



Inklusionspreis
für die Wirtschaft **2018**

Inklusion schafft Mehrwert für Unternehmen

Potenziale von Menschen
mit Behinderungen

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



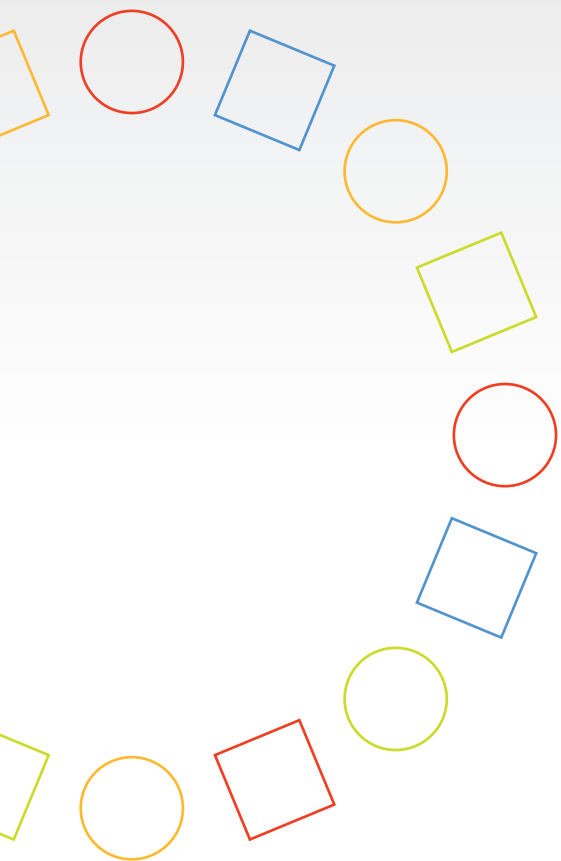
**Bundesagentur
für Arbeit**



charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt



UnternehmensForum



03	über den Preis
04	Statements der Initiatoren
06	Preisträger » Nicht beschäftigungspflichtiges Unternehmen
08	Preisträger » Kleines Unternehmen
10	Preisträger » Großes Unternehmen
12	Preisträger » Konzern
14	Mitglieder der Jury
15	Impressum

Über den Preis

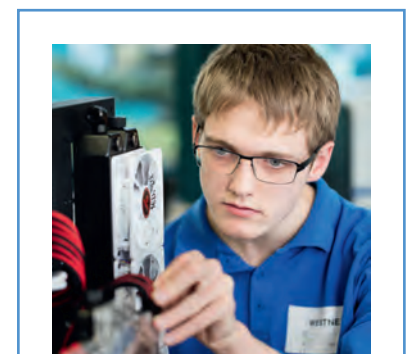
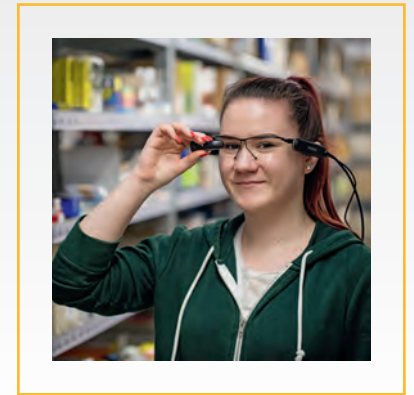
●●●● Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sich die Inklusion von Menschen mit Behinderungen lohnt: Sie eröffnet neue Fachkräftepotenziale und stärkt Vielfalt im Betrieb. Viele Arbeitgeber sind inzwischen für dieses wichtige Thema sensibilisiert und betrachten die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als Chance. Inklusion gelingt dennoch nicht immer und überall. Nach wie vor ist es wichtig, die Erfahrung und das Wissen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu stärken und die zahlreichen guten Unternehmensbeispiele sichtbar zu machen.

Genau das möchte der Inklusionspreis für die Wirtschaft. Er prämiiert vorbildliche Praxisbeispiele in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, aber auch in der Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeitender. Sein Ziel: Andere Arbeitgeber zum Nachmachen einladen und Impulse für mehr Inklusion in der Wirtschaft geben.

