



Nichts ohne uns in der Arbeitswelt!

Ein Leitfaden für einen inklusiven Weg in die Arbeit

Inhalt

Warum dieser Leitfaden?	2
Informiert und mutig auf den Weg machen	3
Kennt eure Rechte	3
Über Behinderungen Bescheid wissen	4
Internalisierter Ableismus	4
Die zwei Modelle von Behinderungen	6
Einfach mal Inklusion fordern!	6
Nichts über uns ohne uns!	7
Wahrt euer Recht auf Selbstbestimmung	8
Macht eure Bedürfnisse verständlich	8
„Folgt“ Expert*innen in eigener Sache	10
Nutzt Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten	10
Netzwerk und holt euch Unterstützung	11
Habt keine Angst vor Ämtern!	12
Verzagt nicht und seid gut zu euch selbst.	13
Unterstützung, die euch bei der Arbeit zustehen kann	14
Arbeitsassistenten	14
Jobcoaching	15
Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschung	15
Technische Hilfen	16
Weiterbildungen und Qualifizierungen	17
Umbauten von Gebäuden	17
Kraftfahrzeugs-Hilfe	17
Unterstützung, die Arbeitgeber*innen zusteht	18
Probefbeschäftigung	18
Lohnkostenzuschüsse – sogenannte Eingliederungszuschüsse	18
Budget für Arbeit oder Ausbildung	19
Inklusive Unternehmen erkennen	19
Fünf Aspekte, an denen ihr ein inklusives Unternehmen erkennt:	22
Vorurteile in Unternehmen, die ihr kennen solltet	26
Wie gehe ich mit meiner Behinderung in der Bewerbung um?	27
Welches Amt ist wann zuständig?	28
Es gibt sie, die Stellen für euch!	28

Warum dieser Leitfaden?

Es gibt eine große Lücke in unserem gesellschaftlichen System im Bereich Inklusion und Arbeit. Die Lücke tut sich auf zwischen Unternehmen und Menschen mit Behinderungen, die nicht zueinander finden. Auf der einen Seite sagen Arbeitgeber*innen, dass sie Menschen mit Behinderungen gerne einstellen würden, sich jedoch niemand bei ihnen bewirbt. Auf der anderen Seite erzählen Menschen mit Behinderungen, dass sie sich bewerben, aber niemand sie zu einem Bewerbungsgespräch einlädt oder gar eine Stelle anbietet. Es scheint, als gäbe es so etwas wie ein schwarzes Loch, in der die Stellenausschreibungen, die Menschen mit Behinderungen erreichen sollen, und die Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen spurlos verschwinden. Das führt mit dazu, dass Menschen mit Behinderungen noch immer doppelt so häufig und doppelt so lange arbeitslos sind, wie Menschen ohne Behinderungen. Außerdem arbeiten sie häufiger ungewollt in Teilzeit. Und dies, obwohl es ein großes System an Unterstützungsmaßnahmen und -angeboten gibt für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen, das aber kaum jemand kennt, und deren Inanspruchnahme leider oft mit einem großen bürokratischen Aufwand verbunden ist.

Oft ist der Grund, warum der allgemeine Arbeitsmarkt nicht inklusiver ist, dass die vorgesehenen Wege für Menschen mit Behinderungen häufig automatisch in Sondersysteme wie Förderschulen, Behindertenwerkstätten und Berufsbildungswerke führen. Ihr beruflicher Lebensweg ist oftmals vorbestimmt aufgrund mangelnder schulischer Inklusion und unzureichender Bildung sowie schlechter Beratungsangebote und bürokratischer Hürden. Eingefahrene und fest getrampelte Wege zu verlassen und den eigenen Weg zu finden, bedeutet häufig sehr viel Kraftaufwand.

Mit diesem Leitfaden möchten wir insbesondere Menschen mit Behinderungen Tipps geben, wie der Weg in eine inklusive Arbeitswelt gelingen kann. Denn es braucht viel Wissen und eine gute Portion Mut, inklusive Wege zu bestreiten.

Informiert und mutig auf den Weg machen

Der Weg in Arbeit für Menschen mit Behinderungen ist oft zäh und steinig. Die folgenden Punkte sollen euch Gedankenanstöße und Informationen für diesen Prozess geben, um ihn besser bewältigen zu können.



Kennt eure Rechte

Inklusion ist ein Menschenrecht und keine Nettigkeit gegenüber Menschen mit Behinderungen. Inklusion bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen überall dort teilhaben und dazugehören, wo alle anderen Menschen auch sind. Also auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es sollte daher keine Sondereinrichtungen geben, in denen nur Menschen mit Behinderungen ausgebildet werden oder ihr Leben lang arbeiten, wie dies in Berufsbildungswerken oder Behindertenwerkstätten geschieht. Sondereinrichtungen können für eine begrenzte Zeit sinnvoll sein, als Ort der Rehabilitation, der individuellen Förderung oder des Austauschs von Menschen mit Behinderungen unter einander. Das Ziel jeder Sondereinrichtung sollte aber immer echte Inklusion sein. Denn die UN-Behindertenrechtskonvention schreibt ganz klar vor:

» Die Vertragsstaaten (...) erkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit (an); dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.«

Über Behinderungen Bescheid wissen

Es gibt sehr viele Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen und sie werden deswegen in fast allen Bereichen unserer Gesellschaft diskriminiert. Das Fachwort für die strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen ist Ableismus. Weil sie überall und immer wieder behindertenfeindliche Vorurteile als Tatsachen vermittelt bekommen, glauben auch manche Menschen mit Behinderungen diesen Vorurteilen. Sie geschehen bei Behördengängen, bei Ärzt*innen oder in der Schule. Dieses Phänomen heißt internalisierter Ableismus.

Internalisierter Ableismus

Internalisierter Ableismus bezeichnet das Phänomen, wenn behinderte Menschen die Vorurteile und Diskriminierungen, die sie erleben, unbewusst verinnerlichen oder ihnen sogar bewusst zustimmen.

Die Journalistin Rebecca Maskos definiert Ableismus so: "Ableismus zeigt sich, wenn wir [behinderte Menschen] als kompetentes Subjekt auf Augenhöhe gar nicht vorkommen, wenn wir unsichtbar scheinen, wenn über unseren Kopf hinweg über uns entschieden wird. Wenn unsere Freund*innen und Partner*innen als unsere „Betreuer*innen“ angesprochen werden. Ableistische Denkmuster führen alles, was wir tun, auf unsere Behinderungen zurück: Wir sind schlecht gelaunt, mürrisch und einzelgängerisch oder aber neugierig, freundlich und nett, vermeintlich weil wir behindert sind. Oder aber, wir tun alles trotz unserer Behinderungen – unser Leben sei einzig und allein darauf ausgerichtet, unsere Behinderungen zu überwinden.

