüben und zu vertiefen. Ältere Schüler, bei denen der Übertritt in den Arbeitsmarkt direkt bevorsteht, können ihre Eignung für eine Anstellung im Unternehmen gleich vor Ort beweisen.

In Tokyo ist das Verfahren für die Vergabe von Stellen an (Sonder-)Schüler in Bezug auf den zeitlichen Ablauf und den Vorgehensprozess behördlich geregelt, um Benachteiligungen zu verhindern. So dürfen keine Schüler direkt während des Praktikums angeworben werden. Es geschieht laut den interviewten Sonderschullehrern jedoch häufig, dass Stellen vor dem offiziellen Termin sozusagen unter der Hand zugesichert

werden. Absprachen zwischen Sonderschulen und Unternehmen werden durch die Regulierungen nicht verhindert.

Behindertenausweis

Ein weiterer zentraler Vorteil für Firmen, Kandidaten aus Sonderschulen und Jobtrainingseinrichtungen anzuwerben, ist, dass diese in aller Regel schon einen Behindertenausweis besitzen. Dadurch entfallen für die Unternehmen die administrativen Umstände und Wartefristen, die bei der Beantragung eines Ausweises anfallen. Der neue Angestellte zählt sofort für die Quote.

Auch Trainingseinrichtungen und Jobvermittlungszentren empfehlen ihren Nutzern in der Regel das Beantragen eines Ausweises, wenn ein Verdacht auf eine Behinderung besteht. Im Rahmen der Behindertenbeschäftigung führt die Stellensuche meist schneller zum Erfolg.

Ein Mann mit einer leichten Lernschwäche und depressiven Symptomen hat im Interview zum Beispiel erzählt, dass ihm ein Lehrer geraten habe, einen Behindertenausweis zu beantragen, da damit die Arbeitssuche einfacher werde. Er sei beruhigt gewesen, als er den Ausweis erhalten habe. Tatsächlich habe er dann auch bald eine Stelle gefunden, nachdem er vorher mehrmals gescheitert sei.

Sonderschul-/Jobtrainingsabschluss als Vorteil

Zusammenfassend ist also festzustellen, dass Menschen mit einer Behinderung, welche die von den Unternehmen nachgefragten Eigenschaften mitbringen, einen Vorteil bei der Stellensuche haben. Diese Eigenschaften erwerben sie oft dadurch, dass sie eine Sonderschule mit berufsorientiertem Unterricht oder auch eine Jobtrainingseinrichtung besuchen, die mit Unternehmen kooperieren und darüber im Bilde sind, welche Kandidaten im Arbeitsmarkt gute Chancen haben.

Der Besuch einer entsprechenden Sonderschule oder eines Jobtrainings verschafft den behinderten Arbeitssuchenden Zugang zu einem Netzwerk, dem auch Firmen angehören. So können sie das soziale Netz der entsprechenden Bildungs- oder Trainingseinrichtung sozusagen mitnutzen und von der Beziehung derselben mit der Firma profitieren.

Konkret verschafft ihnen dies zum Beispiel Zugang zu bewerbungsrelevanten Informationen oder besagten Praktika. Der während einem Praktikum gewonnene Eindruck ist für Firmen ein wichtiges Element für die Entscheidung für oder gegen einen Bewerber. In manchen Unternehmen ist es ohne die Zugehörigkeit zu einer Sonderschule oder Trainingseinrichtung aber gar nicht möglich, an einem Praktikum teilzunehmen.

Schon die Empfehlung oder das Abschlusszeugnis einer Sonderschule, bzw. Jobtrainingseinrichtung erhöhen das Vertrauen der Firma, dass der Bewerber die gewünsch-

ten Eigenschaften mitbringt. Sie stellen sozusagen ein „Gütesiegel“ dar und tragen zum Erfolg bei der Stellenbewerbung bei.

Für Personen, die keinen Zugang zum Beziehungsnetz zwischen den Firmen und Bildungs- oder Trainingseinrichtungen haben, ist es schwieriger, die für eine erfolgreiche Bewerbung nötigen Informationen zu beschaffen und die verlangten Eigenschaften zu erwerben. Sie sind so bei der Arbeitssuche tendenziell benachteiligt.

