

Checkliste

Fachkräfte mit Behinderung einstellen: Unterstützung für Inklusion am Arbeitsplatz

„Barrierefreiheit beginnt im Kopf.“

Ein Zitat von Sybille Reinmüller vom Integrationsfachdienst RUBIN.
Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber, abgekürzt EAA.

Schwerbehinderung

- Eine eingeschränkte Teilhabe am Leben, die länger als sechs Monate dauert und für das Lebensalter untypisch ist. Der Grad der Behinderung (GdB) liegt bei 50 oder höher
- Knapp zehn Prozent der Menschen in Deutschland sind betroffen, auch wenn die Auswirkungen unterschiedlich sind.
- Behinderung hat viele Gesichter, ist aber nicht immer sichtbar. Menschen mit Behinderung sind Vorurteilen ausgesetzt.

Der Unterschied zwischen Integration und Inklusion

- Integration bedeutet, dass sich die Menschen mit Hilfsmitteln an die Umgebung anpassen.
- Inklusion bedeutet, dass Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen selbstverständlich teilhaben können.

Diese Vorteile haben Arbeitgeber, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen

- Menschen mit Behinderung besitzen oft eine hohe Fachkompetenz.
- Menschen mit Behinderung sind oft motivierte und loyale Arbeitnehmer.
- Die Vielfalt innerhalb der Arbeitsteams erhöht die Kreativität.
- Verbesserung des Images als attraktiver Arbeitgeber
- Reduzierung der Ausgleichsabgabe

Diesen Hürden begegnen Arbeitgeber, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen wollen

- Komplexe Zuständigkeiten und Förderstrukturen erschweren die Antragstellung.
- Zeit- und Arbeitsaufwand, um sich in das Themengebiet einzuarbeiten

Diese Hilfen gibt es für Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen

- Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (abgekürzt EAA genannt) beraten und unterstützen kostenneutral, flächendeckend und trägerunabhängig.
- Sie können Arbeitgeber von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung unterstützen und darüber hinaus.

Diese Möglichkeiten haben Arbeitgeber, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen

- Über inklusive Stellenausschreibungen und Jobbörsen gezielt schwerbehinderte Menschen ansprechen.
- Die Mitarbeitenden und Führungskräfte für die Situation von Menschen mit Behinderung sensibilisieren.
- Inklusion im Alltag mitdenken und es ernst meinen.
- Stellen auf Mitarbeitende zuschneiden, sogenanntes Jobcarving.

Dagmar Eck, Stefanie Minges und Silke Scheidel vom ökumenischen Team Kirche in der Arbeitswelt

Checkliste „Fachkräfte mit Behinderung einstellen: Unterstützung für Inklusion am Arbeitsplatz“ von Kirche und Arbeitswelt ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.