Ableismus lässt uns als vielschichtige Person verschwinden, hinter einer Wand von stereotypen Annahmen. Zum Beispiel, dass unsere Behinderungen uns verbittert und depressiv machen, und dass es deshalb viel Mut braucht, wenn wir ein 'ganz normales Leben' führen. Oder, dass wir in allen Lebensbereichen hilflos und unfähig sind. Ableistisch ist die Anerkennung, die es regnet, wenn wir 'trotzdem rausgehen', 'auch auf der Party dabei sind', 'uns nicht von unserer Behinderungen aufhalten lassen', oder ihr 'die Stirn bieten'.

Ableistisch ist aber auch die Missgunst, die wir für Behindertenparkplätze, Schwerbehindertenausweise und zusätzliche Urlaubstage bekommen. Oder die Frage, ob unser Leben überhaupt lebenswert sei und wir nicht hauptsächlich eine Last für unsere Familien darstellen." (Nach zu lesen bei:

<https://dieneuenorm.de/gesellschaft/ableismus-behindertenfeindlichkeit/>)

Einige Beispiele von Vorurteilen, die Menschen mit Behinderungen sich zu eigen machen:

- Der Gedanke, als behinderte Person, nicht gut genug zu sein.
- Sich mit anderen Menschen (negativ) zu vergleichen.
- Der Gedanke, dass man anderen Menschen zur Last fällt.
- Der Gedanke, als behinderte Person Vorkehrungen und Nachteilsausgleiche nicht verdient zu haben (z.B. weil man nicht "behindert genug" ist).
- Die Reaktionen anderer Menschen auf die eigenen Behinderungen zu verinnerlichen und diese bereits in eigene Handlungen aufzunehmen.
- Sich wenig zuzutrauen.
- Diskriminierende Ratschläge ernst zu nehmen.

Die zwei Modelle von Behinderungen

Um die Hintergründe dazu zu verstehen ist es wichtig, sich mit den unterschiedlichen Vorstellungen von Behinderungen auseinanderzusetzen, die sich über die Jahre entwickelt haben. Diese Vorstellungen werden üblicherweise anhand von zwei Modellen beschrieben:

1. Das individuelle (oder medizinische) Modell von Behinderungen

Diese früher vorherrschende – und heute noch weitverbreitete – Vorstellung von Behinderungen reduziert den behinderten Mensch auf sein "Defizit": Der Mensch und seine Behinderungen sind das Problem. Das Kind, das nicht im gleichen Tempo lernt wie Gleichaltrige, ist das Problem; der Mann im Rollstuhl, der keine Treppen benutzen kann, ist das Problem, die Gehörlosigkeit der Studentin, die die Worte der Professorin nicht hört, ist das Problem. Die Behinderungen werden unter anderem aus medizinischer Sicht betrachtet, die die Behinderungen heilen oder zumindest managen will. Aus diesem Modell entstehen viele Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen, denn es fokussiert auf das, was sie in einer für Menschen ohne Behinderungen gestalteten Gesellschaft nicht können.

2. Das soziale und menschenrechtliche Modell

Dieses, von der UN Behindertenrechtskonvention definierte Modell, besagt, dass es die Umwelt und die gesellschaftlichen Bedingungen sind, die dazu führen, dass Menschen behindert werden. Es ist derzeit das angestrebte Modell in Deutschland und viele Gesetze und deren Umsetzung basieren darauf. Behinderungen entstehen demnach durch Beeinträchtigungen in Verbindung mit umwelt- und einstellungsbedingten Barrieren, die an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern. Die Einstellung der Lehrer*innen, die das Kind nicht entsprechend seines Lerntempos unterrichten, ist das Problem; das Gebäude, das nur Treppen und keinen Aufzug hat, ist das Problem; die Universität, die keine Dolmetscher*innen für Gebärdensprache zur Verfügung stellt, ist das Problem.

Also nicht ihr oder eure Behinderungen seid das Problem, sondern die Gesellschaft, die euch nicht die nötigen Rahmenbedingungen schafft, damit ihr überall arbeiten könnt.



Einfach mal Inklusion fordern!

Einfacher gesagt als getan – denn etwas einzufordern braucht sehr viel Kraft und Durchhaltevermögen. Doch es ist wichtig, dass Menschen mit Behinderungen selbst Inklusion einfordern. Oft akzeptieren wir einfach die Barrieren, die uns die Gesellschaft auferlegt. Das ist eine Auswirkung des oben beschriebenen internalisierten Ableismus.

Wir müssen uns gegen Barrieren, Diskriminierung und Vorurteilen wehren – auch wenn es kräftezehrend ist. So ist es wichtig gegenüber Behörden, wie der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter, Lehrer*innen, Ärzt*innen und Therapeut*innen, immer wieder zu betonen, dass Inklusion das ist, was wir wollen und was uns zusteht.



Nichts über uns ohne uns!

Dieses Motto der Behindertenbewegung sollte auch in der Arbeitswelt gängige Praxis sein. Das heißt, Menschen mit Behinderungen sollen überall mit einbezogen werden, wenn es um sie geht. Es muss aufhören, dass *über* Menschen mit Behinderungen gesprochen wird, statt *mit* ihnen. In englischsprachigen Raum heißt es sogar mittlerweile “Nothing without us”, auf Deutsch “Nichts ohne uns” – also dass Menschen mit Behinderungen überall einbezogen werden sollen, nicht nur bei Themen mit einem Bezug zu Behinderungen. In diesem Sinne: Fordert, dass Menschen mit Behinderungen überall im Unternehmen mit dabei sind. Das ist natürlich wichtig für die Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderungen, aber auch Unternehmen profitieren davon. Studien zeigen, dass vielfältige Teams bessere Ideen haben, bessere Produkte entwickeln und neue Lösungen finden. Auch die Kommunikation innerhalb der Teams und in Unternehmen wird durch Vielfalt verbessert. Menschen mit Behinderungen sollten deshalb überall dabei sein.

Behinderungen sind vielfältig – Arbeitsplätze auch. Das bedeutet, es gibt fast keine Arbeit, die nicht auch durch einen Menschen mit Behinderungen gemacht werden kann. Es braucht ggf. nur die nötige Unterstützung.

Wahrt euer Recht auf Selbstbestimmung

Generell meinen viele Menschen ohne Behinderungen, die professionell mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, mehr über ihre Schüler*innen, Kund*innen und Patient*innen zu wissen als sie selbst. Menschen mit Behinderungen sind aber die wirklichen Expert*innen in eigener Sache. Ihr habt das Recht zu sagen, was für euch der geeignete Berufsweg ist, welche Unterstützung ihr dabei braucht und wer diese leisten soll.

