Ein Praxisratgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im eigenen Unternehmen.

Inklusive Arbeitswelt – Potenziale erkennen, Chancen nutzen.

Herausgeber:
Trägerverein für das
Franz Sales Haus zu Essen
Steeler Straße 261
45138 Essen

Kontakt:
Projektteam
„Arbeiten – wie ich es will!"
Jill Backs, Projektkoordination
AWIEW@Franz-Sales-Haus.de

Autor*innen:
Jill Backs, Joline Düring,
Felix Fankhänel, Daniel Krüger

Bezug:
Printfassung über den Herausgeber
oder als Download unter
www.arbeiten-wie-ich-es-will.de/infos-fuer-unternehmen

Hinweis zu Verlinkungen:
Die Links führen zu externen Anbietern. Für Inhalte und Aktualität sind diese verantwortlich. Informationen, rechtliche Regelungen und Förderangebote können sich ändern.

© 2026 Projekt AWIEW
veröffentlicht unter der folgenden
Lizenz CC BY 4.0

Stand: 10/2026

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Projektpartner:innen:

Franz Sales Haus

FH MÜNSTER

Fraunhofer FIT

technische universität dortmund

sfs Sozialforschungsstelle Dortmund

Einfach mal aufeinander zugehen

Wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht, erlebe ich selten grundsätzliche Ablehnung. Häufiger geht es um Unsicherheit.

Was bedeutet das für den Arbeitsalltag? Welche rechtlichen Besonderheiten gibt es? Was braucht es, damit es in unserem Betrieb funktioniert?

Aus meiner Arbeit in der beruflichen Bildung und Eingliederung kenne ich diese Fragen gut. Meine Erfahrung zeigt: Viele vermeintlich große Hürden werden kleiner, wenn nicht die Behinderung im Mittelpunkt steht, sondern der Mensch mit seinen Fähigkeiten, Bedürfnissen und dem, was er für seinen Arbeitsplatz braucht.

Oft braucht es dafür keine großen Veränderungen.

Eine verständlichere Erklärung, klare Strukturen oder ein angepasster Ablauf können bereits viel bewirken. Entscheidend ist, miteinander ins Gespräch zu kommen und gemeinsam Lösungen zu finden. Davon kann am Ende das ganze Team profitieren.

Diese Broschüre soll Orientierung geben und Mut machen. Sie liefert keine fertigen Lösungen für jeden Einzelfall. Sie zeigt, was möglich ist und wo es sich lohnt, genauer hinzuschauen.

Jill Backs
Projektkoordination

2 Impressum
3 Vorwort

Kapitel 1
5 Vielfalt wertschätzen und Chancen schaffen

6 Talente gewinnen und langfristig binden
7 Kompetenzen gezielt einsetzen
8 Zusammenarbeit und Haltung stärken
9 Barrierefreiheit schafft gute Arbeitsbedingungen
10 Image stärken und wirtschaftlich profitieren

Kapitel 2
11 Menschen mit Behinderung verstehen

12 Was ist eigentlich eine Behinderung?
13 Grad der Behinderung und Anrecht auf Leistungen
14 Verschiedene Behinderungsformen
17 Miteinander im Arbeitsalltag
18 Fiktive Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag

Kapitel 3
23 Praktika, Ausbildung und betriebsintegrierte Arbeitsplätze

24 Praktika als Chance für beide Seiten
25 Unterstützte Wege in Ausbildung und Beschäftigung
30 Akquise von Praktikant*innen und Auszubildenden

Kapitel 4
31 Stellenausschreibung und Einstellungsprozess

32 Vom ersten Kontakt bis zum guten Start (Checklisten)
41 Mythen und Fakten zum Kündigungsschutz

Kapitel 5
43 Unterstützung und Förderung

44 Personelle Unterstützung
45 Finanzielle Unterstützung
55 Zentrale Anlauf- und Beratungsstellen

57 Schlusswort / Literaturverzeichnis

Kapitel 1

Vielfalt wertschätzen und Chancen schaffen

In diesem Kapitel erfahren Sie, warum Inklusion mehr ist als eine gesetzliche Pflicht. Sie lernen zentrale Begriffe, rechtliche Grundlagen und Fördermöglichkeiten kennen.

Praxisbeispiele und Stimmen aus Unternehmen zeigen, wie Menschen mit Behinderung den Arbeitsalltag bereichern, Aufgaben übernehmen, Fachkräfte entlasten und neue Perspektiven einbringen.

Zudem erfahren Sie, wie Sie Barrieren abbauen, Arbeitsplätze gestalten und inklusive Teamkultur sowie wertschätzende Führung fördern.

So schaffen Sie ein positives Betriebsklima, stärken die Außenwirkung Ihres Unternehmens und sichern langfristig wirtschaftlichen Erfolg.

„Wir haben [...] über viele Jahre sehr viel Kulturveränderndes gemacht. [...]. Das sind so kulturverändernde Maßnahmen. Und die kann ich nur jedem empfehlen. Da braucht man auch Menschen, die das gut begleiten und machen. Aber das ist unglaublich hilfreich. [...] Gemeinschaftsaktionen zusammen, Menschen mit und ohne Behinderung, [...] Und das prägt Kultur."

Interview: Unternehmensvertreter*in Medizintechnologie, SFS Dortmund, Interview 2024/25

Talente gewinnen und langfristig binden

In vielen Bereichen wird händeringend Personal gesucht. Gleichzeitig sind Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich seltener beschäftigt, obwohl viele von ihnen über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss verfügen. [1]

Dabei eröffnet sich für Sie eine klare Chance: Wenn Sie Menschen mit Behinderung gezielt ansprechen, erweitern Sie den Kreis potenzieller Bewerber*innen und erschließen zusätzliche Fachkräfte.

Wichtig ist, dass die Auswirkungen einer Behinderung je nach Person und Tätigkeit sehr verschieden sein können.

In passenden Aufgaben können Menschen mit Behinderung ihre Arbeit ebenso zuverlässig, engagiert und leistungsfähig ausführen wie jeder andere. [2]

Gerade im Fachkräftemangel lohnt es sich, Rekrutierungsstrategien zu öffnen und neue Zielgruppen in den Blick zu nehmen. Unternehmen sichern so ihren Personalbedarf und stärken zugleich ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Kompetenzen gezielt einsetzen

Neben dem Zugang zu zusätzlichen Fachkräften kann die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auch in Ihrem täglichen Arbeitsablauf konkrete Vorteile bringen. In vielen Betrieben übernehmen sie Aufgaben, die Fachkräfte entlasten und Arbeitsprozesse effizienter gestalten. Durch eine passgenaue Aufgabenverteilung können vorhandene Kompetenzen gezielt genutzt und Engpässe reduziert werden.

In einigen Berufsfeldern bringen Menschen mit Behinderung zudem eine besondere Perspektive ein. Als Expert*innen in eigener Sache – etwa in Pflege-, Rehabilitations- oder medizintechnischen Kontexten – können sie wertvolle Impulse liefern, beispielsweise aus Sicht von Nutzer*innen oder Kund*innen. Auch bei der Entwicklung barrierefreier Produkte, Dienstleistungen oder digitaler Angebote ist diese Erfahrung ein Gewinn.

Darüber hinaus zeigt sich, dass viele Menschen mit Behinderung motiviert sind, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln. Ausbildung, Qualifizierung und berufliche Entwicklung im Betrieb schaffen nicht nur individuelle Teilhabe, sondern auch langfristige personelle Perspektiven für Arbeitgeber*innen.

So entstehen stabile Arbeitsverhältnisse, von denen beide Seiten profitieren. [2]

PDF ZUM DOWNLOAD

Aktion Mensch:
10 Gründe, für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

STIMME AUS DER PRAXIS

„Unsere Fachkräfte [...] entlasten, zum Beispiel die Betten machen, hinterher die Sachen wieder wegzuräumen, bestimmte Sachen aufzufüllen, mit Datum zu versehen, gucken, ob da der Bestand noch relativ normal ist. Das könnte man Menschen mit Behinderung auch noch zumuten und wäre für die Pflege eine unheimliche Entlastung."

Interview: Unternehmensvertreter*in Altenpflege, SFS Dortmund, Interview 2024/25

> „Also es ist ja nicht so, dass wir als Mitarbeiter sagen, der arme Behinderte oder so, sondern das ist für uns ein Kollege auf Augenhöhe, den wir auch fordern in seiner Leistung. [...] Und da versuchen wir zu sagen: jeder Mensch kann sich entwickeln. Wir entwickeln uns auch gemeinsam mit Menschen mit Behinderung. Jeder auf seine Art."
>
> Interview: Unternehmensvertreter*in Medizintechnologie, SFS Dortmund, Interview 2024/25

Zusammenarbeit und Haltung stärken

Über den konkreten Arbeitsalltag hinaus kann sich Inklusion auch positiv auf die Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen auswirken.

In Teams, in denen Menschen mit Behinderung arbeiten, gewinnt die bewusste Abstimmung von Arbeitsprozessen und -abläufen an Bedeutung. Die unterschiedlichen Bedürfnisse und Arbeitsweisen fördern eine klare Kommunikation, eine gegenseitige Unterstützung und das gemeinsame Problemlösen.

So werden Kompetenzen bei allen Mitarbeiter*innen ausgebaut, die die Teamarbeit insgesamt stärken. [3]

Inklusion kann zugleich die Haltung in Ihrem Unternehmen verändern. Sobald Sie Menschen mit Behinderung als Kolleg*innen auf Augenhöhe wahrnehmen, rücken individuelle Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten stärker in den Fokus. So wird die Leistung nicht abgesenkt, sondern differenzierter betrachtet.

Vielfältige Wege zur Zielerreichung werden akzeptiert, ohne den Anspruch an Qualität und Engagement aufzugeben, was wiederum Wertschätzung, Respekt und ein realistisches Verständnis von Leistungsfähigkeit fördert. [3, 4]

Viele Arbeitgeber*innen berichten, dass Inklusion das Zusammengehörigkeitsgefühl im Betrieb stärkt.

Gemeinsame Erfahrungen und gelingende Zusammenarbeit tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei und wirken sich günstig auf die Motivation, Identifikation und Bindung der Mitarbeitenden aus. [5]

Aktion Mensch:
Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Barrierefreiheit schafft gute Arbeitsbedingungen

Barrierefreiheit ist kein Sonderthema, sondern gehört zu einer modernen Arbeitswelt.

Arbeitsumgebungen mit weniger baulichen, technischen oder organisatorischen Hürden erleichtern nicht nur Menschen mit Behinderung den Arbeitsalltag, sondern kommen auch Beschäftigten mit vorübergehenden oder chronischen Einschränkungen zugute.

Maßnahmen wie barrierefreie Zugänge, Aufzüge oder ausreichend Bewegungsflächen reduzieren Belastungen und unterstützen effiziente Arbeitsabläufe.

Häufig profitieren davon auch Ihre Kund*innen, Lieferant*innen und andere externe Personen. Barrierefreiheit kann somit zur Stabilität und Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens beitragen. [2]

STIMME AUS DER PRAXIS

„Wir sehen uns als Dienstleister, nicht nur, was Warenqualitäten angeht, sondern eben auch Dienstleistung über den Kunden, sprich Glaubwürdigkeit ist ein wichtiges Thema, kann sicherlich und wird auch zu mehr Kundenbindung und auch Mitarbeiterbindung führen als der eigentliche Kampf im Handel, der nur über den Preis geht."

Interview: Unternehmensvertreter*in Altenpflege, SFS Dortmund, Interview 2024/25

Image stärken und wirtschaftlich profitieren

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wirkt sich auch positiv nach außen aus. Unternehmen, die Inklusion sichtbar leben, werden häufig als verantwortungsvoll, glaubwürdig und zukunftsorientiert wahrgenommen. Das kann die Bindung Ihrer Kund*innen stärken und zugleich Ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. [6]

Darüber hinaus kann inklusives Engagement öffentliche Aufmerksamkeit für Ihr Unternehmen erzeugen, etwa durch Medienberichte oder Auszeichnungen. [2]

Auch wirtschaftlich kann sich Inklusion lohnen.

