



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Technologie

WIRTSCHAFT.  
WACHSTUM.  
WOHLSTAND.

KOMPETENZZENTRUM  
FACHKRÄFTESICHERUNG 



# Fachkräfte finden

Rekrutierung von Menschen  
mit Behinderung

## Impressum

### **Herausgeber**

Bundesministerium für Wirtschaft  
und Technologie (BMWi)  
Öffentlichkeitsarbeit  
11019 Berlin  
[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

### **Redaktion**

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung  
Düsseldorfer Straße 40a  
65760 Eschborn  
[www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Autorinnen/Autoren:

Christoph Metzler, Corinna Michalski

### **Stand**

Dezember 2012

### **Gestaltung und Produktion**

PRpetuum GmbH, München

### **Bildnachweis**

gehringj – iStockphoto (Titel)



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.

# Inhalt

1. Kurzbeschreibung .....	3
2. Wen wollen Sie ansprechen? .....	4
3. Was bringt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung? .....	4
4. Lohnt sich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung? .....	5
5. Wie können Sie vorgehen? .....	7
5.1 Rekrutierung von Menschen mit Behinderung .....	7
5.1.1 Die passende Stellenausschreibung .....	7
5.1.2 Passende Rekrutierungswege nutzen .....	9
5.1.3 Planung und Gestaltung des Vorstellungsgesprächs .....	10
5.1.4 Nach dem Vorstellungsgespräch .....	11
5.2 So können Sie Unterstützungsangebote in Ihrem Unternehmen aufbauen .....	12
5.2.1 Unterstützung vor Arbeitsbeginn .....	12
5.2.2 Der barrierefreie Arbeitsplatz .....	12
5.2.3 Das neue Teammitglied einbinden .....	14
6. Erfolgsmessung .....	15
7. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen .....	15
8. Weiterführende Informationen .....	16

## 1. Kurzbeschreibung

Die meisten **Menschen mit Behinderung** sind heute **sehr gut ausgebildet**. Ihre Leistungsfähigkeit unterscheidet sich in vielen Tätigkeitsbereichen nicht von vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Handicap. Der Anteil arbeitsloser Fachkräfte bei Menschen mit Behinderung ist allerdings höher als bei nichtbehinderten Fachkräften. Nach wie vor gehen viele Unternehmen davon aus, dass die Behinderung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auch einer geringeren Leistungsfähigkeit gleichkommt. Dies ist jedoch meist nicht der Fall. Einschränkungen können in vielen Fällen durch eine Vielzahl an verfügbaren **Unterstützungsmaßnahmen** ausgeglichen werden. Dadurch können Menschen mit Behinderung **in der täglichen Arbeit ebenso mithalten**. Diese Handlungsempfehlung gibt Hilfestellungen, wie Sie Menschen mit Behinderung für Ihr **Unternehmen rekrutieren** und **erfolgreich einsetzen** können. Da es viele Formen von Behinderungen gibt, müssen auch die Lösungen individuell gestaltet werden. Dieser Leitfaden stellt in der Praxis erprobte Strategien vor, die Sie für Ihr Unternehmen und Ihre Fachkräfte mit Behinderung spezifisch anpassen können. Weiterhin werden kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner genannt, die Ihnen mit Unterstützung und Beratung zur Seite stehen können.

### Menschen mit Behinderung – wer ist damit eigentlich gemeint?

Es gibt keine allgemeingültige Definition für Behinderung, da sich das gesellschaftliche Verständnis ständig weiterentwickelt. Eine zeitgemäße Erläuterung finden Sie auf dem Informationsportal des **Behindertenbeauftragten der Bundesregierung**.

Grob gefasst lassen sich vier verschiedene **Formen der Behinderung** unterscheiden:

1. körperliche Beeinträchtigungen, wie zum Beispiel der Funktionsverlust einzelner Gliedmaßen oder chronische Erkrankungen,
2. Sinnesbeeinträchtigungen, wie zum Beispiel der Verlust der Sehfähigkeit auf einem oder beiden Augen,

3. kognitive Beeinträchtigungen, wie zum Beispiel geistige Behinderungen oder Lernbehinderungen,
4. psychische Behinderungen, wie Depressionen oder Persönlichkeitsstörungen.

Von einer Behinderung wird gesprochen, wenn die gesundheitlichen Probleme länger als sechs Monate anhalten und zu einer Beeinträchtigung der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft führen.

Für Sie als Unternehmen sind **aus rechtlicher Sicht** bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung **drei Gruppen** zu unterscheiden.

1. Menschen mit einer **Schwerbehinderung** sind Personen, denen vom Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von mindestens 50 bescheinigt wird.
2. Menschen mit einem geringeren Grad der Behinderung als 50, die durch die Arbeitsagentur **formal schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden**. Dies ist der Fall, wenn einem Menschen durch seine Behinderung Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt entstehen, wodurch beispielsweise ein geeigneter Arbeitsplatz nicht erhalten oder gefunden werden kann.
3. Menschen mit einem **geringeren Grad der Behinderung** als 50, die weder schwerbehindert noch gleichgestellt sind.