Ihr habt das Recht, euch auszuprobieren und Fehler zu machen. Oft werden Menschen mit Behinderungen zu sehr vor Herausforderungen und möglichen Misserfolgen geschützt, wodurch sie dann auch nicht lernen können, mit Schwierigkeiten und Misserfolgen umzugehen. Manchmal wird ein angestrebter Weg nicht funktionieren, doch das ist bei allen Menschen so. In einer vielfältigen Gesellschaft ist es normal, dass Wege sich manchmal wiederholen, sich verändern oder Menschen für eine gewisse Zeit an einer Stelle verharren und dann wieder weiter gehen.

Oft ist der Weg das Ziel, denn unterwegs erfährt und lernt man viel, was einen zu der Person macht, die man ist.

Macht eure Bedürfnisse verständlich

Speziell in Unternehmen, aber auch generell in unserer Gesellschaft, wissen Menschen noch wenig über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen. Umso wichtiger ist es deshalb, diese klar und deutlich zu kommunizieren.

Wenn ihr sagt, was ihr braucht, kann auf diese Bedürfnisse eingegangen werden. Kommuniziert deshalb offen und ehrlich, wo ihr Unterstützung braucht und wie diese Unterstützung aussehen sollte. Je ehrlicher und offener ihr damit seid, umso mehr kann das Unternehmen darauf eingehen und entsprechende Unterstützung organisieren und bereitstellen. Macht euch deshalb Gedanken darüber, welche Art der Assistenz ihr braucht, und welche technischen Anpassungen für euch am Arbeitsplatz erforderlich sind.

Es ist nicht schlimm, nicht alles zu können, nicht alles zu wissen oder noch Dinge lernen zu müssen. Viele Unternehmen wissen es mittlerweile als Stärke zu schätzen, wenn offen mit vermeintlichen Schwächen umgegangen wird und Lösungswege dafür aufgezeigt werden.



Habt ihr schonmal vom “Curb Cut Effect” gehört?

Er bezeichnet das Phänomen, dass Maßnahmen, die benachteiligten Gruppen zugutekommen sollen, häufig allen Menschen zugutekommen. Habt also kein schlechtes Gewissen, wenn für euch etwas umgebaut oder angepasst wird – auch eure Kolleg*innen werden es gegebenenfalls gut nutzen können. So freuen sich ältere Kolleg*innen vielleicht auch über eine Rampe oder einen Aufzug, weil sie nicht mehr so gut zu Fuß sind. Eltern von kleineren Kindern werden dankbar sein für flexible Arbeitszeiten und Teilzeitregelungen.

Der Name bezieht sich übrigens auf die Bordsteinabsenkungen (“Curb Cut”), die ursprünglich entwickelt wurden, um Straßen für Rollstuhlfahrer*innen zugänglich zu machen. Jetzt nutzen viele andere Menschen die Absenkungen, ob mit Kinderwagen, Koffer mit Rollen oder Skateboard.

„Folgt“ Menschen mit Behinderungen und anderen Expert*innen in eigener Sache

Auf Ideen und Lösungen zu kommen und herauszufinden, was für eine*n das Richtige ist, ist nicht immer einfach. Manchmal weiß man alleine einfach nicht weiter. Um neue Ideen und Anregungen zu bekommen und die eigene Denkweise zu erweitern, ist es deshalb oft sinnvoll, anderen Menschen mit Behinderungen in den sozialen Medien zu folgen, ihre Blogs und Bücher zu lesen oder Podcasts anzuhören. Oft kann man sich bei anderen Menschen mit Behinderungen etwas abschauen oder für sich anpassen.

Es ist wichtig zu wissen, dass man nicht alleine ist. Bestimmt hat eine andere Person mit Behinderungen schon ähnliche Probleme gehabt. Lösungen gibt es oft schon irgendwo, ihr müsst sie nur noch finden.

Nutzt Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

Es gibt viele Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, doch häufig sind sie schwierig zu finden. Wichtige Beratungsstellen für Menschen mit Behinderungen sind die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatungen, kurz EUTB. Die EUTB bieten Beratung zu allen Themen an und werden hauptsächlich von Menschen mit Behinderungen selbst geleitet. Diese sind gut in ihren jeweiligen Regionen vernetzt.

Neben den EUTB kann auch der Integrationsfachdienst in der Nähe ein guter Ansprechpartner sein, um Möglichkeiten und Chancen für eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Darüber hinaus gibt es spezialisierte Arbeitsvermittler*innen oder sogenannte Jobcoaches für Menschen mit Behinderungen. Eine Liste von möglichen Ansprechpersonen findet ihr unter: <https://die-andersmacher.org/job-beratung/>

EUTB

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB®) unterstützt und berät Menschen mit Behinderungen, von Behinderungen bedrohte Menschen, aber auch deren Angehörige, unentgeltlich bundesweit zu Fragen der Rehabilitation und Teilhabe.



Netzwerk und holt euch Unterstützung

Insbesondere im Bereich Arbeit sind Beziehungen besonders wichtig. Ein gutes Netzwerk erhöht die Chancen auf einen guten Arbeitsplatz sehr. Gerade Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen entstehen oft über Kontakte aus dem Freund*innen- und Bekanntenkreis.

Spezielle Arbeitsgruppen oder Beratungsstellen wissen darüber hinaus Etliches über Menschen mit Behinderungen in Arbeit. In manchen Städten und Gemeinden gibt es zum Beispiel Arbeitskreise zum Thema Inklusion und Arbeit.

Der Integrationsfachdienst oder auch Kontakt-, Beratungsstellen, wie die der EUTBs und Selbsthilfegruppen für unterschiedliche Behinderungen können oft weiterhelfen, unter anderem auch mit Informationen über entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten.

Oft ist Unterstützung nötig, um im großen Bürokratie-Dschungel einen Durchblick zu erhalten und potenzielle strukturelle Hürden, auf die ihr stoßt, abzubauen. Assistenz bei der Arbeit zu bekommen, bedeutet oft einen großen Stapel an Papierkram. Es müssen Formulare ausgefüllt, Kopien von Schwerbehindertenausweis oder medizinische Gutachten beigefügt werden und manchmal braucht es noch eine Stellen- und Aufgabenbeschreibung, die erstellt werden muss. Da den Überblick zu behalten, ist nicht leicht. Scheut euch also

nicht davor, Menschen von euren Wünschen und Vorstellungen von einer Arbeit zu erzählen und gegebenenfalls eure Unterstützer*innen mit einzubeziehen.