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, Menschen mit einer Schwerbehinderung zu beschäftigen oder eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Wer dieser Verpflichtung nachkommt, vermeidet zusätzliche Kosten. Inklusion verbindet damit gesellschaftliche Verantwortung mit unternehmerischem Nutzen. [4]

GUT ZU WISSEN

Welche Einsparungen Sie erwarten können, wenn Sie zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung verpflichtet sind und dieser Verpflichtung nachkommen, lässt sich mit Hilfe des Ersparnisrechners von REHADAT herausfinden. [7]

REHADAT:
Ersparnisrechner

es gibt Unterstützung
Sie müssen den Weg nicht alleine gehen

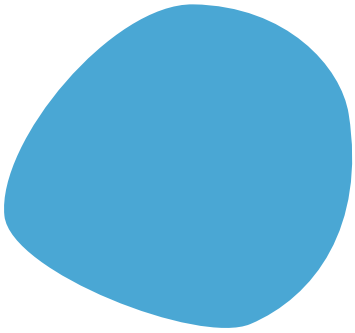
Kapitel 2

Menschen mit Behinderung verstehen

In diesem Kapitel erfahren Sie, was unter einer Behinderung verstanden wird, welche Formen körperlicher, geistiger oder psychischer Einschränkungen es gibt und welche individuellen Bedarfe Mitarbeitende haben.

Sie erfahren, welche Hilfen, Anpassungen und Unterstützungsangebote sinnvoll sind, um Mitarbeitende gezielt zu fördern. Praxisnahe Tipps und konkrete Fallbeispiele zeigen Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie Arbeitsplätze inklusiv gestalten, Barrieren abbauen und Menschen mit Behinderung erfolgreich ins Team integrieren.

So entsteht ein motivierendes, wertschätzendes Arbeitsumfeld, von dem alle profitieren – alle Mitarbeitende und Ihr Unternehmen.



Was ist eigentlich eine Behinderung?

Im deutschen Recht, genauer im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) zusammen mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), ist genau festgelegt, was als eine Behinderung gilt.

§

Gesetzliche Definition

„Menschen mit Behinderung sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.

Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine solche Beeinträchtigung zu erwarten ist“. [8]

Einfach erklärt bedeutet dies, dass eine Behinderung nicht nur vorliegt, wenn jemand eine gesundheitliche Einschränkung hat. Entscheidend ist, wie diese Einschränkung mit äußeren Barrieren zusammenwirkt, etwa mit baulichen Hürden, fehlender Unterstützung oder gesellschaftlichen Vorurteilen.

Von einer Behinderung spricht man, wenn diese Kombination dazu führt, dass eine Person dauerhaft nicht gleichberechtigt und selbstbestimmt am Leben teilnehmen kann.

Kurz gesagt handelt es sich bei einer Behinderung um eine Einschränkung der Teilhabe, die aus dem Zusammenspiel von individuellen Voraussetzungen und Umweltbedingungen entsteht. [9]

Der GdB beschreibt den Umfang der Beeinträchtigung, sagt aber nichts über die Arbeitsleistung aus. Ein GdB 50 bedeutet nicht „50 % Arbeitsfähigkeit“. [11]

WICHTIG ZU WISSEN

Grad der Behinderung und Anrecht auf Leistungen

Um festzustellen, wie stark eine Behinderung ausgeprägt ist und welche Nachteilsausgleiche in Anspruch genommen werden können, gibt es den Grad der Behinderung (GdB).

Dieser wird vom Versorgungsamt festgestellt. Betroffene erhalten anschließend einen Bescheid oder Schwerbehindertenausweis, in dem der GdB und gegebenenfalls Merkzeichen vermerkt sind. Der Umfang der Einschränkung wird in Zehnerschritten von 20 bis 100 beschrieben und durch Merkzeichen ergänzt. [10]

Diese bestimmen, welche Nachteilsausgleiche, zum Beispiel steuerliche Vergünstigungen, Zusatzurlaub oder Hilfsmittel am Arbeitsplatz, genutzt werden können. [11]

Merkzeichen zur Behinderung

G	erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr
aG	außergewöhnliche Gehbehinderung
H	hilflos
Bl	blind oder hochgradig sehbehindert
Gl	gehörlos oder mit einer Hörbehinderung an Taubheit grenzend
B	Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson
RF	Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht und Zugang zu Sozialtarifen
TBl	taubblind (Kombination aus hochgradiger Seh- und Hörbehinderung)

[10]

Ab einem GdB von 20 gilt eine Person als behindert, ab 50 als schwerbehindert. Ab einem GdB von 30 kann eine Gleichstellung beantragt werden, wenn die Person wegen ihrer Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhalten oder behalten kann. [10]

Darüber hinaus gibt es Rehabilitand*innen. Sie sind im Sinne des SGB III definiert als: „Menschen mit Behinderung, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter daran teilzuhaben, wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind.“ Sie benötigen gezielte Unterstützung, um berufliche Perspektiven zu entwickeln und am Arbeitsleben teilzuhaben. Dazu gehören auch Menschen mit Lernbehinderung. [12]

Anerkennung und Schwerbehinderung

20–49:	Behinderung anerkannt
50–100:	Schwerbehindertenstatus
ab 30:	Gleichstellung möglich bei besonderer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt

[10]

Verschiedene Behinderungsformen

Neben dem Grad der Behinderung (GdB) ist es für Unternehmen hilfreich, die unterschiedlichen Formen von Behinderung im Arbeitsalltag zu kennen. Sie können mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Unterstützungsbedarfen verbunden sein.

nicht die Diagnose entscheidet, sondern der Mensch

Dabei stehen nicht die Einschränkungen, sondern die Fähigkeiten, Potenziale und Talente der einzelnen Person im Mittelpunkt. Werden die individuellen Stärken der Mitarbeitenden berücksichtigt, lassen sich Aufgaben passgenau gestalten und Arbeitsplätze inklusiv und produktiv organisieren.

Behinderung kann sichtbar oder unsichtbar sein.

Manche Einschränkungen sind auf den ersten Blick erkennbar, andere zeigen sich erst im Arbeitsprozess. Gerade deshalb lohnt es sich, ein Grundverständnis für verschiedene Behinderungsformen zu entwickeln. Es hilft Ihnen, die Situation Ihrer Mitarbeitenden besser einzuschätzen und unterstützend, statt überfordernd zu handeln.

Unterschiedliche Menschen, unterschiedliche Bedürfnisse

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über typische Behinderungsbilder, die im Arbeitsalltag vorkommen können und was sie in der Praxis bedeuten:

Behinderungsform	Was kann damit verbunden sein?	Was kann im Arbeitsalltag helfen?
Körperliche Behinderungen	Bewegungseinschränkungen durch Schädigungen des Skelett- oder Zentralnervensystems sowie Fehlbildungen oder Verletzungen der Gliedmaßen	· Arbeitsplatzergonomie · Barrierefreiheit (z. B. Fahrstuhl, breite Türen, höhenverstellbare Tische) · technische Hilfsmittel
Lernschwierigkeiten / kognitive Behinderungen	verzögerte oder eingeschränkte Entwicklung geistiger/kognitiver Fähigkeiten; erschwert Aufnahme, Verarbeitung oder Speicherung von Informationen	· klare Sprache · Schritt-für-Schritt-Anleitungen · feste Routinen · Bezugspersonen
Psychische Erkrankungen	z. B. Depressionen, Angststörungen, Zwangsstörungen, Persönlichkeitsstörungen; oft mit Antriebslosigkeit, Überforderung, Konzentrationsproblemen	· Struktur · Planbarkeit · klare Kommunikation · wertschätzendes Feedback
Sinnesbehinderungen	Einschränkungen von Hören, Sehen, Tasten oder Riechen (z. B. Schwerhörigkeit, Blindheit)	· akustische/visuelle Hilfen · gute Beleuchtung · Screenreader · Gebärdendolmetscher
Innere Erkrankungen	chronische/organische Erkrankungen wie Diabetes, Herzleiden, Krebs, Autoimmunerkrankungen	· flexible Arbeitszeiten und Pausen · Rückzugsräume · Verständnis für Arzt-/Therapietermine
Neurodivergenzen	unterschiedliche neurologische Funktionsweisen wie Autismus-Spektrum-Störung (ASS) oder ADHS	· klare Strukturen · transparente Kommunikation · reizärmere Umgebung · individuelle Arbeitsorganisation

[13, 14, 15]

Jede dieser Kategorien umfasst ein breites Spektrum. Auch zwei Menschen mit derselben Diagnose können unterschiedliche Stärken, Bedürfnisse und Arbeitsweisen haben. Entscheidend ist daher, individuell hinzuschauen, aktiv zuzuhören und gemeinsam passende Lösungen zu finden.

Komorbidität – wenn mehrere Diagnosen zusammentreffen

In der Praxis kann es vorkommen, dass mehrere Einschränkungen gleichzeitig auftreten. Dieses Phänomen wird als Komorbidität bezeichnet. Darunter versteht man das gleichzeitige Vorliegen mehrerer klar voneinander abgrenzbarer Beeinträchtigungen oder Erkrankungen, unabhängig davon, ob sie körperlicher, psychischer, geistiger oder sensorischer Natur sind. [16]

Beispiele hierfür sind eine körperliche Behinderung und eine geistige Beeinträchtigung, eine chronische Erkrankung und eine Sinnesbeeinträchtigung oder eine psychische Störung und Lernschwierigkeiten.

WICHTIG ZU WISSEN

Komorbidität bedeutet nicht automatisch eine höhere Belastung für das Unternehmen. Vielmehr macht sie deutlich, dass Menschen individuelle Kombinationen von Stärken und Bedürfnissen mitbringen. Mit einer offenen Haltung sowie flexiblen Unterstützungskonzepten, die die Gesamtsituation berücksichtigen, können Sie Beschäftigte mit mehrfachen Einschränkungen erfolgreich und nachhaltig integrieren. Gerade hier zeigt sich, dass individuelle Lösungen der Schlüssel zu einer funktionierenden und wertschätzenden Zusammenarbeit sind.

nicht abschrecken lassen, sondern Möglichkeiten sehen

Miteinander im Arbeitsalltag

Es geht nicht darum, Spezialwissen über jede Form der Behinderung zu haben. Vielmehr sind Offenheit, eine auf Augenhöhe geführte Kommunikation und die gezielte Nutzung vorhandener Unterstützungsangebote (z. B. Integrationsämter, Reha-Teams der Agentur für Arbeit) von entscheidender Bedeutung.

Genauso entscheidend wie technische oder bauliche Anpassungen ist die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz.

Arbeitgeber*innen können aktiv dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende sich sicher fühlen, motiviert arbeiten und ihre Fähigkeiten voll einbringen können.

Wichtige Ansatzpunkte sind:

- zugängliche Ansprechpartner*innen bereitstellen (z. B. Schwerbehindertenvertretung)
- kollegiale Unterstützung fördern
- Belastungssituationen erkennen und entschärfen
- eine Kultur der Wertschätzung etablieren

[17]

Mit diesem Ansatz rücken nicht nur die Funktionsfähigkeit, sondern vor allem die soziale Integration der Mitarbeitenden in den Fokus. Dies ist ein entscheidender Faktor für langfristigen Erfolg, eine gute Teamkultur und Zufriedenheit im Team.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Handlungsempfehlungen für die soziale Unterstützung...

PDF ZUM DOWNLOAD

Fiktive Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag

Um die Prinzipien inklusiven Arbeitens greifbar zu machen, finden Sie hier fiktive, praxisnahe Fallbeispiele. Sie zeigen typische Herausforderungen und Erfahrungen von Menschen mit verschiedenen Behinderungen und verdeutlichen, wie gezielte Unterstützung den Arbeitsalltag erleichtert.

