

- Gesetzgebung
- Empfehlungen
- Praktische Tipps
- Kontaktstellen



# Arbeiten mit Behinderung

Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung



Interföderales Zentrum  
für Chancengleichheit



# Inhalt

<b>Wozu diese Broschüre?</b> .....	3
<b>Auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt</b> .....	4
<b>Angemessene Vorkehrungen</b> .....	8
1   Was ist eine Behinderung?.....	9
2   Was sind angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz?.....	10
- Welche Kriterien müssen angemessene Vorkehrungen erfüllen? .....	11
- Wie lässt sich feststellen, ob eine Vorkehrung unangemessen ist?.....	12
<b>Angemessene Vorkehrungen in der Praxis</b> .....	14
1   Wie sind angemessene Vorkehrungen konkret umzusetzen?.....	15
2   Wer kann als sachkundige Hilfsperson hinzugezogen werden?.....	17
3   Wann sind angemessene Vorkehrungen erforderlich?.....	18
- Beim Auswahlverfahren.....	18
- Bei der Einstellung.....	19
- Während der gesamten beruflichen Laufbahn.....	20
- Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit.....	22
- Nach einem Arbeitsunfähigkeitsbescheid.....	22
4   Wer gewährt finanzielle Zuschüsse oder Hilfen?.....	23
<b>Was tun, wenn man sich über die angemessenen Vorkehrungen nicht einig wird?</b> .....	24
<b>Allgemein</b> .....	26
1   Was Unia für Sie tun kann.....	27
2   Wie erreichen Sie Unia?.....	28
3   Weiterbildung.....	28
<b>Gesetzestexte und Bezugsdokumente</b> .....	30
<b>Kontaktangaben/nützliche Kontaktstellen</b> .....	34



# Wozu diese Broschüre?

Personen mit Behinderung stehen vor zahlreichen Hindernissen, die ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verwehren. Daher haben sie Anrecht auf angemessene Vorkehrungen. Die vorliegende Broschüre soll diesen Begriff veranschaulichen und richtet sich hierbei nicht nur an Personen mit Behinderung, sondern allgemein an alle Beschäftigungsakteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften, Job-Coaches, Unfallverhütungsberater, Arbeitsmediziner und sonstige Mittelpersonen.

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen von Personen mit Behinderung ein, denen angemessene Vorkehrungen verwehrt werden und die ihr Recht nicht durchsetzen können. Dies liegt teilweise daran, dass die Arbeitgeber ihre Pflichten nicht kennen oder nicht genau wissen, was sie für behinderte Arbeitskräfte tun können, damit diese am Arbeitsplatz zurechtkommen.

Deshalb möchte Unia in dieser Broschüre den Rechtsbegriff „angemessene Vorkehrungen“ anhand konkreter Beispiele verdeutlichen.

Die Broschüre enthält zahlreiche Beispiele, die allerdings nicht eins zu eins auf eine andere Person übertragbar sind. Angemessene Vorkehrungen für eine bestimmte Person mit Behinderung sind immer Einzelfall, der eine individuelle Prüfung erfordert.

# Auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt



Amal ist Lehrerin. Die Schulleitung achtet bei der Aufstellung ihres Stundenplans darauf, ob die Klassenzimmer zugänglich sind.

Personen mit Behinderung haben in jeder Hinsicht Anrecht auf uneingeschränkte Teilhabe am Gesellschaftsleben. Hierzu gehört natürlich auch das Recht auf Arbeit und auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt mit einer frei gewählten Arbeit und in einem offenen, inklusiven Arbeitsmilieu zu bestreiten.

Um dieses Recht zusichern zu können, muss eine Arbeitswelt geschaffen werden, die behinderten Menschen die Möglichkeit bietet, eine Arbeitsstelle zu finden oder sich hierauf vorzubereiten, mit den gleichen Chancen wie alle anderen Arbeitnehmer. Dies bedeutet, dass die Arbeitsumgebung und -organisation ihrem Bedarf angepasst sein müssen.

In Belgien zeigt die Statistik jedoch, dass Menschen mit Behinderung geringere Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu behalten. **Eine unangemessene Arbeitsumgebung oder -organisation stellt eine erhebliche Barriere dar, die ihrer Inklusion auf dem Arbeitsmarkt oftmals im Wege steht.**

Wenn wir eine offene, zugängliche Arbeitswelt schaffen wollen, müssen alle Beschäftigungsakteure proaktiv mit anpacken und den Bedürfnissen aller Arbeitnehmer - ob ohne oder mit Behinderung - Rechnung tragen. Dieser Ansatz ist als „universelles Design“ (auch „*Design für Alle*“, kurz DfA) bekannt. Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die möglichst vielen Personen Zugang zur Arbeit gewähren und dafür sorgen, dass jede Arbeitskraft ihre Fähigkeiten einsetzen kann. Universelles Design besteht beispielsweise darin, ein Bürogebäude zu planen, das uneingeschränkt zugänglich ist und nicht erst nachträglich mit kostspieligen Änderungen nachgebessert werden muss, wenn irgendwann ein neuer oder auch angestammter Arbeitnehmer in seiner Mobilität eingeschränkt ist. Universelles Design bezieht sich aber nicht nur auf Gebäude, sondern auch auf die vom Unternehmen verwendeten Produkte oder die organisatorischen Maßnahmen. So gilt als universelles Design unter anderem die Einführung einer Arbeitsordnung mit individuellen Arbeitszeiten oder mit Telearbeit, eventuell an 1 oder 2 Wochentagen, damit eine Arbeitskraft mit Behinderung nicht unnötig anstrengende Fahrten auf sich nehmen muss oder trotz Berufstätigkeit Zeit für ärztliche Betreuung findet.

Universelles Design erspart also zahlreiche individuelle Anträge auf angemessene Vorkehrungen. Dennoch geht es in bestimmten Fällen nicht ohne zusätzliche Vorkehrungen, wenn beispielsweise Personen mit schwerer Behinderung genauso Teil der Arbeitswelt sein möchten.



Evy ist Forscherin und hat eine geistige Beeinträchtigung. Als Arbeitssprache benutzt sie daher Niederländisch und nicht Englisch.



In der heutigen Zeit, wo das Renteneintrittsalter weiter angehoben wird und längere krankheitsbedingte Fehlzeiten deutlich häufiger eintreten, müssen wir unbedingt eine **inklusive Arbeitswelt schaffen, die für alle Arbeitskräfte in ihrer ganzen Vielfalt ausgelegt ist, damit am Arbeitsplatz echte Lebensqualität herrscht.**



André hat eine geistige Beeinträchtigung und arbeitet als Forscher. In seinem Büro, das er mit seiner Kollegin Evy teilt, hängen schematische Darstellungen, die ihm als Gedächtnis- und Strukturhilfe dienen.

