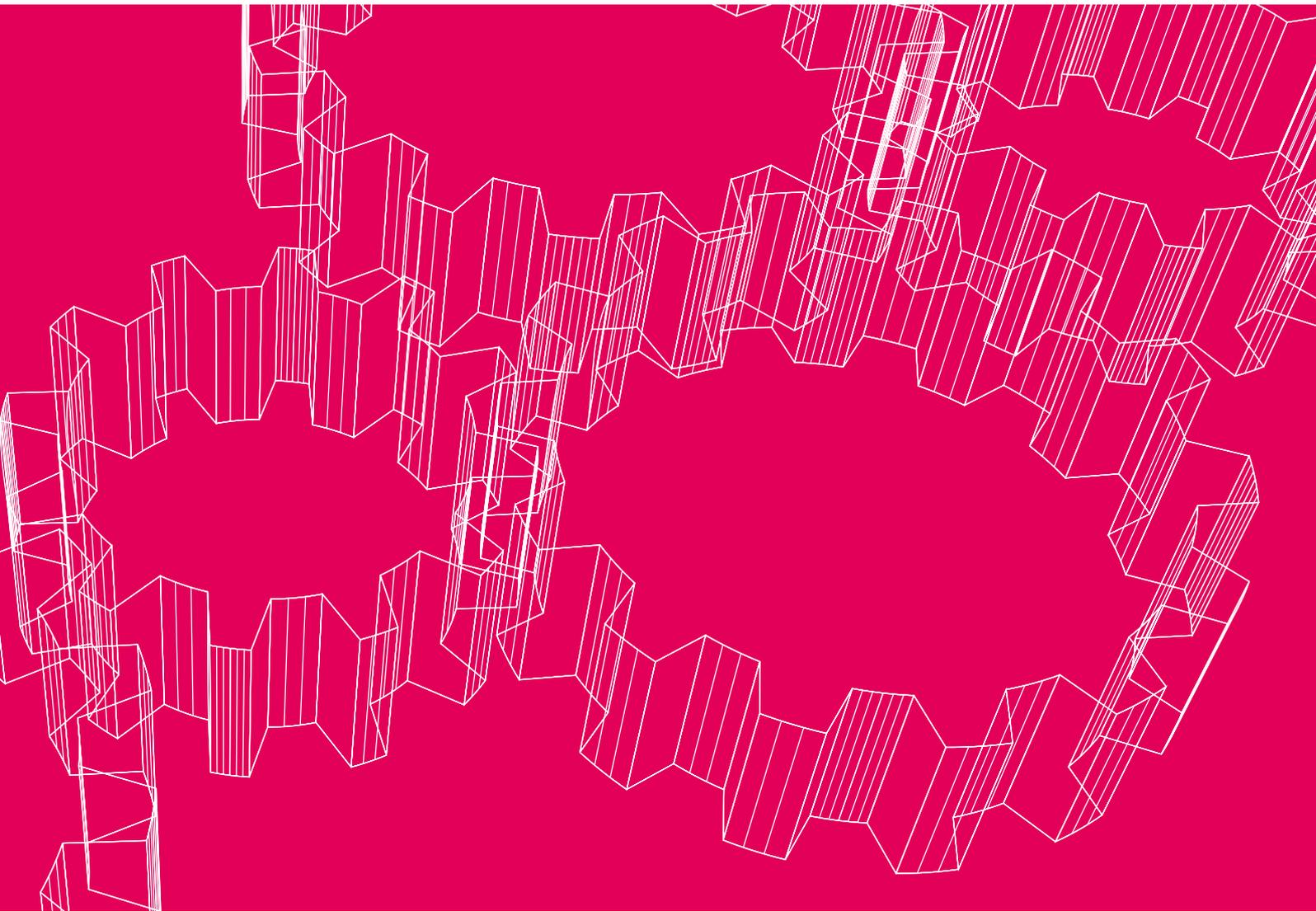
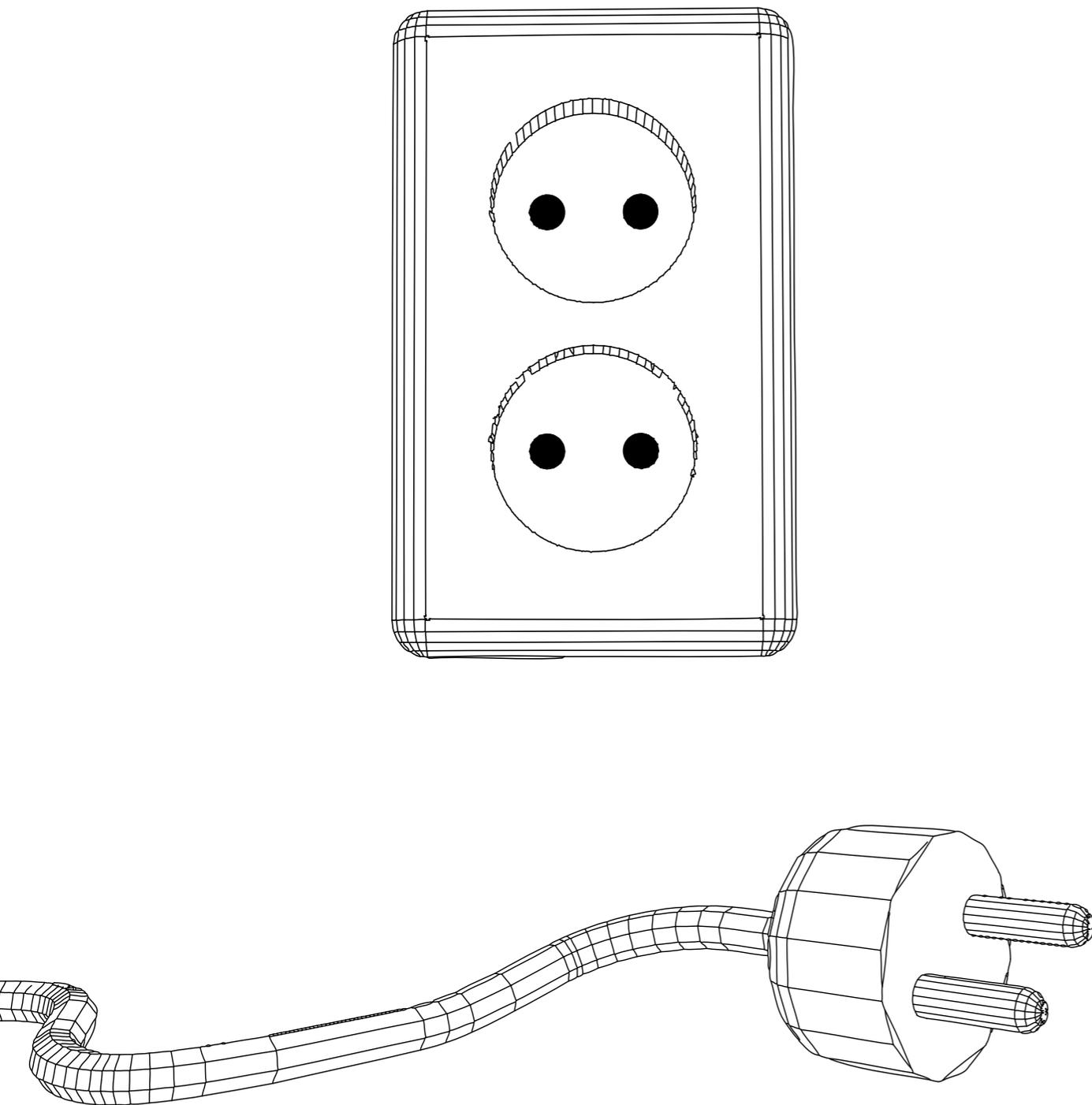