Sucht euch Verbündete, die euch dabei unterstützen, euer Vorhaben umzusetzen und durchzusetzen. Das können Eltern, Familie, Freund*innen, Bekannte oder Menschen sein, die dafür bezahlt werden, euch zu unterstützen, z. B. eine Sozialarbeiter*in.

Auf Facebook und LinkedIn findet ihr passende Gruppen dafür:

- <https://www.facebook.com/groups/339805390766614>
- <https://www.linkedin.com/groups/9049590/>



Habt keine Angst vor Ämtern!

Auch wenn Menschen mit Behinderungen oft schlechte Erfahrungen mit Ämtern und Behörden machen, ist es wichtig, nicht zu vergessen, dass sie dazu da sind, um das Recht auf Teilhabe zu ermöglichen. Mitarbeiter*innen in Ämtern und Behörden sind auch nur Menschen - manche sind nett und kompetent, andere machen ihre Arbeit nicht so gut. Umso klarer ihr wisst, was ihr braucht und wollt und worauf ihr ein Recht habt, umso besser könnt ihr eure Rechte auch einfordern. Und es macht es einfacher für die Mitarbeiter*innen im Amt, euch zu unterstützen. Es ist daher wichtig, sich gut auf Termine vorzubereiten. Oft

kennen die Menschen in den Ämtern nicht alle Möglichkeiten und leider sind auch sie nicht immer frei von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Kommuniziert eure Erwartungen deutlich, sagt, was ihr wollt und was für euch infrage kommt. Verhaltet euch klar und bestimmt, aber freundlich. Geht erstmal davon aus, dass sie euch nichts Schlechtes wollen. Die meisten Mitarbeiter*innen tun ihre Arbeit aus der Motivation heraus, etwas Gutes tun zu wollen.

Tipp: Bevor ihr etwas beantragt oder in ein Gespräch mit einem Amt geht, versetzt euch in die Lage der dortigen Mitarbeiter*innen. Überlegt euch ihre möglichen Einwände und sammelt Argumente dagegen.

Zwar sind viele Ämter dazu angehalten, Gelder effizient einzusetzen, doch sollten Menschen mit Behinderungen nicht schon selbst diesen Einsparungsgedanken übernehmen. Setzt euch deshalb lieber erstmal keine Grenzen, was ihr an Unterstützung benötigt. Denkt lieber erstmal groß und visionär, bevor ihr euch einschränkt. So habt ihr auch eine bessere Verhandlungsmasse gegenüber dem Kostenträger. Beantragt lieber zu viel als zu wenig. Gelder, die ihr nicht benötigt, können immer zurückgezahlt werden und auch eine Unterstützung, die ihr dann doch nicht in Anspruch nehmt, wird gegebenenfalls dann eingestellt. Der Gesellschaft geht also nichts verloren.

Solltet ihr dennoch schlechte Erfahrungen machen, scheut euch nicht davor, an eine höhere Stelle – wie die Teamleitung – zu gehen. Die Kontaktdaten der entsprechenden Person findet ihr meist im Internet. Holt euch außerdem Verbündete dazu, die eure Erfahrungen bezeugen können. Im Ernstfall könnt ihr euch auch an noch höhere Stellen wenden. Es muss nicht immer gleich der Bundespräsident sein, bei dem ihr euch beschwert – kann es aber, wenn der Fall besonders brisant ist und euch eine schwerwiegende Diskriminierung passiert. Geht strategisch vor und haltet euch an Hierarchien. Weicht zum Beispiel erst die*den Behindertenbeauftragten eurer Stadt ein, dann eures Landkreises und dann eures Bundeslandes ein. Doch verpulvert nicht gleich alles. Zur richtigen Zeit kann zum Beispiel auch ein Interview in der Presse den nötigen Druck erzeugen. Doch wählt mit Bedacht, wem ihr was wann erzählt und bedenkt, dass sich dann unter Umständen die Fronten verhärten. Zuvor habt ihr immer die Möglichkeit, euch eine unabhängige Beratung einzuholen oder einen Rechtsbeistand mitzunehmen.

Verzagt nicht und seid gut zu euch selbst.

Bei all den Barrieren und Vorurteilen, auf die Menschen mit Behinderungen alltäglich stoßen, ist es schwierig, nicht zu verzagen. Das System ist schlecht, und nicht ihr – vergesst das nicht. Umso wichtiger ist es, gut zu sich selbst zu sein. Sucht euch Menschen, die euch guttun. Sucht euch Dinge und kleine Belohnungen, die euch wieder aufbauen, wenn die Energie bzw. die Luft mal raus ist. Sich für die eigenen Belange und für Inklusion auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen, kostet viel Kraft. Setzt euch kleine Ziele und feiert, wenn ihr etwas erreicht habt.

Seid geduldig und gut zu euch selbst! Es wird nicht immer alles gleich gelingen. Pionierarbeit ist immer schwierig. Aber sie lohnt sich.



Unterstützung, die euch bei der Arbeit zustehen kann

Arbeitsassistentenz

Eine Arbeitsassistentenz übernimmt nach Anleitung Tätigkeiten, die ihr aufgrund der Behinderungen nicht alleine oder selbständig machen könnt. Typische Tätigkeiten für eine Arbeitsassistentenz sind z.B. Laptop ein- und ausschalten, Arbeitsplatz vorbereiten und aufräumen, Telefon anreichen, Akten holen oder vorlesen, Türen öffnen, Mobilität sicherstellen, visuelle Dinge erklären, usw. Entweder organisiert ihr die Arbeitsassistentenz selbst, z.B. über ein Persönliches Budget, oder die Arbeitsassistentenz wird anteilig durch Kolleg*innen übernommen. Je nach Umfang der nötigen Assistentenz und der Organisation im Unternehmen bietet sich meist eher die eine oder andere Variante an. Es ist jedoch wichtig, mit dem*r Arbeitgeber*in gut zu klären, wie mit der Assistentenz umgegangen wird und welche Regelungen es für die Assistentenzen gibt. Solltet ihr externe Assistentenzkräfte mitbringen, müssen z.B. Fragen rund um den Datenschutz im Unternehmen und der Umgang mit Dienstgeheimnissen geklärt sein. Ist die Assistentenz beim Arbeitgebenden angestellt, habt ihr vielleicht weniger Mitsprache, wer euch assistiert.