# Angemessene Vorkehrungen



Pascal arbeitet als Regalbetreuer. Er ist eine Person mit Autismus. Man erklärt ihm ganz einfach jedes neue Verfahren im Geschäft. Er hat auch selbst ein Verfahren entwickelt, das jetzt in den 25 Geschäften der Unternehmensgruppe zum Einsatz kommt.

**Die Antidiskriminierungsgesetzgebung besagt, dass jede Person mit Behinderung Anrecht auf angemessene Vorkehrungen hat. Doch was genau versteht man unter Behinderung und angemessener Vorkehrung?**

1

## **Was ist eine Behinderung?**

Als Behinderung galt lange Zeit der Umstand, dass eine Person ein medizinisches Problem hat. Diese Auffassung von Behinderung wurde in den letzten Jahrzehnten allerdings von Grund auf hinterfragt und völlig neu angegangen. Heute schaut man nicht mehr ausschließlich darauf, was bei der betreffenden Person beeinträchtigt ist, sondern woran es in der Gesellschaft fehlt. So kommt es erst durch die Konfrontation der (einfach oder mehrfach beeinträchtigten) Person mit ihrer unangepassten Umgebung, die sich nicht auf die Besonderheiten dieser Person einstellt, zu einer Behinderung. Die Antidiskriminierungsgesetzgebung und die UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) folgen diesem neuen Ansatz.

Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention versteht man unter Personen mit Behinderung **„Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“**.

In dieser Definition liegt der Schwerpunkt auf dem äußeren Zustandekommen einer Behinderung und nicht auf der Person selbst. So kann eine Person in einer bestimmten äußeren Situation behindert werden und in einer anderen nicht.

*Beispiel: Eine Arbeitskraft, die Schwierigkeiten beim Gehen hat, ist keiner Behinderung ausgesetzt, wenn das Unternehmen einen Aufzug hat, wohl aber, wenn auf mehreren Stockwerken gearbeitet wird und diese nur über Treppen zu erreichen sind.*

Die heutige, erweiterte Auffassung von Behinderung umschließt übrigens nicht nur körperliche, sensorische und geistige Beeinträchtigungen, sondern auch chronische oder degenerative Krankheiten, psychische Störungen und in gewissen Fällen sogar Übergewichtigkeit.

Eine Behinderung liegt vor, sobald jemand in der Ausübung bestimmter Aufgaben langfristig beeinträchtigt ist.

*Beispiel: Wer sich ein Bein bricht, gilt nicht als Person mit Behinderung, es sein denn, hierdurch entstehen bleibende oder längerfristige Beeinträchtigungen.*

Nach dieser sozialen Auffassung von Behinderung muss der Betroffene nicht erst von amtlicher Stelle als Person mit Behinderung anerkannt werden, um als solche zu gelten und somit Anrecht auf angemessene Vorkehrungen zu haben.

2

## Was sind angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz?

**Angemessene Vorkehrungen sind gezielte Maßnahmen je nach individueller Bedarfssituation, damit eine Person mit Behinderung Zugang zum Berufsleben hat und daran teilnehmen und sich darin weiterentwickeln kann, außer wenn diese Maßnahmen eine unangemessene Belastung für die Person darstellen, die hierfür aufkommen muss.**

Es geht nicht darum, dem Betroffenen einen Vorteil zu verschaffen oder eine Gunst zu erweisen, sondern Benachteiligungen aufgrund der behindernden Situation auszugleichen, damit der Betroffene möglichst eigenständig am Berufsleben teilhaben kann, unter den gleichen Voraussetzungen wie jeder andere Arbeitnehmer auch.

Je nach individueller Bedarfssituation sind die angemessenen Vorkehrungen **materiell** (Anpassung der Auswahlverfahren, des Arbeitsplatzes, des Gebäudes ...), **immateriell** (Begleitung, Coaching, Anpassung der Arbeitsordnung ...) und/oder **organisatorisch** (andere Aufgabenverteilung, angepasster Stundenplan, Telearbeit, Teilzeitarbeit ...).

## Welche Kriterien müssen angemessene Vorkehrungen erfüllen?

- Sie müssen den **individuellen** Bedarf des Arbeitnehmers decken und die gewünschte Wirkung haben. *Beispiel: Eine Bildschirmlupe für das Textverarbeitungsprogramm hilft einer sehbehinderten Person zwar bei der Büroarbeit, nicht aber als Busfahrer.*
- Sie müssen bewirken, dass die Person die Dienstleistungen des Unternehmens unter **gleichen Ausgangsbedingungen** nutzen kann. *Beispiel: Bei jeder Weiterbildung hat ein gehörloser Arbeitnehmer einen Gebärdendolmetscher zur Seite, damit er alle ausgetauschten Informationen versteht.*
- Sie müssen bewirken, dass die Person Ihre Arbeit und die Wege im Unternehmen möglichst **eigenständig** bewältigen kann. *Beispiel: Ein Rollstuhlfahrer muss die Türen ohne fremde Hilfe öffnen können.*
- Sie müssen die **Sicherheit und Würde** der Person mit Behinderung garantieren. *Beispiel: Ein Lastenaufzug darf nicht als Aufzug für einen Arbeitnehmer mit eingeschränkter Mobilität dienen.*

Laut Antidiskriminierungsgesetzgebung gilt **die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für eine Person mit Behinderung als Diskriminierung.**

Der einzige Grund, der eine solche Verweigerung rechtfertigt, ist die Unangemessenheit der Vorkehrung. Ist der Antrag unangemessen, gilt die Verweigerung nicht als Diskriminierung.