Unternehmen durch gute Beispiele sensibilisieren

2018 wird der Inklusionspreis für die Wirtschaft zum sechsten Mal verliehen. Die Initiatoren sind die **Bundesagentur für Arbeit**, die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**, die **Charta der Vielfalt** und das **UnternehmensForum**, das 2012 die Idee zu diesem Preis hatte. Schirmherr ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Die Initiatoren sind überzeugt, dass Unternehmen am besten durch gute Beispiele für die Chancen von Inklusion sensibilisiert werden können. Die vier Preisträger des Jahres 2018 zeigen, dass erfolgreiche Inklusion in allen Unternehmensgrößen gelingen kann.





» Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist für alle ein Gewinn. Für die Menschen selbst ist eine Beschäftigung wichtige Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Für Arbeitgeber stellen Menschen mit Behinderungen angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs ein wichtiges Potenzial dar. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt dabei mit Beratung, Vermittlung, finanziellen Förderangeboten – und als Mit-Initiator des Inklusionspreises. «

Detlef Scheele

Vorstandsvorsitzender
der Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit

Tel. 0911 179-0
Fax 0911 179-2123

Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

zentrale@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de



» Das inklusive Miteinander von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Inklusion bedeutet, die ganze Vielfalt von Beschäftigten in Unternehmen zu nutzen. Das will der Inklusionspreis zeigen und andere Unternehmen dazu ermutigen. «

Ingo Kramer

Präsident der Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände

**BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände**

Tel. 030 2033-1400
Fax 030 2033-1405

Breite Straße 29
10178 Berlin

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de



» Inklusion ist Bestandteil gelebter Vielfalt und muss ein zentrales Element in einem funktionierenden Diversity Management sein. Nur so kann ein vorurteilsfreies und chancengleiches Arbeitsumfeld geschaffen werden, das alle Menschen einbezieht und wertschätzt. «

Aletta Gräfin von Hardenberg
Geschäftsführerin
Charta der Vielfalt

Charta der Vielfalt e. V.

Tel.: 030 847120-84
Fax: 030 847120-86

Albrechtstraße 22
10117 Berlin

info@charta-der-vielfalt.de
www.charta-der-vielfalt.de



» Vielfalt bereichert Unternehmen. Dass Inklusion schon heute gelingen kann, beweisen viele gute Beispiele. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erweist sich hier zunehmend als Erfolgsfaktor, denn sie bietet gute Chancen, die Innovationskraft zu steigern und den Fachkräftebedarf zu sichern. «

Olaf Guttzeit
Vorstandsvorsitzender
des UnternehmensForums

UnternehmensForum e. V.

Tel. 06132 77-99844
Fax 06132 72-99844

Binger Straße 173
55216 Ingelheim

info@unternehmensforum.org
www.unternehmensforum.org



JP-ProteQ GmbH

Die Berliner Firma JP-ProteQ ist auf industrielle Prozessanalytik spezialisiert. Das kleine Hightech-Unternehmen entwickelt für die verarbeitende Industrie zur Prozessoptimierung Lösungen mit speziellen analytischen Verfahren und entwickelt Laser für besondere Anwendungen. Der inhabergeführte Kleinbetrieb beschäftigt

- 5 Mitarbeitende
- davon 3 Mitarbeitende mit Behinderungen
- die Beschäftigungsquote beträgt 60 %

JP-ProteQ GmbH

Ostendstraße 1
12459 Berlin
www.jp-proteq.com

Ansprechpartner:

Dr. Jürgen Paetow
030 5321 4111



Inklusion im Unternehmen

■ ■ ■ Auf der Suche nach qualifizierten Beschäftigten wurde der Firmengründer über einen spezialisierten Vermittlungsdienst auf seine neuen Mitarbeitenden aufmerksam gemacht und stellte in der Folge drei Beschäftigte mit ganz unterschiedlichen Behinderungen ein: eine Mitarbeiterin mit einer Bein-Amputation, einen Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom und einen Mitarbeiter mit Kopfschmerz-Krämpfen. Die Mitarbeitenden sind im kaufmännischen Bereich, sowie in der Hard- und Softwareentwicklung eingesetzt.

Auf das mit den Erkrankungen verbundene Ruhe- und Rückzugbedürfnis seiner Fachkräfte hat sich der Inhaber, Dr. Jürgen Paetow eingestellt. Dank flexiblen Arbeitszeiten, Rückzugsräumen und der Möglichkeit zur Heimarbeit können seine Mitarbeiter höchst effizient arbeiten.

