



INKLUSION UNTERNEHMEN



Ausbildung und Beschäftigung
von Menschen mit Behinderung –
ein Leitfaden

INKLUSION UNTERNEHMEN

Ausbildung und Beschäftigung von Menschen
mit Behinderung – ein Leitfaden

INHALT

I.	Potenziale von Menschen mit Behinderung erkennen	5
II.	Nachhaltigkeit über die Verankerung von Inklusion in der Unternehmenskultur	15
III.	Berufsorientierung und Praktika – Kontakte während der Schulzeit knüpfen	23
IV.	Passgenaue Ausbildung	31
	a) Duale betriebliche Ausbildung	32
	b) Spezielle Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung	36
	c) Außerbetriebliche Ausbildung, u. a. verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken	39
	d) Ausbildungsbausteine	42
V.	Passgenaue Beschäftigung	45
	a) Neueinstellung von Menschen mit Behinderung	46
	b) Unterstützte Beschäftigung: Qualifizierung im Betrieb	54
	c) Weiterbeschäftigung bei Eintritt der Behinderung im Erwerbsleben oder bei längerer Arbeitsunfähigkeit	58
VI.	Arbeitsmöglichkeiten für Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen	67
	Weiterführende Informationen und Hilfen rund um das Thema „Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“	72
	Wichtige Ansprechpartner und Kontakte	78



I. POTENZIALE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG ERKENNEN

Der demografische Wandel stellt Unternehmen zunehmend vor Herausforderungen: Die erwerbstätige Bevölkerung nimmt ab und die Belegschaften altern. Bis 2030 wird die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20–64 Jahre) voraussichtlich um fast 8 Mio. auf rd. 42 Mio. zurückgehen. Bis 2035 könnten bis zu 4 Mio. Arbeitskräfte fehlen, bereits 2020 wird die Lücke bei 1,7 Mio. liegen. Mit zunehmendem Alter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss eher mit dem Auftreten von gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen gerechnet werden. Die bereits bestehenden und zukünftigen Fachkräftengpässe erfordern auch deshalb verstärkte Anstrengungen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Belegschaft sowie zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.

Grundsätzlich müssen alle vorhandenen Potenziale noch besser genutzt werden. Dies gilt insbesondere auch für die Erwerbspotenziale von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Wie wertvoll die Potenziale von Menschen mit Behinderung für Unternehmen sein können, soll diese Broschüre deutlich machen. Oft trauen wir Menschen mit Behinderung viel weniger zu, als sie objektiv zu leisten imstande sind.

Deutschland hat als einer der ersten Staaten die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet und ratifiziert. Ihr Leitbild ist die Inklusion – die

vollumfängliche Einbeziehung behinderter Menschen in die Gesellschaft von Anfang an, auch im Arbeitsleben. Die Arbeitgeber arbeiten aktiv an der Umsetzung dieses Leitbilds: Die Unterstützung beim Erhalt und bei der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit (schwer)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch in ihrem Interesse. Eine inklusive Gesellschaft hilft nicht nur den Betroffenen. Sie ist nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung gesellschaftspolitisch wünschenswert, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig.



FAKT: SCHWERBEHINDERUNG BETRIFFT MOMENTAN FAST 10 % DER BEVÖLKERUNG – TENDENZ STEIGEND

- Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lebten im Jahr 2011 7,3 Mio. schwerbehinderte Menschen in Deutschland: Das waren 8,9 % der gesamten Bevölkerung. 3,27 Mio. schwerbehinderte Menschen waren dabei im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren. Der Anteil ist damit im Vergleich zu 2007 um 8 % gestiegen. Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass infolge der demografischen Entwicklung die Zahl der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter auf bis zu 3,4 Mio. im Jahr 2021 ansteigen könnte.
- Ursache für diesen Anstieg ist, dass in den kommenden zehn Jahren zunehmend Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen der Wirtschaftswunderjahre in die Altersgruppe von 55 bis unter 65 Jahre eintreten. In dieser Altersgruppe ist ein vergleichsweise hoher Anteil der Menschen schwerbehindert. Denn bei über drei Viertel der Personen (83 %) wurde die Behinderung durch eine Krankheit im Lebensverlauf verursacht. Nur bei einer verschwindenden Minderheit, nämlich 4 %, war die Behinderung angeboren bzw. trat im ersten Lebensjahr auf. Bei 2 % war sie auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen.
- **FAZIT:** Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und auch aufgrund der oft vorhandenen besonderen Potenziale von Menschen mit Behinderung ist es nicht nur im Interesse der Wirtschaft, sondern der Gesellschaft insgesamt, Inklusion zu verwirklichen.

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Bereicherung erkennen

Viele Behinderungen haben keine Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen. Im Gegenteil: Häufig verfügen Menschen mit Behinderung über besondere Potenziale und Fähigkeiten, die nicht behinderte Menschen nicht haben. Einige Beispiele: SAP möchte in den nächsten Jahren ganz gezielt die besonderen Fähigkeiten von Autisten als Softwaretester, Programmierer und Spezialisten für Datenqualitätssicherung nutzen. Die Konzentrationsfähigkeit von blinden

oder gehörlosen Menschen ist oftmals besonders ausgeprägt, weil sie nicht so sehr durch Reizüberflutung abgelenkt werden. Im Daimler-Werk Bremen arbeiten z. B. Gehörlose in der Industrieproduktion am taktgebundenen Band friktionsfrei mit. Für Menschen mit größeren gesundheitlichen Einschränkungen gibt es entsprechende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, die in dieser Broschüre aufgezeigt werden. Es ist aufgrund der Unterschiedlichkeit von Behinderungen notwendig, genau zu differenzieren, ob überhaupt und wenn ja, welcher Förder- bzw. Unterstützungsbedarf vorliegt.



Das Erwerbspotenzial behinderter Menschen spielt im Rahmen einer demografiefesten Personalpolitik eine bedeutende Rolle. Anders sein und anders denken können bedeutet oft Innovation. Studien belegen, dass unterschiedlich zusammengesetzte Teams innovativer sind. Außerdem sind behinderte Menschen oft besonders motiviert. Sie wollen beweisen, dass sie es können und dass ihre Arbeit Wertschätzung verdient. Ebenso sind schwerbehinderte Arbeitslose laut Bundesagentur für Arbeit sogar im Mittel etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte.

Ziel dieser Broschüre ist es, die Potenziale und besonderen Talente von Menschen mit Behinderung aufzuzeigen. Behindert bedeutet nicht automatisch leistungsgemindert! Es

soll nicht nur ein Bewusstsein für die Situation von Menschen mit Behinderung geschaffen, sondern auch ein Bewusstseinswandel angeregt werden: Behinderte Menschen können und wollen im Beruf voll leistungsfähig sein! Die Broschüre unterstützt daher auch die Botschaften der Initiative der Spitzenverbände der Wirtschaft „Inklusion gelingt!“, mit der für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben werden soll. Zudem zeigt die Broschüre Wege auf, wie Inklusion konkret umgesetzt werden kann, insbesondere auch, welche Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen, um Herausforderungen meistern zu können.

Zur erfolgreichen Umsetzung einer inklusiven Gesellschaft sind alle gefordert. Zahlreiche Unternehmen gehen bereits seit einigen Jahren mit gutem Beispiel bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung voran. Im Rahmen dieser Broschüre werden einige Best-Practice-Beispiele vorgestellt. Dies soll dazu beitragen, die oft noch vorhandene Unkenntnis und – oft leicht ausräumbare – Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung und deren Beschäftigung abzubauen. Wir wollen den Arbeitgebern hier konkrete Hilfestellungen geben. Wenn Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen, profitieren nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung, sondern auch die Unternehmen selbst.



AUF EINEN BLICK

Behinderte Menschen bereichern das Unternehmen:

- Sie besitzen oft überdurchschnittliche Motivation und Loyalität.
- Sie haben oft besondere Begabungen und Fähigkeiten aufgrund ihrer Behinderung.
- Unterschiedlich zusammengesetzte Teams bedeuten oft Innovation.
- Sie wirken positiv auf das interne Arbeitsklima und bereichern gerade auch ihre Kollegen ohne Behinderung.



INFO: INITIATIVE „INKLUSION GELINGT!“ VON BDA, DIHK UND ZDH

„Inklusion gelingt!“ – mit dieser Botschaft wollen BDA, DIHK und ZDH für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung werben. Die Spitzenverbände der Wirtschaft unterstützen damit die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung des Bundesarbeitsministeriums. Ziel ist es vor allem, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ihnen Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann. Die Internetplattform www.inklusion-gelingt.de gibt mit ihren Informationen den Betrieben das Rüstzeug in die Hand, um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich zu gestalten. Die Website umfasst unter Einbeziehung bestehender Informationsangebote für die Unternehmen Handlungsempfehlungen, eine Übersicht der Förderinstrumente, zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden sowie verschiedene Publikationen. Anhand von Praxisbeispielen wird deutlich gemacht, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich gelingen kann.



W i r t s c h a f t i n k l u s i v

Projekt „Wirtschaft inklusiv“

Über das Projekt „**Wirtschaft inklusiv**“, das von den in der Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) zusammengeschlossenen Bildungswerken der Wirtschaft durchgeführt wird, sollen, ergänzend zur Initiative der Spitzenverbände, Unternehmen konkret vor Ort verstärkt für die Ausbildung und Beschäftigung von (schwer)behinderten Menschen aufgeschlossen und damit auch das Engagement der Wirtschaft für Inklusion verstärkt werden. Ein Bestandteil des Projekts ist dabei die Installierung von „Inklusionslotsen“, die als Netzwerker agieren und so Unternehmen an das Thema und die bestehenden Strukturen, Zuständigkeiten und Fördermöglichkeiten heranführen sollen. Nähere Informationen zum Projekt unter www.bagabr.de > Startseite > Aktivitäten



INFO: WAS BEDEUTET ÜBERHAUPT (SCHWER)BEHINDERUNG?

Definition von **Behinderung** nach SGB IX § 2 Abs. 1:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“

- Behinderungen sind zum überwiegenden Teil nicht angeboren, sondern treten in der Regel im Laufe des Lebens und häufig infolge einer Krankheit auf. Jede und jeder kann davon betroffen sein. Insbesondere durch Krankheiten oder Unfälle kann jeder Mensch im Lebensverlauf behindert werden, wie z. B. durch eine Krebserkrankung.
- Es gibt nicht „die“ Behinderung, sondern viele unterschiedliche Arten von Behinderungen. Eine Behinderung ist nicht zwangsläufig „sichtbar“, wie z. B. bei einem Menschen mit Rollstuhl. Chronische Erkrankungen, Schwerhörigkeit oder Lernbehinderungen können beispielsweise nicht sofort wahrgenommen werden.
- Der Grad der Behinderung wird anhand der sog. versorgungsmedizinischen Grundsätze festgestellt. Die Grade der Behinderung werden nach Zehnerschritten abgestuft und reichen von 20 bis 100. Wichtig dabei ist zu wissen, dass der Grad der Behinderung unabhängig vom ausgeübten Beruf festgestellt wird. Er sagt demnach nichts darüber aus, wie leistungsfähig der jeweilige Mensch mit Behinderung in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz ist.

Als **Schwerbehinderte** gelten nach SGB IX § 2 Abs. 2:

„Menschen [...], wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“

- Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 sollen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Die Gleichstellung wird auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit festgestellt. Junge Menschen mit Behinderung können für die Zeit einer Berufsausbildung gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt wurde.
- 60 % aller arbeitslosen schwerbehinderten Menschen werden im Rechtskreis SGB II und damit von Jobcentern betreut.



i

INFO: REHABILITAND UND MENSCH MIT (SCHWER)BEHINDERUNG – WAS SIND DIE UNTERSCHIEDE?

Das SGB IX sieht im Wesentlichen drei unterschiedliche Rehabilitationsleistungen vor: die medizinische, berufliche (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) und soziale Rehabilitation (Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft).

Medizinische Rehabilitation

- Diese Leistungen haben das Ziel, Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten oder Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit und Pflegebedürftigkeit zu vermindern oder abzuwenden. Ebenso soll der vorzeitige Bezug von Sozialleistungen vermieden oder laufende Sozialleistungen gemindert werden. Medizinische Rehabilitation findet stationär in Reha-Kliniken und im Rahmen ambulanter Rehabilitationsmaßnahmen statt.

Berufliche Rehabilitation

- Diese folgt dem Grundprinzip „Rehabilitation vor Rente“. Sie umfasst Leistungen, die erforderlich sind, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu verbessern oder (wieder)herzustellen und ihnen eine berufliche Wiedereingliederung auf Dauer zu ermöglichen. Die Erhaltung eines bestehenden Arbeitsplatzes hat dabei Vorrang. Leistungen der **beruflichen Rehabilitation** sind:
 - Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes
 - Berufsvorbereitung
 - berufliche Anpassung und Weiterbildung (z. B. Umschulung)
 - berufliche Ausbildung
 - Leistungen an Arbeitgeber (Eingliederungszuschüsse)
 - Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

Soziale Rehabilitation

- Als Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft werden die Leistungen erbracht, die Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen oder sichern oder sie so weit wie möglich unabhängig von Pflege machen. Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft umfassen z. B. heilpädagogische Leistungen für Kinder, die noch nicht eingeschult sind, Hilfen zur Förderung der Verständigung mit der Umwelt (Kommunikationshilfen), Hilfen bei der Beschaffung, dem Umbau, der Ausstattung und der Erhaltung einer Wohnung, die den Bedürfnissen behinderter Menschen entspricht, Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben.

Aufgrund des deutschen Systems der Rehabilitation mit seinen unterschiedlichen Rehabilitationsträgern sind für die im Zusammenhang mit einer Integration in Arbeit und Beschäftigung wichtigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verschiedene Rehabilitationsträger zuständig. Die wichtigsten sind:

- die Rentenversicherung
- die Bundesagentur für Arbeit
- die Unfallversicherung

Der Verbesserung der Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger dient die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), die auch Arbeitshilfen und weitere Informationen zum Thema „Rehabilitation“ auf www.bar-frankfurt.de zur Verfügung stellt.

Welcher Rehabilitationsträger im konkreten Einzelfall zuständig ist, richtet sich nach den jeweiligen für die einzelnen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen nur dann in besonderen Rehabilitationseinrichtungen durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt werden, soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolgs die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen. Die Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger bieten umfassende, trägerübergreifende Beratung und sollen bei der Suche nach dem richtigen Ansprechpartner helfen.



www.reha-servicestellen.de

Ob ein Rehabilitationsbedarf und daher ein Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben besteht, wird in jedem Einzelfall entschieden. Voraussetzung für einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe ist immer, dass ein entsprechender Antrag beim zuständigen Rehabilitationsträger gestellt wird.

Nur ein Bruchteil der Rehabilitanden der Bundesagentur für Arbeit sind gleichzeitig auch anerkannt schwerbehindert. Die Anerkennung der Schwerbehinderung kann deshalb relevant werden, weil einige Fördertatbestände das Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. einer Gleichstellung voraussetzen bzw. für Schwerbehinderte besondere Regelungen vorsehen was Förderdauer und Förderhöhe betrifft. Zudem sind beispielsweise die Fördermöglichkeiten der Integrationsämter grundsätzlich auf Menschen mit einer Schwerbehinderung beschränkt. Grund hierfür ist, dass die Mittel zur Erfüllung der Aufgaben der Integrationsämter aus der Ausgleichsabgabe kommen, die die Integrationsämter bei den Arbeitgebern erhebt, die ihrer Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX von schwerbehinderten Menschen nicht oder nicht in vollem Umfang nachkommen. Die Ausgleichsabgabe darf nur zweckgebunden für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden. Zu den wichtigsten Leistungen des Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste. Nähere Informationen zum Aufgabenbereich der Integrationsämter finden Sie am Ende der Broschüre unter „Weiterführende Informationen“.