## Wie lässt sich feststellen, ob eine Vorkehrung unangemessen ist?

Ob eine Vorkehrung unangemessen ist, muss in jedem Einzelfall anhand bestimmter Kriterien geprüft werden, von denen hier die wichtigsten aufgeführt sind:

- **Kosten:** Kommt die Vorkehrung den Arbeitgeber unverhältnismäßig teuer zu stehen, gilt sie als unangemessen. Dabei wird sowohl den finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers als auch der Größe des Unternehmens Rechnung getragen. *Beispiel: Für ein Großunternehmen ist der Einbau eines Aufzugs für einen Arbeitnehmer im Rollstuhl als angemessen anzusehen, während dies für ein weniger bemitteltes Kleinunternehmen eine zu hohe Belastung darstellen könnte.*
- **Anspruch des Arbeitgebers auf Kostenbeteiligungen oder Hilfsmaßnahmen zur Verringerung der finanziellen Belastung:** Stehen dem Arbeitgeber Kostenbeteiligungen oder Hilfsmaßnahmen von außen zu, hat dies einen Einfluss auf die Beurteilung der Angemessenheit. *Beispiel: Es ist angemessen, einen Mitarbeiter im Unternehmen mit der Unterstützung oder Begleitung eines behinderten Arbeitnehmers zu beauftragen, wenn diese Hilfestellung von einer öffentlichen Dienststelle finanziert wird.*
- **Auswirkungen auf die Organisation:** Die Vorkehrung darf die Arbeitsabläufe im Unternehmen nicht zu stark beeinträchtigen. *Beispiel: Wenn eine Pflegehelferin, die unter Rückenproblemen leidet, keine schwere Lasten mehr heben darf, kann der Arbeitgeber, sofern er genügend Personal hat, die Aufgaben unter den Arbeitnehmern anders verteilen, und zwar so, dass die betreffende Pflegehelferin nicht mehr für Patienten zuständig ist, die gehoben werden müssen. Im Fall einer Haushaltshelferin jedoch, die über ein Dienstleistungsscheckunternehmen bei den Kunden Hausarbeit verrichtet, lassen sich die Aufgaben kaum anders verteilen. Hier ist es eher schwierig, die Haushaltshelferin vom Lastenheben zu befreien.*

- **Voraussichtliche Nutzungshäufigkeit und -dauer:** Eine kostspielige Vorkehrung, die häufig oder über einen langen Zeitraum genutzt wird, ist im Unterschied zu einer selten oder nur kurz genutzten Vorkehrung eher als angemessen einzustufen. *Beispiel: Die Umstellung der Software im Unternehmen für einen blinden Angestellten, der einen befristeten Vertrag von 1 Jahr hat, ist eher angemessen als für einen blinden Arbeitnehmer mit nur 1-monatigem Vertretungsvertrag.*
- **Auswirkungen auf die Arbeitsumgebung und die anderen Arbeitnehmer:** Die Vorkehrung ist eher als angemessen einzustufen, wenn sie auch den anderen Arbeitnehmern dient. *Beispiel: Ein Aufzug erleichtert nicht nur Rollstuhlfahrern den Zugang, sondern ist für alle Arbeitnehmer (und Lieferanten) bequemer.*
- **Alternativlosigkeit:** Eine Vorkehrung ist eher als angemessen einzustufen, wenn es keine gleichwertigen Alternativen gibt. *Beispiel: Eine gehörlose Person benötigt bei ihrem Einstellungsgespräch einen Gebärdendolmetscher (vor Ort oder per Videokonferenz). Es gibt keine andere Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Stärken darzulegen oder die Fragen und alles Gesagte im Detail zu verstehen.*



# Angemessene Vorkehrungen in der Praxis



Frédéric ist blind und benutzt die Braillezeile bei der Arbeit am Computer.



Sobald es um Beschäftigung geht, ist die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen für Personen mit Behinderung **in allen Arbeitsbeziehungen Pflicht**, ganz gleich, ob es sich um Angestellte, Praktikanten, ehrenamtliche Helfer oder Selbstständige handelt und die Arbeit eine gewöhnliche Beschäftigung (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst) oder eine unterstützte Beschäftigung (beschützende Werkstätte) ist.

Personen mit Behinderung können übrigens **zu verschiedenen Zeitpunkten** angemessene Vorkehrungen beantragen: beim Auswahlverfahren, bei der Einstellung, im Laufe der Karriere zur Teilnahme an einer Weiterbildung oder zur Vorbereitung auf eine Beförderung, bei Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit usw.

1

## Wie sind angemessene Vorkehrungen konkret umzusetzen?

**Die Gesetzgebung schreibt nicht genau vor, wie man angemessene Vorkehrungen zu beantragen oder zu gestalten hat.** Die Initiative kann sowohl vom Arbeitnehmer selbst als auch vom Arbeitgeber kommen, wenn er feststellt, dass der Arbeitnehmer Schwierigkeiten bei der Bewältigung bestimmter Aufgaben hat. Auch der behandelnde Arzt, der Gefahrenverhütungsberater oder der Arbeitsarzt können angemessene Vorkehrungen vorschlagen.

## Beispiel für eine gute Vorgehensweise:

Aktive, **offene Kommunikation** zwischen allen Akteuren ist unbedingt erforderlich, um alle Vorurteile in Sachen Behinderung auszuräumen.

- ✓ Der Dialog muss beim **konkreten individuellen Bedarf des Arbeitnehmers** zur Ausübung seiner Funktion und auch bei den Auswirkungen der Behinderung auf die betreffende Arbeit ansetzen. Hierzu muss keineswegs die Krankenakte oder die Diagnose des Arbeitnehmers offengelegt werden. Diese Daten sind durch das Gesetz über den Schutz des Privatlebens geschützt und müssen nur dem Arbeitsarzt mitgeteilt werden.
- ✓ Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber (oder der direkte Vorgesetzte) gehen mit Unterstützung sachkundiger Hilfspersonen gemeinsam die **verschiedenen Vorkehrungen** durch, die in Betracht kommen, um den Bedarf des Arbeitnehmers möglichst gezielt und angemessen zu decken. Bei der Wahl der richtigen Vorkehrung sind folgende Kriterien zu berücksichtigen: gewünschte Wirkung, gleiche Ausgangsbedingungen wie alle, gleichberechtigte Teilhabe, eigenständige Nutzung, Gewährleistung der Sicherheit und Würde.
- ✓ Als Nächstes ist die **Angemessenheit** der geplanten Vorkehrungen zu prüfen. Hierfür lotet man die verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten aus und trägt auch den finanziellen und organisatorischen Machbarkeiten und Grenzen des Unternehmens Rechnung.
- ✓ Die Wahl der angemessenen Vorkehrungen wird im Idealfall **schriftlich festgehalten**, damit jeder Akteur genau Bescheid weiß, was von ihm erwartet wird.
- ✓ Ist man sich über die angemessenen Vorkehrungen einig, empfiehlt es sich (außer wenn die Person mit Behinderung dies nicht möchte), die **Kollegen zu informieren**, um eventuelle Missverständnisse zu vermeiden.
- ✓ In der Folge kann es zudem sinnvoll sein, in regelmäßigen Zeitabständen zusammenzukommen, um auszuwerten, ob die angemessenen Vorkehrungen immer noch hilfreich sind, und gegebenenfalls die nötigen Änderungen vorzunehmen.