Innerhalb der vorliegenden Handlungsempfehlung werden die drei Gruppen meist zusammengefasst. Aus rechtlicher Sicht gibt es jedoch Unterschiede. Einige rechtliche Regelungen, wie zum Beispiel der besondere Kündigungsschutz gelten nur für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen. Auf entsprechende rechtliche Besonderheiten wird an den relevanten Stellen gezielt eingegangen.

Eine ausführliche Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen finden Sie im Internetportal **Talentplus**.

## 2. Wen wollen Sie ansprechen?

**Zielgruppe** der hier vorgestellten Maßnahmen sind kompetente **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung, die Sie am Arbeitsmarkt rekrutieren und in Ihr Team einbinden möchten**. Dies können **Auszubildende**, bereits ausgebildete **Fachkräfte** oder auch An- und Ungelernte mit Behinderung sein. Von besonderer Relevanz sind **ältere Fachkräfte**. Hier ist der Anteil an arbeitslosen schwerbehinderten Menschen und damit das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial besonders hoch. Weitere Informationen zur **Rekrutierung Älterer** finden Sie dazu auch in der gleichnamigen Handlungsempfehlung.

## 3. Was bringt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

- **Gestärkte Personalauswahl:** Indem Sie alle Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von einem Handicap nach ihren Fähigkeiten und Kenntnissen beurteilen, können Sie für die Besetzung Ihrer ausgeschriebenen Stelle auf einen größeren Pool an Kandidatinnen und Kandidaten zurückgreifen. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, eine freie Stelle optimal zu besetzen. Sie positionieren sich hierdurch als attraktiver Arbeitgeber für gut ausgebildete Fachkräfte mit und ohne Behinderung.
- **Vielfalt im Unternehmen:** Menschen mit Behinderung bringen durch ihre individuellen Erfahrungen neue Perspektiven und Ansätze in das Unternehmen ein. So können sie zum Beispiel dabei helfen, neue Kundengruppen zu erschließen oder Produkte auf den Bedarf von Menschen mit Behinderung hin zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Nicht zuletzt trägt die Wertschätzung von Vielfalt in Ihrem Unternehmen zu einer guten Arbeitsatmosphäre und der Zufriedenheit aller Angestellten bei.
- **Verbesserte Arbeitsbedingungen:** Setzen Sie Maßnahmen wie zum Beispiel ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder barrierefreie Wege im Unternehmen um, unterstützen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von einer vorliegenden Behinderung in ihrer täglichen Arbeit. Die verbesserte Arbeitsgestaltung steigert auch Ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

- **Stärkung Ihres Unternehmensimages:** Indem Sie Menschen mit Behinderung die gleichen Chancen eröffnen wie Menschen ohne Behinderung, nehmen Ihr Kunden- und Lieferantenkreis, die Öffentlichkeit und Ihr eigenes Personal Sie als engagiertes Unternehmen wahr.

## 4. Lohnt sich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

Eine Behinderung hat keine zwingende Leistungsminde- rung zur Folge, im Gegenteil: häufig sind Menschen mit Behinderung besonders motiviert. Eine klassische **Kosten- und Nutzenanalyse** der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist nur bedingt möglich. Dennoch können zumindest die folgenden Punkte spezifisch auf die besondere Stellung von Menschen mit Behinderung bezogen werden:

Nutzen/Chancen	Kosten/Herausforderungen
→ <b>Erhöhung der Vielfalt</b> im Unternehmen	→ Gegebenenfalls <b>Schulungen von Führungskräften oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Themen Barrierefreiheit und Integration</b>
→ <b>Höhere Beschäftigungsflexibilität durch barrierefreie und ergonomische Arbeitsplätze</b> für alle Angestellten	→ Gegebenenfalls <b>erhöhter Personalaufwand für Organisation und Betreuung</b>
→ <b>Einsparung von Kosten bei der Ausgleichsabgabe</b>	→ Gegebenenfalls <b>Teilübernahme</b> der Kosten für einen <b>barrierefreien Arbeitsplatz</b>
→ <b>Imagegewinn</b> durch Engagement für Benachteiligte	→ Gegebenenfalls <b>höhere Personalkosten</b> (z. B. durch mehr Urlaubsanspruch)
→ <b>Verringerung der Rekrutierungskosten</b> durch größere Personalauswahl	→ <b>Zeitaufwand für Anträge bei Behörden</b>
→ <b>Kontakt zu neuen Zielgruppen</b> auch im Kundenkreis	→ <b>Besonderer Kündigungsschutz</b> bei längeren Arbeitsverhältnissen

Jeder Betrieb, der im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Arbeitsplätze hat, muss nach dem Sozialgesetzbuch fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit **schwerbehinderten Menschen** besetzen oder eine Gebühr, die sogenannte Ausgleichsabgabe, an das Integrationsamt zahlen. Je mehr schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen Sie als Unternehmen beschäftigen, desto geringer wird die Ausgleichsabgabe sein. Eine Investition in barrierefreie Arbeitsplätze kann sich daher für Sie auch finanziell lohnen.