II. NACHHALTIGKEIT ÜBER DIE VERANKERUNG VON INKLUSION IN DER UNTERNEHMENSKULTUR

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels stellen Menschen mit Behinderung eine wertvolle noch nicht ausreichend genutzte Ressource am Arbeitsmarkt dar. Um in Unternehmen ein Selbstverständnis für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu schaffen, muss Aufklärungs- und Informationsarbeit geleistet werden. Es gilt, das Leitbild der Inklusion nachhaltig in der Unternehmensstrategie und insbesondere der Unternehmensphilosophie zu verankern.

In vielen Unternehmen sind die Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt bereits umfassend etabliert. Der bewusste Umgang mit Vielfalt ist für die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur wichtig. Eine Heterogenität in der Belegschaft hilft auch dabei, den Bedürfnissen der Kunden, die ebenso heterogen sind, besser gerecht zu werden und neue Kundengruppen zu erschließen. Die aktive Wertschätzung von Vielfalt in Belegschaften

kann daher den Unternehmenserfolg steigern und zu Wettbewerbsvorteilen führen.

Einige insbesondere größere Unternehmen haben eigene Aktionspläne erstellt, um das Thema Inklusion im gesamten Unternehmen zu verankern. In einem Aktionsplan wird in der Regel festgelegt, mit welchen konkreten Maßnahmen die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen

„AKTIONSPLAN BAHN“ DER DEUTSCHEN BAHN



**Mobility
Networks
Logistics**

Für die Bahn ist die gemeinsame Arbeit von behinderten und nicht behinderten Menschen gelebte Selbstverständlichkeit und Teil der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens. Seit vielen Jahren engagiert sich die Bahn in diesem Bereich und wirkt gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung auf die Erreichung der Zielstellung der Weiterbeschäftigung und Integration von Mitarbeitern mit Behinderung hin. Die gesetzliche

Pflichtquote zur Beschäftigung behinderter Mitarbeiter wird im DB Konzern klar erfüllt, die Behindertenquote liegt konzernweit bei über 6 %, in vielen Geschäftsbereichen, wie z. B. den Werkstätten, noch höher.

Die Bahn braucht qualifizierte Mitarbeiter. Dazu zählen neben den Menschen, die im Laufe ihres Berufslebens eine Behinderung oder eine Leistungswandlung erfahren, zunehmend auch Menschen, die mit einer Behinderung neu eingestellt werden. Die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung stellt bei der DB einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg dar, wertvolles Wissen und jahrelange Erfahrungen sollen nicht vorzeitig verloren gehen. Wertschätzung und Unterstützung auf breiter Ebene im Unternehmen sind mit Blick auf die Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz daher unverzichtbar.

Mit dem „Aktionsplan Bahn“, der die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans und der UN-Behindertenrechtskonvention unterstützt, stellen wir jedes Jahr die Aktionen, Ergebnisse und künftigen Vorhaben zum Thema „Inklusion“ im DB Konzern dar. Der Aktionsplan wird jährlich fortgeschrieben, indem die guten Beispiele der DB Unternehmen, die wir als Leuchttürme bezeichnen, mit Zielstellung, Ergebnis und Ansprechpartnern intern veröffentlicht werden, um den Austausch zwischen den einzelnen Bereichen gezielt anzuregen.

Kontakt: www.deutschebahn.com > Beschäftigungsbedingungen

vorangetrieben werden soll. Das Bundesarbeitsministerium hat im Rahmen des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention eine Handreichung entwickelt, die Unternehmen und Institutionen dabei unterstützen soll, eigene Aktionspläne zu erstellen. Die Handreichung finden Sie unter anderem auf **www.inklusion-gelingt.de** > Weiterführende Informationen. Auch kleinere Unternehmen, die auch ohne

formalen Aktionsplan sehr aktiv sein können und für die umfangreiche Aktionspläne nicht unbedingt der richtige Weg sein müssen, können hier und in den Aktionsplänen anderer Unternehmen Anregungen erhalten, die sie für sich nutzen können und so ganz individuelle Lösungen für sich finden.

Im Umgang mit behinderten Menschen gibt es in den Betrieben genau wie auch in der Gesellschaft allgemein oft

GELEBTE INKLUSION BEI DER GALERIA KAUFHOF GMBH



Für Galeria Kaufhof ist der Einsatz von und für Menschen mit Behinderung kein Lippenbekenntnis. Auch 2012 lag die Schwerbehindertenquote mit 7,9 % deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote. Der ganzheitliche Ansatz von Galeria Kaufhof bindet Menschen mit Behinderung in den Berufsalltag ganz selbstverständlich ein. Vielfalt bzw. die individuelle Förderung von Potenzialen und Chancengleichheit ungeachtet einer Behinderung oder anderer Merkmale ist eine Prämisse der Personalarbeit bei Galeria Kaufhof. Individualität wird als Chance für den

Unternehmenserfolg gesehen. Ziel ist dabei nicht nur die volle und gleichberechtigte Teilhabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung am Arbeitsleben, sondern auch, möglichst allen Menschen in den Warenhäusern selbstbestimmtes Einkaufen zu ermöglichen.

Daher engagiert sich Galeria Kaufhof nicht nur bei der Ausbildung und Beschäftigung von behinderten Menschen, sondern setzt sich auch mit der behindertengerechten Gestaltung der Filialen auseinander und schult ihre Beschäftigten zum Umgang mit Behinderung. Beispielsweise hilft das Unternehmen über Lernpartnerschaften, die Möglichkeit der verzahnten Ausbildung oder der Teilnahme am Projekt „InkA – Inklusive Ausbildung“, Jugendliche mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ebenso bieten die Warenhäuser z. B. eine Einkaufsbegleitung für blinde und sehbehinderte Menschen an.

Für das beispielhafte Engagement ist Galeria Kaufhof 2012 mit dem Inklusionspreis des UnternehmensForums e.V. ausgezeichnet worden. Die GALERIA Kaufhof GmbH lebe Inklusion und zeige mit innovativen Lösungen, wie Menschen mit Behinderung erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden könnten, hieß es in der Begründung der Jury.

Kontakt: www.galeria-kaufhof.de

noch Unsicherheit und Hemmschwellen sowie Berührungsängste. Dabei ist dieses Verhalten oft an sichtbare Merkmale, wie z. B. einen Rollstuhl oder eine Sehbehinderung, gekoppelt und nur diese werden als Behinderung erkannt.

Zwei Aspekte im Umgang mit behinderten Menschen können einen Arbeitgeber betreffen:

1. Umgang der nicht behinderten mit den behinderten Kolleginnen und Kollegen
2. Kundinnen und Kunden mit Behinderung

Behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können daher auch als „Brückenbilder“ und Ansprechpersonen für neue Kundengruppen dienen.

Aktionen wie „unbehindert miteinander“, die Einzelhandelsgeschäfte, Gaststätten und Hotels mit einem guten Service für Menschen mit Behinderung auszeichnen, tragen ebenfalls dazu bei, Barrieren im Alltag abzubauen. Ebenso helfen sie dabei, dass Menschen mit Behinderung als gleichberechtigt akzeptiert und auch so behandelt werden.

Wie kann die eigene Unsicherheit bzw. „Behinderung“ im Umgang mit behinderten Menschen verändert werden?

- Ein erster Schritt besteht darin, die Personen nicht über ihre Behinderung zu definieren: Sie sind Kolleginnen, Kunden, Freunde, Eltern, Kinder usw.
- Des Weiteren wünschen sich die meisten Menschen mit Behinderung keine spezielle Behandlung oder gar eine Sonderbehandlung: Verhalten sie sich natürlich und vermeiden sie es, gespieltes oder übertriebenes Mitleid zu zeigen.



- Sie sollten nicht ungefragt Hilfe leisten, sondern immer zuerst ihre Hilfe anbieten sowie auf konkrete Anweisungen warten. Was einem nicht behinderten Menschen auf den ersten Blick als richtig erscheint, ist nicht unbedingt für das Gegenüber die richtige Hilfe. Es ist auch völlig in Ordnung nachzufragen, wie man konkret helfen kann.
- Um die übrige Belegschaft auf einen neuen Kollegen mit Behinderung vorzubereiten und unausgesprochene Ängste oder Vorbehalte oder einfach Unsicherheit im Umgang mit dem neuen Kollegen oder Auszubildenden abzubauen, können Unternehmen auf fachliche Expertise wie etwa die der Integrationsfachdienste zurückgreifen. Integrationsfachdienste bieten z. B. bei auftretenden Schwierigkeiten auch Krisenintervention und psychosoziale Betreuung an.

INKLUSION BEIM ARZT – EINE ZAHNÄRZTIN GEHT NEUE WEGE



Die Zahnärztin Marianela von Schuler Alarcón geht in Hamburg einen bislang einzigartigen Weg: Seit 2011 bietet sie ihre zahnmedizinische Versorgung gezielt gehörlosen Menschen an, seit 2013 in ihrer eigenen Praxis. Und sie schafft neue, inklusive Arbeitsplätze: Erstmals in Deutschland werden seit August 2012 eine gehörlose und eine schwerhörige junge Frau zu zahnmedizinischen Fachangestellten ausgebildet, die zudem die reguläre Berufsschule besuchen. Marianela von Schuler Alarcón und ihre Zahnarzhelferin, selbst hörend, beherrschen die Gebärdensprache.

So haben die gehörlosen Patienten die Möglichkeit, in der Praxis direkt – ohne Dolmetscher – zu kommunizieren: ein großer Vorteil in einer häufig angstbesetzten Situation wie einem Zahnarztbesuch. Die Praxis verfügt über ein elektronisches System zur Terminabsprache und über erklärende Videos in Gebärdensprache. Die Beschäftigten wurden vom Gehörlosenverband fortgebildet und die Patienten wurden gesondert informiert. Die reguläre Berufsschule musste inklusiv arbeiten und denken, die Berufsschullehrer standen vor einer großen Herausforderung, die Zahnärztekammer wurde eingebunden und neue Gebärden mussten entwickelt werden für Fachbegriffe, die es in der Gebärdensprache nicht gab. Für die Unterstützung am Arbeitsplatz wurde eine Begleitung organisiert, ein Team von Gebärdensprachdolmetschern für Schule und Betrieb wurde aufgebaut, die soziale Integration in der Berufsschulklassen musste unterstützt werden und schließlich wurde durch einen „Runden Tisch“ die gute Zusammenarbeit aller Beteiligten organisiert. Dieses beispielhafte Projekt, der selbstverständliche Umgang mit Behinderung, wird vom Integrationsamt Hamburg unbürokratisch und umfänglich unterstützt. Der Förderverein „In Deaf Med“ entwickelt jetzt das Konzept weiter, um bundesweit zusätzliche Arbeitsplätze im medizinischen Bereich zu schaffen.

Kontakt: www.indeafmed.com

HANDICAP? NA UND! „BARRIEREFREI DENKEN – GEMEINSAM ARBEITEN!“ BEI DEUTSCHE POST DHL

Deutsche Post DHL

Es gibt vielfältige Arbeitsmöglichkeiten – auch mit Handicap! Deutsche Post DHL schafft Voraussetzungen dafür, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können. Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz sowohl bei der Einstellung neuer Mitarbeiter als auch bei der Weiterbeschäftigung von Mit-

arbeitern, die erst nach ihrer Einstellung eine Behinderung durch Krankheit oder Unfall erlitten haben. In Deutschland beschäftigen wir mehr als 15.000 Mitarbeiter mit Behinderung und erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von über 8 %.

Unser Wissen und unsere Erfahrung bei der behinderungsgerechten Umgestaltung von Arbeitsplätzen geben wir unternehmensweit und an Dritte weiter. Über 70 Beispiele wurden dazu in der Datenbank REHADAT des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln dokumentiert. Im Jahr 2013 haben wir gezielt junge Menschen mit einer Behinderung angesprochen und zu einer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bei Deutsche Post DHL ermuntert. Wer mit einem kurzen Anschreiben Lebenslauf und Zeugnis an karriere@dpdhl.com sendet, wird telefonisch zum Wunschausbildungsberuf und Betrieb beraten. So geben wir jungen Menschen mit Hör- und Sehbehinderungen, Gehbehinderungen und anderen Handicaps die Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen. Echte Chancengleichheit im Job – egal ob mit Behinderung oder ohne.

Kontakt: www.dpdhl.com

ABBAU VON BERÜHRUNGSÄNGSTEN ÜBER MASSNAHMEN ZUR BEWUSSTSEINSBILDUNG BEI DER DEUTSCHEN LUFTHANSA AG



Lufthansa

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung erfahren leider noch immer Unkenntnis, Unsicherheit und – selten – Ausgrenzung. Um Berührungsängste und Informationsdefizite zu beseitigen, fand deshalb bei der Deutschen Lufthansa AG im Frühjahr 2012 ein erster Inklusionstag unter dem Titel „Top im

Job trotz Handicap“ statt. An diesem beteiligten sich viele Organisationen, die sich mit Themen der Behinderung befassen, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit, das Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen oder der Diabetes-Verband. Die Aussteller standen für Gespräche und gezielte Fragen mit ihren Informationsständen zur Verfügung. Alle Führungskräfte und Beschäftigten konnten sich so ein besseres Verständnis verschaffen. Das Ziel des Inklusionstags war jedoch nicht nur, für Menschen mit Behinderung eine Plattform des Respekts zu schaffen, sondern auch diejenigen zu ermutigen, ihre Behinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen, die dies bislang nicht gewagt haben, weil sie Benachteiligungen befürchten.

Darüber hinaus gibt es viele Maßnahmen in den einzelnen Konzerngesellschaften, die darauf abzielen, Mitarbeiter mit Behinderung zu gewinnen, besser zu integrieren und sie stärkenorientiert einzusetzen. Ein Beispiel bildet die Ausbildung Gehörloser in der Lufthansa Technik.

Kontakt: www.lufthansa.com



III. BERUFSORIENTIERUNG UND PRAKTIKA – KONTAKTE WÄHREND DER SCHULZEIT KNÜPFEN

Für den reibungslosen Übergang von der Schule in einen Beruf ist eine praxisorientierte Berufsorientierung nicht nur für behinderte, sondern für alle Jugendlichen erforderlich. Die Berufsorientierung ist ein wichtiger Bestandteil in der Arbeit mit Jugendlichen gerade auch an Förderschulen.

Im Rahmen der Berufsorientierung kooperieren bereits viele Unternehmen mit Förderschulen und bieten beispielsweise Praktika für junge Menschen mit Behinderung an. Die auf diesem Wege gemachten ersten Kontakte helfen dabei, dass sich Betrieb und Jugendliche näher kennenlernen sowie Unsicherheiten auf beiden Seiten abgebaut werden. Insbesondere die Unternehmen können über derartige Maßnahmen überprüfen, ob die Schülerin oder der Schüler zum Betrieb passt und ob z. B. eine Ausbildung möglich wäre. Gerade für Jugendliche, die nur mit dem Abschlusszeugnis geringe Chancen hätten, erschließen derartige Kooperationen neue Wege in eine Ausbildung.