## Wer kann als sachkundige Hilfsperson hinzugezogen werden?

Um die bestmöglichen Vorkehrungen für den Bedarf der behinderten Person zu finden, sollte der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber einen oder mehrere interne und/oder externe Sachkundige hinzuziehen. Sachkundige können je nach Fall in verschiedenen Phasen des Projekts helfen:

- bei der Einstellung, nach einem Arbeits- oder Privatunfall, nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit,
- beim Einreichen des Antrags auf eine angemessene Vorkehrung, allgemein mit Ratschlägen und Empfehlungen,
- bei den Verhandlungen über angemessene Vorkehrungen,
- bei Uneinigkeiten.

### **Beispiele für interne sachkundige Hilfspersonen:**

- > Personalabteilung
- > Sozialdienst des Unternehmens
- > Disability-Manager (Unternehmensbeauftragter für die Überwachung der Wiedereingliederung arbeitseingeschränkter Personalmitglieder)
- > Unfallverhütungsberater
- > Arbeitsarzt
- > Gewerkschaftsvertreter
- > Vertrauensperson

### **Beispiele für externe sachkundige Hilfspersonen:**

- > Ergonom
- > Fachorganisation für Zugänglichkeitsfragen
- > Jobcoach/Betreuer für sozialberufliche Eingliederung
- > Regionale Dienststellen für Personen mit Behinderung (DSL, AViQ, Phare, VDAB)
- > Medizinische, paramedizinische oder psychologische Fachleute aus dem Umfeld
- > Behindertenorganisation und/oder spezialisierte Anlaufstelle für technische Hilfen
- > Unia
- > Gewerkschaft

Am Ende dieser Broschüre finden Sie die Kontaktangaben einiger sachkundiger Hilfspersonen.

## Wann sind angemessene Vorkehrungen erforderlich?

### Beim Auswahlverfahren

Für die Tests beim Auswahlverfahren müssen laut Gesetz angemessene Vorkehrungen bereitgestellt werden, wenn ein Teilnehmer mit Behinderung dies wünscht. Immer öfter weisen Arbeitgeber mittlerweile in ihren Stellenangeboten von sich aus darauf hin, dass Bewerber mit Behinderung auf Anfrage angemessene Vorkehrungen erhalten.



*Beispiele:*

- **Laura** ist Legasthenikerin. Für ihren Einstellungstest am Computer bittet sie den Arbeitgeber, Lese- und Schreibhilfen zur Verfügung zu stellen (Sprachausgabe der Fragen und Anweisungen, Rechtschreibkorrekturprogramm, zusätzliche Zeit), damit ihre Denkfähigkeit gerecht bewertet wird.
- **Kyoo** ist eine Person mit Autismus. Er bittet darum, bei dem Test am Computer vor einer Wand sitzen zu dürfen, damit er nicht abgelenkt wird.
- **Rachid** ist in seiner Mobilität beeinträchtigt und braucht einen reservierten Parkplatz am Eingang, um zum Bewerbungsraum zu kommen.

## Bei der Einstellung

Wenn ein behinderter Arbeitnehmer eingestellt wird, sind unter Umständen angemessene Vorkehrungen erforderlich. Im Idealfall werden diese Maßnahmen so schnell wie möglich umgesetzt, damit der neue Mitarbeiter seine Aufgaben sofort unter besten Voraussetzungen angehen kann.

*Beispiele:*

- **Lena** ist Studentin und möchte Krankenpflegerin werden. Da ihr Hörvermögen beeinträchtigt ist, hat sie in dem Krankenhaus, in dem sie ihr Praktikum absolviert, ein angepasstes Stethoskop (mit Verstärker) beantragt.
- **Ricardo** ist sehbeeinträchtigt. Sein Arbeitgeber hat die Türrahmen und Türgriffe im Unternehmen daher in Kontrastfarbe gestrichen, damit Ricardo sie besser erkennt.
- **Malik** ist Landvermessungstechniker und Rollstuhlfahrer. Wenn er auf schwer zugänglichen Grundstücken arbeiten muss, ersetzt ihn ein Kollege. Dafür übernimmt er hin und wieder Aufträge anderer Mitarbeiter.
- **Annie** ist eine Frau mit Down-Syndrom. Ihr Arbeitgeber hat ihr die Arbeitsanweisungen in einfacher Sprache und mit Bildern zusammengefasst. So findet sie sich leichter zurecht.



- **Gino** arbeitet in einer Gärtnerei. Er hat eine geistige Behinderung und braucht für manche Aufgaben etwas mehr Zeit. Wenn seine Chefin ihm etwas sagen möchte, spricht sie in ganz einfachen Sätzen und achtet darauf, ihm niemals mehrere Anweisungen gleichzeitig zu geben.
- **Ali** hat ADHS und kann sich nicht lange konzentrieren. Seine Vorgesetzten geben ihm daher abwechslungsreiche Aufgaben, die jeweils nicht zu lange dauern.
- **Tim** ist Mechaniker in einer Kfz-Werkstatt. Sein Hörvermögen ist beeinträchtigt. Wenn seine Kollegen mit ihm reden, achten sie immer darauf, deutlich zu sprechen und sich dabei nicht abzuwenden.
- **Asha** leidet unter Agoraphobie. Ihr Arbeitgeber war damit einverstanden, ihre Arbeitszeiten so zu legen, dass sie die öffentlichen Verkehrsmittel nicht zu den Stoßzeiten benutzen muss.
- **Sebastian** kann zwar Texte verfassen, hat aber eine Lese- und Rechtschreibschwäche und macht daher viele Schrifffehler. Ihr neuer Arbeitgeber hat ein Rechtschreibkorrekturprogramm auf ihrem Computer installiert. Zusätzlich dazu liest ein Kollege systematisch all ihre Schreiben nach, die an Personen von außerhalb geschickt werden.

## Während der gesamten beruflichen Laufbahn

Wann immer ein behinderter Arbeitnehmer in seiner Laufbahn angemessene Vorkehrungen benötigt, muss er sie auch erhalten. Nur so kann er unter normalen Voraussetzungen seine Aufgaben erfüllen, an Weiterbildungen teilnehmen und sich gegebenenfalls für einen höheren Posten empfehlen.