Jobcoaching

Im Gegensatz zur Arbeitsassistenz, die bestimmte Tätigkeiten übernimmt, leitet ein Jobcoach den oder die Arbeitnehmer*in an. Jobcoaches arbeiten insbesondere mit Menschen mit Lernschwierigkeiten, Neurodiversität oder psychischen Erkrankungen. Ein Jobcoach erklärt Arbeitsaufträge, die über das Maß einer gewöhnlichen Einarbeitung hinausgehen, und übersetzt Arbeitsaufträge in einfache Sprache. Ein Jobcoach kann auch Handlungsabläufe und Arbeitspläne erstellen, die eine bessere Arbeitsstruktur ermöglichen. Außerdem unterstützt ein Jobcoach im Umgang mit Kolleg*innen und dient als Ansprechperson sowohl für das Unternehmen als auch für den Menschen mit Behinderungen.

Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschung

Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschung dient zur Sicherstellung der Kommunikation für taube oder schwerhörige Menschen im Unternehmen. Sie ist besonders wichtig, um eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben zu ermöglichen. Meist wird diese nur für Teamsitzungen und Besprechungen gewährleistet, und die Kommunikation zwischendurch muss über eine Kommunikations- oder Arbeitsassistenz organisiert werden. Da es aktuell zu wenig Dolmetscher*innen gibt, müssen diese langfristig eingeplant werden. Klärt deshalb gut, wer sich um die Organisation kümmert.



Technische Hilfen

Technische Hilfen gehören zur Arbeitsplatzausstattung und können je nach Behinderungen z.B. folgende Sachen sein:

- Spezielle Tastaturen und Mäuse
- Braillezeile
- Lesegerät
- Spezielle Lampen
- Feste oder mobile Rampen, um ins Unternehmen hereinzukommen oder Kund*innen und Klient*innen besuchen zu können
- Software zum Vorlesen oder für eine Spracherkennung
- Spezielle Laptops, sofern die vorhandenen nicht den Anforderungen entsprechen
- Induktionsschleifen oder akustische Transponder
- Lichtsignale z.B. an Maschinen, um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten
- Spezielle (Roll-)Stühle mit einer besonderen Ausstattung, die dem besseren Arbeiten dienen.

Weiterbildungen und Qualifizierungen

Menschen mit Behinderungen sind oft nicht so gut ausgebildet, wie Menschen ohne Behinderungen. Um diesen Nachteil auszugleichen, haben Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, sich bestimmte Weiterbildungen und Qualifizierungen finanzieren zu lassen. Sollten ihr also feststellen, es fehlt euch wichtiges Wissen, um einen Beruf auszuüben, dann fragt bei eurem zuständigen Kostenträger (z. B. der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, der Rentenversicherung oder dem Integrationsamt) nach der Finanzierung einer Weiterbildung. Auch wenn ihr bereits in Arbeit seid, könnt ihr diese Angebote zur Weiterentwicklung nutzen.

Umbauten von Gebäuden

Barrierefreiheit ist eines der Grundkriterien, damit Inklusion gelingt. So habt ihr die Möglichkeit, bestimmte Umbauten finanzieren zu lassen. Diese können sein:

- Um- oder Einbau eines barrierefreien WCs
- Anbau eines Aufzugs/Treppenlifts
- Einbau von Rampen
- Einbau von Türöffnern

Tipp: Einige dieser Umbaumaßnahmen können auch für euch zu Hause in Frage kommen - schließlich müsst ihr ja auch aus dem Haus raus, um zur Arbeit kommen.

Kraftfahrzeugs-Hilfe

Unter bestimmten Umständen könnt ihr die Erlangung eines Führerscheins, den Umbau eines Autos sowie Zuschüsse zur Anschaffung eines Autos erhalten. Es ist ratsam zu prüfen, ob diese Variante nicht einfacher ist, als z.B. ein Fahrdienst zu benutzen, der nicht flexibel auf Überstunden oder unterschiedliche Anfangs- und Endzeiten reagieren kann. Auch bei manchen Jobs, die ein hohes Maß an Mobilität erfordern, kann eine entsprechende Finanzierung möglich sein. Gerade auf dem Land ist dies eine gute Möglichkeit, mobil zu sein.

Unterstützung, die Arbeitgeber*innen zusteht

Arbeitgeber*innen wissen viel zu wenig über die Möglichkeiten, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Dies sind die wichtigsten Unterstützungen und Förderungen:

Probefbeschäftigung

Das Unternehmen und/oder du seid euch noch unsicher, ob der Job passt? Dann habt ihr die Möglichkeit, erstmal drei Monate eine Probefbeschäftigung auszuprobieren. Die Probefbeschäftigung soll Menschen mit Behinderungen den Übergang zum Arbeitsleben erleichtern. In dieser Zeit bekommt der*die Arbeitgeber*in einen Großteil deines Gehaltes erstattet. Die Personalkosten kann die Agentur für Arbeit oder der zuständige Rehabilitationsträger für bis zu drei Monate übernehmen. Die endgültige Höhe und die Dauer der Übernahme richten sich nach dem jeweiligen Einzelfall. So könnt ihr gemeinsam herausfinden, was gut läuft und wo es noch Veränderungen braucht. Gemeinsam könnt ihr diese Zeit nutzen, um zu schauen, welche Unterstützungen es benötigt, damit ein inklusives Arbeiten gelingt.

Lohnkostenzuschüsse – sogenannte Eingliederungszuschüsse

Das Unternehmen kann mindestens für die ersten 24 Monate deiner Anstellung einen Zuschuss erhalten. Dieser beträgt bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts, also des Gehalts. Nach 12 Monaten vermindert sich der Zuschuss mindestens um zehn Prozent. Seid ihr “besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderungen”, ist der Zuschuss für bis zu 60 Monate möglich. Seid ihr über 55 Jahre alt, wird der Zuschuss sogar bis zu 96 Monate geleistet.

Besonders betroffen sind z.B. Menschen mit Schwerbehinderungen, die

- wegen Art oder Schwere ihrer Behinderungen oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind,
- länger als ein Jahr arbeitslos sind,
- im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einem Integrationsprojekt eingestellt werden,
- als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden oder
- zur Aus- und Weiterbildung eingestellt werden.

Budget für Arbeit oder Ausbildung

Mit dem Budget für Ausbildung oder dem Budget für Arbeit soll Menschen mit Behinderungen, die eine Berechtigung zur Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen haben, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ermöglicht werden. Es umfasst einen Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber*innen bis zu 75 %. Darüber hinaus könnt ihr als Mensch mit Behinderungen noch persönliche oder technische Unterstützung bekommen.

Doch prüft gut, ob das Budget für Arbeit wirklich das richtige für euch ist. Ihr solltet die jeweiligen Vor- und Nachteile gut abwägen. So ist beispielsweise zu prüfen, ob alle anderen Maßnahmen bereits ausgeschöpft sind. Menschen mit Behinderungen gelten oft zu schnell als dauerhaft erwerbsgemindert und so werden ihnen andere Ansprüche verwehrt. So sind zum Beispiel die Rentenbezüge und die Hinzuverdienstgrenze zu beachten. Diese können sich stark unterscheiden – je nach Unterstützung.