Für Unternehmen, die sich bisher mit dem Thema „Ausbildung“ von Jugendlichen mit Behinderung noch nicht befasst haben, kann eine solche Kooperation mit Förderschulen ein guter Weg sein, sich dem Thema zu nähern und erste Erfahrungen zu machen. Dabei können sich Arbeitgeber insbesondere an Förderschulen mit einer bereits ausgezeichneten Berufsorientierung – Schulen mit dem sog. Berufswahl-SIEGEL – wenden. Unter den zertifizierten SIEGEL-Schulen gibt es einen relativ hohen Anteil an Förderschulen, die bereits mit Unternehmen kooperieren und stets an einer Zusammenarbeit mit der Wirtschaft interessiert sind.

Allerdings besuchen immer mehr Schülerinnen und Schüler mit einer Behinderung allgemeine Schulen: Beispielsweise werden 41 % der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Bereich der emotionalen oder sozialen Entwicklung und ungefähr ein Drittel mit Beeinträchtigungen beim Hören, Sehen oder bei der Sprache in allgemeinen Schulen unterrichtet. Bei Lernschwierigkeit oder Beeinträchtigungen in der körperlichen oder motorischen Entwicklung ist es knapp ein Viertel. Zur Ausnahme wird der Unterricht an einer allgemeinen Schule im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung oder bei Krankheit, aber auch in diesem Bereich ist eine reguläre Beschulung möglich.¹

Zum Ziel der umfassenden Verwirklichung von Inklusion gehört es, dass Jugendliche mit Behinderung gemeinsam mit anderen an der Berufsorientierung ihrer Schule teilnehmen. Die Schule nimmt auch bei ihnen Stärken-Schwächen-Analysen vor und bereitet sie umfassend auf den Übergang in Ausbildung vor. Individuelle Förderung bedeutet, dass bei behinderten – wie bei allen – Schülerinnen und Schülern auf persönliche Situation und Profil eingegangen wird. Im Rahmen der Berufsorientierung besuchen behinderte Jugendliche Betriebe, machen

¹ Bundesarbeitsministerium, Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, 2013.

Berufserkundungen und leisten Praktika im Betrieb. Je nachdem begleitet die Schule die Jugendlichen intensiv oder ist eine spezifische Unterstützung durch Assistenzen möglich.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Die Arbeitsagentur kann Jugendliche durch spezielle Berufsorientierungsmaßnahmen fördern. Im Rahmen der Berufsorientierungsmaßnahmen sind gerade auch die Bedürfnisse schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf besonders zu berücksichtigen (vgl. § 48 SGB III). Die Berufsorientierungsmaßnahmen werden im Auftrag der Arbeitsagenturen für Träger durchgeführt. Neben einer Stärkung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und einer Analyse der individuellen Stärken und Schwächen der Jugendlichen sollen im Rahmen solcher Berufsorientierungsmaßnahmen auch Praktika in Betrieben vermittelt und angeboten werden, die im Falle von Jugendlichen mit Behinderung ggf. auch durch Fachleute etwa eines Integrationsfachdienstes begleitet werden. Wenn Interesse daran besteht, betriebliche Praktika im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen anzubieten, können sich

Unternehmen an den Arbeitgeberservice der zuständigen Arbeitsagentur wenden. Unterstützung finden Unternehmen auch durch das Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT*, wo in den 430 regionalen Arbeitskreisen vor Ort Vertreter aller Schulformen, insbesondere auch von Förderschulen, mit Arbeitgebern aus der Region zusammenarbeiten. Im Ergebnis steht das Bemühen, jungen Menschen den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu ebnen.

Nähere Informationen unter **www.schulewirtschaft.de** > Inhalte > Themen > Berufsorientierung

Im Rahmen der sog. „Initiative Inklusion“ wird zusätzliches Geld aus der arbeitgeberfinanzierten Ausgleichsabgabe (vgl. § 71 SGB IX) zur Verfügung gestellt, um schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf beruflich intensiv zu orientieren. Die „Initiative Inklusion“ wird durch die Bundesländer umgesetzt, die hierzu Kooperationsvereinbarungen mit den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und in der Regel mit weiteren Akteuren geschlossen haben. Informationen können daher auf den Webseiten der Landesministerien oder den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit abgerufen werden.

Informationen zum Sonderprogramm „Initiative Inklusion“ gibt es auch unter **www.talent-plus.de** > Arbeitgeber > Finanzielle Unterstützung > Sonderförderprogramme

i

INFO: SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER MIT FÖRDERBEDARF

- Wird bei Kindern und Jugendlichen ein „besonderer bzw. sonderpädagogischer Förderbedarf“ diagnostiziert, können diese in Förderschulen unterrichtet werden.²
- Dieser Förderbedarf kann jedoch nicht mit der medizinischen Kategorie „Behinderung“ gleichgesetzt werden. Es handelt sich dabei um eine schulverwaltungstechnische Definition, die von verschiedenen Faktoren abhängt: „Nicht jedes Kind mit Behinderung benötigt zur Bewältigung der schulischen Anforderung sonderpädagogischen Förderbedarf.“³
- Die Förderschulen in Deutschland haben unterschiedliche Förderschwerpunkte, und zwar: Lernen, Sehen, Hören, Sprache, körperliche und motorische Entwicklung, geistige Entwicklung, emotionale und soziale Entwicklung, Kranke, übergreifender Förderschwerpunkt sowie noch keinem Förderschwerpunkt zugeordnet.⁴
- Mit rd. 488.000 von 7,8 Mio. Schülerinnen und Schülern haben 6,4 % einen Förderbedarf.⁵
- Davon wurden im Schuljahr 2011/12 ein Viertel in allgemeinbildenden Schulen unterrichtet, 2009 war es nur ein Fünftel. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind mit Anteilen zwischen 48 % und 18 % Förderschülerinnen und -schülern an den Regelschulen allerdings erheblich.⁶
- Größte Gruppe unter den Förderschülerinnen und Förderschülern sind junge Menschen mit Lernschwierigkeiten mit 41 %.⁷

² Bertelsmann Stiftung, Chancenspiegel 2013, 2013.

³ Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/FAQs/DE/FAQ_Bildung.html, 2013.

⁴ Bertelsmann Stiftung, Chancenspiegel 2013, 2013.

⁵ Bertelsmann Stiftung, Chancenspiegel 2013, 2013.

⁶ Bertelsmann Stiftung, Chancenspiegel 2013, 2013.

⁷ Bundesarbeitsministerium, Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, 2013.



BILDUNGSPARTNERSCHAFTEN VON UNTERNEHMEN MIT FÖRDERSCHULEN



Einige Unternehmen, wie z. B. in Baden-Württemberg, haben sog. Bildungspartnerschaften mit Förderschulen abgeschlossen. Die Zusammenarbeit wird in einer Kooperationsvereinbarung festgelegt, in der die einzelnen Maßnahmen beschrieben werden.

Die Deutsche Bahn hat beispielsweise eine derartige Vereinbarung mit der Bohrrainschule in Pforzheim abgeschlossen. Beide Partner verfolgen mit der Kooperation das Ziel, die Schülerinnen und Schüler realitätsnäher auszubilden, wovon insbesondere der Betrieb anschließend profitiert. Insbesondere über Informationen, z. B. über Bewerbungsverfahren oder Anforderungen eines Transportunternehmens, aber auch über die Vermittlung und Bereitstellung von Praktikumsplätzen soll das Ziel erreicht werden.

Ein weiteres Beispiel stellt die Kooperation der Theresienklinik mit der Carl-Mez-Schule in Freiburg dar. Im Rahmen der Vereinbarung wurden nicht nur die Kooperationsformen, wie z. B. gemeinsame Workshops oder Praktika, festgelegt, sondern auch, wann diese stattfinden sollen. So werden in der 8. Klasse mehrere „Hausrallyes“ in der Klinik sowie Praktika durchgeführt. Beschäftigte der Klinik unterrichten im Fach „Gesundheit und Soziales“ und die Schülerinnen und Schüler können Patienten im Alltag begleiten. In der 9. Klasse können die Schülerinnen und Schüler an hausinternen Vorträgen der Klinik teilnehmen sowie weitere Praktika und Schnuppertage in verschiedenen Abteilungen absolvieren.

Von einer derartig praxisnahen Berufsorientierung profitieren nicht nur die Schülerinnen und Schüler, sondern vor allem auch die Betriebe.

Kontakt: www.schulewirtschaft-bw.de

PROJEKTE ZUR VERNETZUNG VON SCHULE UND WIRTSCHAFT IN SACHSEN-ANHALT

Das Projekt „Lernort Betrieb“, welches durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Sachsen-Anhalt gefördert wird, dient der Berufsorientierung von Förderschülerinnen und -schülern mit Lernbehinderung. An dem Projekt beteiligen sich sechs Förderschulen und insgesamt 43 Unternehmen in Sachsen-Anhalt. Ziel sind die Unterstützung und Begleitung, insbesondere von kleinen und mittelständischen Unternehmen, einen eigenständigen Beitrag zur Berufsorientierung zu leisten und sich auf die Integration dieser Personengruppe einzustellen. Daher werden die Unternehmen u. a. bei der Gestaltung interner Prozesse, z. B. bei der Auswahl geeigneter Ausbildungsberufe, unterstützt. Die Schülerinnen und Schüler werden ab der 7. Klasse systematisch über zielgruppengerechte, aufeinander aufbauende Begleit- und Förderangebote in ihrer Berufswegeplanung unterstützt.

Kontakt: www.isw-online.org > Projekte > Bildungs-, personal-, organisations- und technologieorientierte Forschung > Lernort Betrieb

„Weitblick“ ist ein offiziell berufenes Modellprojekt zu den Gesundheitszielen Sachsen-Anhalts und zielt auf vielfältige Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Förderschülerinnen und -schüler. Die Aneignung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Vertiefung theoretischer Kenntnisse in den Unternehmen im Rahmen dieses Projekts sollen dazu beitragen, dass jährlich ein Absolvent oder eine Absolventin der „Schule an der Lindenallee“ mit Hauptschulabschluss ein Ausbildungsverhältnis in der Eisenmoorbad Bad Schmiedeberg-Kur-GmbH oder den anderen beteiligten Firmen – Kampmann GmbH und Treibacher Schleifmittel Zschornowitz GmbH – aufnimmt. Dabei werden die Schülerinnen und Schüler bereits ab der 1. Klasse gezielt auf ihr späteres Berufsleben vorbereitet. Aufgrund des Modellprojekts konnten bereits zwei Förderschülerinnen eine Berufsausbildung beginnen.

Kontakt: www.lvg-lsa.de > Service > Broschüren > Gesunde Perspektiven für Förderschülerinnen und Förderschüler



IV. PASSGENAUE AUSBILDUNG

Grundsätzlich können Jugendliche mit Behinderung alle gängigen betrieblichen, außerbetrieblichen und schulischen Berufsausbildungen absolvieren. Welche Ausbildungsform die richtige ist, hängt, wie bei nicht behinderten Jugendlichen auch, von den individuellen Fähigkeiten ab. Im Rahmen der Ausbildung von behinderten Jugendlichen gibt es darüber hinaus weitere Möglichkeiten, die speziell auf die Bedürfnisse dieser Gruppe zugeschnitten sind.

A) DUALE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Viele Jugendliche mit Behinderung können ohne Weiteres eine reguläre betriebliche Ausbildung absolvieren. Möglicherweise bedarf es aufgrund der Art der Behinderung einiger Umbauten oder anderer Arbeitsplatzanpassungen. In solchen Fällen bieten Fachleute von Arbeitsagenturen, Integrationsämtern oder Integrationsfachdiensten individuelle Beratung und auch finanzielle Unterstützung (z. B. Ausbildungszuschüsse, ausbildungsbegleitende Hilfen) an (vgl. Weiterführende Informationen). Um die besonderen Bedürfnisse von Auszubildenden mit Behinderung bei einer Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu berücksichtigen, können zudem Nachteilsausgleiche gewährt werden. So kann z. B. die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung angepasst oder die Hilfeleistung Dritter, z. B. eines Gebärdendolmetschers für hörbehinderte Menschen, in Anspruch genommen werden. Auch bei der Organisation und Gestaltung der Prüfung sind individuelle Abweichungen möglich, die es Auszubildenden mit Behinderung ermöglichen, ihre Prüfung unter gleichwertigen Bedingungen zu absolvieren. Der Nachteilsausgleich kann z. B. in einer Zeitverlängerung, häufigeren Pausen oder dem Einsatz von technischen Hilfsmitteln bestehen. Auch das Absolvieren der Prüfung am eigenen Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb

oder die Anwesenheit einer vertrauten Begleitperson sind Prüfungsmodifikationen, die bei Bedarf gewährt werden können.

Eine besondere Form der betrieblichen Ausbildung stellt die sog. begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) dar. Zur Durchführung der begleiteten betrieblichen Ausbildung hat die Bundesagentur für Arbeit Bildungsträger beauftragt. Bei der bbA findet die Ausbildung in einem regulären anerkannten Ausbildungsberuf im Betrieb allerdings mit besonderer Unterstützung durch einen Bildungsträger statt.

In Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung eignet sich auch für Jugendliche mit Behinderung die Einstiegsqualifizierung (EQ). Für Betriebe, die noch nicht oder längere Zeit nicht mehr ausgebildet haben, ermöglicht die EQ einen (Wieder-)Einstieg in die betriebliche Ausbildung. Die Einstiegsqualifizierung umfasst eine Dauer von mindestens sechs Monaten bis max. ein Jahr.

Wie viele Jugendliche mit Behinderung derzeit eine betriebliche Ausbildung absolvieren, ist nicht bekannt. Verfügbar sind lediglich Daten zu den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Ausbildungen. Diese zeigen, dass von den ca. 47.700 geförderten Jugendlichen mit Behinderung nur ca. 14 % eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Weit über 80 % absolvieren eine außerbetriebliche Ausbildung,

41 % davon in einer besonderen Reha-Einrichtung. Ziel muss es sein, noch mehr Jugendliche mit Behinderung in betriebliche Ausbildung zu bringen.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Beratung und Unterstützung können Unternehmen beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur als erstem Ansprechpartner für Arbeitgeber, den Jobcentern, den Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten, Bildungseinrichtungen wie den Bildungswerken der Wirtschaft und den Kammern erhalten. Als finanzielle Unterstützungsleistungen können Arbeitgeber z. B. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze, Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung oder Zuschüsse zur behindertengerechten Einrichtung von Ausbildungsplätzen (bis zur vollen Kostenübernahme) erhalten.

Weiterführende Informationen insbesondere auch zu den vielfältigen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten sind abrufbar auf **www.inklusion-gelingt.de** > Informationen für Unternehmen > Welche Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung gibt es? > Ausbildung

INKA – INKLUSIONSPROJEKT DES UNTERNEHMENSFORUMS

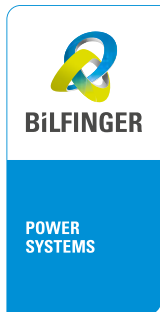


Ziel des „Inklusionsprojekts zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“ (Inka) ist es, 40 jungen Men-

schen mit Behinderung in den Ausbildungsjahren 2013 und 2014 gemeinsam mit nicht behinderten Jugendlichen eine duale Ausbildung zu ermöglichen. Dabei sollen vorhandene Ausbildungsstrukturen an die Bedürfnisse behinderter Jugendlicher angepasst werden. Das UnternehmensForum hat das Projekt initiiert und es wird finanziell, aber auch ideell durch das Bundesarbeitsministerium unterstützt. Die Koordination erfolgt über das Paul-Ehrlich-Institut, das den Projektpartnern während des gesamten Zeitraums beratend und unterstützend zur Seite steht. 14 Unternehmen beteiligen sich an dem Projekt und stellen somit Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche zur Verfügung: BASF SE, Boehringer-Ingelheim Pharma GmbH & Co KG, Paul-Ehrlich-Institut, KfW Bankengruppe, Robert Koch-Institut, Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI), GALERIA Kaufhof GmbH, Technische Hochschule Mittelhessen (THM), Fraport AG, Kraftwerke Mainz-Wiesbaden AG, Deutsche Bahn AG, F. H. Papenmeier GmbH & Co. KG, Zweites Deutsches Fernsehen und Randstad Deutschland GmbH & Co. KG. Die Ergebnisse der Projektevaluation sollen der Öffentlichkeit präsentiert werden. Erhofft wird, dass andere Arbeitgeber zur Nachahmung angeregt werden und ebenso behinderten Jugendlichen die Möglichkeit geben, ihr Können und ihre Belastbarkeit im Arbeitsleben unter Beweis zu stellen.