# Make It Work



# Make It Work

Diese Broschüre soll Ihnen als Leitfaden dienen. Sie soll Sie dabei unterstützen, Ihre Ausbildungs- und Praktikumsprogramme für jeden zugänglich zu machen. Benutzen Sie die folgenden Informationen als Hilfe oder als Checkliste auf dem Weg zur Zugänglichkeit oder einfach als Inspiration.



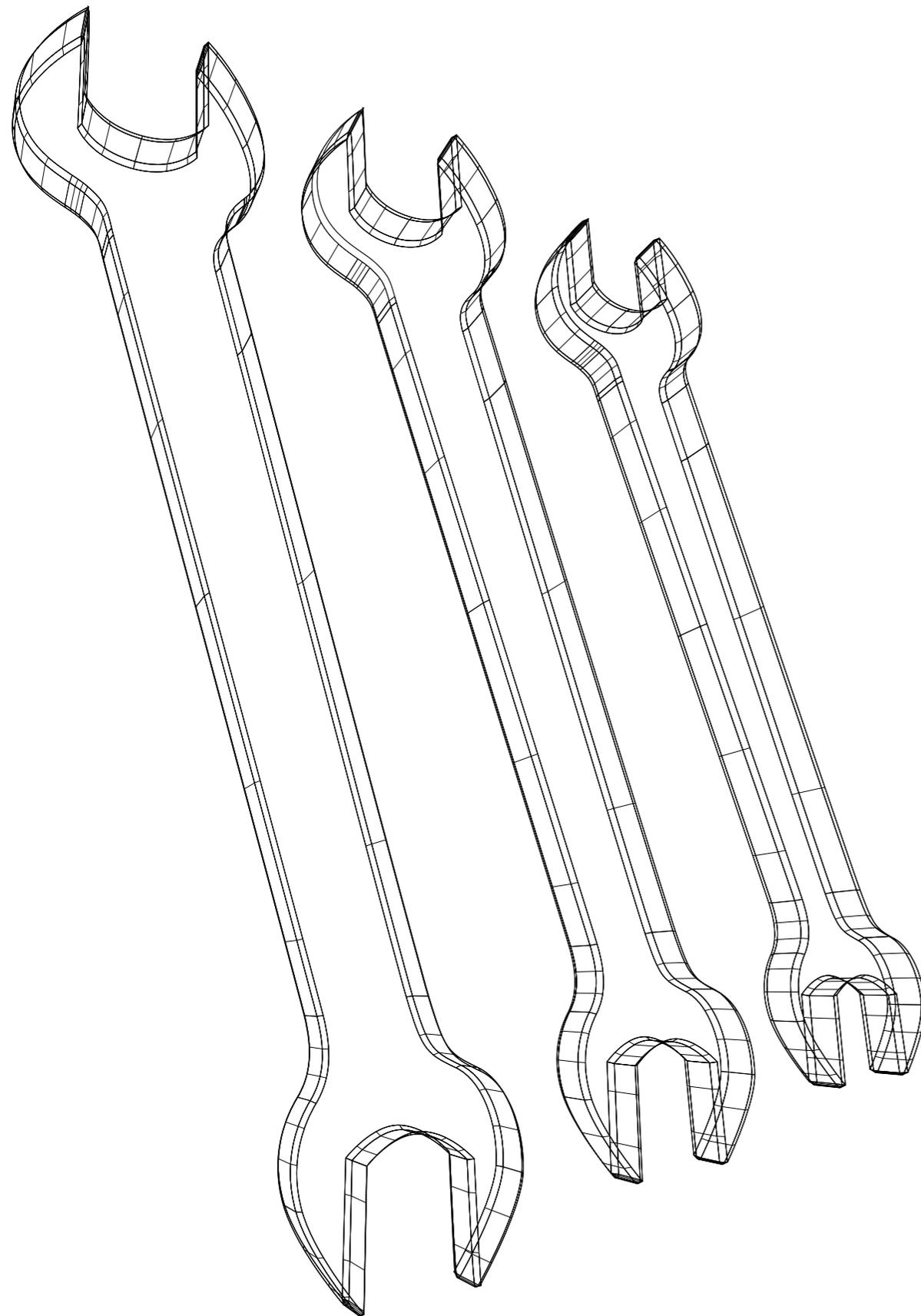
## In vielen Sektoren herrscht ein Mangel an Arbeitskräften und doch sind viele qualifizierte Menschen mit Behinderungen arbeitslos

Die Geburtenraten und das Arbeitskräftepotential sinken, die Bevölkerung über dem erwerbsfähigen Alter aber wächst. Dieser demographische Wandel führt in etlichen EU-Ländern zu einer Verknappung der Arbeitskräfte. Viele Betriebe sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor werden gezwungen sein, sich diesem Wandel anzupassen. Personengruppen, die bisher auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, müssen verstärkt als Teil der erwerbstätigen Bevölkerung berücksichtigt werden.

Ein Beitrag zur Minderung des Arbeitskräftemangels und struktureller Arbeitslosigkeit könnte durch ein größeres Angebot an Trainee- und Praktikumsplätzen geleistet werden. Alle Jugendlichen, auch Jugendliche mit Behinderungen, sollten die Möglichkeit haben Arbeitserfahrung zu sammeln. In Bezug auf Umfang und Form solcher Ausbildungsprogramme, weichen die Europäischen Länder leider stark voneinander ab. In vielen Ländern jedoch gibt es kompetente Fachberatung oder sogar staatliche Subventionen.

Die Aufnahme eines jungen Menschen mit einer Behinderung in die Belegschaft Ihrer Behörde könnte einfacher sein als Sie denken. Dieses Handbuch soll sie dabei unterstützen und Ihnen einen Überblick über die notwendigen Schritte verschaffen.

Regierungsbehörden, öffentliche Stellen und staatliche Unternehmen sind in der besten Position um diese Entwicklung anzuführen und als gutes Beispiel voranzugehen. Andere öffentliche und private Unternehmen werden hoffentlich folgen.



