

# Sieben Erfolgskriterien zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

**Menschen mit Behinderungen im Unternehmen beschäftigen:  
So kann es klappen – so können Sie es angehen!**

*Siehe Magazin Arbeitsleben. Aus den Erfahrungen von Randy Lewis, Walgreens CLO iR, US; Michael Auman, Geschäftsführer myAbility, Unternehmensberater und Michael Pichler, Leiter Zero Project Unternehmensdialog, HR-Leiter des Jahres 2016)*

## 1. Eine konkrete, ambitionierte Vision ist nötig

→ **Z. B.: „Wir wollen künftig zehn Prozent Menschen mit Behinderungen beschäftigen und das Ziel in fünf Jahren erreichen.“**

Geben Sie Menschen mit Behinderungen die ehrliche Chance, sich für Ihr Unternehmen gewinnbringend einzusetzen. Mit ca. 15 Prozent der Bevölkerung, die eine Behinderung haben, beschäftigen Sie sicherlich bereits Menschen mit Behinderungen – Sie wissen es nicht in allen Fällen. Gesellschaftliche Stigmatisierung verhindert oft eine offene Kommunikation über die eigene Behinderung. Unternehmen können dies unterstützen, indem sie Behinderung und Barrierefreiheit bewusst thematisieren.

→ **Wen benötigen Sie im Unternehmen zur Umsetzung?**

- Begeistern Sie Ihre erfolgreichen, geachteten, zielorientierten, überzeugenden **Meinungsbildner**. Sie brauchen die erforderliche **Unterstützung der Geschäftsleitung und Fachabteilungen**,
- fokussieren Sie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in **einem Bereich**, an einem Standort mit Erfolg,
- bevor Sie Ihr **Ziel unternehmensweit** umsetzen.

Bilden Sie dazu eine eigene **Task-Force** engagierter Führungskräfte, potenzieller MentorInnen und sprechen Sie am Anfang mit Interesse und Offenheit das Thema an.

→ **Nutzen Sie vorhandene Erfahrungen im Unternehmen und identifizieren Sie Good-Practice-Beispiele.**

→ **Wenn Sie auf Skepsis stoßen, überlegen Sie, welche Maßnahmen Sie unterstützen können.**

Schaffen Sie bewusst Berührungspunkte zu Menschen mit Behinderungen!

## 2. Suche & Auswahl

→ **Ist unser Bewerbungsprozess wirklich barrierefrei?**

Sie würden gerne mehr Menschen mit Behinderungen einstellen, bekommen aber kaum Bewerbungen aus dieser Zielgruppe? Enthält der Recruiting-Prozess versteckte Barrieren, die Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen verhindern oder nicht auffallen lassen? Einfache Maßnahmen machen Ihr Engagement sichtbar, Menschen mit Behinderungen zur Bewerbung in Ihrem Unternehmen zu motivieren und einen chancengerechten Bewerbungsprozess für alle zu schaffen. Bei Bedarf unterstützen ExpertInnen (AMS, SMS, myAbility, reg. Arbeitsassistenzen: [www.neba.at](http://www.neba.at)).

→ **Nützen Sie auch spezialisierte Jobplattformen (z. B. [www.myAbility.jobs](http://www.myAbility.jobs) – vormals „Career Moves“).**

Spezialisierte Jobplattformen helfen, die Zielgruppe zu erreichen und Ihre Glaubwürdigkeit zu unterstreichen.

→ **Zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen für Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen offen ist.**

Ein gelungenes Employer-Branding, um Menschen mit Behinderungen zu finden, zeichnet sich aus durch:

- Ausschreibung von Jobs für alle Menschen,
- Benennen von Ansprechpartnern auf der Website,
- Hinweis auf eine vorhandene Disability Charta,
- Nennung von Good-Practice-Beispielen etc.