Kontakt: www.unternehmensforum.org/inklusionsprojekt.html

AUSBILDUNG KÖRPERLICH BEHINDERTER BEI DER BABCOCK BORSIG STEINMÜLLER GMBH



Das Unternehmen erhielt für das Ausbildungsjahr 2009 die Bewerbung für das Berufsbild der Industriekauf-frau von einer jungen Abiturientin, die aufgrund einer körperlichen Behinderung in einem Elektrorollstuhl sitzt. Bereits 2004 wurde in dem Unternehmen ein Jugendlicher zum Industriekaufmann ausgebildet, der in einem Rollstuhl sitzt. Da dieser jedoch in der Lage ist, selbstständig für kurze Momente seinen Rollstuhl zu verlassen, waren damals umfangreiche Umbaumaßnahmen nicht notwendig. Nach einem erfolgreichen Eignungstest prüfte der Betrieb, ob ein zusätzlicher Ausbildungsplatz (über Bedarf) zur Verfügung gestellt werden kann, da die junge Dame durch ihr selbstbewusstes Auftreten im Vorstellungsgespräch imponierte. Nach einigen Absprachen mit der Geschäftsführung und der Festlegung einer konkreten Abteilung, die die Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung übernehmen würde, konnten die weiteren Planungen star-ten. Mit technischer Beratung und finanzieller Unterstützung der zuständigen Agentur für Arbeit wurden notwendige Automatiktüren eingebaut sowie spezielle Arbeitsmittel und Arbeitshilfen angeschafft. Um den Unterricht in der Berufsschule sicherzustellen, die auch die anderen Auszubildenden der Firma besuchen, finanzierte das Unternehmen der Berufsschule einen Rettungssstuhl, nachdem die Schulleitung Bedenken geäußert hatte. Nach Verkürzung ihrer Ausbildungszeit um ein ganzes Jahr wurde die Auszubildende in der geplanten Abteilung im Sommer 2011 übernommen und arbeitet dort heute mehr als zufriedenstellend als Sachbearbeiterin. Insgesamt weist die Babcock Borsig Steinmüller GmbH eine Schwerbehinderten-Quote von ca. 9 % auf.

Kontakt: www.bbs.bilfinger.com

DUALES STUDIUM TROTZ RHEUMA BEI DER BASF SE IN LUDWIGSHAFEN



„Trotz Rheuma ist – fast – alles möglich!“ Das ist die Lebenseinstellung einer Studentin bei der BASF SE in Ludwigshafen. Auch dank dieser positiven Art, mit ihrer Erkrankung umzugehen, hat sie es bereits geschafft, einen erfolgreichen Start ins Berufsleben zu finden. Die junge Frau lebt seit ihrem sechsten Lebensjahr mit einer speziellen Form von entzündlichem Rheuma und hat diese Erkrankung sowie das Engagement bei der Rheuma-Liga bei der Bewerbung bei BASF in Ludwigshafen für ein duales Studium – eine Kombination aus Ausbildung zur Me-

chatronikerin und Maschinenbaustudium – angegeben. Im Vorstellungsgespräch und bei der werksärztlichen Untersuchung wurde kompetent mit der Erkrankung umgegangen und schon bald hielt die junge Frau ihren Ausbildungsvertrag in den Händen. BASF unterstützt die duale Studentin auf vielfältige Weise: Führt das lange Stehen in der Ausbildungswerkstatt zu Gelenkproblemen, kann sie in den Arbeitsraum gehen und theoretische Ausbildungsinhalte im Sitzen bearbeiten. Auch Arzttermine kann die Maschinenbaustudentin nach Absprache wahrnehmen. „Diese flexible Arbeitszeitregelung und die Möglichkeit, Theoriepausen einzulegen, sind für mich sehr wertvoll und ein gutes Beispiel, dass man mit wenig Aufwand viel erreichen kann“, sagt die duale Studentin. „Bei der BASF zählt neben der Arbeitsleistung auch der Mensch an sich – dies ist dort keine Theorie, es wird auch so gelebt. Chronisch kranken Menschen wird eine sehr gute Ausbildung ermöglicht und auch eine berufliche Perspektive geboten“, beschreibt sie ihren Arbeitgeber.

Kontakt: www.basf.com

B) SPEZIELLE AUSBILDUNGS- REGELUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Für Jugendliche, für die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung keine reguläre Ausbildung möglich ist, kommt eine Ausbildung in den sog. Fachpraktikerberufen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42m Handwerksordnung (HwO) in Frage. Auf Antrag des Auszubildenden mit Behinderung oder seines gesetzlichen Vertreters und bei Nachweis einer konkreten Ausbildungsmöglichkeit erlassen die zuständigen Stellen (in der Regel die Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern) hierbei spezielle Ausbildungsregeln, die sich an bekannten Berufsbildern orientieren. Dabei berücksichtigen die „Fachpraktikerregelungen“ die Bedürfnisse von behinderten Jugendlichen, indem z. B. bei Lernbehinderung die praktischen Ausbildungsinhalte überwiegen oder bei körperlicher Behinderung bestimmte praktische Anteile nicht absolviert werden müssen. Wie bei einer regulären betrieblichen Ausbildung wird der Ausbildungsvertrag zwischen Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb geschlossen.

Im Laufe der Zeit haben die zuständigen Stellen bei den Fachpraktikerberufen rd. 1.000 unterschiedliche Ausbildungsregelungen erlassen. Um hier eine stärkere Vereinheitlichung anzustoßen und die Durchstiegsmöglichkeiten in eine reguläre Ausbildung zu

verbessern, hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im Dezember 2009 eine „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42HwO“ beschlossen und bereits sieben berufsspezifische Musterregelungen als Empfehlungen verabschiedet. Die Empfehlungen können unter **www.good-practice.de/1681.php** abgerufen werden.

Die Voraussetzung für die Fachpraktikerausbildung im Ausbildungsbetrieb ist, dass der zuständige Ausbilder über eine sog. rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA) verfügt, die im Rahmen einer ca. 320 Stunden dauernden kostenpflichtigen Weiterbildung erworben werden muss. Die erforderliche behindertenspezifische Qualifikation kann jedoch auch auf andere Art und Weise nachgewiesen werden, z. B. durch im Betrieb vorhandene praktische Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung oder die Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Zu den „Fachpraktikerberufen“ beraten die zuständigen Stellen (Kammern), der Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur als erstem Ansprechpartner für Arbeitgeber, die Integrationsämter und Integrationsfachdienste. Darüber hinaus stehen dieselben finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten wie bei einer regulären betrieblichen Ausbildung zur Verfügung (z. B. Ausbildungszuschüsse, ausbildungsbegleitende Hilfe, Unterstützung bei der Einrichtung oder Gestaltung von Ausbildungsplätzen).

FACHPRAKTIKER FÜR BÄCKER IN GNAUCK'S BACKHAUS IN SEBNITZ



Das Familienunternehmen ist in der Sächsischen Schweiz in der Kleinstadt Sebnitz beheimatet. Durch die ländliche Lage ist die Suche nach geeignetem Nachwuchs sehr schwierig. Daher sieht Herr Gnauck in der besonderen Unterstützung lernschwacher Lehrlinge bis zum erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung einen Weg zur Sicherung seines Fachkräftebedarfs. Im Jahr 2010 kam es erstmalig zur Einstellung eines Bewerbers für eine Ausbildung gemäß

§ 66 BBiG bzw. § 42m HwO zum „Fachpraktiker für Bäcker“. Es gab aufgrund weniger Erfahrungen mit dieser Zielgruppe anfänglich starke Bedenken des Inhabers zum Start einer Ausbildung mit diesen besonderen Anforderungen. Durch intensives Bemühen des Bewerbers als Absolvent einer Förderschule sowie Fürsprache des Klassenlehrers wurde dann der Lehrvertrag geschlossen. In der Lehre erwies sich der junge Auszubildende als äußerst zuverlässig und lernbereit. Durch eine intensive praktische Ausbildung und hohes Engagement der Berufsschule konnte der junge Mann im Jahr 2013 seine erste Lehre erfolgreich abschließen. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde ein Anschlussvertrag zur Ausbildung als Bäcker geschlossen. Herr Gnauck sorgt so mit Erfolg für hoch motivierten und fest ins Unternehmen integrierten Fachkräftenachwuchs. Inzwischen erfolgte die Aufnahme eines weiteren jungen Mannes mit einer Ausbildung als „Fachpraktiker für Bäcker“. Das Familienunternehmen hat derzeit sechs Auszubildende unter Vertrag und ist als „Vorbildlicher Ausbildungsbetrieb 2013“ von der Handwerkskammer Dresden ausgezeichnet worden.

Kontakt: www.stollen-sebnitz.de



C) AUSSERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG, U. A. VERZAHNTE AUSBILDUNG MIT BERUFS- BILDUNGSWERKEN

Sollte eine betriebliche Ausbildung nicht möglich sein, kommen auch außerbetriebliche Ausbildungsformen in Betracht, bei denen der Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen wird. Aktuell werden insgesamt ca. 12.000 Jugendliche mit Behinderung außerbetrieblich in Berufsbildungswerken ausgebildet. Deutschlandweit gibt es 52 Berufsbildungswerke, die Ausbildungen in mehr als 240 Berufen anbieten. In den Berufsbildungswerken werden vielfach Jugendliche ausgebildet, die eine Lernbehinderung haben, aber auch Jugendliche mit psychischen Behinderungen sowie Körper- oder Sinnesbehinderungen. Mit der richtigen Unterstützung können auch diese Jugendlichen eine Ausbildung schaffen.

Um den Kontakt zur betrieblichen Praxis zu verbessern und die Chancen für einen erfolgreichen Berufsstart nach abgeschlossener Ausbildung zu erhöhen, wurde die sog. verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) entwickelt. Alle 52 Berufsbildungswerke bieten VAmB an und bilden derzeit insgesamt ca. 1.000 Jugendliche in Kooperation mit großen und kleinen Unternehmen aus. Behinderte Jugendliche absolvieren hierbei mindestens sechs Monate und max. zwölf Monate ihrer praktischen Ausbildung in einem Unternehmen. Für die Unternehmen

fallen weder Ausbildungsvergütung noch Beiträge zur Sozialversicherung an, weil das Berufsbildungswerk Träger der Ausbildung bleibt. Gleichzeitig hat diese Form der Ausbildung den Vorteil, dass während der betrieblichen Phase immer sachkundige Unterstützung durch die Fachleute der Berufsbildungswerke besteht. Somit entfällt z. B. auch bei Fachpraktikerausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO die erforderliche rehapädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) für die Auszubildenden im Unternehmen. Die Berufsbildungswerke wählen die Jugendlichen, die für eine verzahnte Ausbildung in Betracht kommen, im Vorfeld sorgfältig aus. Neben der verzahnten Ausbildung stehen Unternehmen weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Berufsbildungswerken offen. So vermitteln diese z. B. auch Praktika oder unterstützen Unternehmen, die junge Menschen mit Behinderung nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Berufsbildungswerk einstellen wollen. Über die konkreten Möglichkeiten und Angebote informieren die Berufsbildungswerke vor Ort.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Beratung und Unterstützung auch zu finanziellen Fördermöglichkeiten bieten die Berufsbildungswerke, die Unternehmen auch geeignete Kandidaten vermitteln und der Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur, der dann z. B. die Reha-Teams der Arbeitsagenturen einbezieht.

Weiterführende Informationen sind abrufbar unter **www.bagbbw.de** > Informationen für Unternehmen

AUSZUBILDENDE MIT BEHINDERUNG UND GESUNDHEITLICHEN EINSCHRÄNKUNGEN BEI DER KARSTADT WARENHAUS GMBH



Für das Unternehmen Karstadt stellt soziale Vielfalt einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Da es insbesondere Jugendlichen mit Behinderung oftmals schwerfällt, im Arbeitsleben Fuß zu fassen, unterstützt die Karstadt Warenhaus GmbH das im Jahr 2004 entstandene Projekt „VAmB“. Ein Pilotprojekt startete Karstadt bereits im Jahr 2005 am Kurfürstendamm in Berlin: Acht Auszubildende wurden im Rahmen des VAmB-Projekts an jeweils drei Tagen pro Woche zum/zur Verkäufer/-in bzw. zur/zum Kauffrau/-mann im Einzelhandel ausgebildet. Unterstützung und Zuspruch erhielten sie von den ihnen eigens zur Seite gestellten Paten. Bereits in den ersten Ausbildungstagen wurde ein außerordentlich hohes Engagement der Auszubildenden deutlich, das von Kunden und Mitarbeitern sehr geschätzt wurde. Weitere Projekte folgten. Die Resonanz ist sowohl seitens des Unternehmens als auch der Kunden und der Auszubildenden positiv.

„Das VAmB-Projekt führt zu einer weiteren Sensibilisierung des Unternehmens Karstadt gegenüber dem Thema Diversity. Während die Auszubildenden bei Karstadt die Möglichkeit haben, in einem familiären Umfeld selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten und ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen auszubauen, stellen wir als Unternehmen die Weichen für die Ansprüche einer sich wandelnden Gesellschaft und können dabei auf hoch motivierten und engagierten Nachwuchs zählen“ (Kai-Uwe Weitz, Geschäftsführer Personal und Arbeitsdirektor der Karstadt Warenhaus GmbH).

Kontakt: www.karstadt.de

VERZAHNTE AUSBILDUNG ALS TEIL DER ÜBERGREIFENDEN KULTUR VON MCDONALD'S



Bei McDonald's haben Vielfalt und Chancengleichheit eine lange Tradition. Als Unternehmen, für das Diversity Teil der Unternehmenskultur ist, setzt sich McDonald's dafür ein, die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Um Integration zu fördern und mögliche Vorurteile zu entkräften, hat McDonald's einen internen Leitfaden rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung entwickelt. Zudem kooperiert McDonald's eng mit der Bundesagentur für Arbeit und den Berufsbildungswerken.

Konkrete Erfahrungen mit verzahnter Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) sammelt die McDonald's Hauptverwaltung mit der ICP Gruppe München für Therapie, Förderung und Integration für Menschen mit einer infantilen Cerebralparese (ICP). Markus, ein Auszubildender der ICP Gruppe, hat über ein Praktikum bei McDonald's in das „echte“ Berufsleben hineingeschnuppert und wertvolle Berufspraxis erworben. Auch in den Restaurants bietet McDonald's Chancen. Wie Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter ihren Beitrag zur gemeinsamen Wertschöpfung leisten, zeigen die Geschichten von Florian, 30 Jahre, und Jennifer, 25 Jahre. Beide fanden den Weg zu McDonald's über das Berufsbildungswerk und haben sich hervorragend in ihre Teams integriert. Ihre Motivation hält an: Während Florian, dessen Bewegungsapparat eingeschränkt ist, bereits seine erste Beförderung feiern durfte, hat sich Jennifer, die unter einer Lernbehinderung leidet, für die Position der Crew Trainerin qualifiziert.