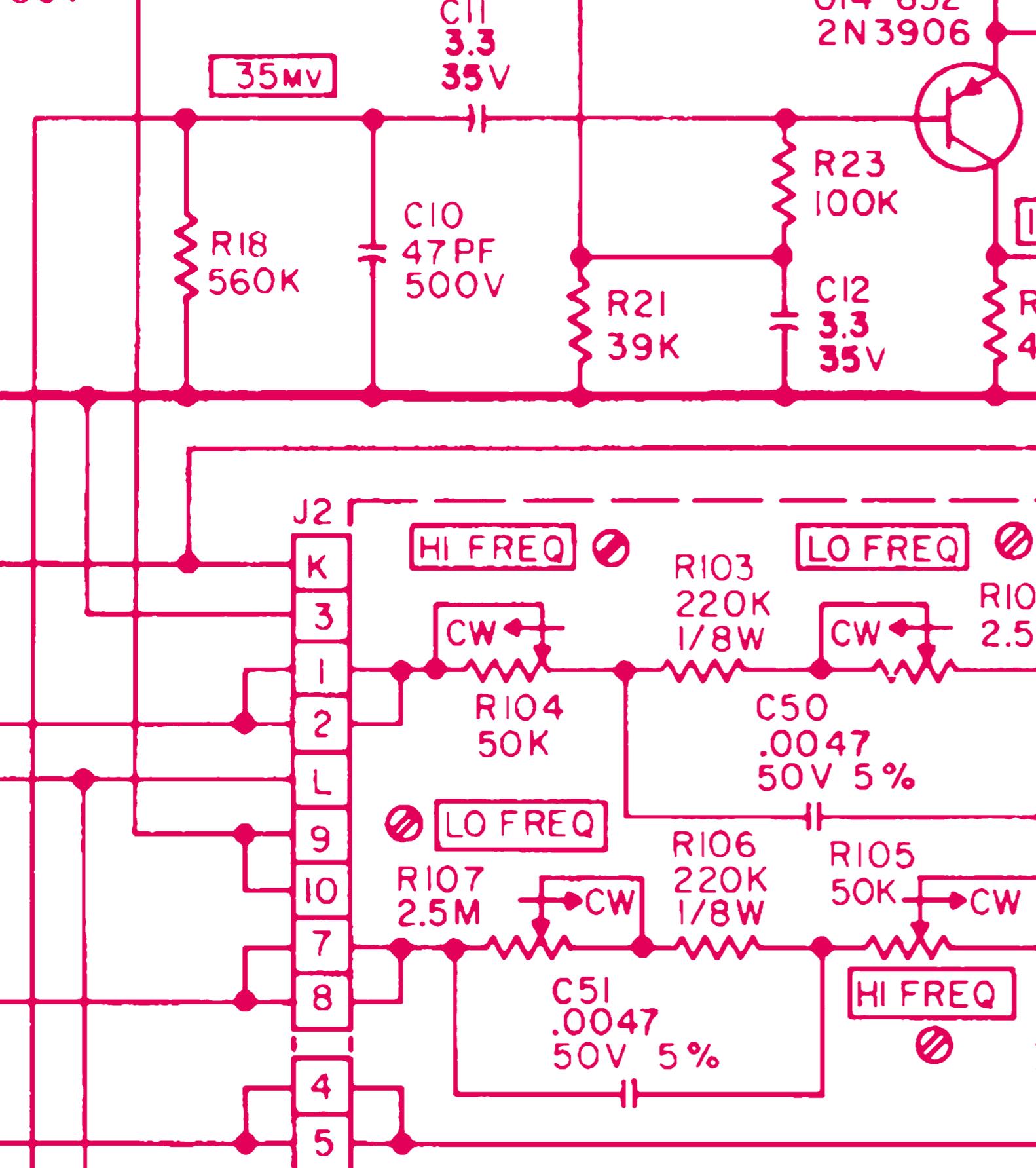
## Trainee- und Praktikumsstellen als Hilfsmittel zur Personalbeschaffung

Praktikums- und Traineeprogramme bieten Ihnen als Arbeitgeber viele Vorteile. Praktikanten und Trainees bringen frische Ideen und wertvolle neue Perspektiven ein. Das Unternehmen hat wiederum die Möglichkeit einen potentiellen Angestellten auf Herz und Nieren zu prüfen ohne eine langfristige Verpflichtung einzugehen, so wird es für Sie einfacher, die richtige Person mit den richtigen Fähigkeiten zu finden. Sie werben damit auch für Ihre Behörde und machen sie als möglichen Arbeitsplatz für hochqualifizierte Job-sucher bekannt. Außerdem erhalten Sie Zugang zu einem unerschlossenen Bestand an Arbeitskräften. Mit der Einstellung (behinderter) Trainees oder Praktikanten tragen Sie nicht nur dazu bei den Arbeitskräftemangel zu überwinden, Sie sichern sich gleichzeitig hochqualifiziertes Personal.

Für junge Menschen ist die Praktikums-erfahrung in vielerlei Hinsicht wert-voll. Bei Einstellungsgesprächen und -tests lernen Sie für zukünftige Bewer-bungen und erhöhen ihre Chancen auf eine spätere Einstellung. Praktika und

Traineeestellen können das Selbstver-trauen stärken. Sie helfen die eigenen Schwächen und Stärken aber auch Vorlieben zu erkennen.

In jedem Fall tragen sie dazu bei, die sozialen und beruflichen Fähigkeiten des Praktikanten / des Trainees zu entwickeln.



## Wie gut ist die Integrationspolitik Ihrer Dienststelle?

Damit die Ausbildung behinderter Menschen bzw. deren Anstellung für Sie und für Ihre zukünftigen Mitarbeiter von größtmöglichem Nutzen ist, sollten einige Voraussetzungen erfüllt sein.

als Kunden ansprechen.

- Faire und integrative Einstellungsverfahren stärken Ihr öffentliches Ansehen und Sie vermeiden schlechte Publicity.

**Schließt Ihre Dienststelle behinderte Menschen ausdrücklich als Teil der Belegschaft ein? Und haben Jugendliche mit Behinderungen Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten in Ihrer Dienststelle?**

**Werden Menschen mit Behinderung in Ihrer Dienststelle auch als Kunden/Leistungsempfänger berücksichtigt?**

Seit einigen Jahren beginnend mit dem Vertrag von Amsterdam von 1971 ist Anti-Diskriminierung und soziale Integration erklärtes Ziel der Europäischen Union. Abgesehen von den rechtlichen Aspekten, gibt es starke Argumente, die für eine integrative Einstellungspolitik sprechen.