*Beispiele:*

- **Mark** hat seit einigen Monaten Rückenbeschwerden. Sein Arbeitsplatz wurde daher ergonomisch angepasst. Jetzt kann er wieder schmerzfrei arbeiten.
- **Nicole** ist Abteilungsleiterin. Ihr Sehvermögen hat im Laufe der Jahre stark nachgelassen. Bei Präsentationen bekommt sie die Unterlagen lange genug im Voraus als Datei, die für sie besser zugänglich ist, oder man liest ihr den Inhalt vor.

- Das Reinigungsunternehmen, in dem **Elisa** arbeitet, hat die Betriebsabläufe geändert. Jedes Reinigungsteam ist seitdem jeden Monat für ein anderes Gebäude zuständig. Weil Elisa aufgrund ihrer geistigen Behinderung aber große Schwierigkeiten hat, sich auf die ständigen Wechsel einzustellen, muss sie nicht an dem Turnussystem teilnehmen.
- **Rudy** ist HIV-positiv. Durch seine Behandlung muss er oft dringend zur Toilette. Daher hat man ihm ein Büro in der Nähe der Sanitäreinrichtungen zugeteilt.
- In **Hannahs** Unternehmen darf jedes Personalmitglied einmal pro Woche von zuhause aus arbeiten. Da Hannah unter Fibromyalgie leidet und chronische Muskelschmerzen hat, darf sie zweimal pro Woche von zuhause aus arbeiten, weil die Fahrten zur Arbeit sehr anstrengend für sie sind.
- **Lily** arbeitet in einer beschützenden Werkstatt und ist vor Kurzem an Diabetes erkrankt. Bei Unterzuckerung darf sie eine zusätzliche Pause einlegen, um eine Kleinigkeit zu essen.
- **Jan** ist eine Person mit Autismus. Bei Arbeitsbesprechungen im Unternehmen hat er Schwierigkeiten, etwas zum Ausdruck zu bringen. Deshalb gibt seine Chefin ihm die Möglichkeit, bis zu 2 Tage vor der Besprechung schriftlich mitzuteilen, was er sagen möchte.
- **Sophie** hat in öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig Panikanfälle. Bei Besprechungen außerhalb des Unternehmens fährt sie daher mit ihrem eigenen Wagen zum Kunden. Ihr Arbeitgeber war damit einverstanden, eine Versicherung für diese Fahrten abzuschließen.
- **Erik** hat eine bipolare Störung. Er leidet unter dem ständigen Wechsel von Depressionen und euphorischen Phasen. Dadurch ist er ab und zu weniger produktiv, arbeitet dafür aber zu anderen Zeiten mehr. Statt seine Leistungen alle 3 Monate zu bewerten, bittet sein Abteilungsleiter jetzt nur noch alle 6 Monate zum Bewertungsgespräch.
- **Michaela** ist Rechtsanwältin und seit einem Unfall Rollstuhlfahrerin. Einer der Gerichtssäle, in dem sie regelmäßig Klienten vertritt, ist nur über eine Treppe zu erreichen. Sie hat den Staat, der Eigentümer dieses Gebäudes ist, nun ersucht, eine Eingangsrampe anzubringen.

## Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit

Nach einem Unfall oder einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit kann es sein, dass angemessene Vorkehrungen vonnöten sind.

*Beispiele:*

- **Ramon** erholt sich von einer Krebsbehandlung und möchte wieder arbeiten, allerdings nur noch teilzeitig, um seine Genesung nicht zu gefährden. Nach einer Unterredung mit dem Arbeitgeber einigt man sich darauf, dass Ramon halbezeitig arbeitet und für die andere Halbezeit weiterhin Krankengeld bezieht.
- **Lukas** ist seit einem Unfall gelähmt. Das Unternehmen, in dem er als Buchhalter tätig ist, hat am Eingang einen Aufzug einbauen lassen, damit Manu eigenständig in die oberen Stockwerke kommt.
- **Irina** ist KurierfahrerIn und war 6 Monate wegen eines Burnouts abwesend. Mit ihrem Arbeitgeber hat sie nun vereinbart, dass sie für ein Jahr nur halbezeitig arbeitet, und zwar von 10.00 bis 14.30 Uhr, um die stressigen Stoßzeiten zu vermeiden.
- **Thomas** arbeitet als Sekretär in einem Transportunternehmen. Er hat starkes Rheuma. Seitdem er wieder arbeitet, schafft er es nicht mehr, die vielen Dokumente, die unterzeichnet werden müssen, zum Büro des Geschäftsführers zu tragen. Deshalb kommt der Geschäftsführer jetzt einmal am Tag in sein Büro, um die Dokumente dort zu unterzeichnen.

## Nach einem Arbeitsunfähigkeitsbescheid

Bevor ein Arbeitgeber entscheiden kann, ob ein behinderter Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist und aufgrund höherer Gewalt entlassen wird, muss er überprüfen, ob dieser Arbeitnehmer nicht mit angemessenen Vorkehrungen weiterarbeiten kann. Angemessene Vorkehrungen können in der Anpassung des Arbeitsplatzes, der Kürzung auf Teilzeitarbeit oder der Umorientierung in eine andere Funktion bestehen.



*Beispiele:*

- **Agnieszka** ist Lagerverwalterin und nimmt die Arbeit nach einem Unfall wieder auf. Der Arbeitsarzt befindet, dass sie aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht mehr den ganzen Tag im Stehen arbeiten kann, um Bestellungen zu bearbeiten. Ihr Arbeitgeber hat daher beschlossen, ihr nachmittags administrative Arbeiten zuzuteilen.
- **Frank** hatte einen Schlaganfall, durch den er seine vorherige Arbeit als Taxifahrer nicht mehr ausüben kann, da sie ihn zu stark ermüdet. Das Unternehmen hat ihm daher eine Stelle als Dispatcher gegeben.
- Durch einen Unfall hat **Gregory**, von Beruf Mechaniker, das Gehör verloren. Bei der Wiederaufnahme seiner Arbeit fürchteten der Arbeitgeber und der Arbeitsarzt um seine Sicherheit am Arbeitsplatz. Um ihn nicht zu entlassen, haben sie technische Maßnahmen getroffen (optisches Alarmsystem) und die Kollegen sensibilisiert, damit diese sich achtsamer verhalten und Gregory nicht gefährden.