Alex:
Lese-Rechtschreib-Schwäche

Kim:
Frühkindliche Hirnschädigung und leichte Intelligenzminderung

Noa:
Depression und wiederkehrende Angstzustände

Mika:
Autismus-Spektrum-Störung

Robin:
Aufmerksamkeitsdefizit-/ Hyperaktivitätsstörung

Alex hat eine Lese-Recht-schreib-Schwäche (LRS, Legasthenie)

Das Erkennen und Verarbeiten von Lauten in Wörtern fällt Alex schwer. Im Arbeitsalltag braucht Alex länger, um Informationen zu erfassen und schriftliche Aufgaben zu erledigen. Lange Texte und komplexe Anweisungen können Alex überfordern. Aus Sorge vor Fehlern vermeidet Alex schriftliche Aufgaben. Dadurch können Missverständnisse im Team entstehen.

Was Alex im Arbeitsalltag helfen kann:

Klare, einfache Kommunikation:
→ Kurze Sätze verwenden; Fachbegriffe erklären oder vermeiden

Mündliche Anweisungen:
→ Informationen zusätzlich mündlich erläutern oder durch Sprachnachrichten bzw. kurze Videos vermitteln

Visualisierung:
→ Checklisten, Symbole, Piktogramme oder Ablaufpläne nutzen

Nachfragen fördern:
→ Eine offene Gesprächskultur schaffen und Rückfragen erlauben

Schrittweise Einarbeitung:
→ Neue Aufgaben auf vorhandenen Kompetenzen aufbauen und Lernphasen ermöglichen

Tempo anpassen:
→ Realistische Zeitvorgaben einplanen

Positive Fehlerkultur:
→ Fehler als Lernchance verstehen

Digitale Hilfen:
→ Vorlesefunktionen, Spracherkennung und Text-zu-Sprache-Tools nutzen

Wertschätzung und Vertrauen:
→ Respektvoller, partnerschaftlicher Umgang

Kim hat eine frühkindliche Hirnschädigung mit leichter Intelligenzminderung (IQ 50–69)

Das Arbeitsgedächtnis, das Lösen neuer Aufgaben und die Verarbeitung komplexer Informationen fallen Kim schwer. Im Arbeitsalltag verliert Kim schnell den Überblick, wenn mehrere Aufgaben anstehen oder sich Abläufe ändern. Zeitdruck kann zu Fehlern führen. Kim sorgt sich, dass eine langsame Arbeitsweise negativ bewertet wird, und fragt oft nicht nach, um unauffällig zu bleiben.

Was Kim im Arbeitsalltag helfen kann:

Klare, einfache Kommunikation:
→ Kurze, verständliche Sätze verwenden und Fachbegriffe vermeiden. Informationen schriftlich und mündlich vermitteln und mit Bildern, Symbolen oder Checklisten ergänzen

Sicherheit durch Struktur:
→ Eine feste Bezugsperson und klare, wiederkehrende Abläufe geben Orientierung

Schrittweise Einarbeitung:
→ Mit vertrauten Tätigkeiten beginnen, neue Aufgaben langsam steigern, realistische Zeitvorgaben setzen und Pausen einplanen

Nachfragen fördern:
→ Offene Kommunikation fördern; Verständnisfragen begrüßen

Wertschätzung zeigen:
→ Auf Augenhöhe kommunizieren – ohne Bevormundung oder kindlichen Umgang

Tandemprinzip:
→ Teams bilden, die unterschiedliche Stärken kombinieren

Unterstützte Beschäftigung nutzen:
→ Begleitung durch Integrationsfachdienst oder Reha-Team nutzen

Noa hat Depression und wiederkehrenden Angstzuständen

Das zeigt sich in Phasen von Antriebslosigkeit, Konzentrationsproblemen und emotionaler Erschöpfung. Aufgaben können schnell überwältigend wirken, Besprechungen schwerfallen. Aus Sorge, als unzuverlässig zu gelten, zieht sich Noa zurück. Stress und Kritik können Überforderung auslösen und den Kontakt zu Kolleg*innen erschweren.

Was Noa im Arbeitsalltag helfen kann:

Wertschätzende Haltung:
→ Depression und Angstzustände ernst nehmen und nicht bagatellisieren.

Klare Kommunikation:
→ Ruhig und eindeutig kommunizieren, Erwartungen klar formulieren

Struktur und Planbarkeit:
→ Aufgaben gliedern und priorisieren, realistische Ziele setzen und Veränderungen früh ankündigen

Flexibilität:
→ Homeoffice, Teilzeit oder individuelle Pausen ermöglichen

Feste Ansprechperson:
→ Sicherheit schaffen und Rückfragen erleichtern

Druck reduzieren:
→ Realistische Zeitvorgaben setzen, Überstunden vermeiden und eine positive Fehler- und Unterstützungskultur fördern

Rückzugsräume:
→ Ruheorte oder flexible Pausen ohne Rechtfertigungsdruck ermöglichen

Team sensibilisieren:
→ Mit Einverständnis der betroffenen Person über notwendige Unterstützung informieren, um Missverständnisse und Stigmatisierung zu vermeiden

Mika hat eine Autismus-Spektrum-Störung (ASS)

Soziale Interaktion, die Anpassung an Veränderungen und die Verarbeitung von Sinneseindrücken können Mika schwerfallen. Im Arbeitsalltag entsteht Stress, wenn Aufgaben unklar sind oder sich spontan ändern. Laute oder unruhige Umgebungen können zu Überforderung führen. Aus Sorge vor Missverständnissen beteiligt sich Mika oft zurückhaltend.

Was Mika im Arbeitsalltag helfen kann:

Vorhersehbarkeit und Planbarkeit:
→ Klare Strukturen und verlässliche Absprachen schaffen. Änderungen früh ankündigen und Überraschungen vermeiden

Klare Kommunikation:
→ Eindeutig und direkt kommunizieren, Doppeldeutigkeiten vermeiden

Reizarme Umgebung:
→ Einen ruhigen Arbeitsplatz, Kopfhörer oder einen Rückzugsort ermöglichen

Feste Ansprechperson:
→ Orientierung bei Aufgaben und Konflikten geben

Strukturierte Meetings:
→ Einen festen Ablauf, klare Rollen und Gesprächsregeln nutzen. Visualisierungen können zusätzlich helfen

Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort:
→ Teilzeit, Homeoffice oder versetzte Arbeitszeiten ermöglichen

Soziale Aktivitäten freiwillig gestalten:
→ Teilnahme an Pausen oder Feiern nicht voraussetzen

Wertschätzende Kultur:
→ Direkt und ehrlich kommunizieren und unterschiedliche Stärken als Bereicherung sehen

Job-Coaching:
→ Unterstützung bei der Gestaltung von Arbeitsplatz und Zusammenarbeit nutzen

Robin hat eine Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)

Aufmerksamkeit, Impulsivität und Organisation können Robin schwerfallen. Im Arbeitsalltag fällt es Robin schwer, sich bei monotonen Aufgaben zu konzentrieren oder Deadlines einzuhalten. Ablenkungen und wechselnde Anforderungen können zu Fehlern führen. Aus Sorge vor negativer Bewertung versucht Robin, durch Kreativität und neue Ideen positiv aufzufallen. Spontane Anforderungen können den Arbeitsfluss und den Kontakt zu Kolleg*innen erschweren.

Was Robin im Arbeitsalltag helfen kann:

Klare Strukturen:
→ Feste Abläufe, schriftliche Anweisungen und klare Erwartungen geben Orientierung

Reizarmes Umfeld:
→ Rückzugsorte, Kopfhörer oder Homeoffice können Reizüberflutung reduzieren

Flexibilität bei Aufgaben und Zeiten:
→ Konzentrationsphasen nutzen, Gleitzeit ermöglichen und Aufgaben priorisieren

Feedback und Gesprächsbereitschaft:
→ Kurzes, wertschätzendes Feedback geben und individuelle Bedürfnisse ernst nehmen

Technische Hilfsmittel:
→ Kalender, Erinnerungen und To-do-Listen unterstützen die Selbstorganisation

Individuelle Zielsetzung:
→ Robins Stärken gezielt einsetzen, zum Beispiel bei kreativen Projekten oder innovativen Problemlösungen

Unterstützung bei Belastungsspitzen:
→ Coaching oder Beratung nutzen

Berufsbiografie berücksichtigen:
→ Diagnosezeitpunkt, Symptomverlauf und individuelle Situation bei Arbeitsfähigkeit und Zielsetzung berücksichtigen

[18, 19, 20, 21, 22, 23]

Diese Beispiele zeigen: Klare Strukturen, feste Routinen und technische Hilfsmittel können den Arbeitsalltag deutlich erleichtern. Der direkte Austausch mit den Mitarbeitenden bleibt jedoch entscheidend.

Das Rezept für gelingende Inklusion lautet also:

- offen und individuell kommunizieren,
- Bedürfnisse, Stärken und Wünsche ernst nehmen,
- gemeinsam Lösungen entwickeln,
- flexibel auf Veränderungen reagieren,
- eine Kultur von Vertrauen und Wertschätzung pflegen.

[17]

was nach viel klingt, lässt sich gemeinsam lösen

Begegne mir

auf Augenhöhe,

frag nach, was ich

brauche,

was ich gut kann

und gerne machen

möchte.

Text von Merja Spahn, Expertin in eigener Sache

Kapitel 3

Praktika, Ausbildung und betriebsintegrierte Arbeitsplätze

In diesem Kapitel zeigen wir Ihnen, wie Sie Menschen mit Behinderung in Ihr Unternehmen integrieren können.

Sie erhalten praktische Tipps zu Praktika, Ausbildungsprogrammen, begleiteter betrieblicher Ausbildung und betriebsintegrierten Arbeitsplätzen.

Außerdem erfahren Sie, wie Sie individuelle Bedarfe frühzeitig erkennen, neue Mitarbeitende herzlich ins Team aufnehmen und ihre langfristige Motivation fördern.

> „Idealtypisch [...] meldet sich eine Werkstatt oder ein Träger bei uns und sagt: Wir haben hier ein paar Mitarbeitende, die können wir mit einem guten Gefühl in ein Praktikum senden."
>
> Interview: Unternehmensvertreter*in Lebensmitteleinzelhandel, SFS Dortmund, Interview 2024/25

Praktika als Chance für beide Seiten

Ein Praktikum ist eine wertvolle Möglichkeit, den ersten Schritt in Richtung Inklusion zu wagen. Sie lernen potenzielle Mitarbeitende unverbindlich kennen, während Praktikant*innen ihre Interessen und Stärken erproben. [24]

Begleitet werden beide Seiten von Schulen, Bildungsträgern oder Fachstellen.

einfach den ersten Schritt machen

Praktika gibt es als:

- Schulpraktika im Rahmen der Berufsorientierung
- Vorpraktika im Vorfeld einer Ausbildung oder Weiterbildung
- freiwillige Praktika zur Orientierung oder Überbrückung
- Betriebspraktika während berufsfördernder Maßnahmen, die einen direkten Bezug zur Betriebspraxis herstellen und Übergänge zum allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erleichtern

STIMME AUS DER PRAXIS

„Ich glaube, der Prozess ist: Komm her, schau es dir an, und wir geben dir ein sehr ehrliches Feedback, ob wir was für dich sind oder nicht. Wenn man das im Vorfeld sehr klar hat, dann fällt es auch sehr leicht, danach die nächsten Schritte zu gehen."

Interview: Unternehmensvertreter*in Lebensmitteleinzelhandel, SFS Dortmund, Interview 2024/25

„Wir haben ein gutes Praktikum, und wir können das mit bestem Gewissen auch bestätigen durch ein Zeugnis, wenn es nicht weitergeht. Und wenn es weitergeht, dann folgt der entsprechende Vertrag oder aber ein verlängertes Praktikum, wenn wir uns noch nicht ganz sicher sind."

Interview: Unternehmensvertreter*in Lebensmitteleinzelhandel, SFS Dortmund, Interview 2024/25

Unterstützte Wege in Beschäftigung und Ausbildung

Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben bieten Maßnahmen mit Betriebspraktika an. Diese eignen sich besonders, wenn eine langfristige Beschäftigung und eine Übernahme in Ihrem Betrieb infrage kommen. Im Folgenden stellen wir ausgewählte Maßnahmen und Ausbildungsangebote vor.