- Die Berücksichtigung behinderter Bewerber erhöht die Zahl der qualifizierten Kandidaten, aus denen Sie auswählen können.
- Menschen mit Behinderungen als Teil Ihrer Belegschaft werden auch einen vielfältigeren Personenkreis

Menschen mit Behinderungen sind aber nicht nur Mitarbeiter und Kollegen, sondern oft genug auch Kunden. Dieser Aspekt wird in der Integrationspolitik der Unternehmen häufig nicht berücksichtigt. Staatliche Behörden und öffentliche Einrichtungen müssen gewährleisten, dass ihre Dienstgebäude und Leistungen allen Bürgern zugänglich sind. Dass Menschen mit Behinderungen vom Zugang zu öffentlichen Behörden de facto ausgeschlossen werden, weil Barrieren noch immer nicht beseitigt sind, wird bald auch europaweit rechtliche Folgen haben. Dieses Handbuch soll Ihnen dabei helfen, das Angebot Ihrer Dienststelle

barrierefrei zu gestalten und für alle Bürger zu öffnen.

## I Die Integrationsvereinbarung

Laut neuem Sozialgesetzbuch sind Integrationsvereinbarungen das Instrument zur Herstellung von Barrierefreiheit in Unternehmen. Sie sollen die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben fördern und ihre Beschäftigungssituation verbessern. Die darin enthaltenen Zielvereinbarungen steuern die Integrationsarbeit in den Dienststellen. Teilnehmer bei der Ausarbeitung einer Integrationsvereinbarung sind der Arbeitgeber oder ein Beauftragter des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- bzw. Personalrat.

Die Inhalte sind nicht gesetzlich festgeschrieben, sondern können und sollen der betrieblichen Situation angepasst sein. Folgende Themen sollten jedoch diskutiert werden:

- Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes einschließlich Strategien um gemeinschaftlich genutzte Einrichtungen zugänglich zu machen
- Arbeitsorganisation
- Leitlinien für flexible Arbeitsbedin-

- gungen
- Angestrebte Beschäftigungsquote
- Ausbildungsprogramme für behinderte Jugendliche
- Strategien zur Umsetzung der Zielvereinbarungen.

Ihre Behörde und deren Aufgaben barrierefrei zu gestalten, bedeutet vor allem die Belange behinderter Menschen in Planung und Entscheidungsfindung arbeitsrelevanter Prozesse zu integrieren. Entsprechende Regelungen müssen auch für Einstellungsstrategien und Ausbildungsprogramme getroffen werden.

## I Leitfaden zur Entwicklung einer wirkungsvollen Integrationsvereinbarung

### 1. Einigen Sie sich auf einen Grundkonsens

Bei der Ausarbeitung einer Integrationsvereinbarung sollten die Teilnehmer zuerst einige Kernaussagen treffen. Definieren Sie, was Zugänglichkeit und Barrierefreiheit speziell für Sie und Ihre Dienststelle bedeutet. Welcher Gesetzgebung sind Sie verpflichtet? Welche Verantwortung haben Sie als Arbeitgeber? Welche der Personalrat? Und was sind die Ziele der Schwerbehindertenvertretung? Die

Aussagen, die Sie schließlich formulieren, müssen von allen Beteiligten unterstützt und getragen werden. Sie werden sehen, allein die Beschäftigung mit dem Thema Behinderung am Arbeitsplatz wird das Bewusstsein und die Sensibilität aller Beteiligten steigern!

### 2. Analysieren Sie die aktuellen Verhältnisse in Ihrer Dienststelle

Der nächste Schritt sollte eine genaue Analyse und Darstellung der Ist-Situation sein. Beleuchten Sie Handlungsrichtlinien, Einstellungsverfahren und Ausbildungsmöglichkeiten Ihrer Dienststelle und decken sie so Schwachstellen auf. Diese Bestandsaufnahme wird zur Basis der weiteren Maßnahmen.

### 3. Auswertung der Ergebnisse

Aufgrund Ihrer Analyse können Sie nun den Handlungsbedarf ermitteln. Legen Sie fest welche Maßnahmen als erstes in Angriff genommen werden müssen. Überlegen Sie sich auch, welche Schritte messbare Ergebnisse liefern können und am meisten dazu beitragen die Zugänglichkeit Ihrer Dienststelle zu erhöhen. Prioritäten lassen sich so leichter festlegen.

### 4. Kostenanalyse

Wenn Sie sich auf eine Reihenfolge

für Ihre Maßnahmen geeinigt haben, arbeiten Sie einen Kostenvoranschlag aus. Erstellen sie ein Budget, das die Maßnahmen und die Kosten für deren Umsetzung klar definiert.

### 5. Erstellen Sie einen Aktionsplan – und handeln Sie!

Die Maßnahmen und die entstehenden Kosten sind nun festgelegt. Der nächste Schritt ist die Ausarbeitung eines Aktionsplans. Welche Arbeitsschritte sind sofort umsetzbar? Was muss auf längere Sicht realisiert werden?

### 6. Ernennen Sie Verantwortliche

Wer ist verantwortlich für die Verwirklichung der Zielvereinbarungen? Einigen Dienststellen wird eine Einzelperson genügen, andere werden vielleicht ein ganzes Team einsetzen wollen, das sich mit den entsprechenden Maßnahmen befasst. Benennen Sie die Verantwortlichen aber in jedem Fall konkret.

### 7. Kontrolle und Evaluation

Die Zielvereinbarungen und die daraus resultierenden Maßnahmen können nur effektiv wirken, wenn sie einem festen Zeitplan folgen und regelmäßig beobachtet und überprüft werden. Stellen Sie sicher, dass der Zeitplan auch Terminvorgaben für Nachbesprechungen und Kontrollen enthält. Die Integrationsvereinbarung sollte nicht

als endgültiges Handlungsmuster betrachtet werden, sondern vielmehr als Grundlage für eine positive Entwicklung.

**Tipp:** Das Integrationsamt steht Ihnen als neutraler Teilnehmer bei der Ausarbeitung der Integrationsvereinbarung gern beratend zur Seite.

#### Links

<http://www.schwvbv.de/integrationsvereinbarung.html> (verschiedene Integrationsvereinbarungen zur Ansicht)

[http://dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/musterverinb\\_schwerbehinderte.pdf](http://dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/musterverinb_schwerbehinderte.pdf) (Mustervereinbarung nach dem Bausteinprinzip inklusive Handlungsleitfaden und Arbeitsblättern)

<http://db1.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS?State=15010> (Sammlung verschiedener Vereinbarungen sortiert nach Gewerbe)

#### Präsentation der Integrationsvereinbarung auf Ihrer Internetseite

Stellen Sie Ihre Integrationsvereinbarung auch ins Netz. Machen Sie Ihre Prioritäten bezüglich der Integration von Menschen mit Behinderungen klar und verweisen Sie auf Ausbildungsmöglichkeiten in Ihrer Behörde. Sorgen Sie außerdem dafür, dass

- nicht mehr als drei Mausklicks notwendig sind um von Ihrer Homepage zu den Integrationsrichtlinien zu gelangen
- die Informationen immer auf dem neuesten Stand sind (ein Update sollte mindestens einmal pro Jahr erfolgen)

Achten Sie aber darauf, dass der barrierefreie Zugang nicht auf die Informationen zur Integrationspolitik begrenzt ist, sondern für die gesamte Website Ihrer Behörde gilt. Die Gestaltung von barrierefreien Websites sollten Sie nicht nur als Aufwand oder Verpflichtung verstehen, sie bringt auch enorme Vorteile mit sich. Ein Großteil der Bevölkerung ist alters- oder behinderungsbedingt gar nicht in der Lage, auf das Internetangebot zuzugreifen. Durch Minimierung der Barrieren erhöhen Sie die Reichweite Ihres Internetangebotes und ermöglichen einem größeren Personenkreis den Zugriff darauf.

