



Menschen mit Beeinträchtigungen im Betrieb: **Inklusion in der Arbeit**

„Soll ich einen Behinderten einstellen?“, das hat sich mancher Chef schon gefragt. Laut SGB IX § 71 Abs. 1 besteht ab 20 Arbeitsplätzen eine Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Personen in einem Umfang von 5 % der Arbeitsplätze. Laut § 82 müssen Arbeitgeber der öffentlichen Hand (frühzeitig) geeignete Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit melden (frei werdende, neu zu besetzende oder neu geschaffene Arbeitsplätze).

„Kann ein Behinderter diese Arbeiten überhaupt bewältigen?“, lautet das heimliche Bedenken mancher Vorgesetzter. „Meist liegt die eigentliche Hinderung in der Vorstellungskraft des Arbeitgebers“, lautet die einschlägige Erfahrung vieler Behindertenbeauftragter. Beim Begriff „Schwerbehinderung“ haben manche Menschen oft unklare oder völlig falsche Vorstellungen. Dabei können Krankheiten als Schwerbehinderung anerkannt werden, ohne dass man sie einem Mitarbeiter gleich anmerkt. Dazu gehören zum Beispiel auch Krankheiten wie Diabetes und Asthma. Oft scheitert der Versuch, es mit einem neu eingestellten behinderten Mitmenschen zu probieren, an der Tatsache, dass der Arbeitgeber nicht weiß, dass der besondere Kündigungsschutz eines behinderten Mitarbeiters erst nach der Probezeit greift und somit einem Versuch im Grunde nichts im Wege steht.

Rolle der Schwerbehindertenvertreter

Die Schwerbehindertenvertreter können hier durch ihr detailliertes Hintergrundwissen für Aufklärung sorgen. Deshalb erhalten sie nicht nur Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, sondern sind auch bereits bei dem Vorstellungsgespräch eines Bewerbers mit Beeinträchtigungen anwesend. Es soll dadurch garantiert werden, dass der Kandidat wegen seiner Beeinträchtigungen keine Benachteiligung erfährt. Wie üblich muss der Eingeladene im Bewerbungsgespräch schlüssig darstellen, warum gerade er die geeignete Person für dieses Aufgabengebiet ist. Hinzu kommt,

dass der Arbeitgeber der öffentlichen Hand einen gleich geeigneten Bewerber mit Beeinträchtigungen gegenüber einem Bewerber ohne Beeinträchtigung „vorziehen“ muss. Bei gleicher Eignung dürfte daher an die Einstellung des Konkurrenten nicht einmal mehr gedacht werden.

Vorstellungsgespräch muss offen sein

Eine klare Gesprächsführung ist in diesem sensiblen Bereich notwendig. Einerseits darf nicht direkt nach der Art der Behinderung gefragt werden, andererseits ist zu klären, ob sich die Beeinträchtigungen mit den Belastungen und Beanspruchungen des Arbeitsplatzes in Einklang bringen lassen. Letztendlich muss festgestellt werden, ob der Bewerber tatsächlich an dem vorgesehenen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann oder nicht, und ob gegebenenfalls bestimmte Maßnahmen vorher erforderlich sind. Dies könnten zum Beispiel ein höhenverstellbarer Arbeitstisch, ein bestimmter Stuhl-Typ oder andere technische Hilfsmittel sein. Seit dem Jahr 2001 gibt es auch die Möglichkeit einer sog. „Arbeitsassistenz“ für einen schwerbehinderten Menschen im Betrieb (§ 102 Abs. 4 SGB IX). Körperlich sehr stark eingeschränkte Personen erhalten durch die „Begleitende Hilfe“ die Möglichkeit, ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Die Hilfskraft übernimmt hierbei keine pflegerischen Leistungen, sondern unterstützt bei allen Verrichtungen am Arbeitsplatz. Hierzu gehören Hilfsdienste wie das Vorlesen bei Blinden, das Anreichen von Gegenständen bei Querschnittsgelähmten oder die Begleitung auf Wegen im Betrieb.

Lohn für das Unternehmen

Eine Beschäftigung behinderter Mitmenschen lohnt sich für das Unternehmen in jedem Fall. Menschen mit Beeinträchtigungen sind oftmals besonders motiviert, weil sie die Anstellung als Chance verstehen. Ihre besondere Motivation überträgt sich oft auf andere Menschen. Nicht zuletzt gewährt der Gesetzgeber auch wirtschaft-

„ Geben auch Sie Behinderten und Schwerbehinderten eine Chance, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen. “

Info

Zentrum Bayern Familie und Soziales, Integrationsamt

Hegelstr. 2, 95447 Bayreuth
Tel.: 0921 60503, Fax: 0921 6053903
integrationsamt@zbfbs.bayern.de

Webportal des Bundessozialministeriums für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen:

www.einfach-teilhaben.de

liche Vorteile für Betriebe, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Einerseits spart die gezielte Anstellung Behinderteter Ausgleichsabgaben, andererseits beteiligen sich Integrationsämter auch an den Kosten für Ausbildung oder Arbeitsplatzumgestaltung von Mitarbeitern mit besonderen Voraussetzungen. Nicht zuletzt können Zuschüsse auch durch die Bundesanstalt für Arbeit gewährt werden.

Wer behinderte Mitmenschen beschäftigt, der hat meist auch darüber nachgedacht, wie ein Leistungsgewandelter in den Betriebsablauf integriert werden kann. Solchen Mitgliedsbetrieben fällt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und das Disabilitymanagement leichter.

Die öffentliche Hand berücksichtigt im Auswahlverfahren seit Jahren Behinderte bei gleicher Eignung bevorzugt und hat damit gute Erfahrungen gemacht. Zur Bewertung der Bewerbungsunterlagen und zum Bewerbungsgespräch müssen dabei besondere Personen – wie zum Beispiel Behindertenbeauftragte – hinzugezogen werden. Die KUVB beschäftigt zur Zeit mehr als 30 behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Autoren: Dr. Marcus Alschbach, Katja Seßlen, Geschäftsbereich Prävention der Kommunalen Unfallversicherung Bayern