Kontakt: www.mcdonalds.de

D) AUSBILDUNGSBAUSTEINE

Eine Differenzierung der Ausbildungsgänge bietet gerade auch Jugendlichen mit Behinderung Chancen; dazu gehören vor allem zweijährige Ausbildungsberufe und Ausbildungsbausteine. Die Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsbausteinen bieten individuelle Lernwege für behinderte Jugendliche, die – noch – keine komplette Ausbildung absolvieren können. Gleichzeitig wird Betrieben durch gezielte Unterstützung und die Möglichkeit, zunächst einzelne Ausbildungsbausteine zu

übernehmen, der Einstieg in die Ausbildung behinderter Jugendlicher erleichtert. Vorbilder für Ausbildungsbausteine finden sich u. a. im Projekt TrialNet, in den Teilqualifizierungsbausteinen der Bildungswerke der Wirtschaft und im Programm JOBSTARTER CONNECT.

Speziell im Projekt TrialNet wird die Ausbildung behinderter junger Menschen mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen erprobt. Das zielt zum einen darauf, den Kreis der zur Ausbildung behinderter Jugendlicher bereiten Betriebe zu erweitern. Zum anderen soll

SOZIALE VERANTWORTUNG BEI DER LYRECO DEUTSCHLAND GMBH



Die Lyreco Deutschland GmbH ist ein Großhandelsunternehmen, welches auf fünf Kontinenten mit eigenen Niederlassungen oder strategischen Allianzen vertreten ist. Mit einem Umsatz von rd. 2,1 Mrd. € (2012) und mit über 10.000 Mitarbeitern weltweit gehört das Unternehmen zu den führenden und am schnellsten wachsenden Anbietern für Büro- und Arbeitsplatzlösungen in Deutschland. Seit 2011 besteht eine enge Kooperation mit dem Annastift Berufsbildungswerk in

Hannover. Hier werden junge Erwachsene mit Behinderung außerbetrieblich ausgebildet. Lyreco ermöglicht es Auszubildenden aus dem Fachbereich Lagerwirtschaft, praktische Erfahrungen in dem modernen Lager des Betriebs zu machen. Darüber hinaus wird eine verzahnte Ausbildung mit dem Berufsbildungswerk ermöglicht, so dass der Auszubildende zwölf Monate bei Lyreco ausgebildet wird. Mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung bestehen gute Chancen auf eine Übernahme. Warehouse Manager Sebastian Hahn schildert ein konkretes Beispiel: „Wir haben vor kurzem einen jungen Mann aus dem Annastift Berufsbildungswerk als Mitarbeiter der Logistik übernommen. Er kam zu uns mit dem Hinweis auf Entwicklungsverzögerung und Lernbehinderung. Deshalb haben wir ihn in einem kleinen Team eingesetzt, um ihm durch die dort vermittelte Orientierung und Stabilität die Kompensation seiner Beeinträchtigung zu ermöglichen. Dies ist ein Beispiel dafür, dass wir uns der sozialen Verantwortung für Menschen mit Behinderung bewusst sind und diese leben.“

Kontakt: www.lyreco.de

das Potenzial von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen für eine flexiblere und betriebsnähere Gestaltung der Ausbildung behinderter Jugendlicher und für die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Teilhabeleistungen untersucht werden. Die Möglichkeit, eine Ausbildung über Ausbildungsbausteine zu gestalten, steht im Moment nicht flächendeckend zur Verfügung. Entscheidend ist hier, ob die jeweils zuständige Kammer eine derartige Ausbildung anerkennt.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Diese Form der Ausbildung über Ausbildungsbausteine ist kein Regelangebot und wird derzeit erst mit einigen ausgewählten Betrieben durchgeführt. Nähere Informationen zum Thema „Ausbildungsbausteine“ sind auf www.trialnet.de sowie www.jobstarter.de abrufbar.

TISCHLEREI TELLENBRÖKER: GEMEINSAM IN ETAPPEN ZUM ZIEL

Die Tischlerei Tellenbröker hatte schon 2010 Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung lernbehinderter Jugendlicher zum Holzbearbeiter gemacht. Daher kannte der Betrieb die Besonderheiten in der Ausbildung, aber auch die Vorteile, z. B. die hohe Motivation und die häufig sehr genaue Arbeitsweise. Ein Absolvent der Förderschule lernte die Tischlerei Tellenbröker in mehreren Praktika kennen. Durch seine Lernbehinderung erschienen seine Chancen in einer regulären Ausbildung in seinem Berufswunsch Tischler nicht sehr groß. Deshalb entstand, unterstützt durch die Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH, der Plan, die Ausbildung über Ausbildungsbausteine zu gestalten. Herr Tellenbröker unterstützt diese Idee: „Die Zerlegung in Module ist besonders in gewerblichen Berufen und für lernbehinderte Auszubildende geeignet.“ Die Ausbildung in Modulen hat aus der Sicht der Tischlerei klare Vorteile: die gezielte Aufarbeitung von konkreten Teilaufgaben über die Modulprüfungen erfolgt ohne allzu viel Druck und negative Konsequenzen. Der Ausbilder bekommt zudem einen differenzierteren Blick dafür, was der Auszubildende noch lernen muss und wie viel Zeit er braucht. Der Auszubildende hat im Juli 2013 seine praktische Abschlussprüfung erfolgreich bestanden. Gerne würde Herr Tellenbröker ihn einstellen oder weitere Menschen mit einer Behinderung ausbilden. Dieser Plan stellt einen kleinen Betrieb wie seine Tischlerei vor eine besondere Herausforderung. Deshalb ist die Unterstützung durch einen Träger für die berufliche Rehabilitation behinderter Menschen für ihn besonders wichtig.

Kontakt: www.tischlerei-tellenbroeker.de



V. PASSGENAUE BESCHÄFTIGUNG

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen auf fast 1 Mio. im Jahr 2011.⁸ Wenn Beschäftigte mit Behinderung ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden, sind sie oftmals genauso leistungsfähig wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Erfahrungsgemäß sind sie zudem besonders loyal und motiviert. Arbeitgeber stehen auch bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht alleine da.

⁸ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, 2013.

Es gibt ebenso wie im Rahmen der Ausbildung zahlreiche Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von behinderten und gesundheitlich eingeschränkten Menschen. Für Unternehmen ist es gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels im ureigenen Interesse, neue Potenziale zu erschließen, aber auch das Erfahrungswissen leistungsgewandelter Mitarbeiter für das Unternehmen zu erhalten und ihre oft langjährigen Mitarbeiter nach Unfall oder Krankheit weiterzubeschäftigen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung bereichern Unternehmen nicht nur mit ihrer Leistungskraft, sondern durch ihre oft überdurchschnittliche Motivation und Loyalität.

Für Unternehmen, die bisher noch keinen Menschen mit Behinderung beschäftigt haben, aber auch für den potenziellen neuen Mitarbeiter kann es sinnvoll sein, zunächst ein Praktikum oder im Anschluss an ein Praktikum eine Beschäftigung auf Probe zu vereinbaren. Durch ein Praktikum oder eine bis zu dreimonatige Probebeschäftigung kann vorab geprüft werden, ob sich beide Seiten eine längerfristige Zusammenarbeit vorstellen können und diese möglich ist. Insbesondere bei einer Probebeschäftigung gibt es auch finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten durch die jeweilige Arbeitsagentur oder das zuständige Integrationsamt (z. B. Übernahme der Personalkosten, Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen).

A) NEUEINSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Welche Beschäftigungsform für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung im konkreten Fall die richtige ist, muss individuell je nach Art und Schwere der Behinderung und den Anforderungen im Unternehmen überlegt werden. In vielen Fällen ist z. B. mit entsprechender Anpassung des Arbeitsplatzes ohne weiteres eine Vollzeitbeschäftigung möglich. Darüber hinaus kommen weitere Beschäftigungsformen in Betracht, wie etwa eine Beschäftigung in Teilzeit, Tele- oder Heimarbeit. Entscheidend ist, dass die für das Unternehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimale Organisationsform gefunden wird.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Die Bundesagentur für Arbeit bzw. der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen vor Ort und die Jobcenter sind Ansprechpartner bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Aber auch ambulante Reha-Einrichtungen, Berufsbildungswerke oder Berufsförderungswerke können in der Regel auf Grundlage eines qualifizierten Assessments Bewerber mit Behinderung vermitteln. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit bietet zudem einen speziellen „Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker“ an.

Grundsätzlich steht eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Dabei können finanzielle Unterstützungsleistungen nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung, sondern auch Arbeitgeber direkt erhalten. So können Arbeitgeber z. B. Eingliederungszuschüsse beantragen, die bis zu 70 % des Arbeitsentgeltes betragen und bis zu 24 Monate gewährt werden kann. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen kann die Förderdauer sogar bis zu 60 Monate und ab dem vollendeten 55. Lebensjahr bis zu 96 Monate betragen. Wichtig sind auch die Zuschüsse, die für eine

behindertengerechte Gestaltung und Einrichtung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld gezahlt werden können. Je nach Einzelfall können hier sogar die vollen Kosten übernommen werden. Neben den Regelleistungen der Arbeitsagenturen, Jobcenter, Integrationsämter und Rehaträger bestehen darüber hinaus oftmals zusätzliche Fördermöglichkeiten im Rahmen spezieller Länderprogramme.

Einen Überblick und weiterführende Informationen zu Unterstützungsangeboten und Förderleistungen bietet www.inklusion-gelingt.de > Informationen für Unternehmen > Welche Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung gibt es? > Beschäftigung





INFO: BESETZUNG VON FREIEN ARBEITSPLÄTZEN

Arbeitgeber sind bei einer Neueinstellung grundsätzlich dazu verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können (vgl. § 81 SGB IX). Zu diesem Zweck ist es erforderlich, frühzeitig mit der zuständigen Agentur für Arbeit Verbindung aufzunehmen. Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse. Über Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur und über eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat umgehend zu unterrichten.

Im Bewerbungsgespräch ist die Frage nach einer Schwerbehinderung nur in Ausnahmefällen erlaubt. Dies macht es für Arbeitgeber oft schwer, ganz gezielt Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen und damit auch die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungspflichtquote zu erfüllen. Anders liegt der Fall, wenn bereits länger als sechs Monate ein Arbeitsverhältnis besteht. Hier ist insbesondere im Fall einer bevorstehenden Kündigung die Frage zulässig.

Weiterführende Informationen unter **www.inklusion-gelingt.de** > Informationen für Unternehmen > Was muss ich rechtlich beachten?



TIPP: REKRUTIERUNG VON AKADEMISCHEN FACHKRÄFTEN – STUDIERENDE MIT BEHINDERUNG

- 7 % der Studierenden haben laut Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks eine studienerschwerende Gesundheitsbeeinträchtigung oder Behinderung. Die Beeinträchtigungen betreffen Mobilität, Wahrnehmung (Sehbehinderung, Blindheit, Hörbeeinträchtigung, Gehörlosigkeit) und auch chronisch somatische oder psychische Einschränkungen. Für ca. 37.000 Studierende (1,8 %) wirkt sich die Beeinträchtigung stark bis sehr stark auf das Studium aus.⁹
- Inklusive Bildung einschließlich einer inklusiven Hochschulbildung ist eines der zentralen Ziele des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.
- Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit vermittelt schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker und unterstützt Arbeitgeber bei der passgenauen Besetzung von freien Stellen mit schwerbehinderten Akademikern.
- Eine Promotion nach dem Studium ist eine weitere Herausforderung für schwerbehinderte Absolventinnen und Absolventen: Daher gibt es das Projekt „PROMI – Promotion inklusive“, in dessen Rahmen von 2013 bis 2015 jährlich 15 sozialversicherungspflichtige Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit einer Behinderung an Universitäten in ganz Deutschland eingerichtet werden.

⁹ Bundesbildungsministerium, Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012, 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System, 2013.



INFO: WELCHE BESONDEREN KÜNDIGUNGSREGELUNGEN SIND ZU BEACHTEN?

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in § 85 ff. SGB IX geregelt. Danach muss ein Arbeitgeber, der einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten kündigen will, zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Die Zustimmung muss bei dem Integrationsamt, das für den Sitz des Betriebes zuständig ist, beantragt werden.

Allerdings bedeutet der besondere Kündigungsschutz nicht, dass Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung nicht gekündigt werden kann. Wenn eine Kündigung unausweichlich ist, sollte frühzeitig mit dem Integrationsamt zusammengearbeitet werden, um auch die Zustimmung zur Kündigung zu erhalten:

- Das Integrationsamt prüft bei einem Kündigungsantrag, ob die Probleme tatsächlich mit einer Behinderung in Zusammenhang stehen. Darüber hinaus klärt es, ob eine Unterstützung möglich ist, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Das Integrationsamt wird einer Kündigung zustimmen, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht mehr „zumutbar“ ist oder alle präventiven Bemühungen fehlgeschlagen sind.
- Das Integrationsamt hat eine neutrale und moderierende Rolle beim Kündigungsschutzverfahren: Es wägt zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Mitarbeiters ab.
- Die Integrationsämter haben im Jahr 2011 rd. 75 % der Anträge der Arbeitgeber genehmigt und damit einer Kündigung zugestimmt.¹⁰ Ebenso wurden nach Angaben der Integrationsämter 2012 über die Hälfte der Anträge von ordentlichen Kündigungen (56 %) innerhalb von 30 Tagen bearbeitet.
- Die Zustimmung des Integrationsamts ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst kündigt bzw. einem Aufhebungsvertrag zustimmt oder das befristete Arbeitsverhältnis ausläuft.

¹⁰ BIH, ZB 2-2013.

GELEBTE INKLUSION BEI THYSSENKRUPP MILLSERVICES & SYSTEMS



ThyssenKrupp MillServices & Systems (nachfolgend TKMSS genannt) ist ein hochkompetenter technischer Dienstleister mit besonderem Know-how in der Metall erzeugenden und verarbeitenden Industrie sowie in anderen Branchen mit komplexen Produktionsprozessen. Die Integration von Menschen mit Behinderung wird bei TKMSS gelebt. Insgesamt

sind derzeit 172 Schwerbehinderte im Unternehmen eingestellt. Damit wird die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 % übertroffen. Aktuell liegt die Quote bei TKMSS bei knapp 9 %. Einen besonderen Erfolg konnte die Schwerbehindertenvertretung von TKMSS auch im Rahmen der Initiative „Integrationsunternehmen“ vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) und dem Bundesland Nordrhein-Westfalen verbuchen. Hierbei wurden 27 arbeitslose Mitarbeiter mit Behinderung eingestellt, die für die Straßenreinigung sowie für die Reinigung der Fahrzeuge und die Versorgung der Beschäftigten an den Standorten ThyssenKrupp Steel Europe in Beeckerwerth und HKM in Duisburg-Huckingen verantwortlich sind. Für die intensiven Bemühungen und die gelungene Integration erhielt TKMSS auch eine Auszeichnung des LVR.

Kontakt: www.tkmss.com

BESCHÄFTIGUNG GEHÖRLOSER FACHKRÄFTE BEI DER METALLBAU-KETTNER GMBH



Die Metallbau-Kettner GmbH in Stäbelow nahe der Hansestadt Rostock beschäftigt seit mehr als 15 Jahren Menschen mit Behinderung. Im Jahr 1995 mit drei gehörlosen Mitarbeitern gestartet sind heute vier Fachkräfte mit dieser Behinderung in dem mittelständischen Unternehmen tätig. Im Werkstattbereich eingesetzt reichen ihre Arbeitstätigkeiten von der maschinellen Blechbearbeitung bis hin zur Fertigung von komplexen Metall-Glas-Konstruktionen. Bei der Stellenvermittlung und

der betrieblichen Einarbeitung sowie bei der Einrichtung der Arbeitsplätze standen das Integrationsamt und die zuständige Agentur für Arbeit dem Unternehmen mit den notwendigen Unterstützungsleistungen hilfreich zur Seite. So unterstützt ein Gebärdendolmetscher den Hallenmeister bei Bedarf in der Kommunikation, z. B. bei Arbeitsschutzbelehrungen oder bei der fachlichen Unterweisung in neue Produkte und Arbeitsverfahren.