Informationen zur barrierefreien Internetgestaltung erhalten Sie zum Beispiel auf den Seiten der WAI (Web Accessibility Initiative)

[www.w3.org/WAI](http://www.w3.org/WAI).

## Zugänglichkeit zum Arbeitsplatz

Als Ergebnis der Übereinkunft der Europäischen Gemeinschaft über Nichtdiskriminierung und soziale Teilhabe soll das so genannte Universal Design oder Design for All bei der Umsetzung baulicher Maßnahmen (einschließlich der Gestaltung von Arbeitsplätzen) zum bestimmenden Prinzip werden. Design for All bezieht sich aber nicht nur auf die größtmögliche Zugänglichkeit von Gebäuden, weitere Anwendungsbereiche sind Produktdesign, Bildung und Informationstechnik. Standardzeugnisse, Dienstleistungen sowie Arbeits- und Lebensumfelder sollen so gestaltet werden, dass sie für eine möglichst breite Spanne von Benutzern – Behinderten und Nichtbehinderten – gleichermaßen zugänglich sind. Das Prinzip des Design for All soll dabei schon in der Konzeption und Entwicklung zum tragen kommen und schließlich auch in der Vermarktung.

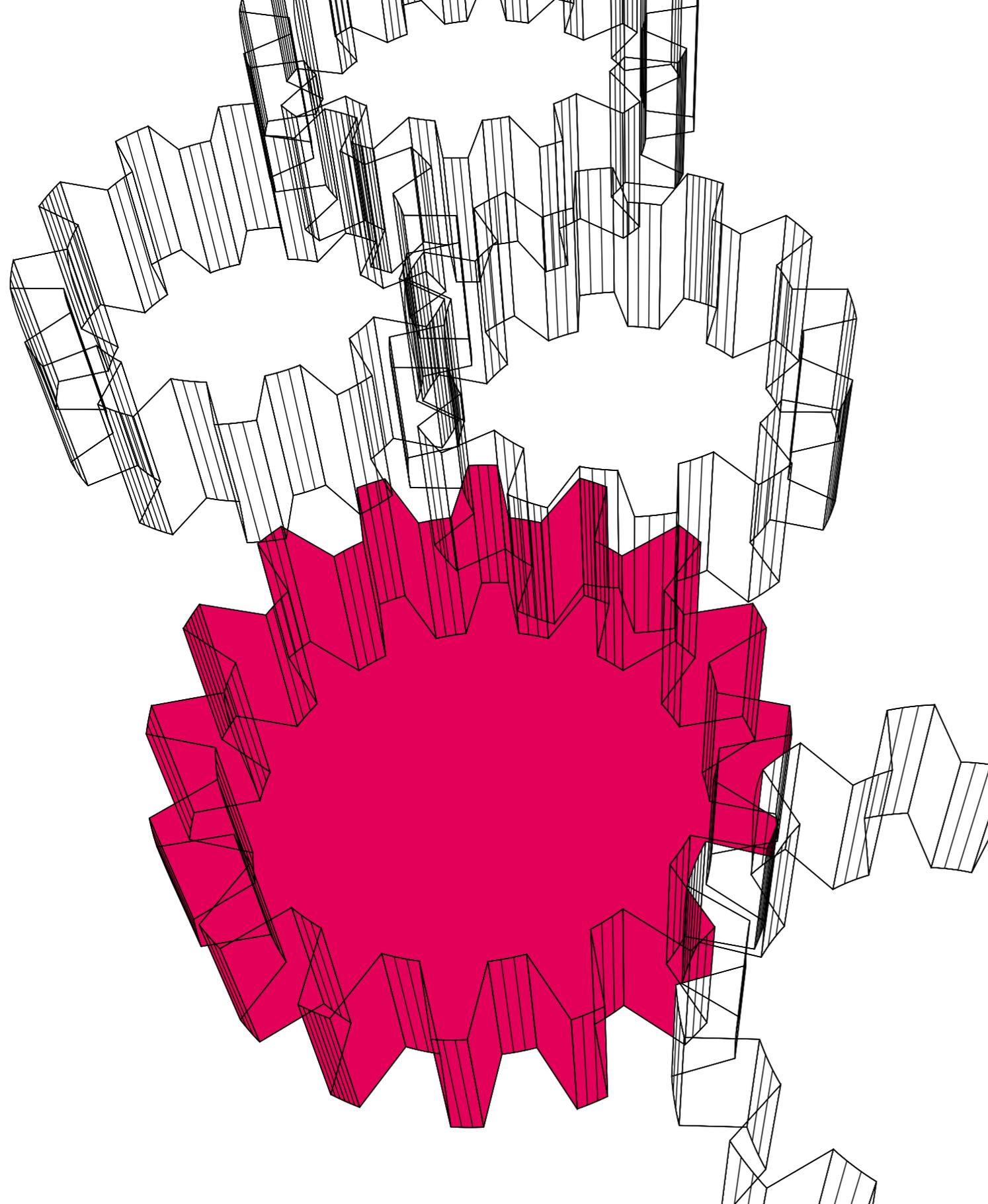
Folgende Merkmale charakterisieren ein universelles Design:

- Das Produkt bzw. das Umfeld ist von einer möglichst breiten Masse von Menschen nutzbar.
- Die Benutzung ist flexibel; unterschiedliche Benutzungsmethoden werden unterstützt.
- Die Handhabung ist intuitiv, einfach und unabhängig von der Erfahrung des Nutzers.
- Informationen sind für Benutzer mit unterschiedlichen sensorischen Fähigkeiten entsprechend dargestellt (bildlich, tastbar, verbal, akustisch).
- Das Design hat eine hohe Fehlertoleranz. Negative Folgen oder Risiken durch unbeabsichtigte Aktionen sind minimal.
- Die Benutzung ist komfortabel und erfordert einen möglichst geringen körperlichen Aufwand.
- Zugang und Benutzung berücksichtigen die Bedürfnisse jedes Benutzers. Es ist ausreichend Platz vorgesehen und alle wichtigen Komponenten sind für sitzende oder stehende Benutzer erreichbar.

# Checkliste zur Integration von Menschen mit Behinderungen - ein Hilfsmittel zur Selbsteinschätzung

Die folgenden Fragen sollen Ihnen helfen, die aktuellen Verhältnisse in Ihrer Behörde einzuschätzen. Ihre Antworten auf diese Fragen werden für zukünftige Bewerber, aber auch für die internen Kontrollprozesse wertvoll sein.

