

Executive Summary

Barrierefreiheit von Karrierewebsites:

Status Quo in Theorie und Praxis

Isabelle Kunert

Executive Summary

Barrierefreiheit von Karrierewebsites: Status Quo in Theorie und Praxis

Die digitale Barrierefreiheit stellt einen essenziellen Bestandteil der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext dar. Karrierewebsites, die als zentrale Plattformen zur Vermittlung beruflicher Möglichkeiten fungieren, müssen barrierefrei gestaltet sein, um allen Personen, unabhängig von körperlichen oder sensorischen Einschränkungen, den Zugang zu beruflichen Informationen und Möglichkeiten zu gewährleisten. Trotz gesetzlicher Regelungen, wie sie im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) verankert sind, weist die praktische Umsetzung erhebliche Mängel auf. Diese Arbeit untersucht den aktuellen Stand der Barrierefreiheit von Karrierewebsites deutscher DAX 40 Unternehmen und entwickelt daraus konkrete Handlungsempfehlungen.

Im Bereich der Privatwirtschaft existiert eine Forschungslücke hinsichtlich der digitalen Barrierefreiheit, besonders im Kontext des HRM-Umfeldes und respektive der Karrierewebsites. Ziel der Arbeit ist es, den Status Quo der digitalen Barrierefreiheit von Karrierewebsites in Deutschland zu analysieren und zu bewerten. Dies erfolgt durch eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex sowie mittels einer empirischen Untersuchung, die auf dem Easy Checks Kriterienkatalog des BIK basiert. Die zentrale Forschungsfrage stellt sich wie folgt:

Wie ist der aktuelle Status Quo der digitalen Barrierefreiheit in Deutschland anhand der DAX 40 Karrierewebsites zu bewerten und welche Handlungsempfehlungen können aus dem theoretischen Diskurs sowie der empirischen Analyse für die Praxis ab- geleitet werden?

Barrierefreiheit findet ihre Berechtigung nicht nur auf Basis vielfältiger rechtlicher Regelungen (BFSG, BITV 2.0, EN 301 549), sondern ist ein notwendiger Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Karrierewebsites, die barrierefrei gestaltet sind, leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen aber auch beispielsweise älterer Menschen und Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Die Herausforderung besteht dabei in der Entwicklung differenzierter und bedarfsgerechter Lösungen, die den vielfältigen Anforderungen und Ausprägungsarten von Einschränkungen bzw. Behinderungen gerecht werden.

Die Untersuchung basiert auf einer umfassenden Analyse der bestehenden Literatur sowie einer empirischen Untersuchung der Karrierewebsites der DAX 40 Unternehmen. Der Easy Checks Kriterienkatalog des BIK dient dabei als Bewertungsrahmen. Grundlage dessen stellen die vier Prinzipien der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) – Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit – dar. Untersucht werden unter anderem Kriterien wie Alternativtexte für Grafiken, Tastaturbedienbarkeit, Kontraste oder Überschriften innerhalb der HTML-Struktur. Die erhobenen Daten werden quantitativ ausgewertet und interpretiert.

Die Untersuchung zeigt deutliche Defizite bei der Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit auf den Karrierewebsites der untersuchten Unternehmen. Besonders im Bereich der Wahrnehmbarkeit wurden zahlreiche Mängel festgestellt. Kaum ein Unternehmen erfüllt die gestellten Anforderungen vollständig, was darauf hinweist, dass digitale Barrierefreiheit in der Praxis noch nicht hinreichend priorisiert wird. Darüber hinaus zeigt die Analyse, dass bestehende technische Möglichkeiten zur Verbesserung der Barrierefreiheit häufig ungenutzt bleiben. Die Resultate der Untersuchung verdeutlichen die bestehende Kluft zwischen dem vorhandenen technischen Potenzial und dessen tatsächlicher Umsetzung. Zur Schließung dieser Lücke gibt die Arbeit sowohl kurzfristige als auch langfristige Maßnahmenvorschläge. Kurzfristig sollten spezifische Kriterien der Barrierefreiheit - wie beispielsweise Untertitelung der Karrierevideos - gezielt optimiert werden.