4

## Wergewährt finanzielle Zuschüsse oder Hilfen?

Es gibt verschiedene Hilfen oder Maßnahmen, um einen Arbeitgeber finanziell oder organisatorisch zu entlasten, wenn er Personen mit Behinderung beschäftigt. Beispiele hierfür sind Ausbildungsverträge für Personen mit Behinderung (frz. „contrats d’adaptation professionnelle“) oder Eingliederungs-, Ausgleichs- und Einstellungsprämien. Auch Zuschüsse zur Anpassung des Arbeitsplatzes und Betreuungsprämien sind möglich. Nähere Informationen hierüber erhalten Sie auf Anfrage bei den regionalen Dienststellen für Personen mit Behinderung (DSL, AViQ, PHARE, VDAB, Kontaktangaben siehe S. 35).

Die Wahl der zuständigen Dienststelle hängt von der Region oder Gemeinschaft ab, in der die Arbeitskraft wohnt (und nicht, in der das Unternehmen seinen Sitz hat).

# Was tun, wenn man sich über die angemessenen Vorkehrungen nicht einig wird?



Laurent ist Architekt und auf Zugänglichkeit spezialisiert. Als gehörlose Person nimmt er bei Besprechungen die Dienste eines Gebärdendolmetschers in Anspruch.

Wenn der Dialog zäh verläuft, kann der **Arbeitnehmer** sich an verschiedene Stellen wenden, die ihn bei der Schlichtung unterstützen:

- Unia,
- Behindertenrechtsorganisationen,
- Gewerkschaften,
- Dienste für Unfallverhütung und Arbeitsschutz.

Diese Stellen können den Arbeitnehmer auch an die Arbeitsinspektion verweisen, die unter anderem damit beauftragt ist, Diskriminierungen bei der Einstellung, am Arbeitsplatz, durch die Arbeitsbedingungen usw. festzustellen.

Wird man sich auch dann nicht über die angemessenen Vorkehrungen einig, kann der Arbeitnehmer (eventuell mit Unterstützung von Unia, seiner Gewerkschaft und/oder einer Organisation) vor Gericht klagen. In letzter Instanz entscheidet immer der Zivilrichter, ob die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine Diskriminierung im Sinne der Antidiskriminierungsgesetzgebung darstellt oder nicht.

Auch **Arbeitgeber** können Unia oder ihre Arbeitgeberverbände und ihre Dienste für Unfallverhütung und Arbeitsschutz um Rat bitten.

# Allgemein



Eric betreibt eine Kfz-Werkstatt, die er so eingerichtet hat, dass er mit dem Rollstuhl überall hin kommt.

# Was Unia für Sie tun kann

**Unia ist ein unabhängiger öffentlicher Dienst, dessen Leistungen kostenlos erbracht werden und allen offen stehen: Arbeitssuchenden, Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Arbeitsärzten, Unfallverhütungsberatern, Eingliederungsdiensten ...**

Unia steht Ihnen zur Seite, wenn Sie Informationen, eine Beratung, eine sachliche Einschätzung zu einer als diskriminierend empfundenen Situation oder Hilfestellungen zur Vermeidung von Diskriminierung wünschen, wenn Sie einfach einen Fall von Diskriminierung melden möchten (ohne Interventionsantrag) oder wenn Sie eine Intervention wünschen.

Wenn Sie sich an Unia wenden, müssen Sie nicht gleich Anzeige erstatten (wie es bei der Polizei oder einem Gericht der Fall wäre). Bei einer Intervention wird nichts ohne Ihr Einverständnis unternommen.

Überhaupt ist Unia immer erst auf eine gütliche Regelung aus. Sollte sich aber jemand diskriminiert fühlen, kann Unia auch als Kläger vor Gericht auftreten oder einem Gerichtsverfahren beitreten. Im Verhältnis zu den anderen Interventionsformen kommt es bei Unia aber eher selten so weit, dass vor Gericht geklagt werden muss.

In bestimmten diskriminierenden Situationen sind gesetzliche Schritte zum Schutz der Opfer und Zeugen vor Vergeltung möglich. Unia informiert Sie gerne näher hierüber.

# Wie erreichen Sie Unia?

- **Telefonisch:** über die gebührenfreie Unia-Hotline 0800 12 800 oder die allgemeine Telefonnummer 02 212 30 00
- **Per Fax:** 02 212 30 30
- **Per E-Mail:** info@unia.be
- **Über [www.unia.be](http://www.unia.be),** wo Sie ein Formular ausfüllen können, um Fragen zu stellen oder einen Fall von Diskriminierung zu melden. Die Website von Unia ist selbstverständlich für sehbehinderte User zugänglich. Ein Video in Gebärdensprache erklärt hörgeschädigten Personen, wie sie mit Unia in Kontakt treten können.
- **Per Post:** Unia - Rue Royale 138 - 1000 Brüssel
- Sie können auch einen Termin mit einem Mitarbeiter von Unia vereinbaren, sei es am Brüsseler Sitz von Unia oder an einer der lokalen Kontaktstellen.

Wenn Sie angemessene Vorkehrungen für den Termin mit Unia benötigen (Gebärdendolmetscher, Begleitperson, reservierter Parkplatz ...), lassen Sie es uns einfach wissen. Unia stellt Ihnen das Nötige bereit und übernimmt die hiermit verbundenen Kosten.

## Weiterbildung

Wenn Sie diese Broschüre gelesen haben und Ihre Kenntnisse in Sachen angemessene Vorkehrungen vertiefen möchten, verweist Unia Sie auf die eigens entwickelte E-Learning-Plattform „eDiv“, die sich an Fachleute richtet.

Auf der Website [www.ediv.be](http://www.ediv.be) finden Sie die Gesetzestexte und Rechtsprechungen, anschauliche Situationsbeispiele, juristische Gutachten und Empfehlungen für Unternehmensleiter und Manager. Sie können sich auch kostenlos für die Online-Weiterbildungsmodule über die Antidiskriminierungsgesetzgebung anmelden.



Eline stehen am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen zur Verfügung, auch in Bereichen wie Küche, Aufzug oder Toiletten.



# Gesetzestexte und Bezugsdokumente



Laurence arbeitet in einer beschützenden Werkstatt. Die Aufgaben werden ihr in einfachen Worten erklärt. Wenn sie Fragen hat, kann sie sich immer an ihren Ausbilder vor Ort wenden.



## Die UN-Behindertenrechtskonvention („Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“)

wurde am 13. Dezember 2006 verabschiedet. Sie soll die Menschenrechte und Grundfreiheiten von Menschen mit Behinderung fördern, schützen und zusichern. Belgien hat das Übereinkommen 2009 ratifiziert. Laut Artikel 27 der UN-Konvention müssen Menschen mit Behinderungen die *„Möglichkeit [haben], den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“* Die UN-Konvention hält die Unterzeichnerstaaten dazu an, *„sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden“*.