- Sind die Belange behinderter Menschen Bestandteil der Handlungsrichtlinien Ihrer Behörde und wird darauf verwiesen, dass behinderte Menschen als Kunden, Angestellte und Praktikanten gleichberechtigt berücksichtigt werden?
- Gibt es ein Budget zur Umsetzung der Handlungsrichtlinien sowie einen/eine Verantwortliche/n?
- Sind finanzielle Mittel für zusätzliche individuelle Anpassungen über die allgemeinen Maßnahmen hinaus vorhanden? Stehen Ihnen staatliche Leistungen für individuelle Adaptionen zu? Erhalten auch ausländische Trainees/Praktikanten Leistungen?
- Wird bei der Ausschreibung von offenen Stellen, Praktikums- und Traineeplätzen darauf hingewiesen, dass auch die Bewerbungen behinderter Menschen berücksichtigt werden?
- Ist die Website Ihrer Behörde barrierefrei und für Menschen mit verschiedenen Behinderungsarten zugänglich? Ist Informationsmaterial in alternativen Formaten verfügbar?
- Gibt es Orientierungshilfen (z.B. tastbare Markierungen) auf dem Gelände und in den Gebäuden der Behörde? Genügen die Lichtverhältnisse auch den Bedürfnissen sehbehinderter Menschen?
- Berücksichtigen die akustischen Verhältnisse die Bedürfnisse von Menschen mit Hörschädigungen? Verfügt das Alarmsystem zusätzlich zu akustischen auch über optische Signalgeber? Gibt es für taube Menschen qualifizierte Übersetzer für Zeichensprache oder kann eine entsprechende Person eingestellt werden?
- Können Dienstanweisungen, Handlungsrouinen und Instruktion auch auf die Bedürfnisse von Menschen mit Lernbehinderungen angepasst werden?
- Ist die Luftqualität geeignet für Allergiker und Asthmatiker?
- Wie werden die Belange von körperbehinderten Menschen wie Rollstuhlnutzern berücksichtigt? Sind Parkplätze, Gehwege, Eingangsbereiche, Flure und Gänge, Büros, Konferenzräume, Produktions- und Lageräume, Speiseräume sowie Waschräume und Toiletten ausreichend groß und rollstuhlgerecht? Müssen geografische Distanzen beispielsweise zwischen verschiedenen Bürogebäuden der Behörde überwunden werden? Und stellen diese für Menschen mit Gehbehinderungen ein Problem dar? Existieren im Bedarfsfall Lösungsvorschläge? Gibt es Möglichkeiten zur Unterbringung von Praktikanten mit Behinderungen?



## Anpassung des Arbeitsumfeldes an individuelle Bedürfnisse

Ist die zuvor beschriebene allgemeine Zugänglichkeit zum Arbeitsplatz erreicht, sind Sie einer vorbildlichen und fortschrittlichen Behörde schon einen großen Schritt näher. In einigen Fällen wird es jedoch notwendig sein, dass Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe individuell angepasst werden, um die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit zu vervollständigen.

### Individuelle technische Hilfen für Mitarbeiter mit Behinderungen

Als technische Hilfen gelten Gegenstände, die eine Behinderung ausgleichen, aber nicht zur üblichen Ausstattung eines Arbeitsplatzes gehören. Sie sind Bestandteil einer ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung. Technische Arbeitshilfen sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, ausgefallene Fähigkeiten so weit wie möglich ersetzen und die Arbeitsausführung erleichtern.

Dafür steht eine Vielzahl verschiedener Hardware- und Softwaresysteme zur Verfügung.

- **Handbehinderung:** Einhandtastaturen, Kleinfeldtastaturen für Menschen mit eingeschränktem Bewegungsradius, Großfeldtastaturen bei gestörter Motorik, modifizierte Eingabegeräte, Bildschirmtastaturen
- **Sehbehinderung:** Akustische Orientierungshilfen, Systeme zur synthetischen Sprachausgabe, Spracherkennungsprogramme, Brailledisplays/Brailletastaturen zur Ausgabe tastbarer Punktmuster, Bildschirmleseprogramme, Großfeldtastaturen, elektronische Lesehilfen
- **Hörbehinderung:** Hörverstärker, Signal-Anzeige-Hilfen, Bildtelefone
- **Rollstuhlbenutzer:** höhenverstellbare Schreibtische, Sitzhilfen, Hebevorrichtungen
- **Kommunikationsstörung:** synthetische Sprachausgabegeräte, Kommunikatoren, Systeme zur Umfeldsteuerung zur Bedienung technischer Geräte

## **I Arbeitsassistenz**

Wenn es um die Aufgaben des täglichen Lebens geht, wie Körperpflege, Einnahme der Mahlzeiten, Ankleiden etc. sind Personen mit erheblichen Behinderungen auf die Hilfe von anderen angewiesen. Persönliche Assistenten helfen, den Alltag so komfortabel wie möglich zu gestalten.

Dem Begriff nach endet die Persönliche Assistenz eigentlich an der Bürotür – die Behinderung jedoch nicht. Am Arbeitsplatz trifft der behinderte Mensch auf ebenso viele Hindernisse wie im Privatleben. Hier ist es eine Arbeitsassistenz, die den Zugang zum Arbeitsplatz erleichtern soll. In der Praxis sind persönliche und Arbeitsassistenz jedoch oft dieselbe Person.

Die Arbeitsassistenz wird definiert als eine direkte und persönliche Hilfe am Arbeitsplatz, um die Ausführung der Arbeit zu erleichtern. Damit muss sie deutlich von anderen Pflegeleistungen unterschieden werden. Die Arbeitsassistenz führt dabei nur Arbeiten nach Anweisung des behinderten Beschäftigten aus. Sie übernimmt ausschließlich Hilfsarbeiten und kann niemals Fachwissen ersetzen. Die Assistenten müssen selbst für ihren Arbeitsbereich qualifiziert sein.

Eine Arbeitsassistenz kann einfache Handreichungen verrichten, ein Gebärdensprachdolmetscher oder eine Vorlesekraft sein, sie ist aber in jedem Fall eine individuell an die Bedürfnisse des behinderten Menschen angepasste Hilfestellung.

Laut SGB IX besteht ein Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz, wenn sie dazu beiträgt Arbeitsplätze zu erhalten und neue Arbeitsplätze für behinderte Menschen zu schaffen. Der behinderte Mensch kann selbst als Arbeitgeber auftreten (Arbeitgebermodell), er oder sie hat so die Möglichkeit die Assistenzperson selbst auszuwählen. Assistenzkräfte, die von der Dienststelle engagiert wurden, sind selten eine befriedigende Lösung. Einer externen Assistenzkraft muss der Arbeitgeber natürlich zustimmen.

Der zuständige Reha-Träger bzw. das Integrationsamt übernimmt die Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 102 Abs. 4 SGB IX.