Menschen mit Behinderungen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf erhalten darüber hinaus meist über das Budget für Arbeit oder Ausbildung keine ausreichende Unterstützung, weil es eine finanzielle Deckelung für die Assistenz gibt. Aufgrund der Obergrenze des Lohnkostenzuschusses ist das Budget für Arbeit für potenzielle Arbeitgeber*innen von hoch qualifizierten Menschen mit Behinderungen ggf. finanziell nicht interessant.

Inklusive Unternehmen erkennen

Unser Gehirn neigt dazu, Menschen in Kategorien zu stecken und Menschen, die einem ähnlich sind, zu bevorzugen. Das macht das Leben einfacher und hat uns in der Steinzeit vor Gefahren bewahrt. Mittlerweile wissen wir eigentlich, dass Menschen mit anderen Hintergründen und Erfahrungen keine Gefahr bedeuten. Doch unreflektierte und unbewusste Vorurteile sorgen weiterhin dafür, dass Vorgesetzte noch sehr oft Leute einstellen, die ihnen ähnlich sind. Da in Führungspositionen immer noch überwiegend weiße, heterosexuelle, nicht behinderte männliche Personen sitzen, erhalten überwiegend auch solche Personen weiterhin Führungspositionen – bewusst oder unbewusst. Das ist eines der vielen Gründe, warum Menschen mit Behinderungen nicht angestellt werden, denn sie sind “anders” als die Norm der Führungskräfte.

Es gibt aber immer mehr Unternehmen, die diverser und inklusiver werden wollen. Bei manchen ist der Fachkräftemangel ausschlaggebend, andere tun es aus gesellschaftlicher Verantwortung und wiederum andere aus dem Wissen, dass Vielfalt wichtig ist für den Erfolg des Unternehmens und die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Meistens ist es eine Mischung aus diesen verschiedenen Beweggründen.

Unternehmen, in denen Menschen mit Behinderungen arbeiten, haben eher einen Einblick in die Lebensrealität dieser Personengruppe. Inklusive Teams kommen öfter auf innovative Lösungen. Produkte werden dadurch z.B. gleich barrierefreier und Menschen mit

Behinderungen und ihre Bedürfnisse werden bei Dienstleistungen von Anfang an mitgedacht und einbezogen. Gleichzeitig müssen Menschen mit Behinderungen auch einfach ihren Job machen können, ohne dass ihre Behinderung dabei eine Rolle spielt. Ihr müsst nicht das Gefühl haben, dass es eure Verantwortung ist, die Belange von Menschen mit Behinderungen in der Arbeit vertreten zu müssen.

Es ist relativ schwierig von außen zu erkennen, wie offen ein Unternehmen für Inklusion ist. Folgende Punkte können euch aber dabei helfen herauszufinden, ob das Unternehmen sich bereits mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt hat. Größere Unternehmen haben es dabei oft leichter als kleinere Unternehmen und viele werden nicht alle Punkte erfüllen. Am Ende kommt es nicht darauf an, ob ein Unternehmen alle der folgenden Punkte erfüllt, sondern ob die Chemie zwischen euch und dem Unternehmen passt.

Fünf Aspekte, an denen ihr ein inklusives Unternehmen erkennt:

1. Das Unternehmen spricht aktiv und gezielt Menschen mit Behinderungen in den Ausschreibungen an.

Viele Unternehmen haben in ihren Stellenausschreibungen Vielfaltsmerkmale wie Migrationsgeschichte, sexuelle Orientierung, Herkunft, Geschlecht und so weiter. Aber die Dimension Behinderungen wird oft vergessen. Ein Unternehmen, das Behinderungen und gegebenenfalls sogar chronische Erkrankungen bei dieser Aufzählungen mitführt, weiß, dass Menschen mit Behinderungen oft auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind und bemüht sich, diese in ihren betrieblichen oder unternehmerischen Alltag zu integrieren.

Formulierungsbeispiele, die für das Unternehmen sprechen:

- Unter email@unternehmen.de können Sie sich an die Schwerbehindertenvertretung wenden, die Sie gerne im weiteren Bewerbungsprozess unterstützt.
- Wir möchten die Vielfalt unseres Unternehmens weiter ausbauen und Menschen mit Behinderung entsprechend beruflich fördern.
- Wir bieten flexible Arbeitszeiten von 6 bis 20 Uhr und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Jeder Arbeitsplatz in unserem Unternehmen kann für einen Menschen mit Behinderung je nach Art seiner Beeinträchtigung geeignet sein.

2. Das Unternehmen macht Angaben zur Barrierefreiheit und zeigt Bereitschaft, Verbesserungen einzuführen.

Besonders wichtig für Menschen mit Behinderungen ist die Barrierefreiheit eines Unternehmens. Eine Firma, die das erkennt, macht in Stellenangeboten und auf der Website Angaben zur Barrierefreiheit. Beispiele sind Angaben darüber

- ob das Unternehmen einen Aufzug oder eine barrierefreie Toilette hat
- was das Unternehmen bereit ist zu tun, um barrierefreier zu werden
- ob das Unternehmen gesundheitsfördernde und familiengerechte Möglichkeiten anbietet – wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten und Orte – was für Menschen mit Behinderungen auch sehr hilfreich ist.

3. Das Unternehmen nennt eine konkrete Ansprechperson, die für Fragen zu Inklusion und Barrierefreiheit zur Verfügung steht.

Da Behinderungen so unterschiedlich sind, ist es fast unmöglich, alle Fragen, die Menschen mit Behinderungen haben, zu beantworten. Wenn das Unternehmen eine konkrete Ansprechperson benennt, die für Fragen zu Inklusion und Barrierefreiheit zur Verfügung steht und bei Schwierigkeiten unterstützt, ist dies ein gutes Anzeichen dafür, dass das Unternehmen die Belange von Menschen mit Behinderungen ernst nimmt.

4. Das Unternehmen nutzt Fotos, die Menschen mit Behinderungen repräsentieren.

Auch die Bildsprache zeigt, wie sich ein Unternehmen mit dem Thema Behinderungen auseinandersetzt. Fotos zeigen, ob und wie Inklusion im Unternehmen bereits gelebt wird. Wenn behinderte Menschen aktiv und in authentischen Situationen auf den Fotos dargestellt werden und die Fotos auf Augenhöhe gemacht sind, kann das einiges über eine inklusive Unternehmenskultur aussagen.