Die **europäische Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) hat als erste das Konzept der angemessenen Vorkehrung in europäisches Recht eingeführt.

Sowohl auf föderaler als auch auf teilstaatlicher Ebene wurde die europäische Richtlinie in die **Antidiskriminierungsgesetzgebung** übertragen. Diese Gesetzestexte<sup>1</sup> verbieten jede direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund von Behinderung, (jetzigem oder künftigem) Gesundheitszustand und weiteren Merkmalen. **Diese Gesetzgebung stellt die Verweigerung angemessener Vorkehrungen einer Diskriminierung gleich.**

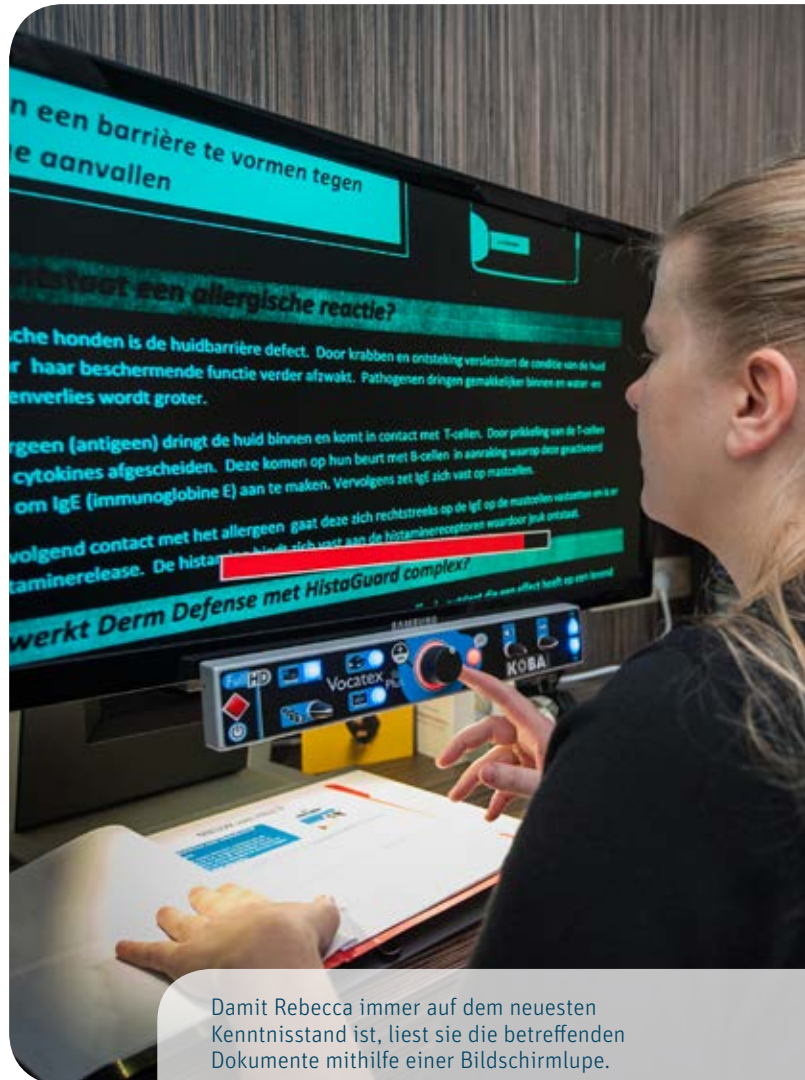
**Das Protokoll** vom 19. Juli 2007 zwischen dem Föderalstaat, der Flämischen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft, der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region, der Region Brüssel-Hauptstadt, der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission zugunsten von Personen mit Behinderung, **in welchem das Konzept der angemessenen Vorkehrungen festgehalten und definiert ist**, nennt die genauen Anforderungen, die eine solche Vorkehrung erfüllen muss.

1 Föderales Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung; Dekret der Flämischen Regierung vom 10. Juli 2008 zur Festlegung der flämischen Politik für Chancengleichheit und Gleichbehandlung; Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung vom 19. März 2012; Dekret der Wallonischen Region vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, einschließlich der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern in Wirtschaft, Beschäftigung und Berufsausbildung; Ordonnanz der Region Brüssel-Hauptstadt vom 4. September 2008 zur Diskriminierungsbekämpfung und Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung; Dekret der Französischen Gemeinschaftskommission (COCOF) vom 22. März 2007 zur Gleichbehandlung in der Berufsausbildung (abgeändert durch das Dekret vom 5. Juli 2012); Flämisches Dekret vom 8. Mai 2002 zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Hinzu kommen **weitere** (sozial- und arbeitsrechtliche) **Gesetze**, die in Sachen Gleichbehandlung greifen, wie der Königliche Erlass zur verbindlichen Umsetzung des Kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 95 vom 10. Oktober 2008 über die Gleichbehandlung in allen Phasen der Arbeitsbeziehung oder das Kollektive Arbeitsabkommen Nr. 38 zur Anwerbung und Auswahl.



Rebecca ist Tierarzhelferin und sehbehindert. Sowohl für ihre Arbeit mit den Tieren als auch für ihre Verwaltungsaufgaben wurden angemessene Vorkehrungen getroffen.



Damit Rebecca immer auf dem neuesten Kenntnisstand ist, liest sie die betreffenden Dokumente mithilfe einer Bildschirmleupe.

# Kontaktangaben/ nützliche Kontaktstellen



Dolores ist Verwaltungsangestellte am Empfang. Sie leidet unter Fibromyalgie und chronischem Erschöpfungssyndrom. Die angemessene Vorkehrung besteht in einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit.