## **I Individuelle Anpassung der Arbeitsbedingungen**

Bisher ging es vor allem um die Anpassung des physikalischen Arbeitsumfeldes durch technische Hilfen, barrierefreien Zugang und Assistenzkräfte.

Genauso hilfreich kann die Anpassung der Arbeitsbedingungen sein, sowie flexible Vorgaben bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben.

Eine Erörterung der folgenden Aspekte könnte dabei von Nutzen sein:

### **Teilzeit**

Ist die Ausführung des Jobs auf Teilzeit-Basis möglich?

### **Flexible Arbeitszeit**

Wie steht Ihre Dienststelle zu gleitenden Arbeitszeiten? Besteht die Möglichkeit Arbeitsbeginn und -ende flexibel zu gestalten?

### **Arbeit von zu Hause aus**

Welche Regelungen hat Ihre Behörde bezüglich Heimarbeit in Anbetracht der heutigen IT-Möglichkeiten?

### **Besetzung der Stelle durch mehrere Mitarbeiter**

Die Besetzung einer Stelle mit mehreren Mitarbeitern bzw. die Aufteilung einer Stelle ist eine weitere Möglichkeit der Anpassung.

### **Teamarbeit mit verteilten Aufgaben**

Auch die Arbeit im Team mit unterschiedlichen Aufgaben kann für den Einzelnen eine hilfreiche Lösung sein.

## Wie können Sie beispielhaft handeln, auch wenn Ihre Dienststelle nicht vollständig barrierefrei ist?

Es wird kaum möglich sein, Ihre Dienststelle von allen Barrieren zu befreien, aber das sollte Sie nicht davon abhalten, qualifizierte Menschen mit Behinderungen als Mitarbeiter einzustellen. Und bedenken Sie, nicht alle Menschen mit Behinderungen haben dieselben Bedürfnisse. Ein bestimmtes Umfeld kann für den einen unerreichbar, für einen anderen aber perfekt zugänglich sein. Ein Büro im zweiten

Stock ohne Aufzug ist für Rollstuhlbewerber möglicherweise ein unüberwindbares Hindernis, für jemanden mit einer Sehbehinderung stellt es jedoch kein Problem dar. Es ist gar nicht notwendig auf alles vorbereitet zu sein. **Notwendig ist nur Ihre Bereitschaft, qualifizierte behinderte Bewerber zu berücksichtigen und ihre individuellen Bedürfnisse zu diskutieren!**

### Allgemeine Informationen erhalten Sie unter

Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen  
[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
[www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de)

## Anhang 1 Rechtliche Grundlagen

**Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen 2001:** Die Leistungen des neunten Sozialgesetzbuches sollen behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen die Teilnahme am Leben in der Gesellschaft und besonders am Arbeitsleben ermöglichen. Dabei wird vor allem den Konzepten Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung Rechnung getragen. Das SGB IX regelt weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter und enthält den Rechtsanspruch auf notwendige Arbeitsassistenz sowie die Regelungen zur Beschäftigungspflicht.

**Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) 2002:** Das Behindertengleichstellungsgesetz enthält ein Benachteiligungsverbot für Träger des öffentlichen Rechts und befasst sich mit Barrierefreiheit in Bau und Verkehr sowie barrierefreier Informationstechnik. Angelehnt an das BGG haben die Bundesländer entsprechende Landesgleichstellungsgesetze verabschiedet.

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006:** Ziel des Gesetzes ist es nach § 1 AGG, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Es regelt die Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit, den beruflichen Aufstieg, sowie Einstellungs- und Entlassungsbedingungen.

**Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) 1988:** Die SchwbAV enthält Vorschriften über die Verwendung der Ausgleichsabgabe sowie über Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Die Internetseite des Bundesministeriums für Justiz [www.gesetze-im-internet.de/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/index.html) stellt Bundesgesetze und -verordnungen kostenlos zur Verfügung.

# Anhang 2

## Zusätzliche Informationen und Quellen

### Barrierefreiheit

Laut § 4 BGG „sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen“ barrierefrei, „wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind“.

Ist Ihre Dienststelle barrierefrei?

Die folgende Checkliste hilft Ihnen, die generelle Zugänglichkeit Ihrer Dienststelle zu überprüfen:

#### Außerhalb der Arbeitsstätte:

- Gibt es gut gekennzeichnete Behindertenparkplätze in der Nähe?
- Sind die Zugangswege frei von Hindernissen?
- Gibt es eine Rampe am Eingang um Stufen zu umgehen?
- Sind Fußwege und Rampen rutschsicher?

- Gibt es klare Hinweisschilder zum Eingang?
- Ist die Tür breit genug für einen Rollstuhl?
- Sind Türklingeln, Gegensprechanlagen und Briefkästen in erreichbarer Höhe für Rollstuhlfahrer?
- Gibt es zu Sprechanlagen alternative Kommunikationsgeräte für hörgeschädigte Menschen?
- Sind große Glasfronten ausreichend markiert für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen?

#### Pausen- und Gemeinschaftsräume:

- Bieten Gemeinschaftsräume ausreichend Bewegungsfläche für Rollstuhlfahrer und ist der Zugang frei von Hindernissen?
- Sind Korridore und Räume gut beleuchtet?
- Bietet die Kantine Speisen für bestimmte Diätvorgaben an?

#### Zugang zu den einzelnen Ebenen:

- Gibt es einen gut zugänglichen Aufzug?
- Sind Treppenhäuser ausgeschildert und gut beleuchtet?

- Wird vor gefährlichen Bereichen angemessen gewarnt?
- Sind alle Treppen mit Handläufen ausgestattet?

#### Sanitätsräume:

- Falls sich die Toiletten auf einem anderen Stockwerk befinden, sind sie über Lift oder Rampe zu erreichen?
- Gibt es in den Toiletten genügend Bewegungsfläche für Rollstuhlnutzer?
- Sind Waschtische, Spiegel, Schalter, Handtücher etc. für alle Nutzer erreichbar?

#### Infrastruktur:

- Gibt es barrierefreie Wohnungen in der Nähe der Arbeitsstätte?
- Sind die öffentlichen Verkehrsmittel der Region barrierefrei zugänglich?

#### Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:

- Beinhaltet das Warnsystem sowohl akustische als auch visuelle Alarmsignale?
- Liegen Instruktionen für Notfallsituationen in zugänglichen Formaten vor?
- Gibt es Regelungen um hilfebedürftigen Kollegen während einer Evakuierung zu assistieren?

Eine vollständige Liste der baulichen

Maßnahmen finden Sie unter [komm.muenster.de/komm/pdf/broschuere\\_barrierefreies\\_bauen.pdf](http://komm.muenster.de/komm/pdf/broschuere_barrierefreies_bauen.pdf).

### Barrierefreie Informationstechnik

Paragraph 11 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) besagt, dass das Internet, öffentlich zugängliche Intranets sowie graphische Programmoberflächen (z.B. CD-ROMs) barrierefrei nutzbar sein müssen. Die Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV) listet dafür notwendige Anforderungen und Bedingungen auf, die sich weitgehend an den internationalen Richtlinien der Web Accessibility Initiative (WAI) orientieren.