„Ich erlebe eine herausragende Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden“, erklärt Dr. Jürgen Paetow. „Beide Entwickler arbeiten höchst effizient an der Entwicklung eines

neuartigen Lasers.“ Und auch seine Mitarbeiterin am Empfang leistet gute Arbeit. Für seinen Betrieb hat Inklusion nur Vorteile geschaffen: Die hohe Fachlichkeit und Motivation der Mitarbeitenden sichert ihm nachgefragte Fachkräfte und damit Wettbewerbsvorteile in der Hightech-Branche. Für das noch im Aufbau befindliche Unternehmen ist die Förderung der Beschäftigungsverhältnisse durch das Jobcenter darüber hinaus eine wichtige Unterstützung in seiner Gründungszeit. Sein Fazit: „Innovation beruht auf Diversität mit Inklusion!“.



**Innovation beruht auf
Diversität mit Inklusion!**





Schmaus GmbH



Die Schmaus GmbH ist ein familiengeführtes Fachhandelsunternehmen mit einem breiten Sortiments- und Dienstleistungsspektrum. Der 1990 gegründete Betrieb in Mittelsachsen versorgt bundesweit gewerbliche Abnehmer mit Büromaterial, Vordrucken, Gästebewirtschaftungsbedarf, Reinigungsartikeln und Werbemitteln. Darüber hinaus bietet das Unternehmen produktnahe Dienstleistungen wie Verbrauchsanalyse, Sortimentsoptimierung, elektronische Beschaffungslösungen und Logistik an. Spezialisiert hat sich Schmaus auf die nachhaltige Senkung der Beschaffungskosten seiner Vertragskunden im Bürobereich.

- 44 Mitarbeitende
- davon 12 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung
- die Beschäftigungsquote beträgt 27 %

Schmaus GmbH

Ernst-Lässig-Str. 3
09232 Hartmannsdorf
www.buero-schmaus.de

Ansprechpartner:

Daniela Schmaus
03722 608829



Inklusion im Unternehmen

●●● In Kooperation mit der TU München und dem Softwarehersteller CIM GmbH hat Schmaus das Forschungsprojekt „Work-by-Inclusion“ initiiert – mit dem Ziel, gehörlose Menschen durch innovative Arbeitshilfen zu integrieren. Das Projekt entstand aus einem Business Case heraus: Geschäftsführer Adalbert Schmaus wollte seine Logistik durch digitale Anwendungen optimieren und hatte die Idee, das Innovations-Projekt mit inklusiver Beschäftigung zu verknüpfen. Das kam nicht von ungefähr: „Inklusion ist schon lange in unserer Unternehmensphilosophie verankert“, so Schmaus. Das Unternehmen beschäftigt seit mehr als 17 Jahren Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen – unter anderem in leitenden Funktionen – und hat positive Erfahrungen mit hörgeschädigten Mitarbeitenden gemacht.

Auch das Forschungsprojekt trug zum Erfolg bei: Heute blendet eine ergonomische digitale Datenbrille die jeweiligen Lagerartikel, aber auch Warnhinweise ins Sichtfeld der Logistik-Mitarbeitenden ein. Dadurch werden nicht nur Prozesse optimiert, sondern auch die Kommunikation zwischen hörenden und gehörlosen Beschäftigten verbessert. Bei Bedarf werden Gebärdensprachdolmetscher hinzugezogen, alle Mitarbeitenden werden zudem für die



Kommunikation mit gehörlosen Kolleginnen und Kollegen sensibilisiert – behinderungsbedingte Nachteile konnten so vollständig ausgeräumt und die Quantität und Qualität der Logistik-Leistung nachweislich gesteigert werden.

Seit 2016 hat Schmaus seine Arbeitsprozesse weiter optimiert, sodass heute dank des Projekts eine engmaschige Zusammenarbeit und barrierefreie Kommunikation im Unternehmen möglich ist. Der Betrieb profitiert von inklusiver Beschäftigung und hat deshalb auch Menschen mit körperlichen, geistigen und Lernbehinderungen eingestellt: „Für uns ist Inklusion zu einem wesentlichen Instrument der Fachkräftesicherung geworden“, bestätigt Geschäftsführer Schmaus.



Für uns ist Inklusion zum wesentlichen **Instrument** für Fachkräftesicherung geworden.