Unterstützte Beschäftigung

Kurz erklärt	Menschen mit Behinderung erhalten die Möglichkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren, einfache Tätigkeiten in verschiedenen Berufsfeldern zu erproben und sich mit Unterstützung im Betrieb zu qualifizieren.
Ziel	Nach erfolgreicher Qualifizierung kann eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erfolgen.
Ablauf	Die Unterstützte Beschäftigung beginnt mit einer individuellen Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz im Betrieb und wird von einer übergreifenden Wissens- und Kompetenzvermittlung begleitet. Während dieser Zeit steht den Teilnehmenden im Auftrag der Agentur für Arbeit eine Qualifizierungstrainer*in zur Seite und unterstützt individuell.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	• Passgenaue Besetzung durch sorgfältige Vorbereitung • Unterstützung bei Einarbeitung und Integration durch Qualifizierungstrainer*innen • Entlastung des Teams durch passende Tätigkeiten

[25]

Berufsbildungsbereich (BBB) in der WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter

Kurz erklärt	Der BBB ist der erste Abschnitt für Menschen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder bei einem anderen zugelassenen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) tätig sind.
Ziel	Berufliche Fähigkeiten entwickeln, Interessen erproben und geeignete Tätigkeiten finden. Ein wesentlicher Bestandteil sind betriebliche Praktika in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.
Ablauf	Die Teilnehmenden bleiben währenddessen bei der WfbM oder dem Leistungsanbieter angestellt. Fachkräfte begleiten den gesamten Prozess, unterstützen bei der Einarbeitung und stehen als Ansprechpartner*innen für Betriebe zur Verfügung. Die Einsatzzeiten und -dauer können sehr flexibel gestaltet werden – von kurzen Praxistagen bis hin zu mehrmonatigen Praktika.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	· Enge Begleitung und Organisation durch Fachkräfte · Flexibilität bei Einsatzdauer und -umfang · Möglichkeit, ohne Risiko zu prüfen, ob Tätigkeiten oder Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geeignet sind

[26]

Betriebsintegrierter Arbeitsplatz (BiAP)

Kurz erklärt	Ein BiAP ermöglicht Menschen mit Behinderung, dauerhaft in einem Betrieb zu arbeiten, während sie formal bei einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) angestellt bleiben. Er verbindet die Integration in den Betrieb mit der Unterstützung und Sicherheit einer WfbM. Langfristig wird ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angestrebt.
Ablauf	Die Beschäftigten arbeiten direkt im Team des Betriebs und übernehmen feste Aufgaben. Fachkräfte der Werkstatt begleiten, beraten und unterstützen regelmäßig. Umfang und Einsatzzeiten können individuell gestaltet werden, sodass Betriebe Erfahrungen sammeln und prüfen können, ob sich perspektivisch eine Anstellung anbietet.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	· Kein Arbeitgeberrisiko: keine Lohn- oder Kündigungspflichten · Fachliche und organisatorische Unterstützung durch die WfbM · Sehr flexible Einsatzmöglichkeiten (Stunden, Tage, schrittweise Erhöhung) · Entlastung für das Team durch zugeschnittene Tätigkeiten

[27, 28]

Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)

Kurz erklärt	Bei der VAmB absolvieren Jugendliche mit Behinderung ihre Ausbildung in einem Berufsbildungswerk (BBW) und gleichzeitig über längere Zeit direkt in einem Betrieb.
Ablauf	Mindestens sechs Monate der Ausbildung finden im Betrieb statt, oft auch bis zur Hälfte der Ausbildungszeit. Die Auszubildenden werden auf diese Praxisphasen intensiv vorbereitet und währenddessen durch Fachkräfte des BBW begleitet.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	· Kein Arbeitgeberrisiko: Das BBW schließt den Ausbildungsvertrag ab, nicht der Betrieb · Keine Kosten für Vergütung und Sozialversicherung während der Praxisphasen · Unterstützung durch Fachkräfte, die Auszubildende und Betriebe begleiten · Nachwuchskräfte kennenlernen und ggf. übernehmen · Praxisphasen werden individuell auf Betrieb und Jugendliche abgestimmt · Schwerbehinderte Auszubildende in VAmB werden mehrfach auf die Beschäftigungspflichtquote angerechnet

[29, 30]

Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)

Kurz erklärt	Die bbA ist ein Angebot nach § 117 SGB III und richtet sich an Jugendliche mit Behinderung, die zusätzliche Unterstützung während ihrer Ausbildung benötigen. Der Ausbildungsvertrag wird direkt mit dem Betrieb geschlossen, die Ausbildung findet dort statt.
Ablauf	Ein Bildungsträger begleitet Auszubildende und Betriebe über die gesamte Ausbildungszeit hinweg, unterstützt mit Nachhilfe, Förderplänen, sozialpädagogischer Begleitung und bei Alltagsproblemen.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	· Unterstützung bei Durchführung und Organisation der Ausbildung · Begleitung während der Ausbildung · Hilfe im Umgang mit behinderungsbedingten Besonderheiten · Beratung zu möglichen Fördermitteln

[31, 32]

Außerbetriebliche Fachpraktiker*innen-Ausbildung

Kurz erklärt	Die außerbetriebliche Fachpraktiker*innen-Ausbildung wird in der Regel von Berufsbildungswerken oder anderen Bildungsträgern durchgeführt. Sie richtet sich an junge Menschen mit Behinderung, die aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung keine reguläre duale Ausbildung absolvieren können. Die Ausbildung ist theoriereduziert, stark praxisorientiert und wird durch Fachpersonal (Ausbilder*innen, Sozialpädagog*innen, Psycholog*innen) intensiv begleitet.
Ablauf	Betriebe sind häufig als Partner eingebunden und bieten Praxisphasen oder Praktika an. Die Hauptverantwortung für Vertrag, Organisation und schulische Anteile liegt beim Träger.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	· Keine rechtlichen oder finanziellen Verpflichtungen (Vertrag läuft über den Bildungsträger) · Fachkräfte des Trägers begleiten Auszubildende kontinuierlich · Möglichkeit, Auszubildende in Praxisphasen kennenzulernen · Soziales Engagement ohne eigenes Risiko · Nachwuchsgewinnung durch spätere Übernahme möglich

[31]

Betriebliche Fachpraktiker*innen-Ausbildung

Kurz erklärt	Die betriebliche Fachpraktiker*innen-Ausbildung findet direkt in dem Unternehmen statt. Der Ausbildungsvertrag wird mit dem Betrieb geschlossen. Inhalte und Struktur sind theoriereduziert, orientieren sich aber an den Vorgaben der zuständigen Kammern (z. B. IHK, HWK).
Ablauf	Betriebe können die Ausbildung eigenständig durchführen und benötigen dafür in der Regel Ausbilder*innen mit rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation (ReZA). Alternativ können Sie mit einem Bildungsträger kooperieren, der die fachliche Begleitung übernimmt.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	· Eigene Fachkräfte ausbilden · Intensive Passung: Inhalte und Lernschritte können an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden · Auszubildende von Beginn an ins Team integrieren · Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote (z. B. durch Agentur für Arbeit oder Integrationsfachdienste) · Positives Betriebsklima und Unternehmensimage

[33]

Zuverdienst (Minijob) für Menschen mit Behinderung

Kurz erklärt	Der Minijob ermöglicht Menschen mit Behinderung den Einstieg oder Wiedereinstieg in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Interessierte Arbeitnehmer*innen schließen einen regulären Arbeitsvertrag mit einem durch den LVR anerkannten arbeitgebenden Betrieb ab. Der Zuverdienst richtet sich an voll erwerbsgeminderte Menschen mit wesentlicher Behinderung, die Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe an Arbeit oder zur sozialen Teilhabe haben.
Ziel	Berufliche Fähigkeiten können erprobt, weiterentwickelt und die Teilhabe am Arbeitsleben gestärkt werden.
Vorteile für Arbeitgeber*innen	• Deutliche finanzielle Entlastung durch einen Lohnkostenzuschuss von 75% des Arbeitgeberbruttolohnes • Soziales Engagement bei geringem wirtschafltlichem Risiko • Individuell angepasste Beschäftigungsmöglichkeiten, die sich gut in bestehende Arbeitsabläufe integrieren lassen • Gewinn motivierter Mitarbeiter*innen, die ihre Fähigkeiten praxisnah einbringen und weiterentwickeln möchten • Positives Betriebsklima und Unternehmensimage

[34]

der Minijob erleichtert den Einstieg, einfach ausprobieren

GUT ZU WISSEN

„Den Beschäftigten im Zuverdienst steht ein Lohnkostenzuschuss in Höhe von 75 Prozent des Arbeitgeberbruttolohnes zu. Die Auszahlung erfolgt an den arbeitgebenden Betrieb, womit neben dem Minderleistungsausgleich auch die behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz abgegolten sind. Die Arbeitnehmenden erhalten den Lohn aus der Beschäftigung, zusätzlich können die erforderlichen Fahrtkosten zum Arbeitsplatz erstattet werden.“ Einen Antrag können Sie beim LVR stellen. [35]

Akquise von Praktikant*innen und Auszubildenden

Wenn Sie Praktikums- oder Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anbieten, können Sie Ihr Angebot auf verschiedenen Wegen bekannt machen.

Agentur für Arbeit und Integrationsdienste

Die Berater*innen helfen Ihnen bei der Auswahl geeigneter Kandidat*innen und beraten zu Fördermöglichkeiten sollte es zu einer Übernahme kommen.

Kooperationen mit Schulen und Bildungseinrichtungen

Schulen, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben suchen regelmäßig nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen für ihre Teilnehmenden. Eine direkte Kooperation mit Ihnen als Arbeitgeber*in hat auch für Sie Vorteile. Sie bekommen nicht nur Zugang zu motivierten Praktikant*innen und Auszubildenden, sondern auch feste Ansprechpartner*innen, die Sie bei der Organisation, Begleitung und möglichen Fragen unterstützen. [24]

Online-Plattformen und Kammern

Neben den allgemein bekannten überregionalen Portalen wie der Stellenbörse der Agentur für Arbeit, Praktikum.info oder Schülerpraktikum.de können Sie ebenso auf spezifischen Portalen für Menschen mit Behinderung inserieren, wie Integrationsverbund.de. Daneben bieten regionale Praktikumsbörsen der IHK und HWK Möglichkeiten, Ihr Angebot sichtbar zu machen. [36]

Direkte Netzwerke

Persönliche Kontakte, Mitarbeiter*innen im Unternehmen oder lokale Vereine (z. B. Selbsthilfe Vereine) können ein Türöffner sein, wenn Sie einen direkten informellen Zugang suchen.

Kapitel 4

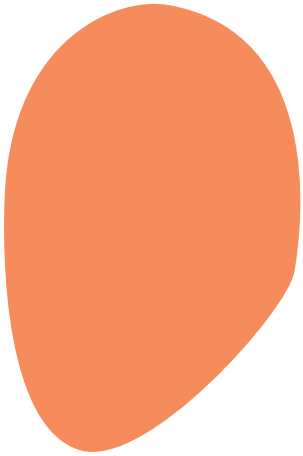
Stellenausschreibung und Einstellungs-prozess

In diesem Kapitel zeigen wir Ihnen, wie Sie Ihre Stellen-anzeigen inklusiv gestalten und Ihren gesamten Einstellungs-prozess – von der Vorbereitung über das Onboarding bis zur Integration ins Team – erfolgreich vorbereiten.

Sie erfahren, wie Sie individuelle Bedarfe frühzeitig er-kennen, Barrieren abbauen und notwendige Unterstützungs-leistungen einrichten.

Sie erhalten praxisnahe Checklisten und Empfehlungen zu Jobcarving, Mentoring, Einarbeitungsplänen und Inklusionsvereinbarungen, die den Einstieg neuer Mit-arbeitender erleichtern können.

Ergänzend finden Sie Hinweise zu rechtlichen Fragen und möglichen Unterstützungsleistungen.



was vorher geklärt ist, macht den Start leichter

Vom ersten Kontakt bis zum guten Start

Wie erreichen Sie passende Bewerber*innen?