Nachfolgend finden Sie Minimalanforderungen aufgelistet, die den WAI-Richtlinien entsprechen:

- Visuelle Darstellungen (Bilder und Animationen) durch Texte ergänzen
- Untertitel, Abschriften sowie Beschreibungen für Audio- und Videomaterial
- In sich schlüssige Struktur der Seiten mittels Überschriften, Listen etc.
- Leichte Navigierbarkeit
- Übersichtliche Inhalte in leichter Sprache
- Skalierbare Schriftgrößen
- Individuell kontrollierbare Farben

und Kontraste

Relevante Gesetzestexte (inkl. Anmerkungen) sowie eine Checkliste zur Überprüfung der Barrierefreiheit Ihrer eigenen Website finden Sie unter [www.wob11.de](http://www.wob11.de).

### Kündigungsschutz für schwerbehinderte Mitarbeiter

Für schwerbehinderte Menschen gilt laut SGB IX ein besonderer Kündigungsschutz. Im § 85 heißt es: „Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.“ Viele Arbeitgeber fürchten nun, dass sie einen behinderten Mitarbeiter niemals kündigen können, obwohl er oder sie den Anforderungen der Stelle vielleicht nicht gewachsen ist oder andere Gründe gegen seine weitere Anstellung sprechen.

Richtig ist, dass das Integrationsamt einer Kündigung zustimmen muss, bevor sie ausgesprochen wird. Richtig ist aber auch, dass die Interessen des Arbeitgebers niemals unberücksichtigt bleiben. Natürlich ist das Integrationsamt bemüht, die Stelle für den behinderten Mitarbeiter zu erhalten, die Lösungsvorschläge dürfen aber in kei-

nem Fall eine übermäßige wirtschaftliche oder organisatorische Belastung für die Unternehmen darstellen. Fakt ist, dass in 90 % der Fälle den Anträgen der Arbeitgeber auf Kündigung zugestimmt wurde, falls keine für beide Seiten tragbare Lösung gefunden werden konnte.

### Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

- **Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung:** Zuständig hierfür sind die Arbeitsagenturen. Für die Dauer der Ausbildung können bis zu 80% der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr übernommen werden (§ 235a Abs. 1 und 2, § 236 SGB III).
- **Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener:** Das Integrationsamt kann Prüfungs- und Eintragungsgebühren sowie Betreuungsgebühren der Handwerkskammern/Industrie- und Handelskammern bezuschussen (§ 102 Abs. 3 Nr. 2b und 2c SGB IX in Verbindung mit § 26a SchwbAV).
- **Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen:** Das Integrationsamt kann Zuschüsse und/oder Darlehen zu den Investitionskosten gewähren

(§ 15 SchwbAV).

- **Zuschuss für befristete Probebeschäftigung:** Die zuständige Arbeitsagentur übernimmt die Kosten für eine Probebeschäftigung für bis zu drei Monate (§ 238 SGB III).
- **Behindertengerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen:** Es werden Zuschüsse oder Darlehen bis zur vollen Kostenhöhe gewährt für die Erst- und Ersatzbeschaffung einer behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung, für Wartung und Instandhaltung, für die Anpassung an technische Weiterentwicklung sowie für die Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände. Zuständig ist das Integrationsamt (§ 26 SchwbAV) beziehungsweise die Rehabilitationsträger (§ 6 Abs. 1 Nr. 2–5 SGB IX, § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

Eine vollständige Übersicht über Leistungen an Arbeitgeber finden Sie auf der Internetseite der Integrationsämter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de).

### Technische Hilfen

Die Rehabilitationsträger bzw. das zuständige Integrationsamt erbringen finanzielle Leistungen an den schwerbehinderten Menschen für Anschaffung, Wartung, Instandsetzung und

Ausbildung im Gebrauch technischer Arbeitshilfen bis zur Höhe der entstehenden Kosten (§ 19 SchwbAV). Der Arbeitgeber kann Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten erhalten für die behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte, für die Ausstattung mit technischen Arbeitshilfen sowie für die Anpassung an die technische Weiterentwicklung (§ 26 Abs. 1 SchwbAV).

**Informationen über technische Hilfen:** [www.barrierefrei-kommunizieren.de/datenbank](http://www.barrierefrei-kommunizieren.de/datenbank)

(enthält eine Liste mit Anbietern technischer Hilfen)

[www.barrierekompass.de/tools/index.php](http://www.barrierekompass.de/tools/index.php)

(Liste technischer Hilfsmittel)

[db1.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS](http://db1.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS)

(Datenbank mit Hilfsmittelverzeichnis, Literatur, und Praxisbeispielen)

# Training as Vehicle to Employment – Barrierefrei vom Studium in den Beruf

Die Teilnehmer des Projekts sind das Independent Living Institute, Schweden (Leitung), die Zentren für Selbstbestimmtes Leben in Bad Kreuznach, Dublin, Helsinki, Thessaloniki, die Iniciativas y Estudios Sociales, Spanien, Integracja, Polen, und Apeirons, Lettland. Das Zentrum für Selbstbestimmtes Leben in Sofia kam als assoziierter Partner Anfang 2007 zum Projekt. Die Projektarbeit läuft über einen Zeitraum von zwei Jahren von Januar 2006 bis Dezember 2007.

Das Projekt wird von der Europäischen Kommission für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten teilfinanziert.

„Training as Vehicle to Employment“ hat sich zum Ziel gesetzt, nationale Netzwerke aufzubauen. Diese sollen den Austausch zwischen Personalverantwortlichen, politischen Entscheidungsträgern, Mitgliedern von Behindertenorganisationen und betroffenen Arbeitssuchenden mit Behinderungen fördern. Die Netzwerke arbeiten mit Presseveröffentlichungen, vierteljährlichen Newslettern und halbjährigen

Projekttreffen um ihre Erfahrungen mitzuteilen und sowohl technisches als organisatorisches Wissen auszutauschen. Wir wollen so erreichen, dass einheitliche nationale Richtlinien geschaffen und umgesetzt werden, die gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt Zugang zu Ausbildung und Anstellung erhalten. Unser Projekt konzentriert sich vor allem auf öffentliche Arbeitgeber. Wir wollen diese Stellen ermutigen sich für Menschen mit Behinderungen zu öffnen.

Wenn wir öffentliche Stellen dazu bewegen können, mehr qualifizierte Menschen mit Behinderungen einzustellen, könnten sie eine Vorreiterrolle übernehmen und mit gutem Beispiel vorangehen. Wir hoffen, dass andere öffentliche, aber auch private Arbeitgeber sowie Nichtregierungsorganisationen folgen werden.

Mehr Informationen über das Projekt „Training as Vehicle to Employment“ finden Sie unter [www.independentliving.org/training](http://www.independentliving.org/training)



**KynDysry**

