

# Menschen mit Behinderungen beschäftigen

## Ein Leitfaden für Arbeitgeber

Der Leitfaden gibt Einblick in die wichtigsten Schritte, die es zu beachten gilt, wenn ein Mitarbeiter im Laufe seines Berufslebens als schwerbehindert eingestuft wird oder ein Arbeitnehmer mit Behinderung eingestellt wird.



### So ist die Lage in Deutschland:

**88%**



... aller Behinderungen liegen im nicht-sichtbaren Bereich und sind auf innere oder psychische Erkrankungen zurückzuführen.

**640**  
Millionen €



... zahlte v.a. die Privatwirtschaft im Jahr 2017 an Ausgleichsabgabe für das nicht-Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen für behinderte Menschen.

**109 Tage**



... sind Menschen mit Behinderungen i.d.R. länger auf der Suche nach einem Arbeitsplatz als Menschen ohne Behinderungen.

**„Der Grad der Behinderung trifft keine Aussage über die Fähigkeiten und Fertigkeiten eines behinderten Beschäftigten bei der Ausübung seines Jobs.“**

*Carola Fischer, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)*

Inklusionsbarometer Arbeit 2017  
Statistisches Bundesamt 228/18  
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)  
Bundesagentur für Arbeit – Blickpunkt Arbeitsmarkt:  
Situation schwerbehinderter Menschen Mai 2018  
Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. (CBP)

**Viking**

\*Alle Vorschläge dienen lediglich der Information und sind als Fallbeispiele zu verstehen, da mögliche Änderungen stets individuell abzusprechen sind.

Sämtliche Infografiken wurden im Auftrag des Handelsunternehmens Viking erstellt.

Zum Thema gibt es auch einen Blog unter:

<https://blog.viking.de/entspannt-arbeiten/leitfaden-mitarbeiter-mit-behinderungen-beschaeftigen/>

# Schritt 1

## Suchen Sie den Dialog

### Mit Ihrem Mitarbeiter:

*Finden Sie heraus wie Sie das Arbeitsumfeld individuell anpassen können.*

*Stellen Sie z.B. folgende Fragen:*

- *Welche Hilfsmittel benötigen Sie um eigenständig zu arbeiten?*
- *Wie können wir Ihren Arbeitsplatz effizient gestalten?*
- *Wie können wir dazu beitragen, dass Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz sicher und respektiert fühlen?*

### Mit den zuständigen Institutionen:

Abhängig von den persönlichen und sozialversicherungsrechtlichen Umständen Ihres Mitarbeiters können verschiedene Rehabilitationsträger zuständig sein:

- **Agentur für Arbeit**
- **Gesetzliche Rentenversicherung**
- **Gesetzliche Unfallversicherung**
- **Integrationsamt**

„Menschen mit Behinderungen gehören zur Vielfalt der Gesellschaft und bereichern die Kultur und Motivation der gesamten Mitarbeiterschaft. Zudem stärken sie den sozialen Zusammenhalt.“

*Dr. Thorsten Hinz, Geschäftsführer Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. (CBP)*



# Schritt 2

## Arbeitsplatz-Barrieren erkennen & auflösen

Beseitigen Sie Barrieren am Arbeitsplatz und ermöglichen Sie Ihrem Mitarbeiter so eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

### Materiell

Physische Anpassungen, die z.B. den Zugang zu Arbeitsplatz und Gebäuden ermöglichen.



#### Mobilitätsbehinderung (z.B. Querschnittslähmung)

Installation eines höhenverstellbaren Schreibtischs

Anbringung einer Rampe am Eingang des Bürogebäudes



#### Sehbehinderung

Installation einer Vorlese-Software (Screen Reader)

Anschaffung einer Braillezeile



#### Dyslexie

Verwendung von bebilderten Elementen in Dokumenten

Installation von Dyslexie-freundlichen Schriftarten

### Immateriell

Maßnahmen, die z.B. Eingliederung, Management oder Weiterbildungen betreffen.



#### Lernschwäche

Praktische Aufgaben anstatt klassischem Vorstellungsgespräch

Mündliche Übermittlung von Aufgabenstellungen anstatt schriftlicher Kommunikation



#### Epilepsie

Erweiterte Zeitangaben für die Fertigstellung einer Aufgabe, um Anreize für Epilepsieanfälle zu verringern

Sicherstellen, dass der Mitarbeiter nicht in Isolation arbeitet



#### Hörbehinderung

Gebärdensprachdolmetscher z.B. während des Bewerbungsgesprächs zur Verfügung stellen

Genehmigung von alternativen Kommunikationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz (z.B. E-Mail, schriftliche Zusammenfassungen)

### Organisatorisch

Anpassungen der Arbeitsorganisation wie z.B. Arbeitsort, Aufgabenteilung oder Arbeitszeiten.



#### Psychischen Erkrankungen

Anpassungen interner Regulierungen für Abwesenheitszeiten und Krankmeldungen

Flexible Anpassung von Leistungszielen



#### ME/CFS

Erweiterung der Pausenzeiten

Home-Office Möglichkeiten einräumen



#### Muskelschwund

Erweiterung der Abwesenheitszeiten für Arztbesuche

Flexible Arbeitszeiten die akute Krankheitsschübe auffangen können

# Schritt 3

## Entscheidungen treffen

**Was kann Ihr Unternehmen tun, um Arbeitsplätze barrierefreier zu gestalten?**

Der technische Beratungsdienst Ihres zuständigen Integrationsamtes kann hier bei wichtigen Schlüsselentscheidungen beraten und unterstützen.



**Informieren Sie sich beim Integrationsamt und den Rehabilitationsträgern nach Zuschüssen für Arbeitgeber z.B. für:**

- Probebeschäftigung
- Eingliederung
- Arbeitsentgelt
- Arbeitshilfen
- Behindertengerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Berufstätige mit Behinderungen können ebenfalls eine Reihe von persönlichen Förderungsleistungen in Anspruch nehmen.

## Schritt 4

### Implementierung & Evaluation

#### Implementierung

Vereinbaren Sie mit Ihrem Mitarbeiter die individuell vereinbarten Arbeitsplatzanpassungen und geben Sie ausreichend Möglichkeit diese auszutesten und falls notwendig weiter anzupassen.

#### Evaluation

Falls nachträglich weitere Anpassungen vorgenommen werden müssen, können Sie weitere Förderungsmöglichkeiten bei den jeweiligen Rehabilitationsträgern in Anspruch nehmen.



**„Versuchen Sie Gefahren am Arbeitsplatz zu reduzieren. Prävention hilft dabei, dass es erst gar nicht zu chronischen Krankheiten oder Behinderungen kommt.“**

*Carola Fischer, Geschäftsführerin der BIH*