Weitere Informationen über die Bemessungsgrundlage und die Höhe der Ausgleichsabgabe finden Sie auf der Internetseite **Rehadat-Elan**. Hier gibt es auch einen „Ersparnisrechner“, mit dem Sie eine erste Beispielrechnung für Ihr Unternehmen durchführen können.

#### Was heißt eigentlich „Barrierefreiheit“?

Barrierefreiheit bedeutet, dass eine Aufgabe oder Tätigkeit von jedem Menschen so weit wie möglich unabhängig von einer etwaig vorliegenden Behinderung durchgeführt werden kann. Arbeitsplätze können häufig durch Unterstützungsmittel barrierefrei werden. So können an einem Fließband zum Beispiel Stehhilfen den Beschäftigten mit einer Gehbehinderung vergleichbare Arbeitsbedingungen ermöglichen wie den Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Auch bei der Rekrutierung kann Barrierefreiheit eine wichtige Rolle spielen. So sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Website von Menschen mit einer Sehbehinderung durch Reader-Software erkannt werden kann. Weitere Informationen zu barrierefreier Gestaltung von Webseiten finden Sie auf der **Website des bayerischen Staatsministeriums**.

In der öffentlichen Diskussion existieren einige **Vorurteile** über vermeintliche Kosten einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. So wird häufig die Annahme getroffen, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung **mehr Krankheitstage** haben als Nichtbehinderte und so höhere Personalkosten verursachen. Dies konnte bisher jedoch nicht bestätigt werden. Im Jahr 2011 fielen in Deutschland Krankheitstage vor allem auf Grund von Rückenleiden, seelischen Erkrankungen wie Depressionen und Infektionen der Atemwege an. Dies kann jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer betreffen, egal ob mit oder ohne Behinderung.

Auch der **besondere Kündigungsschutz**, dem Menschen mit einer Schwerbehinderung unterliegen, ist kein wesentlicher Kostenfaktor. Zu ihrer Kündigung ist die Zustimmung des Integrationsamtes notwendig. Dieser Sonderschutz greift allerdings **erst nach der Probezeit bzw. sechs Monate nach Beginn der Beschäftigung**. Sie haben als Unternehmen also, wie bei Menschen ohne Behinderung auch, ausreichend Zeit die Leistungsfähigkeit von neuen Teammitgliedern zu überprüfen. **Zustimmungsfrei** ist weiterhin eine **Aufhebung des**

**Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis** endet ebenfalls regulär mit Ablauf der Frist ohne Mitwirkung des Integrationsamtes. Allgemein sehen sich die Integrationsämter als Partner der Unternehmen und suchen eine gemeinsame Lösung.

Leicht erhöhte Personalkosten entstehen bei Menschen mit einer Schwerbehinderung allerdings durch den gesetzlichen **Zusatzurlaubsanspruch** in Höhe von fünf Tagen. Nähere Informationen zum Kündigungsschutz finden Sie auf dem Informationsportal der **Integrationsämter**.

## 5. Wie können Sie vorgehen?

### 5.1 Rekrutierung von Menschen mit Behinderung

Im Folgenden finden Sie Tipps und Hilfestellungen, wie Sie Menschen mit einer Behinderung für Ihr Unternehmen rekrutieren können. Je nach späterer Jobfunktion können Sie zudem allgemeine Informationen zur Gestaltung des Rekrutierungs- und Auswahlverfahrens in den folgenden Handlungsempfehlungen nachlesen:

- **Bei Auszubildenden:** „Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Auszubildende“
- **Bei Fachkräften:** „Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte“
- **Bei Führungskräften:** „Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Führungskräfte“

#### 5.1.1 Die passende Stellenausschreibung

Für die Rekrutierung und Einstellung von Menschen mit Behinderung gelten einige besondere **rechtliche Regelungen**. Bereits **vor der Ausschreibung** muss ein Arbeitgeber nach einem **Urteil des Bundesarbeitsgerichts prüfen**, ob die freie Stelle mit einem **schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann**.

Arbeitgeber sollen dazu frühzeitig Verbindung mit der **Agentur für Arbeit aufnehmen**. Weitere Informationen zum Verfahren erhalten Sie direkt bei den Beraterinnen und Beratern ihrer Agentur für Arbeit. Weisen

Sie gegebenenfalls ausdrücklich darauf hin, dass Sie sich auch für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber interessieren.

Sofern eine Schwerbehindertenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist, sind diese Stellen bei der Prüfung von Vermittlungsvorschlägen oder Bewerbungen schwerbehinderter Menschen einzubeziehen.

### Schwerbehindertenvertretungen in Unternehmen

Gibt es in Ihrem Betrieb nicht nur vorübergehend fünf oder mehr schwerbehinderte oder ihnen formal gleichgestellte Personen, so ist es nach dem Gesetzgeber erforderlich eine **Schwerbehindertenvertretung** im Betrieb aufzubauen. Alle fünf Jahre wählen dazu alle schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson. Diese muss nicht selbst schwerbehindert sein. Sie unterstützt und berät das Unternehmen bei allen Fragen zur Integration von Menschen mit Behinderung.