Eine Stellenausschreibung ist häufig der erste Kontakt zwischen Ihrem Unternehmen und potenziellen Bewerber*innen. Prüfen Sie daher, wie Ihre Stellenanzeige gestaltet ist. Eine klare, inklusive und motivierende Anzeige signalisiert, dass Ihr Unternehmen Vielfalt schätzt und Bewerbungen von Menschen mit Behinderung ausdrücklich willkommen sind.

Checkliste zur Stellenausschreibung
→ siehe S. 33-35

Können Aufgaben neu verteilt werden?

Es lohnt sich, zu prüfen, ob Menschen mit Behinderung ohne Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation Aufgaben übernehmen können, die bisher nicht zu bestehenden Berufsbildern gehören. Dieses Vorgehen wird als Jobcarving bezeichnet. Dabei werden Tätigkeiten gezielt so verteilt, dass Mitarbeitende mit Behinderung beispielsweise einfachere oder zeitaufwendige Aufgaben übernehmen. Dadurch können Fachkräfte entlastet und die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden gezielt eingesetzt werden. So entsteht ein Mehrwert für alle Beteiligten. [37]

Wie gelingt ein guter Start im Unternehmen?

Ein guter Einstieg beginnt vor dem ersten Arbeitstag. Klare Abläufe, verlässliche Rahmenbedingungen und ein offenes Willkommen geben neuen Mitarbeiter*innen Orientierung und Sicherheit. Bei Menschen mit Behinderung kommt es darauf an, mögliche Barrieren früh zu erkennen und gemeinsam passende Lösungen zu finden.

Checkliste zu Einstellungsprozess und Onboarding
→ siehe S. 37-40

Checkliste „Stellenanzeigen zur Rekrutierung von Menschen mit Behinderung“

Allgemeines und Formulierungen

- ○ *Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir uns über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung freuen oder, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung gewünscht sind.*
- ○ *Wir sind glaubwürdig: Wir erwähnen nur Maßnahmen, die wir auch tatsächlich umsetzen oder in Zukunft umsetzen wollen.*
- ○ *Wir beachten die rechtlichen Aspekte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).*
- ○ *Wir nutzen nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen.*

Inhalte der Stellenanzeige

- ○ *Wir haben geprüft, welche Anforderungen für die Ausübung der Stelle tatsächlich notwendig sind.*
- ○ *Wir formulieren unsere Qualifikationsanforderungen über Kompetenzen und nicht vorrangig über Abschlüsse. Dabei gehen wir so breit wie möglich vor, z. B.: „Sie verfügen über … oder vergleichbare Kenntnisse und Erfahrungen“.*
- ○ *Wir kennzeichnen klar, welche unserer Anforderungen auch im Rahmen der Stelle über Weiterbildung entwickelt werden können.*
- ○ *Wir haben geprüft, ob die zu besetzende Stelle für Teilzeit infrage kommt, da uns bewusst ist, dass dies ein relevantes Kriterium sein kann.*
- ○ *Aus unserer Stellenanzeige werden folgende Punkte ersichtlich:*
  - *Aufgaben*
  - *Qualifikationen*
  - *Vollzeit oder Teilzeit*
  - *befristet oder unbefristet*
  - *Gehalt(srahmen)*
- ○ *Wir stellen in unserer Ausschreibung dar, was die Interessierten im Arbeitsalltag bei uns erwartet.*
- ○ *Die Anzeige verdeutlicht klar, was unser Unternehmen dem oder der Bewerbenden bietet.*

Mehr Informationen zum Thema Inklusion finden Sie in dem Themenschwerpunkt „Inklusion gestalten“: https://www.kofa.de/dossiers/inklusion-gestalten

[38]

KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen
AKTION MENSCH
Gefördert durch: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Checkliste „Stellenanzeigen zur Rekrutierung von Menschen mit Behinderung“

- ○ Wir geben Hinweise auf unsere Unternehmensphilosophie und –kultur:

  Wir betonen, wenn dem so ist, dass in unserem Unternehmen ein offener, freundlicher Umgang miteinander gepflegt wird und dass wir uns aufeinander verlassen können.
- ○ Wir stellen kurz dar, wie wir uns auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einstellen – z. B. durch gute Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Integrationsamt sowie Möglichkeiten, das Arbeitsumfeld zu gestalten.
- ○ Wir erwähnen relevante Informationen zur Erreichbarkeit und Barrierefreiheit des Gebäudes. Dabei erwähnen wir sowohl Möglichkeiten das Gebäude über den ÖPNV als auch mit dem privaten PKW zu erreichen, so diese Möglichkeiten vorhanden sind. Unsere Büroräume sind ebenerdig zugänglich. Wir verweisen ggf. auf eine Person im Unternehmen, die bei diesem Thema für Rückfragen bereit steht.
- ○ Wir erwähnen, so vorhanden, gesundheitsförderliche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wie zum Beispiel Pilatesangebote, und die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung.
- ○ Wir erwähnen unsere Bereitschaft für unsere Mitarbeitenden - im Rahmen unserer Möglichkeiten - auch bei Notlagen, wie zum Beispiel einem privaten Trauerfall, einzustehen.
- ○ *Wir betonen unsere Besonderheiten, die für Menschen mit Behinderung von Interesse sind. Zum Beispiel:*
  - *Work-Life-Balance*
  - *Homeoffice*
  - *gesundheitsförderliches Arbeitsklima*
- ○ Unsere Stellenanzeige enthält eine kurze Aufforderung, sich zu bewerben.
- ○ Es wird deutlich, in welcher Form, an wen und wohin die Bewerbung gehen soll.

Mehr Informationen zum Thema Inklusion finden Sie in dem Themenschwerpunkt „Inklusion gestalten“: https://www.kofa.de/dossiers/inklusion-gestalten

[38]

KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen
AKTION MENSCH
Gefördert durch: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Checkliste „Stellenanzeigen zur Rekrutierung von Menschen mit Behinderung“

Form

- ○ Unsere Stellenanzeigen sind strukturiert aufgebaut.
- ○ Wir gestalten unsere Stellenanzeigen barrierefrei. Dafür:
  - *nutzen wir Schriftgröße 12*
  - *nutzen wir barrierefreie PDF-Formate (Mehr Informationen zur Gestaltung sind hier: https://www.einfach-fuer-alle.de/artikel/pdf-barrierefrei-umsetzen/ zu finden.*
  - *nutzen wir (bei Print-Anzeigen) mattes Papier.*
- ○ Wir transportieren die Informationen so, dass möglichst keine Fragen offen bleiben.
- ○ Unsere Unternehmenskultur wird greifbar dargestellt durch beispielsweise:
  - *lebendige Beispiele aus dem Berufsalltag*
  - *Fotos*
  - *Links oder QR-Codes zu Best-Practice-Beispielen / Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes / Facebook*
- ○ Wir nutzen die Wirkung von Bildern und achten darauf, dass
  - *die Bildsprache zu unserem Unternehmen passt.*
  - *unsere eigenen Beschäftigten und unser Unternehmen gezeigt werden.*
  - *nur abgebildet wird, was auch Realität in unserem Unternehmen ist.*
  - *sich Menschen mit Behinderung in unseren Bildern wiederfinden können. Dabei achten wir darauf, dass die Bilder authentisch sind. Zum Beispiel zeigen wir keine Menschen ohne Behinderung im Rollstuhl.*
  - *der Internetauftritt die Vielfalt der Belegschaft widerspiegelt.*

Zu guter Letzt

- ○ Wir lassen die Stellenausschreibung von Mitarbeitenden mit Behinderung sowie von Mitarbeitenden, die die Stelle kennen, gegenlesen. Falls wir (noch) keine Mitarbeitenden mit Behinderung haben, können wir auch Menschen mit Behinderung in unserem Familien- oder Freundeskreis um eine zweite Meinung bitten.

Mehr Informationen zum Thema Inklusion finden Sie in dem Themenschwerpunkt „Inklusion gestalten“: https://www.kofa.de/dossiers/inklusion-gestalten

KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen

AKTION MENSCH

Gefördert durch: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Motiv von Robert Lichtenstein, Bereichsleitung Arbeitsmarktintegration im Franz Sales Haus.

Checkliste
Einstellungsprozess
> vor Einstellungsbeginn

Vertrag und Organisation vorbereiten

☐ **Arbeitsvertrag abschließen**
→ Vertragliche Rahmenbedingungen verbindlich regeln

☐ **Sozialversicherung und interne Systeme vorbereiten**
→ Anmeldung bei der Sozialversicherung sowie Anlage in Personal-, Urlaubs- und IT-Systemen

☐ **Inklusionsvereinbarung nach §166 SGB IX**
→ Aktuelle Inklusionsvereinbarung prüfen oder eine neue in die Wege leiten

Bedarfe klären, Barrieren abbauen, Unterstützung sichern

☐ **Bei Menschen mit Schwerbehinderung: Schwerbehindetenvertretung einbinden**
→ Frühzeitig informieren und in den Prozess einbinden

☐ **Erreichbarkeit und Barrierefreiheit klären**
→ Anfahrtswege, Gebäudezugänge und mögliche Barrieren prüfen

☐ **Unterstützungsbedarf frühzeitig besprechen**
→ In einem offenen Gespräch ermitteln, welche individuellen Unterstützungen benötigt werden

☐ **Umgang mit Behinderung abstimmen**
→ Klären, ob und wie die Behinderung im Team thematisiert werden soll – ausschließlich nach Wunsch der betreffenden Person

☐ **Hilfsmittel und Unterstützungsleistungen beantragen**
→ Notwendige technische oder personelle Hilfen organisieren und Fristen beachten (siehe Kapitel 5).

☐ **Probearbeiten und/oder Arbeitsplatzbegehung durchführen**
→ Gemeinsames Kennenlernen des zukünftigen Arbeitsplatzes zur frühzeitigen Erkennung von Anpassungsbedarfen

Arbeitsplatz, Team und Start vorbereiten

- ☐ **Arbeitsplatz vollständig vorbereiten bzw. einrichten**
  → Sicherstellen, dass am ersten Arbeitstag alles einsatzbereit ist (z. B. Arbeitskleidung, IT, Zugänge)
- ☐ **Mentor*innen benennen und Einarbeitungs- bzw. Ablaufplan erstellen**
  → Feste Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen festlegen und eine strukturierte Einarbeitung samt Aufgaben planen
- ☐ **Team über den Start informieren**
  → Kolleg*innen frühzeitig informieren, um eine gute Aufnahme ins Team zu ermöglichen
- ☐ **Begrüßungsschreiben und/oder barrierearmes Willkommensmaterial vorbereiten**
  → Sammlung wichtiger Informationen: Unternehmen, Ansprechpartner*innen, Regeln, Angebote etc. (Ideal: barrierefrei in digitaler Form)
- ☐ **Ersten Arbeitstag planen**
  → Den ersten Tag gemeinsam mit Mentor*in vorbereiten und strukturieren

[39, 41, 43]

GUT ZU WISSEN

Eine Inklusionsvereinbarung unterstützt Unternehmen dabei, die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung gezielt zu gestalten. Sie regelt individuelle Maßnahmen, zum Beispiel zur Arbeitsplatzgestaltung und Unterstützung im Arbeitsalltag. [42]

REHADAT:
App zur Erstellung einer Inklusionsvereinbarung

Checkliste
Onboarding / Einarbeitung
> ab Einstellungsbeginn

Erster Arbeitstag

☐ **Persönliche Begrüßung**
→ Die neue Person aktiv empfangen, Orientierung geben und Sicherheit vermitteln

☐ **Ablage für persönliche Gegenstände bzw. Arbeitsplatz zeigen**
→ Einen Ort zeigen, an dem persönliche Dinge abgelegt und ggf. Kleidung gewechselt werden kann

☐ **Vorstellung von Mentor*in, Team und Führungskräften**
→ Klare Zuordnung von Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten

☐ **Regeln, Abläufe und Erreichbarkeiten erklären**
→ Einführung in Arbeits-, Pausen- und Kommunikationsregeln sowie wichtige Prozesse

☐ **Rundgang und Kennenlernen des Arbeitsplatzes**
→ Gebäude, Abteilungen und die direkte Arbeitsumgebung zeigen

☐ **Ggf. gemeinsames Mittagessen**
→ Niederschwellige Möglichkeit zur sozialen Integration im Team

☐ **Besprechung des erstellten Einarbeitungs- bzw. Ablaufplans**
→ Überblick über die ersten Wochen und Aufgaben geben sowie Erwartungen klären

☐ **Erste einfache Aufgabe übergeben**
→ Kleine, gut machbare Aufgaben vergeben, damit die Person sich ausprobieren kann

☐ **Tagesfeedback einholen**
→ Tag gemeinsam reflektieren: Was lief gut, wo gibt es offene Fragen?

