**Checkliste: Arbeitsplatzanforderungen im Rahmen des Verfahrens § 164 Abs. 1 SGB IX**

Mit der nachfolgenden Checkliste können Sie in einem ersten Schritt abschätzen, inwieweit der zu besetzende Arbeitsplatz geeignet ist für folgende Hauptgruppen von Behinderungen. Nehmen Sie dabei Arbeitsplatzbeschreibung, Stellenanforderungen und Gefährdungsbeurteilung zur Hand.

1. Gruppe **Handicap Mobilität** (z.B. Rollstuhlfahrer, Gehbehinderte etc.)

* Ist ein barrierefreier Zugang vorhanden?
* Sind Rampen statt Stufen vorhanden?
* Ist ein ausreichend geräumiger Arbeitsplatz vorhanden?
* Sind Toiletten ausreichend geräumig und zugänglich?
* Sind Pausen-/Aufenthaltsräume ausreichend geräumig und zugänglich?
* Können bauliche Maßnahmen die räumlichen Einschränkungen beseitigen?

1. Gruppe **Handicap** **Körperkraft** (Arbeiten, die mit Heben, Tragen etc. verbunden sind)

* Erfordert die Tätigkeit den Einsatz von Körperkraft?
* Können technische Hilfsmittel (z.B. Hebe-, Transporthilfen) das Handicap kompensieren?

1. Gruppe **körperliche/internistische Handicaps**

* Bestehen besondere Belastungen durch Hitze, Kälte, Staub, Zugluft?
* Können technische Hilfsmittel diese Einflüsse reduzieren?
* Sind wegen internistischer Besonderheiten (z.B. Insulingabe, Inkontinenz) zusätzliche Pausen oder Toilettengänge erforderlich? Können insoweit die Arbeitsabläufe angepasst werden?

1. Gruppe **geistiges Handicap**

* Ist die Arbeitsorganisation klar strukturiert?
* Bestehen besondere Anforderungen an Kommunikationsfähigkeit und -tempo?
* Können Arbeitszeit und Arbeitsrhythmus angepasst werden?

1. Gruppe **Handicap Psyche**

* Besteht Kontakt mit aggressiver Kundschaft?
* Sind Arbeitszeiten variierbar?
* Besteht hoher Arbeitsdruck? Ist der Arbeitsrhythmus eng getaktet?
* Bestehen klare Arbeitsstrukturen?
* Welche Anpassungen sind jeweils möglich?

1. Gruppe **Handicap Sinne**
2. **Sehen**:

* Sind Seh- und Lesehilfen am Bildschirm/ erleichternde Softwarelösungen vorhanden?
* Bestehen Boden- und Wegemarkierungen (auch in Toiletten- und Pausenräumen)?
* Können Stolperfallen beseitigt werden?

1. **Hören:**

* Bestehen besondere Anforderungen an das Hören?
* Können Hörhilfen oder Headsets Höreinschränkungen kompensieren?
* Sind optische Alarmzeichen vorhanden?

1. **Tastsinn:**

* Bestehen Anforderungen an das Tast- und Fühlvermögen?
* Welche Hilfen können den geminderten Tastsinn kompensieren?

**SBV -Tipp:**

Falls die Bewerbung eines geeigneten (schwer-) behinderten Kandidaten vorliegt: Nehmen Sie (im Idealfall gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber) ggf. Kontakt zu Ihrem örtlich zuständigen Integrationsfachdienst auf, um sich über Auswirkungen seiner Behinderung am Arbeitsplatz und den Möglichkeiten einer behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes beraten zu lassen.

Über Fördermöglichkeiten können die örtlich zuständigen Einheitlichen Ansprechstellen Auskunft geben. Diese stehen auch als „Lotse“ den Arbeitgebern zur Seite, wenn es um die Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer geht ([Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) | BIH](https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/)).

*Haftungsausschluss: Diese Unterlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Auch kann die Einschätzung der Rechtslage seitens eines Richters im Streitfall von der hier eingenommen Sichtweise abweichen. Wir bitten daher um Verständnis, dass die Verfasser bzw. das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für fehlerhafte oder unvollständige Angaben und deren Folgen übernehmen können.*