Bei der Ausschreibung und Besetzung einer Stelle ist grundsätzlich das sogenannte **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** zu berücksichtigen. Stellenausschreibungen sind daher **diskriminierungsneutral** zu formulieren. Das heißt, Merkmale wie Behinderung, Geschlecht oder Religionszugehörigkeit dürfen keine Ausschlusskriterien im Bewerbungsverfahren sein. Weitere Informationen und Beispiele finden Sie auf dem Informationsportal zu Arbeitsleben und Behinderung **Talentplus**.

Der Kern der Stellenausschreibung liegt auf der Beschreibung der durchzuführenden Tätigkeiten und der dafür erforderlichen Qualifikation. Durch einige Ergänzungen können Sie betonen, dass Sie die Bewerbung von Menschen mit Behinderung begrüßen und Sie sich besonders auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten einstellen. Um einen ersten positiven Eindruck zu vermitteln, können Sie in einer Stellenausschreibung klar sagen, dass Sie sich ausdrücklich auch über die Bewerbung von **Menschen mit Behinderung** freuen und diese in Ihrem Unternehmen **willkommen** sind. Ein **kurzer Verweis auf bestehende Angebote**, wie zum Beispiel ein barrierefreier Zugang zum Betrieb oder ein Aktionsplan zur Integration/Inklusion in Ihrem Unternehmen, kann diese Botschaft verstärken.

Beim Lesen eines Stellenangebotes könnte sich eine Bewerberin oder ein Bewerber mit Behinderung die folgenden Fragen stellen:

Fragen zur Orientierung für die Stellenangebote	✓
Werde ich mit meiner Behinderung in Ihrem Unternehmen in der täglichen Arbeit die gleichen Aufstiegschancen haben?	<input type="checkbox"/>
Werde ich in Ihrem Unternehmen bei Problemen Unterstützung erfahren?	<input type="checkbox"/>
Welche Maßnahmen unterstützen mich, damit ich mich trotz meiner Behinderung gut in das Team integrieren kann?	<input type="checkbox"/>

Wenn es eine **Schwerbehindertenvertretung** im Unternehmen gibt, kann diese auch als **Kontaktperson** genannt werden und auf Nachfrage Bewerberinnen und Bewerbern von ihren Erfahrungen berichten. Weiterhin können Menschen **mit Behinderung bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden**. Ein solches Vorgehen verstößt nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Sollten Sie sich für diese Option entscheiden, können Sie dies in der Stellenausschreibung ebenfalls verdeutlichen.

### 5.1.2 Passende Rekrutierungswege nutzen

Bei der **Verbreitung des Stellenangebotes** ist es vorteilhaft auf **verschiedene Veröffentlichungswege** zu setzen, um keine Bewerbergruppe auszuschließen. So können zum Beispiel blinde Menschen eine Stellenausschreibung in einer Tageszeitung nur mit größerem Aufwand wahrnehmen als eine barrierefreie Online-Stellenausschreibung. Möchten Sie gezielt Menschen mit Behinderung als Verstärkung für Ihr Unternehmen gewinnen, können Sie auch auf Fachkräfte mit Behinderung **spezialisierte Jobbörsen** nutzen. Eine Auswahl finden Sie auf der Webseite **Talentplus**.

Ein zusätzliches Angebot sind die **Integrationsfachdienste**. Diese begleiten Menschen mit besonderem Förderbedarf und helfen ihnen beim Finden einer Ausbildungs- oder einer Arbeitsstelle. Sollten Sie hingegen Akademikerinnen und Akademiker suchen, so können Sie sich an die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit wenden. Auf deren **Website** finden Sie mehr Informationen.

Gerade für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sind **Praktika** oder vergleichbare Praxisphasen ein guter Weg, damit Unternehmen und Beschäftigte erste

Eindrücke voneinander sammeln. Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter sind weitere Ansprechpartner, die Sie bei der Planung und Durchführung von Praktika beraten und unterstützen können. Dies ist bei Menschen mit Behinderung häufig besonders wichtig, wenn sie ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte gemacht oder sie bisher in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung gearbeitet haben. Praxiserfahrungen in der Wirtschaft geben ihnen Gelegenheit, ihr Können in der Arbeitswelt außerhalb eines geschützten Ausbildungsrahmens zu beweisen.

Neben dem Angebot von Praktika gibt es auch die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung bereits während ihrer **Ausbildung eine Praxisphase** im Unternehmen anzubieten. So können Sie frühzeitig Kontakte zu potenziellen künftigen Fachkräften knüpfen. Eine gute Möglichkeit, geeignete Praktikantinnen und Praktikanten zu finden, ist eine Kooperation mit einem Berufsbildungswerk oder einem anderen vergleichbaren Bildungsträger. Diese Institutionen können Ihnen auch bei der Gewinnung von engagierten Auszubildenden mit Behinderung helfen. Nähere Informationen finden Sie im Internetangebot der **Berufsbildungswerke**. Nähere Informationen zu Rekrutierung bei Weiterbildungsanbietern finden Sie in der gleichnamigen **Handlungsempfehlung**.