5. Das Unternehmen bietet die Möglichkeit, Diskriminierungen zu melden.

Da es mit der Einstellung alleine nicht getan ist, ist es ebenfalls wichtig, dass das Klima im Unternehmen stimmt. In unterschiedlichen Foren und auf unterschiedlichen Webseiten kann man sich darüber informieren, wie es tatsächlich ist dort zu arbeiten. Natürlich sind diese Meinungen immer subjektiv, aber sie bieten euch einen ersten Eindruck. Damit im Unternehmen ein inklusives Klima herrschen kann, ist es daher auch umso wichtiger, Diskriminierungen melden zu können, ohne Angst vor negativen Folgen haben zu müssen. Gibt es also eine Diversity and Inclusion-Stelle oder eine Schwerbehindertenvertretung, an die ihr euch bei Problemen wenden könnt, die ihr auf der Homepage findet? Gibt es eine Stelle, die euch dabei unterstützt, die Dinge einzufordern, die ihr aufgrund eurer Behinderungen braucht?

Vorurteile in Unternehmen, die ihr kennen solltet

Immer noch haben viele Recruiter*innen und Personalverantwortliche Vorurteile und Berührungsängste. Je besser ihr diese kennt und sie mit Argumenten widerlegen könnt, umso größer sind eure Chancen auf den neuen Job. Auch wenn das anstrengend und nervig ist, diesen Vorurteilen immer wieder zu begegnen, reagiert ihr am besten mit Gelassenheit und klärt dann auf.

„Menschen mit Behinderungen sind nicht kündbar.“

Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Personen sind kündbar, aber sie sind durch ein formales Verfahren besonders geschützt. Die*der Arbeitgeber*in muss einen Schritt mehr tun und das Integrationsamt vor Ausspruch der Kündigung um Zustimmung bitten. Das Integrationsamt prüft den Fall umfassend und hört hierzu auch den oder die Arbeitnehmer*in an. Es prüft, ob die Kündigung aufgrund der Behinderungen geschieht und ob es Unterstützungsmöglichkeiten oder Anpassungen gibt, die den Arbeitsplatz ggf. erhalten könnten. Kommt das Integrationsamt zum Schluss, dass die Kündigung in keinem Zusammenhang mit den Schwerbehinderungen steht, erteilt es die Zustimmung zur Kündigung.

Zustimmung des Integrationsamtes bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Kündigung durch Arbeitgeber

- Ordentliche Kündigung
- Außerordentliche Kündigung
- Änderungskündigung

Sonderfall (ohne Kündigung)

- Teilweise Erwerbsminderung
(auf Zeit)

Zustimmung erforderlich

Andere Kündigungsarten

- Einvernehmliche Beendigung (Aufhebungsvertrag)
- Befristeter Vertrag
- Kündigung durch schwerbehinderte*n Arbeitnehmer*in
- Beendigung in besonderen Fällen (z.B. in Probezeit)

Zustimmung nicht erforderlich

Bei erteilter Zustimmung und Kündigung bleibt dem Schwerbehinderten die Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht zu erheben.

Zeigt, was ihr über Vorurteile, die euch begegnen, wisst. Manchmal hilft erstmal ein Praktikum oder eine Probebeschäftigung, um bestehenden Vorurteilen entgegenzuwirken und euch gegenseitig kennenzulernen. Achtet aber darauf, dass das Unternehmen es wirklich ernst meint mit der Anstellung. Holt euch regelmäßiges Feedback ein und schaut gemeinsam, was es braucht, damit ihr den Job gut machen könnt. Gleichzeitig ist es aber auch nicht eure Verantwortung sich ständig gegen hartnäckige Vorurteile beweisen zu müssen oder eine Superleistung abgeben zu müssen, um die Vorurteile anderer zu kompensieren.



„Menschen mit Behinderungen sind nicht so leistungsfähig.“

Menschen mit Behinderungen sind unterschiedlich - genau wie Menschen ohne Behinderungen. Es gibt sehr leistungsfähige Menschen mit Behinderungen und es gibt viele nicht so leistungsfähige Menschen ohne Behinderungen. Wenn ihr mit diesem Vorurteil konfrontiert werdet, setzt euch dafür ein, dass ihr als eigenständige Person mit Stärken und Schwächen gesehen werdet. Ihr könnt dann z.B. auf eure individuellen Leistungen hinweisen, die euch für den Job besonders eignen.

Welche bekannte Personen mit Behinderungen (am besten mit einer ähnlichen Behinderung wie ihr sie habt) fallen euch ein, die leistungsfähig und erfolgreich sind? Diese Personen könnt ihr als Beispiele anbringen, wenn ihr Vorurteilen zu eurer Leistungsfähigkeit begegnet.

Dennoch ist natürlich nicht zu leugnen, dass aufgrund der vielen Barrieren in der Gesellschaft Menschen mit Behinderungen manchmal länger brauchen, um ihre Arbeit zu erledigen. Eine Person, die im Rollstuhl sitzt, gelangt vermutlich nicht so schnell von A nach B wie eine nicht behinderte Kolleg*in. Bei Tauben und schwerhörigen Menschen kann die Kommunikation länger dauern, da sie noch gedolmetscht werden muss. Wenn Webseiten und Informationen nicht barrierefrei sind, können blinde und sehbehinderte Menschen sich deren Inhalte nicht so gut erschließen. Ein Mensch mit Lernschwierigkeiten braucht eine längere Einarbeitung und arbeitet gegebenenfalls nicht so schnell. Doch für all das gibt es Unterstützung für die*den Arbeitgeber*in, die das ausgleichen. Es liegt also am Unternehmen, diese Möglichkeiten zu nutzen.

Überlegt gut: Was braucht ihr, um euer Potential gut entfalten zu können? Je offener ihr eure Bedürfnisse kommuniziert, umso besser könnt ihr euch auf einander einstellen und Unterstützungen oder Hilfsmittel zum Ausgleich beantragen.



“Wir können keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, weil wir Treppen haben.”

Die meisten Menschen denken bei Behinderungen zuallererst an einen Menschen im Rollstuhl. Sie meinen, weil sie keinen Aufzug haben, können sie niemand mit einer Behinderung einstellen. Dass es viele Behinderungsarten gibt, bei denen Treppen kein Problem sind, ist vielen zunächst nicht bewusst. Sie fragen sich auch, wie soll das Arbeiten

überhaupt funktionieren mit einer Behinderung? Es herrscht noch viel Unwissen darüber, was alles möglich ist, weil man so selten Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen im Arbeitsleben begegnet. Darum ist es wichtig, dass ihr deutlich angebt, was ihr braucht und was für Möglichkeiten es gibt mit euren Behinderungen zu arbeiten. Dafür kann es unter Umständen notwendig sein, gute Beratung und Unterstützung einzuholen.