„Unsere Entscheidung, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, haben wir zu keiner Zeit bereut. In Arbeitsmotivation und Leistungserbringung stehen sie unseren ‚hörenden‘ Kollegen in nichts nach. In jeder Hinsicht eine Bereicherung“ (Thomas Kettner, Geschäftsführer der Metallbau-Kettner GmbH).

Kontakt: www.metallbau-kettner.de

BÄCKEREI LOSKARN – FLEXIBEL UND ENGAGIERT



Schon immer setzte Bäckermeister Thomas Loskarn, so wie es bereits sein Vater bei der Gründung der Bäckerei in der Wunderburg gemacht hatte, in seinem Betrieb auch auf Arbeitskräfte mit einer Behinderung. Bei der 1958 gegründeten Bäckerei Loskarn handelt es sich um einen kleinen Familienbetrieb, der mit hohem persönlichem Engagement Menschen mit Behinderung beschäftigt. In den neun Filialen in Bamberg und Umgebung arbeiten insgesamt knapp 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen rd. 6 % schwerbehindert sind. Sie sind als Bäckerei-, Spül- und Bistrohelferinnen und -helfer tätig. Um für die Angestellten mit Behinderung ein Tätigkeitsfeld zu schaffen, das sowohl ihrer Leistungsfähig-

keit wie auch ihren behinderungsbedingten Bedürfnissen entspricht, ist der Betrieb sehr flexibel und engagiert – egal, ob es sich um die Zuarbeit am Ofen, die Bedienung der Brötchenanlage oder den Service im Verkauf handelt. Die Bäckerei Loskarn wurde im Jahr 2010 mit dem Ehrenpreis des Bayerischen Integrationspreises für die vorbildliche Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz ausgezeichnet. Die Bäckerei beschäftigt mittlerweile seit zwei Jahrzehnten erfolgreich behinderte Menschen.

Thomas Loskarn, Inhaber der Bäckerei Loskarn: „Jeder Mensch – mit und ohne Behinderung – hat das Recht, selbstbestimmt am Leben in der Gesellschaft teilzuhaben. Wir engagieren uns als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung, deswegen hat die Filialleiterin unseres Cafés am Troppauplatz auch privat die gesetzliche Betreuung einer schwerbehinderten Frau übernommen. Zudem beteiligt sich die Bäckerei Loskarn als Patenbetrieb der Kampagne ‚Bamberg bewegt‘ von integra MENSCH. Dabei geht es darum, in der Stadt Bamberg eine Kultur der Integration für alle Menschen zu schaffen“ (Infos unter **www.integra-mensch.de**).

Kontakt: www.baeckerei-loskarn.de



B) UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG: QUALIFIZIERUNG IM BETRIEB

Seit Anfang 2009 hat der Gesetzgeber als bundesweites Förderinstrument der unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX für Personen geschaffen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben (lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung, geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung sowie Menschen mit nachhaltigen psychischen Störungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten). Die unterstützte Beschäftigung unterstützt sie, einen auf ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zugeschnittenen Arbeitsplatz zu finden.

Über unterstützte Beschäftigung können Arbeitgeber vorerst ohne vertragliche Bindung und finanzielles Risiko Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung für ihr Unternehmen gewinnen. Denn während der grundsätzlich 24 Monate dauernden betrieblichen Orientierungs- und Qualifizierungsphase erhält der Teilnehmer an einer unterstützten Beschäftigung Leistungen zum Lebensunterhalt und Kosten für die Qualifizierung durch die Agentur für Arbeit. Die unterstützte Beschäftigung beinhaltet ein betriebliches Training direkt am Arbeitsplatz im Betrieb. So werden die Teilnehmer der unterstützten Beschäftigung gezielt und individuell für den konkreten Arbeitsplatz im Betrieb qualifiziert. Ein geschulter Trainer begleitet die

Qualifizierung direkt vor Ort und steht als Ansprechpartner zur Verfügung. Im Rahmen der unterstützten Beschäftigung werden auch berufsübergreifende Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen vermittelt sowie Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit ergriffen. Im Anschluss an die Qualifizierungsphase ist die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis das Ziel. Ist der Teilnehmer der unterstützten Beschäftigung vom Betrieb übernommen worden, schließt sich soweit erforderlich eine Stabilisierungsphase an, die der Festigung im betrieblichen Alltag dienen und eine dauerhafte Beschäftigung im Betrieb sichern soll. Während der Stabilisierungsphase wird sofern erforderlich weitergehende Unterstützung in Form einer Berufsbegleitung erbracht, deren Dauer sich nach dem individuellen Bedarf richtet. Der Betrieb und auch der Teilnehmer der unterstützten Beschäftigung werden also auch nach Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht allein gelassen, sondern weiter durch die Fachleute unterstützt.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Für die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) im Rahmen Unterstützter Beschäftigung ist für Betriebe der Arbeitgeberservice der zuständigen Arbeitsagentur der richtige Ansprechpartner. Für die Berufsbegleitung nach Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sind in der Regel die Integrationsämter zuständig, die auch über die entsprechenden Fördermöglichkeiten beraten. Wie lange die Berufsbegleitung durch die Integrationsämter erfolgt, richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Menschen mit Behinderung. Es gibt grundsätzlich keine zeitliche Beschränkung. Lediglich ein erforderliches intensives Job-Coaching wird in der Regel für längstens sechs Monate erbracht. Danach stehen die Integrationsämter oder die von diesen beauftragten Dienste sofern erforderlich weiterhin auch als Berater von Arbeitgebern zur Verfügung und vermitteln z. B. auch in schwierigen Situationen und bei Konflikten. Ergänzt werden diese Leistungen bei Bedarf durch alle übrigen Regelleistungen der Integrationsämter (z. B. Beratung zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, zu allen Fragen im Zusammenhang mit der

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse für die Schaffung neuer und behinderungsgerechter Einrichtung und Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze).

Weiterführende Informationen unter **www.inklusion-gelingt.de** > Informationen für Unternehmen > Welche Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung gibt es? > Beschäftigung und **www.arbeitsagentur.de** > Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Beschäftigung > Menschen mit Behinderung > Broschüren



KIRCHHOFF AUTOMOTIVE: JOB COACHING UND QUALIFIZIERUNG FÜR EINEN MASSGESCHNEIDERTEN ARBEITSPLATZ



KIRCHHOFF Automotive fühlt sich den Menschen in seiner Region verbunden und ist in vielen Bereichen mit der Dr. Kirchhoff Stiftung sozial engagiert. Das Unternehmen nutzt beispielsweise die Dienstleistungen einer regionalen Werkstatt für behinderte Menschen. Das Konzept der unterstützten Beschäftigung stieß daher

bei dem Automobilzulieferer auf offene Ohren. Dabei werden insbesondere Nebentätigkeiten mit eher geringen Anforderungen in den Blick genommen, die jedoch häufig von hochqualifizierten Fachkräften übernommen werden. „Wir haben bald erkannt, dass das Modell der unterstützten Beschäftigung für uns die Chance bietet, unsere Fachkräfte durch einen neuen Mitarbeiter zu entlasten“, resümiert Jochen Schüngel, Leiter Logistik von KIRCHHOFF Automotive. So gelang es innerhalb von nur elf Monaten, für einen jungen Mann mit mehreren Behinderungen geeignete Aufgaben so zusammenzustellen, dass eine ganz neue Stelle geschaffen wurde. Seit Anfang des Jahres arbeitet der neue Mitarbeiter in Vollzeit vor allem im Bereich Lager, hilft beim Umpacken von Autoteilen, übernimmt Büroarbeiten und erledigt Botengänge. Ansprechpartner für ihn und seinen Arbeitgeber ist nun der Integrationsfachdienst, mit dem die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW), Akademie Dortmund, an der Schnittstelle zu einer festen Anstellung eng zusammengearbeitet und den Übergang gestaltet hat. Die Stelle soll nun um weitere Aufgabenbereiche erweitert werden.

Wenn der junge Mann über seinen „ersten echten Job“ spricht, dann sind Dankbarkeit und Stolz spürbar: „Ich bin sehr froh, jetzt einen Arbeitsplatz zu haben, der mir Spaß macht und der zu mir passt. Und vor allem: Bei KIRCHHOFF Automotive bin ich Teil des ganzen Teams.“

Kontakt: www.kirchhoff-automotive.de

FIRMA HASEKE GMBH & CO. KG BIETET MENSCHEN MIT BEHINDERUNG EINE CHANCE



Das über 60 Mitarbeiter zählende Unternehmen HASEKE aus Porta Westfalica stellt Trag- und Schwenkarme für die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung in industriellen und medizinischen Bereichen her. Eins der erklärten Ziele der Firma ist es, mehr Menschen mit Behinderung in den Produktionsprozess zu

integrieren. Aus diesem Grund hat das Unternehmen einem jungen Mann mit Beeinträchtigungen in der Lernfähigkeit eine Einstiegsmöglichkeit im Fertigungsprozess gegeben. Für zwei Jahre wurde er über das Förderinstrument der unterstützten Beschäftigung schrittweise gezielt in Montagetätigkeiten eingearbeitet und ausgebildet. „Erst positionieren, dann qualifizieren“, lautet die Devise des geschäftsführenden Gesellschafters Dipl.-Ing. Uwe Kunitschke. Über die stetige Begleitung durch einen betriebsinternen Paten und einen externen Trainer der FAW (Bildungsträger) sowie einen speziell für den jungen Mann ausgearbeiteten Qualifizierungsplan konnte er voll in die Montagelinien integriert werden. Der Beweis, dass sich die Anstrengungen von allen Seiten gelohnt haben, zeigt sich in einem festen Anstellungsvertrag seit dem 1. Juli 2013. „Wir sind stolz auf die Leistungen unseres neuen Mitarbeiters und freuen uns über einen jungen, engagierten Kollegen“, sagt Uwe Kunitschke und weiter: „Die Tür für Personen mit Behinderung steht in unserem Unternehmen jederzeit offen.“

Kontakt: www.haseke.de

C) WEITERBESCHÄFTIGUNG BEI EINTRITT DER BEHINDERUNG IM ERWERBSLEBEN ODER BEI LÄNGERER ARBEITS- UNFÄHIGKEIT

Viele Unternehmen stehen vor der Frage, wie sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bestehendes Beschäftigungsverhältnis infolge einer Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung gefährdet ist, weiterbeschäftigen können. Denn überwiegend tritt eine Behinderung erst im Verlauf des Erwerbslebens und oft infolge einer Krankheit auf. Für Unternehmen ist es im eigenen Interesse, das Erfahrungswissen dieser langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten. Die sog. stufenweise Wiedereingliederung, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung sind Mittel, um Beschäftigte nach längerer Krankheit, einer auftretenden Behinderung oder nach einem Unfall wieder in den Beruf zu integrieren.

Behindertengerechte Arbeits- platzausstattung/-gestaltung

Wenn erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ohne weiteres ausüben können, kann eine behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung eine Weiterbeschäftigung sichern. Der Arbeitsplatz kann dabei mit Rücksicht auf

behinderungsbedingte Beeinträchtigungen so gestaltet werden, dass die ursprüngliche Tätigkeit wieder ausgeübt werden kann. Dies erfolgt über technische Arbeitshilfen, Maschinen oder indem die Arbeitsumgebung an die Bedürfnisse des oder der Einzelnen angepasst wird. Diese Anpassung kann auch die Arbeitsorganisation, Arbeitspläne oder Arbeitsabläufe betreffen. Zwei Ziele werden mit der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung verfolgt: Prävention, d. h. der Abbau von Belastungen und das Vermeiden gesundheitlicher Schäden, sowie die Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben, d. h. die Verhinderung einer Verschlimmerung der Beeinträchtigung und die Reintegration in den Arbeitsmarkt. Schwerbehinderte Mitarbeiter haben nach § 81 Abs. 4 SGB IX einen Anspruch auf die behindertengerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Für eine allgemeine und technische Beratung und für eine finanzielle Förderung zur behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung kommen unterschiedliche Ansprechpartner in Frage. Die Arbeitsagenturen verfügen über technische Beratungsdienste, die kostenlos zu Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitswissenschaft und Ergonomie sowie technischen Anforderungsprofilen beraten. Unternehmen sollten sich bei Bedarf an den Arbeitgeberservice der zuständigen Arbeitsagentur wenden. Zuständiger Kostenträger sind die Arbeitsagenturen, wenn der betroffene Mitarbeiter noch keine 15 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Danach ist es die Rentenversicherung. Zudem verfügen auch die Integrationsämter über kostenlose technische Beratungs- oder Fachdienste und Möglichkeiten der finanziellen Förderung. Die Höhe und der Umfang der finanziellen Förderung richten sich nach den Umständen des Einzelfalls, können aber bis zur vollen Kostenübernahme reichen. Übernommen werden können z. B. Kosten für Arbeitsmittel, die für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes notwendig sind (z. B. Computersysteme für blinde und sehbehinderte Menschen, spezielle Bürostühle, Hebwerkzeuge), Kosten für die Gestaltung des barrierefreien Zugangs zur Arbeitsumgebung (z. B. Einbau einer Behindertentoilette, Bau von Rampen für Rollstuhlfahrer), Wartungen und Instandhaltungen sowie die Anpassung der Arbeitsmittel an den Stand der Technik, aber auch notwendige Schulungen zum Gebrauch der technischen Hilfsmittel.

Nähere Informationen finden Sie unter **www.inklusion-gelingt.de** > Informationen für Unternehmen > Wie kann ich Mitarbeiter mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen weiterbeschäftigen? sowie bei REHADAT-talentplus **www.talentplus.de** und dem Hilfsmittelportal von REHADAT **www.rehadat-hilfsmittel.de**

ANPASSUNG EINES ARBEITSPLATZES BEI DER LUFTHANSA CARGO



Lufthansa Cargo

Ein Mitarbeiter der Lufthansa Cargo war in der DGR-Frachtannahme als Prozesssteuerer beschäftigt. Durch eine plötzlich aufgetretene Augenerkrankung, durch die er stark fehsichtig wurde, war sein Einsatz auf diesem Arbeitsplatz aus arbeitsmedizinischer Sicht nicht mehr möglich, da er insbesondere auch mit Gefahrgut zu tun hatte. Mit Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung konnten jedoch technische Hilfsmittel angeschafft werden, die ihm die Arbeit ermöglichten und die auch den Arbeitsmediziner zufrieden stellten. Zum einen wurde ein Bildschirmlesegerät mit Scanner installiert, um die Arbeitsunterlagen stark zu vergrößern und so bearbeiten zu können. Für die Hallenarbeit wurde ein tragbares Fernlesegerät angeschafft, um so den physischen Check des Gefahrguts durchführen zu können. Da es sich hier um eine sicherheitsrelevante Tätigkeit handelt, wäre eine Weiterbeschäftigung in dieser Aufgabe ohne die Hilfsmittel nicht möglich gewesen. Bisher ist der gesundheitliche Zustand des Mitarbeiters stabil geblieben und eine Versetzung des Mitarbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz war durch die Veränderung des Arbeitsplatzes entbehrlich. Die Kosten für die Hilfsmittel in Höhe von 5.000 € wurden von der Rentenversicherung getragen.