- **Erwähnen Sie bei allen Stellenausschreibungen, dass Sie sich explizit auch an Menschen mit Behinderungen wenden.**  
Wählen Sie zur Ausschreibung nicht schon im Vorhinein bestimmte Stellen aus, die Ihnen besonders geeignet für Menschen mit Behinderungen erscheinen. Da Behinderungen sehr vielfältig und individuell sind, lässt sich im Vorhinein nicht sagen, ob ein Mensch mit Behinderung die Stelle ausfüllen kann oder nicht. Es kommt auf die jeweils gefragten und vorhandenen Kompetenzen an.
- **Greifen Sie bei der Suche auch auf Fachdienste Ihrer Region zurück ([www.neba.at](http://www.neba.at)).**
- **Nutzen Sie spezialisierte Talentprogramme, um potenzielle Menschen mit Behinderungen mit Unternehmen zu vernetzen.**  
Sie können ein Talente-Programme einrichten, um
  - mit der Zielgruppe in Kontakt zu treten,
  - sich gegenseitig besser kennenzulernen,
  - Berührungängste abzubauen und
  - sich so einen neuen Talente-Pool erschließen.
- **Fokussieren Sie sich im Bewerbungsgespräch besonders auf die Person mit ihren Kompetenzen und fragen Sie sich, ob sie zur besetzenden Stelle passt.**  
Geben Sie BewerberInnen mit Behinderungen eine ehrliche Chance und interessieren Sie sich für sie! Behinderungen sind heterogen und individuell und sagen nicht zwangsläufig etwas über Kompetenz, Einsatzgebiet des Menschen mit Behinderungen aus. Erst dann ist die Frage nach Auswirkungen und erforderlichen Anpassungen am Arbeitsplatz und Arbeitszeiten oder spezielle Monitore, höhenverstellbare Tische usw. nötig. Im Zweifelsfall kann ein Arbeitsmediziner einbezogen werden. Für nötige Adaptierungen werden Förderungen angeboten (AMS, SMS).
- **Ziehen Sie ein Schnupper-Praktikum in Betracht.**  
Lernen Sie den/die BewerberIn besser kennen, indem Sie ihm/ihr ein Schnupperpraktikum anbieten. Ein Tag bis mehrere Wochen sind möglich (Infos bei der Arbeitsassistentz).
- **Beziehen Sie eine Arbeitsassistentz in die Bewerbung ein.**  
Arbeitsassistentzen bieten kostenfrei umfassende Beratung und Unterstützung zur Integration von Menschen mit Behinderungen.

### 3. Vor dem ersten Arbeitstag

- **Besprechen Sie mit den KandidatInnen den allfälligen Adaptierungsbedarf, der in der Regel gefördert wird:**
    - Anschaffung von Hilfsmitteln,
    - Gebärdensprach- oder Schrift-Dolmetsch,
    - bauliche Adaptionen,
    - Lohn- und Gehaltskosten.
- Erkundigen Sie sich bei Ihrer regionalen AMS-Stelle und beim SMS; auch die Arbeitsassistentz ist Ihnen bei der Ermittlung und/oder der Abwicklung der Förderungen behilflich.
- **Bestimmen Sie eine(n) MentorIn und erklären Sie die erforderlichen Aufgaben.**  
Mentoren kümmern sich besonders in den ersten Wochen darum, dass die/der neue MitarbeiterIn mit Behinderungen möglichst gut in die individuellen Gegebenheiten des Unternehmens eingeführt wird, wie informelle Regeln im Unternehmen (z. B.: welche Tassen darf ich benützen – was sind „No-Go’s“). Das wirkt sich positiv für alle Beschäftigten im Team aus. MentorInnen sollen KollegInnen und nicht Vorgesetzte sein!
  - **Erarbeiten Sie (evtl. mit Arbeitsassistentz und/oder MentorIn) einen Einarbeitungsplan.**  
Was soll die/der neue MitarbeiterIn mit Behinderungen kennen lernen, probieren . . .
    - in der ersten Woche,
    - im ersten Monat,
    - in den ersten drei Monaten.

Dieser soll mit allen Beteiligten besprochen und schriftlich festgehalten werden.

→ **Klare disziplinäre Zuordnung: Wer soll als Führungskraft für die/den neue/n MitarbeiterIn verantwortlich sein? Wer ist MentorIn? Wie sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten abgegrenzt?**

Hat die Behinderung Auswirkungen auf Arbeitsabläufe oder die Zusammenarbeit im Team, ist die offene Kommunikation im Team entscheidend? Klären Sie unbedingt mit dem/der neuen MitarbeiterIn, inwieweit die Behinderung im Team kommuniziert werden soll. Beziehen Sie den/die MitarbeiterIn mit Behinderungen mit dem Team in das Gespräch ein!