Welche Art von Barrierefreiheit braucht ihr? Was ist für euch absolut notwendig, was sind Kompromisse, die ihr eingehen könnt?

Wenn ihr nicht wisst, was es für Möglichkeiten gibt, lasst euch beraten:

- von einer EUTB
- von einer Selbsthilfeorganisation für Menschen mit eurer Behinderung
- von der Agentur für Arbeit, der Rentenversicherung oder dem Jobcenter
- von der IHK, der Handwerkskammer oder einer anderen Stelle, die euren Beruf vertritt
- vom Integrationsfachdienst

„Menschen mit Behinderungen sind eine Belastung für die Kolleg*innen.“

Manche Arbeitgeber*innen haben das Vorurteil, dass Kolleg*innen mit Behinderungen eine Belastung sein könnten für andere Mitarbeitende, weil z.B. zusätzliche Arbeit auf sie zukommt oder sie sich anders verhalten müssen, als gewohnt. Sie befürchten, dass es Beschwerden von Kolleg*innen geben könnte, weil es unfair sei, wenn eine behinderte Person etwas "extra" bekommt, z. B. Pausen und Hilfsmittel oder mehr Urlaubstage. Hilfsmittel und Anpassungen sind aber keine Extras. Sie sind Nachteilsausgleiche, damit ihr eure Arbeit gut machen könnt. Häufig steckt da jedoch ein Kommunikationsproblem innerhalb des Unternehmens dahinter.

Kommuniziert deshalb offen, was ihr warum braucht. Macht deutlich, dass es in Ordnung ist, wenn ein*e Kolleg*in gerade nicht unterstützen kann - es sei denn, es ist eure Arbeitsassistenz. Zeigt Lösungen und Wege auf, wie ihr die nötige Unterstützung bekommt, ohne das sie über das gewöhnliche Maß kollegialer Unterstützung hinausgeht.

Wie gehe ich mit meiner Behinderung in der Bewerbung um?

Für diese Frage gibt es kein allgemeines Rezept. Doch grundsätzlich gilt: In einer Bewerbung sollte immer das stehen, womit ihr euch wohlfühlt. Je sichtbarer eure Behinderungen sind, umso schwieriger wird es sein, sie zu verbergen. Nicht selten unterscheidet sich die Wahrnehmung der eigenen Behinderungen deutlich von der Fremdwahrnehmung durch andere. Überprüft deshalb eure Einschätzung zur Wahrnehmung eurer Behinderungen am besten, indem ihr Leute fragt, die euch gut kennen. Oft gibt es einen Hinweis auf eure Behinderungen in Unterlagen, die ihr eurer Bewerbung beifügt, z. B. einem Zeugnis oder im Lebenslauf. Wenn ihr die Behinderungen offenlegen wollt, stellt sie als einen Teil von euch dar, der euch zu dem macht, was ihr seid. Achtet darauf, dass ihr nicht zu sehr in das medizinische Modell von Behinderungen verfallt. Diagnosen haben in einer Bewerbung nichts zu suchen.

"Liebe Arbeitgeber*in, ich habe eine Behinderung, aber sie definiert mich nicht ausschließlich. Sie bereichert mich auf eine Art, die mich unterscheidet und stärkt. Meine Behinderung gibt mir die Fähigkeit, die Welt mit anderen Augen zu sehen."

Vielmehr ist für den*die Arbeitgeber*in interessant, was ihr nicht könnt und wie ihr das ausgleicht. Menschen mit Behinderungen haben aufgrund ihrer Behinderungen oft auch andere Skills und Stärken entwickelt, die im Arbeitsleben sehr hilfreich sein können. Grundsätzlich macht es bei folgenden Rahmenbedingungen Sinn, seine Behinderungen anzugeben.

1. Die Behinderung ist offensichtlich oder kann im Vorstellungsgespräch bzw. Auswahlverfahren bemerkt werden.
2. Die Behinderung erklärt Lücken im Lebenslauf oder steht in einem Dokument, das der Bewerbung beigelegt ist.
3. Nachteilsausgleiche, besonderer Kündigungsschutz und Sonderurlaub aufgrund der Behinderung wollen in Anspruch genommen werden.
4. Es gibt die Möglichkeit einer Finanzierung über die Agentur für Arbeit oder einen anderen Kostenträger, den ihr in Anspruch nehmen wollt (am besten Hinweis in der Bewerbung dazu schreiben).

Die Website www.sag-ichs.de der Universität Köln unterstützt dabei, einen individuell passenden Umgang mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zu finden.

Welches Amt ist wann zuständig?

Das ist schwierig zu sagen, denn das ist je nach Bundesland und der jeweiligen persönlichen Situation ganz unterschiedlich. In der Regel gilt:

- Schulabgänger*innen oder Berufseinsteiger*innen: Agentur für Arbeit.
- Arbeitnehmer*innen mit Behinderung in den ersten 15 Jahren des Berufslebens: Integrationsamt oder Agentur für Arbeit.
- Arbeitnehmer*innen mit Behinderung nach 15 Jahren im Berufsleben: Rentenversicherung
- Berechtigte einer Werkstatt für behinderte Menschen: Eingliederungshilfe bzw. der Sozialhilfeträger. Das ist zum Beispiel das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LaGeSo) in Berlin, der LVR Rheinland, der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) oder das Sozialamt.
- Langzeitarbeitslose Menschen: Jobcenter.

Tipp: Ämter sind verpflichtet, Anträge zu prüfen und ihn nach zwei Wochen an die richtige Stelle weiterzuleiten. Ihr könnt euch also auch an eine falsche Stelle wenden, die muss es dann an die richtige weiterleiten.

Es gibt sie, die Stellen für euch!

Menschen mit Behinderungen werden oft von klein auf in Watte gepackt. Das Umfeld meint es gut und will einen vor Enttäuschungen und Verletzungen schützen. Aber genau das raubt vielen Menschen das Selbstvertrauen, etwas zu wagen. Wenn etwas nicht klappt, lernt aus der Erfahrung. Im Leben lernt man oft am meisten von Misserfolgen und Fehlern. Viel zu oft wird Menschen mit Behinderungen gerade dieser wichtige Erfahrungsraum genommen. Bewerbt euch ruhig mal auf einen Job, der außerhalb eurer "Reichweite" zu sein scheint. Vielleicht ist er doch nicht so weit weg. Denn oft unterschätzen Menschen mit Behinderungen sich und ihre Fähigkeiten. Tretet ruhig selbstbewusst auf und fordert euer Recht auf Arbeit ein. Es gibt immer mehr Unternehmen, die die Potenziale von Menschen mit Behinderungen erkennen und bereit sind mit euch zusammen eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen. Wirklich!