Eine sorgfältig geplante und wertschätzende Einarbeitung trägt dazu bei, dass sich neue Mitarbeitende schnell integriert, respektiert und unterstützt fühlen. Das Ergebnis ist eine langfristige Bindung, die von gegenseitiger Zufriedenheit und Motivation geprägt ist.

Erste vier Wochen

☐ **Einarbeitungs- bzw. Ablaufplan umsetzen**
→ Schrittweise Einführung in Aufgaben, Prozesse und Teamstrukturen

☐ **Regelmäßige Feedbackgespräche führen und ansprechbar sein**
→ Frühzeitig klären, was gut läuft und wo weitere Unterstützung benötigt wird

☐ **Integration ins Team und in Arbeitsprozesse sicherstellen**
→ Aktive Einbindung in Meetings, Abläufe und soziale Kontakte fördern

Nach vier Wochen

☐ **Rückmeldung aus dem Team**
→ Eindrücke der Kolleg*innen und Mentor*innen sammeln, um ein Gesamtbild zu erhalten

☐ **Gespräch zu Arbeitsprozessen, Kommunikation und Arbeitsplatz führen**
→ Gemeinsame Reflexion der bisherigen Erfahrungen

☐ **Unterstützungsbedarf prüfen und ggf. Nachsteuern**
→ Anpassungen vornehmen, falls Hilfsmittel, Abläufe oder Rahmenbedingungen optimiert werden müssen

☐ **Nächste Gespräche vereinbaren**
→ Verlässliche Weiterbegleitung durch feste Gesprächs- oder Feedbacktermine sicherstellen

[39]

KOFA und Aktion Mensch:
Wegweiser: Inklusion im Betrieb

IHK:
Praktikumsleitfaden für Unternehmen

Bundesagentur für Arbeit:
Checklisten Schüler-betriebspraktikum

BROSCHÜREN ZUM DOWNLOAD

Mythen und Fakten zum Kündigungsschutz

Auch bei Menschen mit Behinderung kann es selbstverständlich vorkommen, dass eine Kündigung ausgesprochen werden muss. Rund um dieses Thema bestehen jedoch viele Fehlannahmen, die wir im Folgenden aufklären.

Menschen mit Schwerbehinderung sind unkündbar.

Fakt: Auch Menschen mit Schwerbehinderung können gekündigt werden.

Allerdings muss vor jeder ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung das Integrations-/Inklusionsamt (in NRW z. B. LWL oder LVR) zustimmen (Bundesministerium der Justiz, 2016d, § 168 SGB IX). Diese Zustimmungspflicht stellt sicher, dass die Behinderung bei der Interessenabwägung berücksichtigt wird und keine Diskriminierung erfolgt. Ohne Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Eine Kündigung ist also möglich, sofern sie formgerecht abläuft.

Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen.

Fakt: Auch betriebsbedingte Kündigungen sind möglich, wenn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht.

Das Integrationsamt prüft, ob Alternativen wie Versetzung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder technische Hilfen bestehen. Erst wenn keine zumutbare Möglichkeit bleibt, wird der Kündigung zugestimmt.

GUT ZU WISSEN

Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung sind nicht unkündbar, sie haben jedoch verstärkten Schutz vor willkürlichen Kündigungen. Für Arbeitgeber*innen bedeutet das, dass bei Problemen oder Restrukturierungen ein Verfahren mit dem Integrationsamt notwendig ist, das gleichzeitig Rechtssicherheit für beide Seiten schafft.

auch bei einer Kündigung sind Sie nicht auf sich allein gestellt

Jede Kündigung dauert ewig wegen des Zustimmungsverfahrens.

Fakt: Das Verfahren ist gesetzlich geregelt.

In der Regel entscheidet das Inklusionsamt innerhalb eines Monats (Bundesministerium der Justiz, 2016e, § 171 Abs. 3 SGB IX). Nur in komplexen Fällen kann die Bearbeitung länger dauern.

Das Integrationsamt schützt nur die Beschäftigten.

Fakt: Das Inklusionsamt berücksichtigt die Interessen beider Seiten.

Ziel ist es, Benachteiligungen zu vermeiden, Lösungen für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu prüfen und Arbeitgeber*innen sowie Mitarbeitenden Rechtssicherheit zu geben. [44]

Das Integrationsamt stimmt einer Kündigung nie zu.

Fakt: Das Inklusionsamt prüft jeden Einzelfall.

Liegt ein sachlicher Kündigungsgrund vor, kann die Zustimmung erteilt werden. Dazu zählen beispielsweise betriebsbedingte Gründe, schwerwiegende Pflichtverletzungen oder eine dauerhafte krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Wichtig ist, dass die Kündigungsgründe nachvollziehbar und dokumentiert werden.

Landschaftsverband Rheinland (LVR): Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL): Der besondere Kündigungsschutz

Kapitel 5

Unterstützung und Förderung

Dieses Kapitel gibt Ihnen einen kompakten Überblick über die personellen und finanziellen Unterstützungsangebote, die Ihnen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen.

Sie erfahren, welche Leistungen Sie vor oder nach der Einstellung nutzen können, wie Sie Anträge stellen und welche Stellen Ihnen beratend zur Seite stehen.

So können Sie von Anfang an eine inklusive Arbeitsumgebung schaffen, die Ihre Mitarbeitenden wertschätzt und ihr Potenzial optimal entfaltet.

GUT ZU WISSEN

Nicht jede Person hat eine anerkannte Schwerbehinderung oder Anspruch auf jede Förderung. Prüfen Sie vor der Antragstellung, welche Unterstützung passt. Bei Fragen helfen die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), Integrationsfachdienste (IFD) oder die Agentur für Arbeit (AA).

Personelle Unterstützung

Personelle Unterstützungsangebote helfen Arbeitgeber*innen dabei, die passenden Rahmenbedingungen für eine inklusive Beschäftigung zu schaffen und so eine erfolgreiche Einarbeitung sowie eine langfristige Integration zu ermöglichen.

Diese Unterstützung erfolgt durch Fachkräfte oder begleitende Personen, jedoch nicht durch Geldleistungen. Das Ziel besteht in der individuellen Förderung, Stabilisierung und Sicherung der Beschäftigung.

Bereits vor der Einstellung können Sie von individuellen Beratungsangeboten profitieren. Wenden Sie sich beispielsweise an die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgebende (EAA) oder den Integrationsfachdienst (IFD) (siehe auch Zentrale Anlauf- und Beratungsstellen, Seite 55-56).

WICHTIG ZU WISSEN

Der Mensch mit Schwerbehinderung ist verantwortlich für die Organisation und Anleitung der Assistenz. [45]

Arbeitsassistenz

Kurz erklärt	Die Arbeitsassistenz unterstützt Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Personen mit erheblichem Unterstützungsbedarf direkt am Arbeitsplatz. Das Ziel ist, eigenständige Arbeitsleistung zu ermöglichen oder zu sichern, eine Berufsausbildung zu fördern oder den Aufbau bzw. Erhalt einer selbstständigen wirtschaftlichen Existenz zu unterstützen. Die Assistenz umfasst kontinuierliche, regelmäßige Hilfe bei der Arbeit, ersetzt jedoch nicht die arbeitsvertraglichen Aufgaben der Mitarbeitenden.
Zielgruppe	Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit erheblichem Unterstützungsbedarf
Wer beantragt?	Mensch mit Behinderung selbst
Wo beantragen?	Zur Beantragung einer Arbeitsassistenz sollten sich die antragsstellende Person an den IFD wenden, um die Zuständigkeit zur klären.
Wann beantragen?	Nach Feststellung des Unterstützungsbedarfs, idealerweise direkt nach Beginn der Tätigkeit oder Ausbildung.
Dauer und Höhe der Förderung	Geldleistung als Budget, bemessen am täglichen Assistenzbedarf (z. B. bei 2 Std. täglich ca. 690 €/Monat, Stand 2020). Die Assistenzkraft wird entweder direkt vom Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt (Arbeitgebermodell) oder über einen externen Dienstleister beauftragt (Dienstleistungsmodell).

[45]

Jobcoaching
(Betriebliches Arbeitstraining)

Kurz erklärt	Das Jobcoaching ist eine personelle Unterstützung, die Menschen mit (Schwer-)Behinderung direkt am Arbeitsplatz begleitet. Es erleichtert die Einarbeitung, neue Aufgaben zu erlernen oder bei Veränderungen und Herausforderungen im Arbeitsalltag gezielt zu unterstützen. Das Coaching findet im direkten Kontakt mit Vorgesetzten und Kolleg*innen statt und fördert die erfolgreiche Integration in den Betrieb.
Zielgruppe	Menschen mit (Schwer-)Behinderung oder Gleichstellung mit Trainingsbedarf am Arbeits- oder Praktikumsplatz
Wer beantragt?	Mensch mit Behinderung selbst, in Abstimmung mit Arbeitgeber*innen und dem zuständigen Inklusionsamt bzw. den zuständigen Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.
Wo beantragen?	Beim Inklusionsamt oder bei den zuständigen Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.
Wann beantragen?	Bei erkennbaren Schwierigkeiten während einer Beschäftigung, eines Praktikums oder einer Wiedereingliederung; auch vor der Einstellung möglich.
Dauer und Höhe der Förderung	Die Dauer richtet sich nach dem individuellen Unterstützungsbedarf.

[45]

Unterstützung, von der beide Seiten profitieren

Finanzielle Unterstützung

Neben der personellen Unterstützung gibt es finanzielle Fördermöglichkeiten, die Arbeitgeber*innen vor allem entlasten sollen. Die Zuschüsse helfen dabei, Mehraufwände auszugleichen, Arbeitsplätze zu gestalten und Beschäftigung langfristig zu sichern. Die Leistungen können vor oder nach der Einstellung beantragt werden und sind entweder Geld- oder Sachzuschüsse.

Vor der Einstellung

Wenn Sie finanzielle Leistungen von der Agentur für Arbeit beziehen möchten, müssen Sie den Antrag vor Abschluss des Arbeitsvertrags stellen. Folgende Zuschüsse können Sie beantragen:

Agentur für Arbeit: Eingliederungszuschuss - Fördercheck

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Kurz erklärt	Der Eingliederungszuschuss (EGZ) ist eine finanzielle Leistung, die Arbeitgeber*innen erhalten können, wenn sie Personen einstellen, deren Vermittlung aufgrund in der Person liegender Umstände erschwert ist, zum Beispiel aufgrund einer Behinderung, längerer Arbeitslosigkeit oder anderer persönlicher Einschränkungen. Das Ziel besteht darin, mögliche Anfangsnachteile bei der Einarbeitung auszugleichen und somit die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung zu erhöhen.
Zielgruppe	Menschen, deren Vermittlung erschwert ist (z. B. Menschen mit (Schwer-)Behinderung, ältere Menschen, Langzeitarbeitslose oder Rehabilitand*innen)
Wer beantragt?	Arbeitgeber*innen, die eine förderfähige Person sozialversicherungspflichtig einstellen
Wo beantragen?	Agentur für Arbeit oder Jobcenter
Wann beantragen?	Vor Abschluss des Arbeitsvertrages
Dauer und Höhe der Förderung	Bemessungsgrundlage ist das tatsächlich regelmäßig gezahlte sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt. Der Zuschuss wird monatlich ausgezahlt und beträgt in der Regel bis zu 50 % des Arbeitsentgelts für eine Dauer von bis zu 12 Monaten. Bei Menschen mit Behinderung und Schwerbehinderung kann die Förderung verlängert und erhöht werden – bis zu 24 Monate und bis zu 70 % des Arbeitsentgelts, bei besonders betroffenen Schwerbehinderten bis zu 60 Monate. Ab dem 55. Lebensjahr ist eine Förderung bis zu 96 Monate möglich. Ab dem 25. Fördermonat reduziert sich der Zuschuss jährlich um 10 Prozentpunkte, mindestens auf 30 % des Arbeitsentgelts.