## **Regionale/Gemeinschaftliche Dienststellen**

### **Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben**

(für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Tel.: 080 22 91 11

Fax: 080 22 90 98

[info@selbstbestimmt.be](mailto:info@selbstbestimmt.be)

[www.selbstbestimmt.be](http://www.selbstbestimmt.be)

### **Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)**

(für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Wallonischen Region)

Tel.: 0800 160 61

Fax: 071 20 51 02

[info@aviq.be](mailto:info@aviq.be)

[www.aviq.be](http://www.aviq.be)

### **Personne handicapée Autonomie Recherchée (PHARE)**

(für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Brüsseler Region)

Tel.: 02 800 82 03

Fax: 02 800 80 01

[info@phare.irisnet.be](mailto:info@phare.irisnet.be)

[www.phare.irisnet.be](http://www.phare.irisnet.be)

### **Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)**

(für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Flämischen Region und für niederländischsprachige Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Brüsseler Region)

Tel.: 0800 30 700

Fax: 02 506 15 90

[info@vdab.be](mailto:info@vdab.be)

[www.vdab.be](http://www.vdab.be)

### **Arbeitsaufsichtsdienste (Arbeitsinspektion)**

#### **Föderale Sozialinspektion/ Inspection Sociale fédérale**

Kontrolle der Sozialgesetze - FÖD  
Beschäftigung, Arbeit, soziale  
Konzertierung

Tel.: 02 235 54 01

Fax: 02 235 54 04

[cls.bruxelles@emploi.belgique.be](mailto:cls.bruxelles@emploi.belgique.be)

Kontaktangaben der  
Regionaldirektionen siehe  
Website des FÖD:  
[www.beschaeftigung.belgien.be](http://www.beschaeftigung.belgien.be)

Es gibt auch regionale Arbeitsinspektionsdienste. Bei Unia oder Ihrer Gewerkschaft erfahren Sie auf Anfrage, wer in Ihrem Fall zuständig ist.

## Regionale Arbeitsämter

### Arbeitsamt der DG

[www.adg.be](http://www.adg.be)

### Actiris

*Region Brüssel-Hauptstadt*

Tel.: 02 800 42 42

[www.actiris.be](http://www.actiris.be)

### Forem

*Wallonie*

Gebührenfreie Hotline: 0800 93 947

[www.leforem.be](http://www.leforem.be)

### VDAB

*Flämische Region*

Gebührenfreie Hotline: 0800 30 700

[www.vdab.be](http://www.vdab.be)

## Gewerkschaften

### CSC

Tel.: 02 246 31 11

[csc@acv-csc.be](mailto:csc@acv-csc.be)

[www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

### CGSLB

Tel.: 02 558 51 50

[cgslb@cgslb.be](mailto:cgsלב@cgslb.be)

[www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)

### FGTB

Tel.: 02 506 82 11

[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

## Öffentliche Anwerbsstelle, die Anpassungen für Personen mit Behinderung anbietet

### SELOR

Selor ist die Anwerbungsagentur des Föderalstaates. Sie besitzt fundierte Sachkenntnis und Erfahrung im Bereich der Einstellung von Personen mit Behinderung. Auf der Website von SELOR finden Sie Empfehlungen, wie Sie sich bei einer Verwaltung bewerben oder wie sich ein Auswahlverfahren anpassen lässt.

Tel.: 02 788 70 00

[www.selor.be](http://www.selor.be)

## Spezialisierte Dienst für die Beschäftigung von Personen mit Behinderung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

### START-Service

Der Start-Service ist der Dienst für Ausbildung und Beschäftigung der DSL. Er fördert die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Privatunternehmen, in öffentlichen Einrichtungen und in Beschützenden Werkstätten und Tagesstätten.

Nähere Infos auf

[www.selbstbestimmt.be](http://www.selbstbestimmt.be)

Ihr Ansprechpartner beim

Start-Service:

Gabriele FETTWEIS

Tel.: 080 22 91 11

[gabriele.fettweis@selbstbestimmt.be](mailto:gabriele.fettweis@selbstbestimmt.be)

Der Start-Service hilft Ihnen mit:

- Beratung Ausbildung und Beschäftigung
- Prämien und sonstigen Unterstützungen:
  - Jobcoaching
  - Arbeitsplatzassistenz
  - Arbeitsplatzanpassungen
  - Beschäftigung im Betrieb
  - Ausbildung im Betrieb

### **Spezialisierte Dienst für die Beschäftigung von blinden Personen**

#### **Brailleliga VoG**

Tel.: 02 533 32 11  
info@braille.be  
www.braille.be/de

### **Vereinigungen und Verbände von und für Menschen mit Behinderungen**

#### **Alteo VoG - Sozialbewegung für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung**

Tel.: 087 59 61 36  
alteo-dg@mc.be  
www.alteo-dg.be

#### **Hörgeschädigte Ostbelgiens VoG**

Fax: 080 44 71 40  
hoergeschaedigte.ostbelgiens@gmail.com  
www.hoergeschaedigte.be

Die Kontaktangaben von Vereinigungen und Organisationen in der Französischen und in der Flämischen Gemeinschaft finden Sie in der französischsprachigen oder niederländischsprachigen Fassung dieser Broschüre.

## **Arbeiten mit Behinderung**

Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung

Brüssel, Januar 2017

1. Ausgabe

---

### **Autor**

UNIA

Rue Royale 138, 1000 Brüssel

Tel.: 02 212 30 00

Fax: 02 212 30 30

info@unia.be

www.unia.be

---

Wir danken allen Personen, die an der Gestaltung dieser Broschüre mitgewirkt haben.

---

### **Übersetzung**

Daniel Piette

---

### **Grafisches Design und Layout**

studiOrama.be

---

### **Fotos**

Bernadette Mergaerts

---

### **Verantwortlicher Herausgeber**

Patrick Charlier

---

Diese Broschüre ist auch online als PDF- und Word-Datei erhältlich ([www.unia.be](http://www.unia.be)).

Cette brochure est également disponible en français ([www.unia.be](http://www.unia.be)).

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands ([www.unia.be](http://www.unia.be)).

---

### **Möchten Sie diese Broschüre bestellen?**

Sie können diese Broschüre auch telefonisch unter 02 212 30 00 oder per E-Mail an [info@unia.be](mailto:info@unia.be) bestellen.



---

Unia unterstützt den Wissensaustausch, fordert aber zugleich die Achtung aller Autoren und Urheber ein, die zu dieser Publikation beigetragen haben. Dieser Text darf nur unter ausdrücklicher Angabe des Autors und der Quelle des betreffenden Auszugs wiedergegeben werden. Ohne vorherige schriftliche Genehmigung von Unia dürfen die in dieser Broschüre enthaltenen Texte und urheberrechtlich geschützten Elemente weder ganz noch teilweise vervielfältigt, verwertet, veröffentlicht oder geändert werden.

---

Diese Publikation ist auf SGS-COC -004434-FSC - mixed Papier gedruckt.

Rue Royale 138, 1000 Brüssel • Tel.: +32 (0)2 212 30 00 • [www.unia.be](http://www.unia.be)



Interföderales Zentrum  
für Chancengleichheit