Leichte Behinderung als potentieller Nachteil

Die bisherigen Interviews haben gezeigt, dass nicht selten gerade Menschen mit einer leichten Behinderung, zum Beispiel einer Lernschwäche oder einem Aufmerksamkeitsdefizit, von einem oben beschriebenen Nachteil betroffen sind. Dies insbesondere, wenn die Behinderung erst im späten Jugend- oder im Erwachsenenalter diagnostiziert wird.

Diese Personen beenden ihre Schulzeit mit einem regulären Ober- oder, seltener, Mittelschulabschluss. Dort erfahren sie aber nicht die nötige Unterstützung und können keine befriedigenden Leistungen erbringen. Dadurch fällt auch der Einstieg in den Arbeitsmarkt schwer, es kommt zu häufigen Stellenwechseln oder gar einem längerfristigen Verlust der Arbeit. Obwohl – oder eben gerade weil – sie keine auffällige Behinderung haben, verläuft ihr Berufsweg oft harziger als der von Menschen, deren Einschränkung offensichtlicher ist. Sie fallen sozusagen „durch's Netz“.

Wie vorgehend erwähnt, bringen in solchen Fällen oft ein Jobtraining und die Beantragung des Behindertenausweises den gewünschten Erfolg bei der Stellensuche. Manche meiner Interviewpartner wurden erst im mittleren Alter auf ihre Behinderung aufmerksam, zum Beispiel durch den Hinweis von Ärzten, Beamten oder Geschwistern. Viele haben erzählt, es sei ihnen schon irgendwie merkwürdig vorgekommen, dass ihnen trotz Anstrengungen in der Schule und im Berufsleben nichts so recht habe gelingen wollen. Manche entwickelten große Selbstzweifel und Niedergeschlagenheit, welche die Teilnahme am Arbeitsleben weiter erschwerten. Die Möglichkeit, dass bei ihnen eine kognitive Beeinträchtigung vorliegen könnte, hätten sie selbst aber nie in Betracht gezogen.

Zusammenfassung

Wenn wir also fragen, ob Unternehmen in Japan Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer willkommen heißen und wer denn nun die „willkommensten“ Kandidaten sind, lässt sich Folgendes festhalten: Die gesetzliche Beschäftigungsquote scheint zwar auf den ersten Blick gesehen nicht besonders hoch zu sein, doch sie setzt Arbeitgebern doch erheblichen Druck auf. Bei den meisten Unternehmen wird die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter denn auch eher als aufgezwungen wahrgenommen und nicht als eine selbstgewählte Strategie zur Überwindung eines möglichen Personalmangels oder ein Akt der sozialen Verantwortung. Dies wurde in meinen Interviews recht deutlich.

Die Personalverantwortliche der vorgestellten Supermarktkette beispielsweise hat unumwunden erklärt, dass ohne Quotendruck auch keine Behinderten angestellt würden. Auch im erwähnten Elektronik-Konzern war klar, dass die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter vor allem als gesetzliche Pflicht gesehen wird. Es lässt sich also generell sagen, dass viele Unternehmen behinderte Mitarbeiter ohne äußeren Druck eher nicht oder nur in viel geringerem Ausmaß aufnehmen würden. Das Quotensystem stellt also ein wirksames Instrument dar, um die beruflichen Möglichkeiten von Menschen mit Behinderungen zu erweitern.

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Quote versuchen einige Unternehmen mit erheblichem Aufwand, sozusagen „aus der Not eine Tugend zu machen“. Sie investieren große finanzielle und personelle Mittel in die Entwicklung und Erhaltung eines möglichst gut funktionierenden Systems zur Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. Während die einen einen inklusiven Ansatz wählen, entscheiden sich andere für das separative Modell in Form einer ST. Letztere Form der beruflichen Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung ist umstritten und wird im Rahmen des Antidiskriminierungsgesetzes wohl auch in Zukunft Gegenstand einer kontroversen Debatte bleiben.

Da die Unternehmen einen Mangel an geeigneten Mitarbeitern mit einer Behinderung empfinden, ist mittlerweile jedoch die paradoxe Situation entstanden, dass Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt potentiell heiß begehrte Kandidaten sind. Es kommt zum *tori-ai* zwischen den Unternehmen. Dies ist für die behinderten Arbeitnehmer im Grunde eine gute Entwicklung, da sich Unternehmen auch vermehrt um das Wohlergehen ihrer behinderten Mitarbeiter bemühen müssen.