[46]

Nach Ende der Förderung muss die Person mindestens 12 Monate weiterbeschäftigt werden. Bei Beendigung ohne wichtigen Grund ist die Förderung anteilig zurückzuzahlen. [46]

WICHTIG ZU WISSEN

Zuschuss zu einer befristeten Probebeschäftigung

Kurz erklärt	Die Probebeschäftigung ermöglicht Arbeitgeber*innen, Menschen mit Behinderung im Rahmen einer befristeten Tätigkeit kennenzulernen und ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Während dieser Zeit können beide Seiten prüfen, ob die Tätigkeit und das Arbeitsumfeld passen. Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter kann dabei die Personalkosten für bis zu drei Monate erstatten.
Zielgruppe	Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichgestellte (§ 2 Abs. 3 SGB IX) und Rehabilitand*innen, bei denen die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Rehabilitationsträger ist.
Wer beantragt?	Arbeitgeber*innen, die eine Person mit Behinderung zur Probebeschäftigung einstellen möchten
Wo beantragen?	Agentur für Arbeit oder Jobcenter
Wann beantragen?	Antrag vor Beginn der Probebeschäftigung
Dauer und Höhe der Förderung	Förderung bis zu 3 Monate. Erstattet werden können Lohn- und Gehaltskosten, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie sonstige gesetzliche oder tarifliche Leistungen, Umlagen und Beiträge zur Berufsgenossenschaft. Die Förderung wird nach Ermessen bewilligt; ein Rechtsanspruch besteht nicht.

[47]

Agentur für Arbeit: Probebeschäftigung beantragen

AUCH TELEFONISCH, PERSÖNLICH ODER PER POST MÖGLICH

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Menschen mit Behinderung

Kurz erklärt	Für die betriebliche Ausbildung oder Weiterbildung von Menschen mit Schwerbehinderung können Arbeitgeber*innen höhere Zuschüsse erhalten, um die Ausbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahme zu ermöglichen.
Zielgruppe	Menschen mit Schwerbehinderung
Wer beantragt?	Arbeitgeber*innen
Wo beantragen?	Agentur für Arbeit
Wann beantragen?	Vor Beginn der Ausbildung bzw. vor Vertragsabschluss
Dauer und Höhe der Förderung	Bis zu 60-80 % der monatlichen Ausbildungsvergütung bzw. vergleichbarer Vergütung des letzten Ausbildungsjahres einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung; in begründeten Ausnahmefällen bis 100 %. Bei anschließender Übernahme in ein Arbeitsverhältnis kann zusätzlich ein Eingliederungszuschuss von bis zu 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für ein Jahr gezahlt werden.

[45]

Agentur für Arbeit:
Zuschuss für die Aus- oder Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen

ONLINE BEANTRAGEN

keine Scheu vor dem Antrag

Finanzielle und personelle Unterstützung ist entscheidend für eine gelungene Inklusion im Betrieb. Frühzeitige Information und Nutzung der Angebote fördern den Erfolg.

Nach der Einstellung

Auch nach Abschluss des Arbeitsvertrags ist es möglich, finanzielle Leistungen zu erhalten, um den Arbeitsplatz zu sichern, anzupassen oder zu stabilisieren.

Investitionshilfen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Kurz erklärt	Arbeitgeber*innen werden finanziell unterstützt, um Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit (Schwer-)Behinderung zu schaffen oder langfristig zu sichern. Gefördert werden insbesondere notwendige Investitionen, etwa in Maschinen, technische Ausstattung oder die Gestaltung von Arbeitsplätzen. Dazu zählen sowohl die Neueinstellung von Menschen mit Behinderung, die Anpassung und Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse als auch die Übernahme aus Werkstätten oder nach längerer Arbeitslosigkeit sowie die Einrichtung von Ausbildungsplätzen.
Zielgruppe	Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte
Wer beantragt?	Arbeitgeber*innen
Wo beantragen?	Inklusionsamt
Wann beantragen?	Vor Beginn der Maßnahme oder Anschaffung
Dauer und Höhe der Förderung	Die Regelförderung beträgt bis zu 80 % der anerkannten Investitionskosten, maximal 30.000 Euro pro förderungsfähigen Arbeitsplatz. In begründeten Fällen kann die Förderung auch Ausbildungs- oder Qualifizierungsplätze umfassen. Eine angemessene Eigenbeteiligung des Arbeitgebenden ist erforderlich.

[45]

Nachfragen lohnt sich

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen

Kurz erklärt	Eine behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen hilft Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, ihre Tätigkeit sicher, selbstständig und leistungsfähig auszuüben. Gefördert werden alle Maßnahmen, die eine dauerhafte und sichere Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ermöglichen. Dazu zählen insbesondere die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Geräten, die Gestaltung von Teilzeit- oder Heimarbeitsplätzen, die Bereitstellung technischer Arbeitshilfen sowie weitere betriebsbedingte Anpassungen.
Zielgruppe	Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte
Wer beantragt?	Arbeitgeber*innen (in Abstimmung mit den zuständigen Rehabilitationsträgern oder dem Inklusionsamt)
Wo beantragen?	Beim zuständigen Rehabilitationsträger (z. B. Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft) oder beim Inklusionsamt bzw. den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben.
Wann beantragen?	Vor Umsetzung der Maßnahme bzw. vor einer Auftragsvergabe
Dauer und Höhe der Förderung	Gefördert wird der behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwand. Die Regelförderung beträgt in der Regel bis zu 60 % der anrechnungsfähigen Kosten; eine Aufstockung ist im Einzelfall möglich.

[45]

GUT ZU WISSEN

Die Zuständigkeit hängt vom individuellen Fall ab. Erkundigen Sie sich am besten direkt bei den EAA, wer für Sie zuständig ist. [45]

Agentur für Arbeit: Technischer Beratungsdienst (TBA)

Landschaftsverband Rheinland:
LVR-Beratungs-kompass

Landschaftsverband Westfalen-Lippe:
Technischer Beratungsdienst

Technische Arbeitshilfen

Kurz erklärt	Auch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses können persönliche technische Arbeitshilfen für Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Beschäftigte gefördert werden. Dabei handelt es sich um individuelle Hilfsmittel, die behinderungsbedingte Einschränkungen ausgleichen, vorhandene Fähigkeiten unterstützen und eine sichere sowie möglichst selbstständige Arbeitsausführung ermöglichen. Im Unterschied zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes richten sich diese Leistungen auf persönliche Hilfsmittel, die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind. Sie werden gefördert, wenn die Anschaffung der betroffenen Person finanziell nicht zugemutet werden kann, und ergänzen die durch die vom Arbeitgeber*in bereitgestellte behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung.
Zielgruppe	Beschäftigte mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte
Wer beantragt?	Mensch mit Behinderung selbst, in Abstimmung mit dem Arbeitgebenden
Wo beantragen?	Beim zuständigen Rehabilitationsträger (z. B. Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft) oder spezialisierte Beratungsstellen wie der Technische Beratungsdienst des Inklusionsamtes.
Wann beantragen?	Sobald der Bedarf erkennbar ist, z. B. bei veränderten Arbeitsanforderungen oder gesundheitlichen Entwicklungen.
Dauer und Höhe der Förderung	Zuschüsse können für die Anschaffung, Wartung, Instandhaltung und Anpassung von technischen Hilfsmitteln gewährt werden. Außerdem kann eine Schulung im Umgang mit der Arbeitshilfe gefördert werden. Der Mensch mit Behinderung wird Eigentümer*in der Hilfsmittel.

[45]

Leistungen zur Außergewöhnlichen Belastung

Kurz erklärt	Arbeitgeber*innen von Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellten Beschäftigten können finanzielle Unterstützung erhalten, wenn außergewöhnlich hohe Aufwendungen bei der Beschäftigung entstehen, die nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten unzumutbar sind. Voraussetzung ist, dass bereits alle Maßnahmen zur eigenständigen Arbeitsleistung genutzt wurden. Dazu zählen u. a.: · Auswahl oder Versetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz · Behinderungsgerechte Ausstattung und Organisation des Arbeitsplatzes · Berufliche Bildung und innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen · Einsatz von Jobcoaching oder technischen Hilfsmitteln
Zielgruppe	Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte
Wer beantragt?	Arbeitgeber*innen
Wo beantragen?	Inklusionsamt
Wann beantragen?	Bei Feststellung außergewöhnlicher Belastungen oder sobald die Mehrbelastung erkennbar wird; idealerweise zu Beginn der Tätigkeit.
Dauer und Höhe der Förderung	Die Förderung wird zunächst für zwei Jahre gewährt und kann auf Antrag um bis zu drei weiteren Jahren verlängert werden. Die jährliche Leistung darf 50 % des Bruttojahreseinkommens des Mitarbeitenden nicht überschreiten. Die Förderung wird auch während Abwesenheit des Mitarbeitenden gezahlt, solange Lohn- oder Gehaltsleistungen erbracht werden.

[45]

Landschaftsverband Rheinland:
Förderung – Anträge für Arbeitnehmende

Landschaftsverband Westfalen-Lippe:
Leistungen an Arbeitgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.:
Beschäftigungssicherungszuschuss

ARBEITSPLATZ SICHERN

Sie müssen nicht alles allein stemmen

Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ)

Kurz erklärt	Arbeitgeber*innen von Menschen mit Schwerbehinderung können den BSZ beantragen, wenn die Arbeitsleistung dauerhaft unter der Normalleistung liegt. Vorübergehende Leistungsminderungen sind nicht förderfähig. Als überdurchschnittlich niedrige Leistung gilt eine Einschränkung von 30 bis 50 Prozent im Vergleich zu Beschäftigten in ähnlicher Tätigkeit. Typische Anzeichen sind eine verlangsamte Arbeitsweise, längere Pausen oder eine erhöhte Fehlerquote. Entscheidend ist, dass die Leistungsminderung in direktem Zusammenhang mit der anerkannten Schwerbehinderung steht.
Zielgruppe	Menschen mit Schwerbehinderung, deren Leistung dauerhaft 30–50 % unter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer*innen liegt.
Wer beantragt?	Arbeitgeber*innen
Wo beantragen?	Inklusionsamt
Wann beantragen?	Sobald die Leistungseinschränkung festgestellt wird.
Dauer und Höhe der Förderung	Der Zuschuss wird gestaffelt nach Grad der Leistungseinschränkung, Beschäftigungsquote und monatlichem Bruttoarbeitsentgelt berechnet. Die Förderung darf maximal 50 % des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

[45]

Förderprogramme wie z. B. Budget für Arbeit

Kurz erklärt	Beim Budget für Arbeit werden gesetzliche Leistungen der Eingliederungshilfe mit freiwilligen Leistungen aus der Ausgleichsabgabe kombiniert. Es besteht aus zwei Teilen: Es gibt allgemeine Budgetleistungen für den Wechsel in die WfbM oder für Schulabgänger*innen sowie besondere Budgetleistungen für Menschen mit Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf. Das Ziel besteht darin, Arbeits- oder Ausbildungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und eine langfristige Integration zu sichern.
Zielgruppe	Menschen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten. Schulabgänger*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, die eine wesentliche Behinderung und Schwerbehinderung haben, als Alternative zu einer WfbM-Aufnahme. Besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen mit erheblichem Unterstützungsbedarf, z. B. mit Autismus oder seelischer Beeinträchtigung.
Wer beantragt?	Mensch mit Behinderung selbst sowie deren Arbeitgeber*innen
Wo beantragen?	Inklusionsamt
Wann beantragen?	Sobald die Leistungseinschränkung festgestellt wird.
Dauer und Höhe der Förderung	Die Leistungen können für die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt genutzt werden, einschließlich Zuschüssen zu sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnissen und Arbeitsplätzen.