## 4. Der erste Arbeitstag

→ **Stellen Sie die/den neue/n MitarbeiterIn mit Behinderungen den unmittelbaren KollegInnen vor, so wie Sie das auch sonst mit neuen MitarbeiterInnen tun.**

→ **Informieren Sie das ganze Team gemeinsam mit dem/der neuen MitarbeiterIn mit Behinderungen unaufgeregt, stimmig und transparent über mögliche Auswirkungen der Behinderung, sofern sie für die Zusammenarbeit relevant sind.**

Im Fokus stehen Stärken und Fähigkeiten des/der neuen Mitarbeiters/in mit Behinderungen. Sinnvoll für einen gelungenen Start kann ein gemeinsamer Onboarding-Workshop im Team und der/dem neue/n KollegIn unter Beiziehung externer ExpertInnen sein.

## 5. Die erste Woche

→ **Ein persönliches Gespräch nach der ersten Woche mit allen Beteiligten ist empfehlenswert.**

**Feedback:** Was ist gut gelaufen, was kann noch besser werden?

Achten Sie, wie bei allen neuen MitarbeiterInnen, auf den transparenten und klaren Onboarding-Prozess.

## 6. Die ersten drei Monate

→ **Holen Sie sich regelmäßig ein Feedback von der/dem MentorIn bzw. von der/dem Vorgesetzten.**

Sollte die Einschulung aufgrund der Behinderung intensiver sein, können Sie dafür kostenlos einen externen Jobcoach heranziehen, der gerne über die Arbeitsassistentz vermittelt wird ([www.neba.at](http://www.neba.at)).

→ **Abgleich mit dem festgesetzten Einarbeitungsplan vornehmen.**

Wenn nötig: Adaptierungen/Anpassungen vornehmen.

→ **Persönliches Feedback – Gespräch vor Ablauf der Probezeit mit allen Beteiligten und Entscheidung, ob das Dienstverhältnis unbefristet fortgesetzt wird.**

**Feedback:** Was ist gut gelaufen, was muss besser werden.

## 7. Ausblick

→ **Regelmäßige Überprüfung, ob Arbeitsaufgaben und Verantwortungen zufriedenstellend erledigt werden.**

Lag zur Anstellung des Menschen mit Behinderungen bereits ein Feststellbescheid (Begünstigten-Status im Sinne des Behinderten-Einstellungsgesetzes) vor, kommt der besondere Kündigungsschutz in den ersten vier Jahren nicht zum Tragen. So kann auch ein Dienstverhältnis mit einem begünstigt behinderten Mitarbeiter ohne Einhaltung besonderer Verfahrensregeln nach dem Behinderten-Einstellungsgesetz gelöst werden.

→ **Regelmäßige Feedbackgespräche.**

Kontaktieren Sie kostenlos die Arbeitsassistentz, wenn Schwierigkeiten mit MitarbeiterInnen mit Behinderungen auftreten.

→ **Integrieren Sie das Thema Behinderung in ihre Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.**

Z. B. fördern „Sensing Journeys“ das gegenseitige Verständnis und können mehr Sicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen geben. Auch gezielte Führungskräfte- oder Servicemitarbeiterschulungen unterstützen bei der Schaffung von Barrierefreiheit in den Köpfen und im Unternehmen. Sie fördern so Empathie – eine der wichtigsten Führungseigenschaften und Garant für gewinnbringende Teams.

→ **Ausbau innerhalb des Unternehmens.**

Anreizsysteme, Ausbau des DisAbility-Netzwerks, interne und externe Kommunikation etwa in Mitarbeiterzeitschriften, Intranet oder Social Media, Sammlung von Good-Practice-Beispielen, Schneeballeffekte nutzen etc.

All dies trägt dazu bei, das Thema Behinderung im Unternehmen als selbstverständlich wahrzunehmen.

→ **Vernetzen Sie sich mit anderen Unternehmen, die auch in diesem Bereich aktiv sind, um voneinander zu lernen und Erfahrungen an andere weiterzugeben.**

Dazu bieten sich mehrere Möglichkeiten an:

- ZP Unternehmensdialoge: [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org)
- myAbility Wirtschaftsforum: [www.myability.org/forum](http://www.myability.org/forum)
- ZP HR-Circle Meetings: [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org)

## KONTAKT

### **Essl Foundation/Zero Project**

Haus der Philanthropie  
Schottenring 16, 1010 Wien, Österreich

[office@zeroproject.org](mailto:office@zeroproject.org)  
[www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org)