Kontakt: www.lufthansa-cargo.com

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, sind Arbeitgeber verpflichtet, gemeinsam mit dem Betriebsrat und (bei schwerbehinderten Mitarbeitern) der Schwerbehindertenvertretung ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Ziel des BEM ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. ihr vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Mitarbeiter innen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Schwierigkeiten können so im Unternehmen gehalten werden. Das BEM dient dazu, die Maßnahmen zu identifizieren, die hierfür erforderlich sind. Das BEM kann nur durchgeführt werden, wenn der Mitarbeiter zur Mitwirkung bereit ist. Welche Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit bzw. deren Vorbeugung geeignet sind, muss individuell entschieden werden. Hier sind vielfältige Maßnahmen denkbar, etwa Präventionsmaßnahmen, Maßnahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation oder andere Integrationsmaßnahmen. Grundsätzlich gilt das BEM für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu gehören auch Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende.

Auch wenn die Durchführung eines BEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung ist, so führt die Nichtdurchführung des BEM nach der aktuellen Rechtsprechung zu einer erhöhten Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers. Er kann sich dann in einem potenziellen Folgeprozess nicht mehr darauf berufen, dass ihm keine Alternativen für eine der Krankheit angemessene Einsatzmöglichkeit im Unternehmen bekannt waren. Denn ein BEM darf nur dann unterbleiben, wenn es zu keinem positiven Ergebnis hätte führen können. Die Rechtsprechung verlangt hierzu aber umfassende Nachweise des Arbeitgebers, warum weder der Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch der Einsatz auf einem anderen, ggf. auch geänderten Arbeitsplatz möglich waren.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Die Integrationsämter beraten zum Thema BEM und können wie auch die Rehaträger Prämien für die Einführung eines BEM gewähren. Die Höhe der Prämie richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Integrationsämter haben jedoch an einzelne Unternehmen bereits Prämien von bis zu 20.000 € für eine gelungene Umsetzung des BEM vergeben. Daneben stehen weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten in Form von Regelleistungen der Rehaträger, Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Integrationsämter zur Verfügung, die sich danach richten, welche Maßnahme im Rahmen eines BEM umgesetzt werden soll. Arbeitgeber können sich auch an die Renten- oder Unfallversicherung wenden. Zudem können die Arbeitslosenversicherung und Krankenversicherung als ggf. zuständige Rehabilitationsträger einbezogen werden.

Nähere Informationen zum Thema „BEM“ finden Sie auf www.inklusion-gelingt.de > Informationen für Unternehmen > Wie kann ich Mitarbeiter mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen weiterbeschäftigen? und > Was muss ich rechtlich beachten?

www.deutsche-rentenversicherung.de > Fachinfos > Arbeitgeber & Steuerberater > BEM

www.dguv.de > Rehabilitation/Leistungen > Leistungen zur beruflichen und sozialen Teilhabe

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT BEI DER SAP AG



Die schnelle und nachhaltige betriebliche Eingliederung von Beschäftigten mit Behinderung oder Langzeiterkrankten ist soziales wie wirtschaftliches Gebot. Seit 1997 wird dies bei SAP im Rahmen des Gesundheitsmanagements systematisch durchgeführt. 2011 wurde darüber hinaus über eine Betriebsvereinbarung ein interdisziplinäres BEM-Team etabliert, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Gesundheit, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalwesen.

Für alle Beschäftigten stehen ausführliche Informationen in Broschüren und im Mitarbeiterportal zur Verfügung. Betroffene Führungskräfte werden jeweils fallbezogen schriftlich über den Prozess informiert und bei Bedarf persönlich unterstützt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf das Einladungsschreiben reaktiv nicht melden, werden zusätzlich proaktiv telefonisch kontaktiert. Eine Evaluation über das komplette Jahr 2012 bestätigte die Effizienz des Vorgehens und die hohe Beratungsqualität für die Belegschaft. 91 % der Betroffenen waren mit den Beratungsgesprächen zufrieden/sehr zufrieden, 81 % mit den getroffenen Maßnahmen und dem Ergebnis der Eingliederung. Auch wenn bereits 92 % sagen, dass sie das Verfahren weiterempfehlen, werden Prozess und Maßnahmen anhand der Rückmeldungen kontinuierlich weiter verbessert.

2013 wurde zudem ein Aktionsplan ins Leben gerufen, um über generelle Inklusionsmaßnahmen mehr Personen mit Behinderung einzustellen. Über eine Zusammenarbeit mit Spezialistern werden künftig gezielt Arbeitsplätze für Menschen mit Autismus geschaffen.

Kontakt: www.sap.com

Stufenweise Wiedereingliederung (auch sog. Hamburger Modell)

Als ein mögliches Ergebnis eines BEM kommt beispielsweise auch eine sog. stufenweise Wiedereingliederung in Betracht. Dabei werden arbeitsunfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schrittweise und kontinuierlich unter ärztlicher Aufsicht an die bisherigen Belastungen des Arbeitsplatzes herangeführt. Dadurch soll der Wiedereinstieg in den alten Beruf erleichtert werden. Diese zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme nach § 28 SGB IX/§ 74 SGB V ist eine Leistung der medizinischen Rehabilitation für behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen. Während dieser Wiedereingliederung ist die/der Beschäftigte noch krankgeschrieben und erhält Entgeltersatzleistungen in Form von Kranken-, Übergangs- oder Verletzengeld.

Eine stufenweise Wiedereingliederung wird vom Arzt in Abstimmung mit Patient und Arbeitgeber empfohlen, wenn aus medizinischer Sicht ausreichende Belastbarkeit vorhanden ist sowie die berufliche Eingliederung Aussicht auf Erfolg hat. Die Betroffenen können selbst entscheiden, ob eine stufenweise Wiedereingliederung überhaupt stattfinden soll. In der Regel besteht ein Anspruch auf Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung, es sei denn, sie ist dem Arbeitgeber nicht zumutbar. In der Regel dauert

eine stufenweise Wiedereingliederung zwischen sechs Wochen und sechs Monaten. Zu Beginn der stufenweisen Wiedereingliederung erstellen Arzt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in enger Abstimmung einen individuellen Stufenplan. In diesem werden Beginn und Ende der stufenweisen Wiedereingliederung und weitere Einzelheiten wie Tätigkeit und Stundenzahl sowie deren Steigerung festgelegt. Ziel ist die schrittweise Heranführung an die bisherige Tätigkeit bis zum Erreichen der vollständigen Arbeitsfähigkeit.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Zum Thema „Stufenweise Wiedereingliederung“ beraten die Rehabilitationsträger, d. h. die Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung oder die Arbeitsagenturen.

Nähere Informationen zur stufenweisen Wiedereingliederung finden Sie auf **www.inklusion-gelingt.de** > Informationen für Unternehmen > Wie kann ich Mitarbeiter mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen weiterbeschäftigen? sowie bei REHADAT-talentplus **www.talentplus.de** > Lexikon von A-Z > Stufenweise Wiedereingliederung

ALLGÄUER ÜBERLANDWERK GMBH: BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT UND STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG ALS UNVERZICHTBARE INSTRUMENTE



Für die Allgäuer Überlandwerk GmbH hat sich die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der stufenweisen Wiedereingliederung zwischenzeitlich zu unverzichtbaren Instrumenten entwickelt. Trotz des zeitlichen und organisatorischen Aufwands sowie der damit verbundenen Kosten überwiegen für den Betrieb die Vorteile: Die Wiederherstellung einer zufriedenstellenden, gesunden Arbeitssituation trägt nicht nur zur Motivation der Betroffenen bei, sondern entlastet auch die nicht erkrankten Kolleginnen und Kollegen, die weniger krankheitsbedingte Ausfälle auffangen müssen.

Seit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum BEM hat sich das Verfahren fest etabliert und auch die Beschäftigten stehen dem Prozess sehr positiv gegenüber. In den Gesprächen sprechen die meisten Betroffenen sehr offen über ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Sie erkennen die Signale, dass das Unternehmen seine Fürsorgepflicht ernst nimmt. Durch den offenen Kommunikationsaustausch wird regelmäßig eine Vertrauensbasis geschaffen, die es ermöglicht, miteinander eine für beide Seiten zielführende Wiedereingliederung zu erlangen. Nicht zuletzt ist es der engen und sehr guten Zusammenarbeit zwischen BEM-Beauftragter, Betriebsarzt und Integrationsamt zu verdanken, dass es in der Vergangenheit möglich war, für Betroffene behindertengerechte Teilzeitarbeitsplätze einzurichten und deren Weiterbeschäftigung langfristig zu sichern. „Deshalb werden wir auch in Zukunft weiter mit diesem Modell arbeiten, um zeitnah und flexibel auf Veränderungen reagieren zu können“ (Kornelia Maier, Teamleiterin Personalverwaltung, Allgäuer Überlandwerk GmbH).

Kontakt: www.auew.de

Auf externe Unterstützung zurückgreifen

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen haben oft nicht die Ressourcen, um alleine die adäquate Wiedereingliederung bzw. Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewährleisten. Die Annahme externer Hilfe stellt für diese Betriebe eine mögliche Lösung dar. Unterstützung bieten beispielsweise Anbieter ambulanter Rehabilitationsmaßnahmen wie die in der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. zusammengeschlossenen Bildungswerke der Wirtschaft (www.bagabr.de), Berufsförderungs-

werke (www.ddbfw.de) oder speziell ausgebildete Disability-Managerinnen und -Manager. Die Deutsche Bahn AG ist beispielsweise im Zuge ihres Demografie-Tarifvertrags gezielt eine Dienstleistungspartnerschaft mit der Arbeitsgemeinschaft „Die Deutschen Berufsförderungswerke“ eingegangen. Um die Mitarbeiter langfristig fit zu halten und sie bei der beruflichen Perspektivenentwicklung in unterschiedlichen Lebens- und Altersphasen zu unterstützen, will die Deutsche Bahn AG gezielt auf die Erfahrung der Berufsförderungswerke in den Bereichen berufliche Neuorientierung, Qualifizierung und Wiedereingliederung zurückgreifen.





INFO: EXTERNE UNTERSTÜTZUNG DURCH ZERTIFIZIERTE DISABILITY-MANAGERINNEN UND -MANAGER – KURZINTERVIEW MIT SABINE MÜHLHAUS-LIEBICH

Was macht eine zertifizierte Disability-Managerin (CDMP)?

Eine zertifizierte Disability-Managerin (CDMP) ist eine speziell qualifizierte Expertin, die im Rahmen des BEM Unternehmen und langzeiterkrankte oder von längerer Arbeitsunfähigkeit bedrohte Beschäftigte bei der betrieblichen Wiedereingliederung unterstützt. Als Disability-Managerin bin ich zentrale Ansprechpartnerin für alle an einem BEM-Prozess Beteiligten, z. B. den/die Erkrankte/-n, Unternehmen, Reha-Träger, Integrationsamt, Ärzte etc. Ich koordiniere die Zusammenarbeit, unterstütze bei Planung und Durchführung der Maßnahmen und prüfe den Erfolg. Dabei kümmere ich mich nicht nur um die erkrankte Person, sondern unterstütze auch Unternehmen bei der Entwicklung der strukturellen Grundlagen für ein betriebliches Eingliederungs- oder Gesundheitsmanagement. Größere Unternehmen arbeiten oft mit festangestellten, internen Disability-Managern. Als externe Disability-Managerin übernehme ich diese Leistungen häufig für kleine und mittlere Unternehmen.

Mit welchen Herausforderungen sind die Unternehmen konfrontiert, die sich an Sie wenden?

Die Firmen sind oft mit Themen des demografischen Wandels und hohen Krankenständen konfrontiert. Häufig gibt es viele langzeiterkrankte Beschäftigte, eine älter werdende Belegschaft sowie Leistungsverdichtung bei gleichzeitigem Fach- und Führungskräftemangel. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gibt an, dass die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle durch Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2012 bei insgesamt 53 Mrd. € lagen bzw. der Ausfall an Bruttowertschöpfung bei 92 Mrd. €. Dabei geht sie von einem Arbeitsunfähigkeitsvolumen von insgesamt 14,1 Arbeitsunfähigkeitstagen pro Arbeitnehmer aus.

Was sind die Vorteile für die Unternehmen?

Durch BEM können Krankenstand und Fehlzeiten gesenkt werden. Beschäftigte melden sich früher mit ihren Problemen. Dadurch sind Maßnahmen möglich, bevor diese länger krankheitsbedingt ausfallen. So bleiben erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen erhalten – das spart Kosten. Betriebliche Ursachen von Arbeitsunfähigkeit werden einfacher erkannt und können beseitigt werden. Dadurch steigt die Zufriedenheit aller Beschäftigten und das Unternehmen zeigt sich als attraktiver Arbeitgeber. Häufig beginnen Unternehmen zum Thema „Gesundheit“ mit dem BEM oder kleinen Einzelmaßnahmen, wie z. B. Rückenkursen oder Obst in der Winterzeit. Wird dann der Nutzen erkannt, werden die Aktivitäten oft in Richtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ausgebaut.

Weiterführende Informationen erhalten Sie beim Verein der zertifizierten Disability-Manager Deutschlands e. V., www.vdima.de

Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) bietet Lehrgänge zur Ausbildung als Disability-Manager in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) an. Weiterführende Informationen unter www.faw.de > Standorte > Hamburg > Ausbildung zum Disability Managerv



VI. ARBEITSMÖGLICHKEITEN FÜR MENSCHEN AUS WERK- STÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

Aktuell arbeiten rd. 253.000 Menschen in einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Dies sind nicht nur Menschen mit einer angeborenen Behinderung, sondern verstärkt auch Menschen, die etwa infolge eines Unfalls so schwer behindert sind, dass sie wegen der Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können (vgl. § 136 Abs. 1 SGB IX).

Die Werkstätten sollen den Übergang von Werkstattbeschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern, initiieren und begleiten. Bisher sind die Übergangsquoten allerdings gering und liegen im unteren einstelligen Prozentbereich (2,7 % im Jahr 2012). Ausgelagerte Gruppen- und Einzelarbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts können jedoch als erste Schritte in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt dienen. Auf einem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz Beschäftigte bleiben allerdings formal weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Werkstatt und die Werkstatt für den Betroffenen verantwortlich.

Über entsprechende Kooperationen von Unternehmen mit Behindertenwerkstätten kann es zudem durchaus gelingen, dass Menschen mit Behinderung z. B. zunächst über Betriebspraktika den Sprung dauerhaft aus der Werkstatt schaffen.

Den Wechsel aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt können auch die Arbeitsagenturen durch Förderleistungen wie z. B. Eingliederungszuschüsse begleitend unterstützen.