Davon können aber nicht alle behinderten Arbeitssuchenden gleichermaßen profitieren, denn Unternehmen suchen in der Regel nach Kandidaten mit spezifischen Eigenschaften. Insbesondere sollen die neu angestellten Mitarbeiter dem Unternehmen möglichst lange als Arbeitskraft erhalten bleiben. Nur so kann längerfristig eine stabile Quotenerfüllung erreicht werden.

Die Kehrseite einer hohen Retentionsrate zeigt sich in letzter Zeit allerdings bei vielen Unternehmen, die schon lange Personen mit einer Behinderung beschäftigen. Dort treten nun neue Herausforderungen im Zusammenhang mit dem fortgeschrittenen Alter eines großen Teils der behinderten Mitarbeiter auf.

Besonders willkommen sind also Bewerber, welche voraussichtlich lange im Unternehmen tätig sein werden und sich problemlos in die Arbeitsumgebung einfügen. Einen Indikator hierfür sehen die Unternehmen in Eigenschaften wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, dem Beherrschen sozialer Normen und Regeln sowie einer hohen Frustrationstoleranz. Diese Eigenschaften werden in Sonderschulen und Job-Trainingszentren spezifisch eingeübt.

Behinderte Menschen, die eine Bildungs- oder Trainingseinrichtung besucht haben, mit der ein Unternehmen gute Vorerfahrungen gemacht hat, sind bei einer Bewerbung

tendenziell im Vorteil. Sie genießen sozusagen einen „Vertrauensvorschuss“. Unternehmen sehen es auch als wünschenswert an, dass Bewerber bereits im Besitz eines Behindertenausweises sind.

Die Vermutung, dass Menschen mit einer leichten Behinderung generell gern gesehene Kandidaten sind, lässt sich aus meiner Forschung so nicht bestätigen. Da sie oft nicht von Anfang an in den Genuss der Ausbildung gekommen sind, in der für die Unternehmen wichtige Eigenschaften trainiert werden, haben sie trotz einer weniger augenfälligen Beeinträchtigung oft einen Nachteil.

Ebenso wenig lässt sich sagen, dass ST generell offener sind bei der Anstellung neuer Mitarbeiter. Auch in Interviews mit ST wurde bisher deutlich, dass diese oft sehr klare Vorstellungen ihrer Wunschkandidaten haben. Diese decken sich in der Regel mit den vorgehend besprochenen Eigenschaften.

Allerdings zeigt sich, dass ST nach der Anstellung tendenziell mehr Anstrengungen unternehmen, auf individuelle Bedürfnisse von Mitarbeitern mit einer Behinderung einzugehen. Es herrscht in der Regel auch mehr Toleranz, wenn Probleme mit der Eingliederung des neuen Mitarbeiters auftreten und eine größere Bereitschaft, finanziell und personell in einen behinderten Mitarbeiter zu investieren.

ST bieten insbesondere auch Menschen mit einer geistigen Behinderung eine Möglichkeit, den Weg aus Wohlfahrtseinrichtungen in eine reguläre Beschäftigung zu finden und einen vergleichsweise guten Lohn zu verdienen.

Es lässt sich also zum Abschluss feststellen, dass das japanische System zur beruflichen Förderung behinderter Menschen ein großes Potential besitzt, die Zahl von Menschen mit einer Behinderung in privaten Unternehmen zu erhöhen. Dies gilt insbesondere auch für geistig behinderte Menschen. Jedoch besteht zwischen Stellensuchenden mit einer Behinderung, welche die von Unternehmen gefragten Eigenschaften vorweisen können und solchen, die das eben nicht können, eine signifikante Chancengleichheit. Manche Menschen mit Behinderung sind im Arbeitsmarkt durchaus „willkommener“ als andere.

Nora Gilgen ist Assistentin am Lehrstuhl für sozialwissenschaftliche Japanologie am Asien-Orient-Institut der Universität Zürich. Ihr Hauptinteresse gilt der sozialen Stratifikation in Japan, insbesondere im Arbeitsmarkt und im Bildungssystem. Zurzeit arbeitet Nora Gilgen an ihrer Doktorarbeit zur Integration von Menschen mit einer Behinderung in japanische Privatunternehmen. Von Februar bis August 2017 war sie Stipendiatin der Japan Foundation. Kontaktadresse: nora.gilgen@aoi.uzh.ch