[45]

WEITERLESEN LOHNT SICH

Landschaftsverband Rheinland:
LVR-Budget für Arbeit

Landschaftsverband Westfalen-Lippe:
LWL-Budget für Arbeit

Zentrale Anlauf- und Beratungsstellen

Agentur für Arbeit, Arbeitgeber-Service (AGS)

Erstberatung und Information zu Förderleistungen, Eingliederungszuschüssen und Unterstützungsangeboten bei Einstellung und Ausbildung. Vermittlung von Bewerber*innen, Beratung zu Reha-Leistungen und Probebeschäftigungen.

Angebote für Unternehmen

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Erste Anlaufstelle für Unternehmen bei Fragen rund um Fördermöglichkeiten, Arbeitsplatzgestaltung und rechtliche Rahmenbedingungen.

Inklusionsberatung der Kammern

Integrationsfachdienste (IFD)

Individuelle Begleitung und Vermittlung für Menschen mit Behinderung sowie Beratung für Arbeitgeber*innen – von der Vorbereitung bis zur dauerhaften Sicherung des Arbeitsplatzes.

IFD vor Ort finden

Integrationsämter

Zuständig für finanzielle Leistungen und begleitende Hilfen im Arbeitsleben, insbesondere zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse und Förderung der Inklusion im Betrieb.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.:
Integrations- und Inklusionsämter: Themen Kompakt

Landschaftsverband Rheinland:
LVR-Beratungskompass

Landschaftsverband Westfalen-Lippe:
Förderungen an Arbeitgeber*innen

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)

Kostenfreie, trägerunabhängige Beratung für Menschen mit Behinderung, Angehörige und Arbeitgeber*innen zu Rechten, Teilhabeleistungen und passenden Unterstützungswegen.

Unterstützt Arbeitgeber*innen in Fragen zur Teilhabe

WICHTIG ZU WISSEN

Viele dieser Stellen arbeiten eng zusammen – es ist daher empfehlenswert, zunächst Kontakt zu einer Stelle (z. B. Agentur für Arbeit oder IFD) aufzunehmen. Diese kann Sie gezielt an weitere zuständige Partner verweisen.

Einfach anfangen

Vielleicht ist nach der Lektüre dieser Broschüre nicht jede Frage beantwortet. Das muss sie auch nicht sein.

Wir hoffen, dass diese Broschüre Ihnen dabei Orientierung gibt und Lust macht, neue Wege auszuprobieren.

Denn manchmal beginnt Veränderung ganz einfach: mit einem offenen Gespräch.

Herzliche Grüße
Ihr Projektteam
„Arbeiten – wie ich es will!“

Zu Kapitel 1

[1] REHADAT-Talentplus. (o. J.). Warum Menschen mit Behinderungen einstellen? Talentplus. https://www.talentplus.de/talente-finden/grundlagen-schaffen/warum-menschen-mit-behinderungen-einstellen/

[2] Greskamp, D.; Lopez, C.; Schimanke, A.; Steilen, U.; Theisen, M. (o. J.): 10 Gründe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen: Ein Leitfaden für Unternehmer. Aktion Mensch e. V., Bonn. https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/b67035ab0a3844f18098e79b07902813?v=5c10ff47

[3] Wondrak, M. J. (2021): Inclusive Leadership – Fünf Erfolgsfaktoren diverser Teams und wie diese durch einen einbeziehenden Führungsstil gestärkt werden können. In: Sihn-Weber, A. (Hrsg.): CSR und Inklusion. Management-Reihe Corporate Social Responsibility, S. 117–129. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_2

[4] Essl, M. (2021): Warum Menschen mit Behinderung für Unternehmen eine echte Bereicherung sind. In: Sihn-Weber, A. (Hrsg.): CSR und Inklusion. Management-Reihe Corporate Social Responsibility, S. 79–95. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_2

[5] Sauberer, G. (2021): Die Kraft der Vielfalt: gesellschaftliche Verantwortung, außergewöhnliche Leistung. In: Sihn-Weber, A. (Hrsg.): CSR und Inklusion. Management-Reihe Corporate Social Responsibility, S. 19–39. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_2

[6] Bräuhofer, M.; Rieder, P. (2021): Diversity Management in Unternehmen. In: Sihn-Weber, A. (Hrsg.): CSR und Inklusion. Management-Reihe Corporate Social Responsibility, S. 63–77. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_2

[7] REHADAT-Ausgleichsabgabe (o. J.): Online-Rechner zur Ausgleichsabgabe. https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/beschaeftigen-sparen/ersparnisrechner/online-rechner/

Zu Kapitel 2

[8] Bundesministerium der Justiz (2016c): Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (SGB IX) (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234). https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

[9] REHADAT-Lexikon (2025): Menschen mit Behinderung. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Menschen-mit-Behinderung/

[10] Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung (2025): Schwerbehinderung – rechtliche Grundlagen.
https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/schwerbehinderung/schwerbehinderung-node.html

[11] REHADAT-TalentPlus (2025): Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben.
https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/nachteilsausgleiche-im-arbeitsleben/

[12] Bundesagentur für Arbeit (2024): Schwerbehinderte Menschen im Betrieb – Förderung und Unterstützung. Nürnberg.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba022830.pdf

[13] Aktion Mensch (2024): Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung: Behinderungsformen.
https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen/behinderungsformen

[14] KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2025): Behinderungsformen.
https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/menschen-mit-behinderung/behinderungsformen/

[15] REHADAT-Gute Praxis (2025): Praxisbeispiele nach Behinderungsarten.
https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten

[16] Valderas, J. M.; Starfield, B.; Sibbald, B.; Salisbury, C.; Roland, M. (2009): Defining comorbidity: implications for understanding health and health services. In: Annals of Family Medicine, 7(4), S. 357–363.
https://doi.org/10.1370/afm.983

[17] Bergmann, N.; Düring, J.; Unkel, S.; Teborg, S.; Gerdes, T. S.; Hünefeld, L. (2025): Handlungsempfehlungen für die soziale Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsplatz. In: sicher ist sicher, 76(1), S. 13–16.
https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2025.01.05

[18] WayIn (2020a): Arbeit mit Lernschwierigkeiten [Faktenblatt]. ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.; Projekt WayIn – Der Inklusionswegweiser für Arbeitgeber. Berlin: Eigenverlag.

[19] WayIn (2020b): Autismus und Arbeit – Arbeitnehmer [Faktenblatt]. ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.; Projekt WayIn – Der Inklusionswegweiser für Arbeitgeber. Berlin: Eigenverlag.

[20] WayIn (2020c): Autismus und Arbeit – Arbeitgeber [Faktenblatt]. ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.; Projekt WayIn – Der Inklusionswegweiser für Arbeitgeber. Berlin: Eigenverlag.

[21] WayIn (2020d): Depression, Burnout, Hochsensibilität [Faktenblatt]. ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.; Projekt WayIn – Der Inklusionswegweiser für Arbeitgeber. Berlin: Eigenverlag.

[22] Wortelboer, U. (2021): AD(H)S im Arbeitsleben. In: Neue AKZENTE, Nr. 120, S. 13–16. ADHS Deutschland e. V.
https://adhs-deutschland.de/sites/default/files/pdf-upload/2023-07/ADHS-neue_AKZENTE_Nr.120-Arbeitsleben_Wortelboer.pdf

[23] Tran, D. (2024): ADHS am Arbeitsplatz: Praktische Tipps für mehr Verständnis.
https://www.shiftbase.com/de/lexikon/adhs-am-arbeitsplatz

Zu Kapitel 3

[24] REHADAT-TalentPlus (o. J.): Praktikum.
https://www.talentplus.de/talente-finden/ausprobieren/praktikum/

[25] Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Betriebliche Qualifizierung.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/betriebliche-qualifizierung_ba039969.pdf

[26] Agentur für Arbeit (o. J.): Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern. WVO § 4 Berufsbildungsbereich.

[27] REHADAT-Lexikon (o. J.): Betriebsintegrierter Arbeitsplatz (BiAP).
https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Betriebsintegrierter-Arbeitsplatz-BiAP/

[28] REHADAT-TalentPlus (o. J.): Außenarbeitsplätze aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

https://www.talentplus.de/talente-finden/ausprobieren/aussenarbeitsplaetze-wfbm/

[29] Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) (2024): [Flyer]. Berlin: Eigenverlag.

[30] Reith, N. (2010): [Broschüre]. In: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB) (Hrsg.): impulse, Nr. 52, Ausgabe 1, S. 21–23. Hamburg: Eigenverlag. ISSN 1434-2715.

[31] Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) (2024): Handreichung für Betriebe: Ausbildung zum Fachpraktiker / zur Fachpraktikerin. Berlin.

[32] Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Begleitete betriebliche Ausbildung.
https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/begleitete-betriebliche-ausbildung

[33] Leando (o. J.): Möglichkeiten der inklusiven Berufsausbildung.
https://leando.de/artikel/moeglichkeiten-der-inklusiven-berufsausbildung

[34] Landschaftsverband Rheinland (LVR) (o. J.): Zuverdienst [Fact Sheet].
https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/wfbm/Fact_Sheet_Zuverdienst.pdf

[35] Landschaftsverband Rheinland (LVR) (o. J.): Zuverdienst.
https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/zuverdienst/zuverdienst.jsp

[36] REHADAT-TalentPlus (o. J.): Stellenbörsen.
https://www.talentplus.de/talente-finden/neu-einstellen/stellenboersen

Zu Kapitel 4

[37] REHADAT-Lexikon (o. J.): Jobcoaching.
https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Jobcoaching/

[38] Aktion Mensch (2024): Stellenausschreibung – Menschen mit Behinderung einstellen. Checkliste.
https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen/checkliste-stellenausschreibung

[39] KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung; Aktion Mensch (o. J.): Wegweiser: Inklusion im Betrieb.
https://www.kofa.de/media/Publikationen/Sonstige/Wegweiser-Inklusion-im-Betrieb.pdf

[40] dmpi – Deutscher Druck- und Medienverband e. V. (2025): Checklisten Schülerbetriebspraktikum.
https://www.dmpi-bw.de/news/2025/checklisten-schuelerbetriebspraktikum-neu-aufgelegt.php

[41] Industrie- und Handelskammer (IHK) Magdeburg. (o. J.). Praktikumsleitfaden für Unternehmen. Magdeburg.
https://www.hwkhalle.de/wp-content/uploads/IHK_Praktikumsleitfaden_final.pdf

[42] REHADAT-TalentPlus (o. J.): Inklusionsvereinbarung.
https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/inklusionsvereinbarung/

[43] Braun, A.; Kohlmann, Y.; Müller, G.; Kluxen-Pyta, D. (2025): Checklisten für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum. Bexbach: Bundesagentur für Arbeit; SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland.
https://www.dmpi-bw.de/news/2025/checklisten-schuelerbetriebspraktikum-neu-aufgelegt.php

[44] Landschaftsverband Rheinland (LVR) (o. J.): LVR-Beratungskompass. Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen beantragen.
https://beratungskompass.lvr.de/ozg-leistungen_9591.html

Zu Kapitel 5

[45] LVR-Inklusionsamt (2021): Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für Menschen mit (Schwer-) Behinderung. 20. aktualisierte Auflage. Köln: LVR-Inklusionsamt.

[46] Bundesagentur für Arbeit (o. J.a): Eingliederungszuschuss zur Förderung der Arbeitsaufnahme.
https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/eingliederungszuschuss-zur-foerderung-arbeitsaufnahme

[47] Bundesagentur für Arbeit (o. J.b): Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen/probebeschaeftigung

Alle Online-Quellen wurden zuletzt am 21. September 2026 geprüft.

Lawrence Willschrei, AWIEW-Co-Redakteur

Foto: Andreas Buck