### 5.1.3 Planung und Gestaltung des Vorstellungsgesprächs

Haben Sie Bewerbungen von interessierten Kandidatinnen und Kandidaten erhalten, geht es als nächstes an die **Personalauswahl**. Auch hier ist Ihre Schwerbehindertenvertretung zu benachrichtigen und in das Einstellungsverfahren einzubeziehen. Mehr Informationen zu den Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung finden Sie im Informationsportal der **Integrationsämter**.

Die **Planung eines Vorstellungsgesprächs** mit einem Menschen mit Behinderung unterscheidet sich nur in wenigen Punkten von regulären Bewerbungsgesprächen. Die **individuellen Voraussetzungen** der Bewerberin beziehungsweise des Bewerbers sollten jedoch in jedem Fall berücksichtigt werden, damit alle die gleiche Chance haben, ihr Potenzial zu zeigen. Dies kann etwa

die **Anreise** von körperlich behinderten Menschen betreffen, wenn das Bewerbungsgespräch an einem Ort ohne barrierefreien Zugang stattfindet. Aber auch die **Kommunikation im Gespräch** selbst kann für Menschen mit einer Sinnesbeeinträchtigung eine zusätzliche Herausforderung darstellen, die bei der späteren Arbeitstätigkeit nicht zwangsläufig zu Einschränkungen führen muss. Sollten Sie als Unternehmen Beratung und Unterstützung bei der Gestaltung eines Vorstellungsgesprächs mit einem Menschen mit Behinderung benötigen, stehen Ihnen die Integrationsfachdienste beratend zur Seite.

Im **Vorstellungsgespräch** selbst können Sie die Fähigkeiten und Fertigkeiten der einzelnen Bewerberin bzw. des einzelnen Bewerbers überprüfen. Die allgemeine **Frage nach einer Schwerbehinderung** ist nach aktueller Rechtsprechung nicht zulässig. Aber Sie können allgemein nach Unterstützungsbedarfen fragen. Gesundheitliche Einschränkungen sollten allenfalls mit Bezug auf konkrete Anforderungen der Stelle abgefragt werden, etwa wenn diese schwere körperliche Arbeit erfordert oder hohe Anforderungen an Konzentrations- und Sehfähigkeit stellt.

### 5.1.4 Nach dem Vorstellungsgespräch

Haben Sie sich **für die Einstellung** eines Menschen mit Behinderung entschieden, so unterscheiden sich die nächsten Schritte nicht von der Einstellung nicht behinderter Menschen: Der Arbeitgeber setzt einen Arbeitsvertrag auf, der vom Arbeitgeber und der Fachkraft unterschrieben wird. Die besonderen Bestimmungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung sind automatisch wirksam und müssen nicht im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Zudem gelten für Menschen mit Behinderung die regulären Konditionen und Kündigungsbedingungen in der Probezeit.

Im Anschluss erfolgt dann regulär die Anmeldung zu den sozialen Sicherungssystemen durch den Arbeitgeber.

Die Integration von Menschen mit Behinderung wird staatlich gefördert.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet Beratungsangebote und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten an, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeits-



markt zu erhöhen. Dabei ist insbesondere der **Eingliederungszuschuss** zu nennen, der in Einzelfällen eine Teilübernahme der Lohnkosten über einen gewissen Zeitraum vorsieht.

Eine Gesamtübersicht der Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden Sie auf der Website **der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen**.

Im Rahmen der Initiative Inklusion des Bundes und der Länder wird insbesondere die Einstellung älterer schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen gefördert. Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**.

Haben Sie sich **gegen die Einstellung** einer schwerbehinderten oder formal gleichgestellten Bewerberin oder eines Bewerbers entschieden, so ist es nach dem Sozialgesetzbuch erforderlich bei einer **Absage** die Gründe für diese Entscheidung zu nennen. Die Gründe dürfen jedoch nicht mit der Behinderung der Bewerberin oder des Bewerbers in Beziehung stehen. Sollte eine Schwerbehindertenvertretung im Unternehmen vorhanden sein, muss auch diese eine entsprechende Begründung erhalten.

## 5.2 So können Sie Unterstützungsangebote in Ihrem Unternehmen aufbauen

Um den Einstieg der neuen Fachkraft in das Unternehmen zu beschleunigen und eine optimale Leistung sicherzustellen, sind **Unterstützungsangebote** sehr wichtig. Die vorgestellten Maßnahmen stellen dabei nur einen Teil der denkbaren Möglichkeiten dar und sollten individuell in Abstimmung mit der Fachkraft geplant und durchgeführt werden.

### 5.2.1 Unterstützung vor Arbeitsbeginn

Sollte die Annahme des Jobangebots für Ihr neues Teammitglied einen Umzug mit sich bringen, kann es je nach Form der Behinderung notwendig sein, eine gewisse **Übergangszeit mit dem neuen Teammitglied** einzuplanen. Viele Menschen mit Behinderung benötigen auch in ihrem privaten Umfeld tägliche Hilfe. Erst

wenn dieses Sicherheitsnetz steht, kann auch im Beruf voll durchgestartet werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist das **Angebot an barrierefreiem Wohnraum** in der Nähe des Unternehmens. Fragen Sie gegebenenfalls Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob Sie ihre Hilfe anbieten und Angebote vermitteln sollen.