Westnetz GmbH

Die Westnetz GmbH ist ein Strom- und Gas-Verteilernetzbetreiber mit Sitz in Dortmund. Das Unternehmen betreibt, baut und plant Netze für die Energieversorgung, die von den Energieanbietern genutzt werden können. Die Westnetz GmbH ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft von innogy SE. Das große Unternehmen beschäftigt

- 5.100 Mitarbeitende
- davon 335 Mitarbeitende mit Behinderungen
- die Beschäftigungsquote beträgt 5,5 %
- davon 5 Auszubildende mit Behinderungen (1 % der Auszubildenden)

Westnetz GmbH

Florianstraße 15-21
44139 Dortmund
www.westnetz.de

Ansprechpartner:

Arno Hahn
02361 381047



Inklusion im Unternehmen

Westnetz setzt bewusst auf Diversity und Inklusion und hat zur Konkretisierung einen eigenen Inklusions-Aktionsplan, entwickelt. Eine große Bedeutung nimmt für das Unternehmen die Förderung von inklusiver Ausbildung ein.

Dazu hat Westnetz spezifische Ausbildungsangebote und -maßnahmen für junge Menschen mit Behinderungen eingeführt: Neben der Erweiterung des bisherigen Ausbildungsangebotes mit dem Fokus auf schwerbehinderte Jugendliche wurden individuelle Ausbildungsplätze geschaffen. Eigens für die schwerbehinderten Jugendlichen hat das Unternehmen einen Ausbilder mit rehabilitationspädagogischer Zusatzausbildung eingestellt, der auch im engen Kontakt mit den Arbeits-Assistenten der Auszubildenden steht. Auch auf die individuellen Bedarfe der körperlich behinderten Auszubildenden nimmt das Unternehmen Rücksicht und hat für sie Ruhe- und Rückzugsräume geschaffen.

Um auch lernbehinderten Jugendlichen eine Chance zu geben, hat Westnetz eine spezielle Einstiegsmaßnahme eingeführt: „Ich pack' das“ bietet den jungen Menschen die Möglichkeit, sich ein Jahr lang mit dem Berufsfeld und dem

Ausbildungsberuf vertraut zu machen, um anschließend eine Ausbildung zu beginnen. „Die Jugendlichen können so das notwendige Selbstvertrauen gewinnen und entscheidende Fähigkeiten, die ihnen dabei helfen, die Ausbildung zu bestehen“, sagt Ausbildungsleiter Michael Böckelmann.

Weil Inklusion ein Zusammenspiel erfordert, ziehen nicht nur Geschäftsführung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Ausbildungsleitung beim Thema Inklusion an einem Strang. Das Unternehmen arbeitet zudem zur Förderung des Anteils inklusiver Ausbildungen in enger Kooperation mit Eltern, Berufsschulen, der IHK sowie mit der Bundesagentur für Arbeit und dem LWL-Integrationsamt Westfalen zusammen.



Nicht nur über Inklusion reden,
sondern einfach 'mal **machen!**





Siemens AG



Die Siemens AG ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit Schwerpunkt auf Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung. Als einer der weltweit größten Technologie-Anbieter ist Siemens führend bei Systemen für die Energieerzeugung und -übertragung sowie die medizinische Diagnose. Bei Lösungen für Infrastruktur und Industrie nimmt das Unternehmen eine Vorreiterrolle ein. Siemens beschäftigt in mehr als 200 Ländern rund 351.000 Mitarbeitenden. Davon in Deutschland:

- 92.100 Mitarbeitende (Siemens AG)
- davon 5.400 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung
- die Beschäftigungsquote beträgt 5,5%
- davon 85 Auszubildende mit Behinderungen

Siemens AG

Otto-Hahn-Ring 6
81739 München
www.siemens.com

Ansprechpartner:

Michael Langhammer
0173 7045392
michael.langhammer@siemens.com



Inklusion im Unternehmen

■ ■ ■ Für die Siemens AG ist Inklusion fester Bestandteil der Unternehmenskultur und in der Diversity Strategie umfassend implementiert. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftragten der Siemens AG arbeiten eng zusammen und haben eine neue Inklusionsvereinbarung für das Unternehmen verabschiedet. Diese greift aktuelle Themen auf, wie etwa „Digitalisierung“ und „Arbeiten 4.0“ und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Die Palette der inklusiven Personalpolitik ist breit: Dazu gehören Ausbildung, Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen, wie Hör- und Sehschädigungen, geistige und psychische Behinderungen sowie Lern- und Sprachbehinderungen. Einen besonderen Schwerpunkt legt der Konzern auf das Recruiting von Menschen mit Behinderungen. Damit es Bewerbende mit Handicap so einfach wie möglich haben, hat Siemens eine eigene Landingpage „Jobs ohne Barrieren“ zum Thema „Handicap und Karriere sind kein Widerspruch“ eingerichtet, zu der ein vereinfachter Bewerbungseingangskanal gehört. Zudem steht ein speziell geschulter bundesweiter Ansprechpartner für alle Fragen von Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen zur Verfügung.

„Inklusion beginnt bereits in der Ausbildung“, sagt Michael Langammer, verantwortlich für den Bereich Diversity. Um die Anzahl der Bewerbungen von schwerbehinderten Jugendlichen zu steigern, hat Siemens zudem sein Auswahlverfahren angepasst: So werden die Interessenten optimal entsprechend ihrer persönlichen Stärken eingesetzt. Auf diese Weise konnten 2017 35 junge Lernende mit unterschiedlichen Behinderungen geworben werden.

Um Inklusion im Bewusstsein aller Mitarbeitenden zu verankern, führt Siemens zahlreiche interne Aktionen durch. Dazu zählt die Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte für inklusive Themen, um unbewusste Vorurteile und Denkmuster zu entlarven. Das spielt auch vor dem Hintergrund der Etablierung von „Barrierefreiheit“ eine Rolle. Sie ist als fester Prüfungspunkt bei Bauangelegenheiten ebenso wie bei IT-Systemen fest verankert.



Handicap und Karriere sind bei Siemens kein Widerspruch. Für uns zählt das Potenzial, nicht die persönliche Einschränkung.



Die Jury



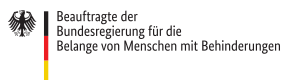
Armin von Buttlar



Aletta Gräfin von Hardenberg



Verena Bentele



Ulrike Mascher



Nora Fasse



Dr. Friedrich Mehrhoff



Annetraud Grote



Eva Strobel



Olaf Guttzeit



Anka Wittenberg



Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Charta der Vielfalt und des UnternehmensForums. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Text | Redaktion | Gestaltung:

Medienagentur zeichensetzen GmbH
35578 Wetzlar / 10117 Berlin
Tel.: 06441 915 140
info@zeichensetzen.de
www.zeichensetzen.de

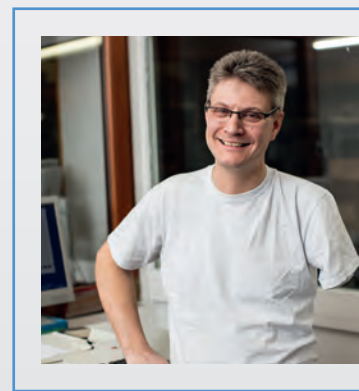
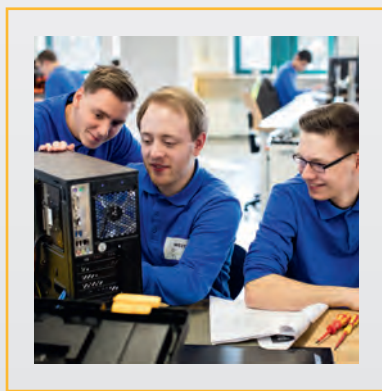
Bildnachweise:

Seite 1, 3, 6–13, 16: Harms/zeichensetzen

Seite 4: Detlef Scheele: Bundesagentur für Arbeit/
Stefan Brending; Ingo Kramer: BDA/Chaperon

Seite 5: Aletta Gräfin von Hardenberg: Doris
Spiekermann-Klaas/Verlag Der Tagesspiegel;
Olaf Guttzeit: UnternehmensForum

Seite 14: Armin von Buttlar: Aktion Mensch/Thilo
Schmülgen; Nora Fasse: BDA/Bubbel; Annetraud
Grote: PEI/Claudia Dumke; Ulrike Mascher: VDK/
Peter Himself; Eva Strobelt: BA/Stefan Brending;
Anka Wittenberg: SAP/Norman Boesche



www.inklusionspreis.de