Langfristig ist die Entwicklung eines unternehmensweiten Verständnisses für die Bedeutung der Barrierefreiheit notwendig. Hier- zu sind Investitionen in Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen erforderlich, um ein tieferes Bewusstsein für die Relevanz der Barrierefreiheit zu schaffen. Die Ergebnisse sind relevant, da die Nichterfüllung bestimmter Kriterien nicht nur einen direkten Einfluss auf den Bewerbungsprozess der Betroffenen hat, sondern auch im Sinne einer strategischen Verankerung der Thematik das Human Resource Management tangiert.

Wichtig hervorzuheben ist, dass die Untersuchung lediglich eine erste Impulsmessung dar- stellt und nicht alle Kriterien der WCAG vollständig prüft. Trotz dessen macht die Arbeit deutlich, dass sich die digitale Barrierefreiheit von Karrierewebsites in Deutschland noch in einer frühen Entwicklungsphase befindet. Zur Behebung der bestehenden Defizite sind weitere Forschungsarbeiten und Ansätze zur Umsetzung in die Praxis erforderlich. Zukünftig sollte eine stärkere Einbindung von Menschen mit Behinderungen in den Entwicklungsprozess digitaler Angebote erfolgen, um eine tatsächlich inklusive Arbeitswelt zu ermöglichen.

Die vorliegende Arbeit leistet einen wesentlichen Beitrag zur Schließung einer Forschungslücke und liefert fundierte Erkenntnisse über den aktuellen Stand der digitalen Barrierefreiheit von Karrierewebsites in Deutschland. Sie betont die Dringlichkeit von Verbesserungsmaß- nahmen und bietet praxisorientierte Empfehlungen zur Förderung der beruflichen digitalen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Obwohl die technischen Voraussetzungen für eine barrierefreie Gestaltung vorhanden sind, erfordert die vollständige Ausschöpfung dieses Potenzials einen gesamtgesellschaftlichen Bewusstseinswandel.

Literaturliste

- BFIT-Bund. (2023). Digitale Barrierefreiheit in Deutschland - Erster Bericht des BFIT-Bund - Kurzfassung. Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik. Bochum: Deutsche Rentenversicherung. Von [bund.de/DE/Downloads/eu-bericht-2021_kurz.pdf? blob=publicationFile&v=2](https://bund.de/DE/Downloads/eu-bericht-2021_kurz.pdf?blob=publicationFile&v=2)
- Borgstedt, S., & Möller-Slawinski, H. (2020). Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung: Trendstudie. Bonn: Aktion Mensch. Von <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/86216>
- Flüter-Hoffmann, C., & Rabung, E. (2022). Digitale Barrierefreiheit: (noch) keine Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Galka, S. (2022). Candidate Experience auf Karriere-Webseiten der deutschen Bundesministerien - Eine Analyse unter der Anwendung der CUBE-Formel nach Scholz. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Hensen, J., & Trögeler, P. (2023). Inklusion am Arbeitsplatz stärken - Wie und warum verhaltensökonomische Erkenntnisse helfen, Menschen mit Behinderungen bei Einstellungen seltener zu diskriminieren – zum Wohle aller. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
- Hiesinger, K., & Vetter, F. (26. Juni 2023). Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung: Die Ausgleichsabgabe wirkt. Von IAB-Forum: <https://www.iab-forum.de/beschaeftigung-von-menschen-mit-schwerbehinderung-die-ausgleichsabgabe-wirkt/>
- Jäger, W., Meurer, S., & Petry, T. (2023). Karriere-Websites 2023 - Eine Analyse bedeuten- der Arbeitgeber in Deutschland. Königstein im Taunus: DJM Consulting GmbH, Königs- tein i.Ts.
- Lorenz, S., Kreuder-Schock, M., Kreider, I., Lietz, S., & Schley, T. (30. März 2023). Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung - Erste Erkenntnisse zu Möglichkeiten und Herausforderungen der Digitalisierung im Arbeitsleben. QfI - Qualifizierung für Inklusion, 5(2), S. 1-19.
- Thapa, B. E. (2021). Für mehr Barrierefreiheit in der digitalen Verwaltung - Organisationale Hürden und mögliche Maßnahmen. Berlin: Kompetenzzentrum Öffentliche IT.
- W3C. (5. Oktober 2023a). Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2. Von W3C: <https://www.w3.org/TR/WCAG22/#background-on-wcag-2>