### 5.2.2 Der barrierefreie Arbeitsplatz

Ob und welche Barrieren ein Arbeitsplatz für eine behinderte Mitarbeiterin oder einen behinderten Mitarbeiter aufweist, lässt sich nur im **Einzelfall** beurteilen. In vielen Fällen wird sich der Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung nicht von dem eines Menschen ohne Behinderung unterscheiden. Wenn doch Anpassungen nötig sind, müssen diese weder zeit- noch kostenintensiv sein. In einem **persönlichen Gespräch** mit der bzw. dem Beschäftigten können Sie bereits vor dem Arbeitsbeginn herausfinden, ob und welche besonderen Bedürfnisse im Arbeitsalltag bestehen.

Damit Angestellte mit Behinderung ihre **volle Leistungsfähigkeit** erbringen können, sind nicht nur technische Maßnahmen, wie **der Einsatz von Hilfsmitteln** oder **die Anpassung des Arbeitsplatzes** denkbar. Auch Veränderungen der **Arbeitsorganisation** oder der Arbeitszeit können positive Wirkungen haben. Die Überlegungen zur Barrierefreiheit sollten ebenfalls die **Arbeitsumgebung** mit einschließen. So ist es hilfreich zu überprüfen, ob der Zugang zum Arbeitsplatz, die Benutzung der Toiletten oder die Nutzung von Gemeinschaftsräumen mit Schwierigkeiten verbunden ist.

Wie auch bei der Stellenausschreibung, können Ihnen die Fachdienste der Arbeitsagentur bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung helfen. Neben dem **ärztlichen Dienst** und dem **berufpsychologischen Dienst** gibt es hier auch einen **technischen Beratungsdienst**, der bei Bedarf vor Ort über Fragen der **Arbeitsgestaltung** und den Einsatz von Hilfsmitteln informiert und berät. Weitere Unterstützung erhalten Sie durch die **Integrationsämter**. Wenn Ihr Unternehmen arbeitsmedizinisch betreut wird, empfiehlt es sich, auch den Betriebsarzt heranzuziehen.

**Zusätzliche Kosten** werden Ihnen in der Regel durch die Gestaltungsmaßnahmen **nicht entstehen**. Der

Gesetzgeber sieht hier **umfassende „Nachteilsausgleiche“** vor. Sowohl Sie als Arbeitgeber als auch schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können **finanzielle Förderung** erhalten, zum Beispiel für Hilfsmittel und die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplatz und -umgebung. Außerdem kommen Lohnkostenzuschüsse, Zuschüsse zu Qualifizierungsmaßnahmen und weitere Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung bis hin zur Förderung einer Arbeitsassistentin in Frage.

#### Was ist Arbeitsassistentin?

Wenn einzelne Arbeitstätigkeiten eines Menschen mit Behinderung nicht vollständig ausgeübt werden können, kann für die Ausübung des Berufes ebenfalls eine **Arbeitsassistentin** bereitgestellt werden, beispielsweise zum Gebärdendolmetschen für gehörlose Menschen oder als Vorlesekraft für sehbehinderte und blinde Menschen. Die Kosten dafür werden von den Integrationsämtern getragen. Ein Antrag auf die Bereitstellung einer Arbeitsassistentin kann durch Menschen mit Behinderung selbst oder gemeinsam mit dem Unternehmen gestellt werden. Ausführliche Informationen zum Thema finden Sie im „Handbuch Arbeitsassistentin“ auf der Webseite der **Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung**.

Diese Leistungen können von der Arbeitsagentur, den Integrationsämtern und weiteren Trägern gewährt werden. Die Zuständigkeit und die Bewilligung richten sich nach den Umständen des Einzelfalles. Wichtig ist, dass diese finanziellen Leistungen in der Regel nur bewilligt werden, wenn der Antrag **vor Beginn der Maßnahme** gestellt wird. Die Beraterinnen und Berater der Arbeitsagenturen und die Integrationsfachdienste, die Sie bei der Suche nach schwerbehinderten Fachkräften unterstützen, kennen sich aus und **helfen** Ihnen auch bei der **Antragstellung**. Auch einige Kammern bieten hier spezialisierte Unterstützung an. Die **Investitionen** in einen barrierefreien Arbeitsplatz **zahlen sich doppelt aus**: Die Investitionen in ein barrierefreies Unternehmen kommen nicht nur den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Gute, sondern erleichtern oft auch die Arbeit für die nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen. Vielleicht lassen sich sogar **Ansatzpunkte zur Vorbeugung** identifizieren. Denn je älter die Belegschaft wird, desto eher

muss mit dem Auftreten von körperlichen Beeinträchtigungen gerechnet werden. Mit barrierefreien Arbeitsplätzen sind Sie in Zukunft sowohl für bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen eine Behinderung eintritt, als auch für neueinstellte Menschen mit Behinderung als Arbeitgeber attraktiv. Wenn Sie bei neuen Anschaffungen oder Planungen gleich auf den **Aspekt der Barrierefreiheit** achten, ist das auch **kostengünstiger** als nachträgliche Umrüstungen. **Zahlreiche Praxisbeispiele** für behindertengerechte Arbeitsplätze aus verschiedenen Branchen und für unterschiedliche Behinderungen können Sie in der **Praxisbeispiele-Datenbank** von REHADAT recherchieren.

#### 5.2.3 Das neue Teammitglied einbinden

Bei der Eingewöhnung in das Arbeitsumfeld stellt sich die Frage, ob Ihr neues Teammitglied wünscht, dass ihre oder seine **Behinderung im Team bekannt wird**. Viele Formen von Behinderungen sind von Dritten auf den ersten Blick nicht erkennbar. Ein **offener und ehrlicher Umgang** kann vor möglichen Missverständnissen schützen. Allerdings ist es **jedem Menschen mit Behinderung selbst überlassen**, wie sie oder er mit der persönlichen Situation umgeht. Daher ist ein gemeinsames Gespräch die beste Voraussetzung, um ein gemeinsames Vorgehen festzulegen. Ist es auf persönlichen Wunsch der Fachkraft angebracht, das **Thema im Team** zu besprechen, so ist es ein gutes Zeichen, wenn Sie Ihrem neuen **Teammitglied zur Seite stehen**. In der Regel ist die Akzeptanz des Teams und dieselbe Wertschätzung zu erwarten wie bei jedem anderen neuen Mitglied im Team auch.

Es kann allerdings vorkommen, dass **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Behinderung nicht wissen**, wie Sie mit einer Kollegin oder einem Kollegen mit Behinderung **umgehen sollen** oder **Angst** davor haben, **sich falsch zu verhalten**. Dem kann leicht abgeholfen werden. Menschen mit Behinderung können im Team beispielsweise von ihren Herausforderungen im Alltag berichten und offen die gewünschten Unterstützungsmöglichkeiten ansprechen. Als **Vermittlungsperson** kann dabei die übergeordnete **Führungskraft** dienen. Weiterhin ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderung aktiv als **Teil der Gemeinschaft** im Unternehmen wahrgenommen werden. Die Teilnahme an Ritualen im Unternehmen wie dem gemeinsamen Mittagessen,

Tippspielen oder auch Stammtischen ist ein guter Weg zur **Integration in das Team**. Die **gemeinsamen Erfahrungen** überwiegen schnell vermeintlich trennende Unterschiede.

Es kann sich auch anbieten die Vertrauensperson für Schwerbehinderte, Führungspersonen oder Angestellte des Personalbereichs spezifisch zur **Integration von Menschen mit Behinderung** fortzubilden. Dies ist insbesondere dann hilfreich, wenn Sie dauerhaft Menschen mit Behinderung beschäftigen und im Team eine Person damit betrauen möchten, alle arbeitsbezogenen Tätigkeiten, wie zum Beispiel den Kontakt zu den technischen Fachdiensten, zu koordinieren. Dies ist im Regelfall der **Arbeitgeberbeauftragte**. Jeder Arbeitgeber, der schwerbehinderte oder diesen gleichgestellten Menschen beschäftigt, muss nach dem neunten Sozialgesetzbuch eine Person bestimmen, welche die Interessen des Unternehmens gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertritt. Die örtlichen Integrationsämter oder Kammern haben häufig entsprechende Kurse im Angebot oder können geeignete Kurse von externen Anbietern vermitteln. Eine Datenbank mit Seminaren verschiedener Anbieter finden Sie in dem Informationsportal **REHADAT**.

## 6. Erfolgsmessung

Mithilfe folgender Kriterien können Sie prüfen, inwieweit Ihr Unternehmen einen Nutzen aus der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hat:

Ziele des Instruments	Erfolgsmessung, Indikator
<b>Gestärkte Personalauswahl</b>	→ Steigerung der Anzahl und Qualität der Bewerbungen → Verringerung der ungewollten Fluktuation im Unternehmen
<b>Vielfalt im Unternehmen</b>	→ Positives Feedback von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern → Erschließung neuer Kundengruppen
<b>Verbesserte Arbeitsbedingungen</b>	→ Positives Feedback von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern → Senkung der Fehlzeiten
<b>Stärkung Ihres Unternehmensimages</b>	→ Steigerung der Anzahl und Qualität der Bewerbungen → Gewinnung von Neukunden

## 7. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Die Integration von Menschen mit Behinderung ist ein wesentlicher Teil bei der Förderung von Vielfalt in Ihrem Unternehmen. Hilfestellungen und Praxistipps, wie Sie verschiedene Potenziale Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen nutzen können, finden Sie in der Handlungsempfehlung „**Diversity Management**“.

Viele Behinderungen treten erst im Laufe des Erwerbslebens auf. Vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind häufiger von (körperlichen) Einschränkungen im Arbeitsleben betroffen. Die Erwerbsquoten von Menschen über 50 Jahren steigen jedoch an und die Erfahrung Älterer wird in Zeiten des Fachkräftemangels immer wertvoller. Wie Sie Menschen in diesem Lebensabschnitt für Ihr Unternehmen gewinnen können, zeigt Ihnen die Handlungsempfehlung „**Rekrutierung Älterer**“.

Durch die Förderung von Menschen mit Behinderung zeigen Sie sich als sozial engagiertes und zukunftsbewusstes Unternehmen. Doch wie können Sie diese positiven Aspekte nach außen kommunizieren und das Image Ihres Unternehmens dadurch positiv stärken? Wie Sie eine eigene Arbeitgebermarke entwickeln und nach außen tragen können, erfahren Sie in der Handlungsempfehlung „**Employer Branding**“.

## 8. Weiterführende Informationen

### Links

→ <http://www.talentplus.de>

Talentplus ist ein praxisorientiertes Informationsportal mit Informationen für Arbeitgeber zu allen Fragen rund um Behinderung und Beruf. Hier findet Sie auch aktuelle Rechtsprechung, Unterstützungsangebote, Fördermöglichkeiten und alle relevanten Kontaktadressen.

- **www.rehadat.de**  
REHADAT bietet zentrale Datenbanken mit Informationen zu Behinderung und beruflicher Integration. Neben einer umfangreichen Datenbank mit Hilfsmitteln für Menschen mit Behinderung finden Sie Praxisbeispiele gelungener betrieblicher Integration, themennahe Literatur und Forschung, aktuelle Rechtsprechung, ein bundesweites Adressverzeichnis von Hilfs- und Serviceangeboten sowie eine Seminardatenbank. Rund 100.000 Einträge werden laufend aktualisiert und sind mit externen Informationen verlinkt.
  - **www.behindertenbeauftragter.de**  
Die Internetseite des Behindertenbeauftragten der deutschen Bundesregierung bündelt Basisinformationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Ein Herzstück der Seite ist die Inklusionslandkarte, auf der erfolgreiche Beispiele der Integration von Menschen mit Behinderung vorgestellt werden.
  - **www.integrationsaemter.de**  
Das gemeinsame Informationsportal der Integrationsämter in Deutschland informiert über Aufgaben und Ziele dieses potenziellen Partners für Unternehmen. Sie finden einen zuverlässigen Überblick über rechtliche Regelungen, laufende Projekte und lokale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Integrationsfragen.
  - **www.bagbbw.de**  
Die zentrale Webseite der deutschen Berufsbildungswerke ist insbesondere für Unternehmen interessant, die junge Menschen mit Behinderung als Auszubildende oder angehende Fachkräfte gewinnen möchten. In einer eigenen Rubrik für Unternehmen finden Sie detaillierte Informationen, wie Berufsbildungswerke Ihr Unternehmen bei der Nachwuchsgewinnung unterstützen können.
  - **www.arge-bfw.de**  
Das Angebot der deutschen Berufsförderungswerke informiert über die tägliche Arbeit des Verbandes. Es eignet sich gut für einen ersten Einblick in die Angebote und Herausforderungen der beruflichen Rehabilitation. Weiterhin werden auch Ansätze zur Vorbeugung und der Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzes aufgezeigt.
  - **www.bagabr.de**  
Die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V. sind wirtschaftsnahe Träger. Unternehmen finden auf dieser Seite weitere Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung.
- Literatur**
- **Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012):** Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit - Förderung der Teilhabe am Berufsleben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer  
[www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-12-Foerderung-Teilhabe-Arbeitsleben-AN.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-12-Foerderung-Teilhabe-Arbeitsleben-AN.pdf)
  - **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.) (2010):** Thema: Behinderte Menschen im Arbeitsleben  
[www.integrationsaemter.de/files/11/ZB\\_Spezial\\_screen\\_NEU\\_Einzelseiten.pdf](http://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Spezial_screen_NEU_Einzelseiten.pdf)
  - **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.) (2012):** Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf  
[www.lvr.de/app/publi/PDF/496-ZB-Info-leist\\_ueb\\_220512\\_LVR\\_screen.pdf](http://www.lvr.de/app/publi/PDF/496-ZB-Info-leist_ueb_220512_LVR_screen.pdf)
  - **Lenske, Werner (2007):** Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, ein Leitfaden für kleine und mittlere Betrieben
  - **Neumann, Michael/Werner, Dirk (2012):** Berufliche Rehabilitation behinderter Jugendlicher – Erwerbsintegration und Teilhabe der Absolventen von Berufsbildungsnetzwerken
  - **Neumann, Michael/Lenske, Werner/Werner, Dirk/Hekman, Björn (2010):** Kosten und Nutzen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderungen oder funktionalen Beeinträchtigungen – eine gesamtwirtschaftliche Analyse  
[www.iwkoeln.de/de/studien/gutachten/beitrag/63653?highlight=Hekman%252BBj%25C3%2583%25C2%25B6rn](http://www.iwkoeln.de/de/studien/gutachten/beitrag/63653?highlight=Hekman%252BBj%25C3%2583%25C2%25B6rn)