Wer hilft und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Allgemeine Informationen zur Arbeit der über 700 Werkstätten für Menschen mit Behinderung bietet die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. auf **www.bagwfbm.de**. Als Dachverband der Werkstätten steht die BAG WfbM auch jedem Arbeitgeber zur Seite, der Kontakt zu einem der über 2.600 Standorte sucht. Informationen zu den Möglichkeiten von Außenarbeitsplätzen können auch direkt bei den einzelnen Werkstätten erfragt werden. Die Kontaktdaten finden Sie auf REHADAT-talent**[plus.de](http://www.talentplus.de)** > Lexikon von A-Z > Werkstatt für behinderte Menschen > Externe Links > Die anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen

Im Rahmen eines Sonderförderprogramms fördert aktuell das Land Nordrhein-Westfalen noch bis 31. Mai 2014 die Einrichtung von Außenarbeitsplätzen. Nähere Informationen hierzu bei **www.talentplus.de** > Arbeitgeber > Neueinstellung > Fachkräfte > Arbeiten mit behinderten Kollegen > Aktuelle Fördermodelle > Landesonderprogramme > Nordrhein-Westfalen

i**INFO: WERKSTÄTTEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (WFBM)**

- Jeder Mensch mit Anspruch auf Werkstattförderung durchläuft zunächst das sog. Eingangsverfahren. Hier werden die vorhandenen Kompetenzen und Interessen geklärt. Es dauert bis zu drei Monate und schließt mit der Erstellung eines individuellen Eingliederungsplans ab. Im anschließenden zweijährigen Berufsbildungsbereich werden fachpraktische Kenntnisse vermittelt und arbeitspraktisches Handeln erlernt. Ziel ist es, Menschen mit Behinderung auf eine Ausbildung oder eine Arbeitsaufnahme vorzubereiten. Diese kann in der Werkstatt oder auch auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgen. Eine möglichst arbeitsmarktnahe Qualifizierung soll durch die Orientierung an den fachspezifischen Ausbildungsordnungen nach BBiG erreicht werden. Qualifizierungsbausteine analog § 69 BBiG, die Organisation und Durchführung von Praktika sollen dazu dienen, die Arbeitsmarktnähe zu sichern. Je nach Art und Schwere der Behinderung können bereits im Berufsbildungsbereich die Weichen für einen (Wieder-)Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt gestellt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Werkstatt suchen passgenaue Partnerbetriebe für Praktika, bereiten die Praktikanten auf ihre Tätigkeit vor und agieren als Ansprechpartner für beide Seiten.
- Im Arbeitsbereich der Werkstatt soll Menschen mit Behinderung ein ihren Fähigkeiten entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Entwicklung oder Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit ermöglicht. Während der Eingangsbereich und der Berufsbildungsbereich von den Rehabilitationsträgern (Bundesagentur für Arbeit, Rentenversicherung) finanziert werden, sind für den Arbeitsbereich die Sozialhilfeträger finanzierungsverantwortlich.
- Werkstattbeschäftigte sind in der Regel keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern stehen mit der Werkstatt in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis.
- Unternehmen können Aufträge an Behindertenwerkstätten vergeben. Teile des Rechnungsbetrags von Aufträgen an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen können auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden (vgl. § 140 SGB IX).

A&O HOTEL AND HOSTEL LEIPZIG GMBH: ENGAGIERTE PARTNERSCHAFT MIT WERKSTATT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG



Die Kooperation des A&O Hotel and Hostel in Leipzig mit der Werkstatt für Menschen mit Behinderung der Diakonie am Thonberg ist eine Erfolgsgeschichte. Mehreren Menschen mit Behinderung aus der Werkstatt wurde im Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, ein Praktikum zu absolvieren. Dabei zeichnete sich das Team um den Manager Hans-Martin Schwarz durch sein besonderes Engagement aus, diese Menschen zu unterstützen und die nötige Zeit aufzubringen, um diese zu fördern und zu qualifizieren. In der Folge wurden mehrere ehemalige Werkstattbeschäftigte in ein unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Einer davon ist ein junger Mann, der zunächst über ein Praktikum im Bereich Küche/Service den Einstieg in das Unternehmen fand. Ursprünglich war nur angedacht, dass er leichte Arbeiten im Servicebereich (Tische abwischen, Geschirr abräumen usw.) erledigen sollte. Dabei wurden jedoch schnell sein Potenzial und der Zugewinn für das gesamte Team erkannt. Das Praktikum wurde verlängert und er konnte neue Fertigkeiten und Fähigkeiten und komplexere Aufgabenstellungen trainieren und üben. Mittlerweile bewältigt der ehemalige Werkstattmitarbeiter seine Arbeit im Hotel im Großteil selbstständig und geht jeden Morgen mit Stolz zu seiner Arbeit. Die übrigen Mitarbeiter schätzen ihn als gut qualifizierten Mitarbeiter.

Dem Unternehmen A&O Hotel and Hostel ist es wichtig, sein Wissen weiterzugeben und das Thema „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ einer breiten Öffentlichkeit näherzubringen. So wird die Thematik „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ aktiv über die Facebook-Seite des Hotels bekannt gemacht. Die Gäste werden durch Plakate mit dem Slogan „Wir arbeiten zusammen“ sensibilisiert und es wird klar „Ja“ zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesagt. Gemeinsam sind behinderte und nicht behinderte Mitarbeiter z. B. auch beim Commerzbank-Firmenlauf in Leipzig angetreten. Zudem hat der Manager Herr Schwarz seine Erfahrungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung innerhalb der Firmengruppe weitergegeben, so dass weitere Kooperationen mit Werkstätten realisiert werden konnten.

Kontakt: www.aohostels.com/de/leipzig

BÄCKEREIUNTERNEHMEN „DER BECK“: SPRUNG AUS WERKSTATT GESCHAFFT

Das Unternehmen „Der Beck GmbH“ ist eine Bäckerei im Filialbetrieb mit Gastronomie im Raum Erlangen-Tennenlohe. Insgesamt 51 schwerbehinderte Mitarbeiter sind in allen Bereich des Unternehmens tätig. Eine davon ist Frau Z. Sie hat eine Lernbehinderung und dadurch einen Grad der Behinderung von 50. Nachdem sie die Förderschule ohne Schulabschluss verlassen hatte und der Versuch der Vermittlung in eine Ausbildung oder Arbeit zunächst nicht gelang, wurde Frau Z. in den Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen eingegliedert. Durch die Kooperation der Werkstatt mit der ACESS Integrationsbegleitung GmbH konnte der Berufsbildungsbereich u. a. auch im Betrieb „Der Beck“ durchgeführt werden. Während dieser Zeit fand eine intensive Begleitung von Frau Z. mit „Jobcoaching“ und sozialpädagogischer Betreuung statt. Dank des Engagements und der Unterstützung von „Der Beck“ konnte sie ihre vorhandenen Stärken weiterentwickeln. Mittlerweile hat sie ihren Hauptschulabschluss nachgeholt und absolviert seit 2012 eine Ausbildung zur Fachhelferin im Gastgewerbe bei ihrem Arbeitgeber „Der Beck“. Die Familie Beck engagiert sich nicht nur direkt in ihrem Betrieb für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, sondern nutzt auch ihre Funktion als Multiplikator in Arbeitgeberverbänden – z. B. der regionalen Kreishandwerkerschaft –, um über die berufliche Inklusion behinderter Menschen zu informieren und für sie zu werben.

Kontakt: www.der-beck.de

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND HILFEN RUND UM DAS THEMA „AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG“

Wichtige und detaillierte Informationen lassen sich über die Seiten unterschiedlicher Akteure abrufen. Weitere Hilfen finden Sie hier:

Initiative „Inklusion gelingt!“

Die im Rahmen der Initiative „Inklusion gelingt!“ der Spitzenverbände der Wirtschaft BDA, DIHK und ZDH entwickelte Internetplattform **www.inklusion-gelingt.de** bündelt zentrale Informationen für Betriebe rund um das Thema „Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“. Die Website umfasst unter Einbeziehung bestehender Informationsangebote für die Unternehmen Handlungsempfehlungen, eine Übersicht der Förderinstrumente, zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden sowie verschiedene Publikationen. Anhand von Praxisbeispielen wird deutlich gemacht, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich gelingen kann.

www.inklusion-gelingt.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation

In der Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation e.V. haben sich wirtschaftsnahe Träger (Bildungswerke der Wirtschaft und vergleichbare Organisationen), die im Bereich der ambulanten beruflichen Rehabilitation auf umfassende und langjährige Erfahrungen zurückgreifen können, zusammengeschlossen.

www.bagabr.de

Online-Plattform REHADAT

Die Online-Plattform REHADAT des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bietet umfassende Informationen zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

www.rehadat.de

Das praxisorientierte Informationsportal REHADAT-talent*plus* bietet gezielte Informationen für Arbeitgeber zu Kontaktpersonen, Hilfsangeboten und Hintergrundinformationen.

www.talentplus.de

Bundesregierung

Das Bundesarbeitsministerium bietet über die Online-Plattform **www.einfach-teilhaben.de** Informationen für Menschen mit Behinderung, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen.

www.einfach-teilhaben.de

Auf seiner Homepage beschreibt das Bundesarbeitsministerium Leistungen, die Arbeitgeber bei der Ausbildung oder Beschäftigung von behinderten oder schwerbehinderten Menschen gewährt werden.

www.bmas.de > Themen > Teilhabe behinderter Menschen und Rehabilitation > Förderung der Ausbildung und Beschäftigung

Ferner bietet es dort gebündelte Informationen zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

www.bmas.de > Themen > Arbeitsschutz > Gesundheit am Arbeitsplatz

Außerdem hat das Ministerium einen Praxisleitfaden „Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen“ zur Unterstützung von Unternehmen und Institutionen bei der Erstellung von Aktionsplänen veröffentlicht.

www.bmas.de > Service > Publikationen

Bundesagentur für Arbeit

Erster Ansprechpartner für Arbeitgeber bei den Arbeitsagenturen ist immer der Arbeitgeberservice. Arbeitgeber können sich an diesen kostenlos über die bundesweit einheitliche Rufnummer 0800 4555520 oder unter **www.arbeitsagentur.de** > Kontakt > Mailen Sie uns per Kontaktformular wenden, sofern sie noch keinen persönlichen Ansprechpartner beim Arbeitgeberservice haben. Die Bundesagentur für Arbeit hat auf ihrer Homepage Informationen zu Leistungen der Agenturen für Arbeitgeber bei der Ausbildung behinderter Jugendlicher zusammengestellt:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Finanzielle Hilfen > Ausbildung

Auch zu den Leistungen der beruflichen Rehabilitation:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Finanzielle Hilfen > Rehabilitation

Integrationsämter

Aufgabe der Integrationsämter ist es, die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu unterstützen. Die Integrationsämter beraten gerade auch Arbeitgeber in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen z. B. auch zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie können zudem verschiedene finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen gewähren. Über den umfassenden und unbürokratischen Service für Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und die betrieblichen Integrationsteams sind Informationen auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu finden:

www.integrationsaemter.de > Service

Das jeweils zuständige Integrationsamt ist zu finden unter

www.integrationsaemter.de > Kontakt

Die BIH hat zudem im Jahr 2012 die Leistungen an Arbeitgeber und an schwerbehinderte Menschen in der Zeitschrift „ZB info – Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf“ zusammengefasst:

www.integrationsaemter.de > Infothek > Publikationen

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BBW)

Die Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) der Berufsbildungswerke (BBW) informiert über die Arbeit und Leistungen der 52 Berufsbildungswerke in Deutschland und ihres Dachverbands, der BAG BBW.

www.bagbbw.de

Deutsche Rentenversicherung

Auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung können sich Arbeitgeber über das betriebliche Eingliederungsmanagement informieren:

www.deutsche-rentenversicherung.de > Fachinfos > Arbeitgeber & Steuerberater > BEM

Zudem bietet die Deutsche Rentenversicherung spezielle Unterstützung durch ihren Arbeitgeberservice an. Für alle Fragen der Rehabilitation und zur betrieblichen Eingliederung ist der Arbeitgeberservice bundesweit Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 17.00 Uhr und am Freitag von 8.00 bis 15.00 Uhr erreichbar:

T 030 865-82809

F 030 865-7941007

E-Mail: arbeitgeberservice-rehabilitation@drv-bund.de

Unfallversicherung

Die Unfallversicherung informiert auf ihren Seiten umfassend zum Thema „Rehabilitation und soziale Teilhabe“:

www.dguv.de > Rehabilitation/Leistungen > Berufliche und soziale Teilhabe

UnternehmensForum

Das UnternehmensForum e.V. ist ein bundesweiter und branchenübergreifender Zusammenschluss von mittelständischen Firmen und Konzernen, um die Interessen von Wirtschaft und Menschen mit Behinderung zusammenzubringen. Hier finden Sie zahlreiche Informationen rund um das Thema „Inklusion“:

www.unternehmensforum.org

Landschaftsverband Rheinland

Die Broschüre „Bescheid wissen“ des Integrationsamts Landschaftsverband Rheinland (LVR) informiert über Rechte, Pflichten und Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und Beschäftigte mit Fokus auf kleine und mittlere Betriebe.

www.lvr.de > Service > Publikationen

Ebenso finden Sie auf der Homepage des LVR umfassende Informationen für Arbeitgeber zu verschiedenen Themen, z. B. zum betrieblichen Eingliederungsmanagement oder zu Fördermöglichkeiten:

www.lvr.de > Menschen mit Behinderung > Arbeit und Ausbildung > Informationen für Arbeitgeber/Informationen für betriebliche Funktionsträger

Behindertenbeauftragte

Über die Inklusionslandkarte des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen werden deutschlandweit inklusive Beispiele in Betrieben, aber auch z. B. in Schulen oder Universitäten, vorgestellt.

www.behindertenbeauftragter.de > Inklusionslandkarte

SCHULEWIRTSCHAFT

Das Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* steht für die erfolgreiche Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Schulen und Unternehmen. Kernaufgaben des Netzwerks sind die Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt für junge Menschen, die Initiierung von nachhaltigen Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben, die Förderung ökonomischer Bildung sowie Impulsgeber für eine zukunftsorientierte Bildung zu sein.

www.schule-wirtschaft.de

Berufswahl-SIEGEL

Auf der Homepage des Netzwerks Berufswahl-SIEGEL, welches an Schulen mit einer ausgezeichneten Berufsorientierung verliehen wird, können sich Arbeitgeber über das Zertifikat und insbesondere die regionalen Aktivitäten informieren:

www.netzwerk-berufswahl-siegel.de

Bundesverband der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft

Der Bundesverband der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft hat einen Leitfaden für Arbeitgeber zu Beschäftigten mit Multipler Sklerose „Mein Mitarbeiter hat MS – Ein Leitfaden für Arbeitgeber“ veröffentlicht, der über die Homepage bestellt werden kann:

www.dmsg.de > Shop

Fachverband Sucht

Einen praxisorientierten Leitfaden für Führungskräfte zum Umgang mit Suchtproblemen in Klein- und Kleinstbetrieben hat der Fachverband Sucht e.V. in Zusammenarbeit mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. und dem Handwerker-Fonds Suchtkrankheit erstellt. Er kann auf den Seiten des Fachverbands Sucht e.V. abgerufen werden.

www.sucht.de

WICHTIGE ANSPRECHPARTNER UND KONTAKTE

Bundesagentur für Arbeit

Die Ansprechpartner und Kontaktdaten des Arbeitgeberservice vor Ort der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung zur Rekrutierung akademischer Fachkräfte mit Behinderung finden sie unter:

www.zav.de > Über uns > Schwerbehinderte Akademiker

Integrationsämter

Die Anschriften der zuständigen Integrationsämter und Integrationsfachdienste finden Sie auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH):

www.integrationsaemter.de > Kontakt > Integrationsämter/Integrationsfachdienste

Online-Plattform REHADAT

Nach wichtigen Kontaktadressen und Ansprechpartnern können Sie auf den Seiten von REHADAT-talent^{plus} suchen. Hier können Sie auch nach speziellen Fachberatern bei den Kammern suchen:

www.talentplus.de > Institutionen/Berater

Deutsche Rentenversicherung

Für alle Fragen der Rehabilitation und zur betrieblichen Eingliederung ist der Arbeitgeberservice der Deutschen Rentenversicherung bundesweit Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 17.00 Uhr und am Freitag von 8.00 bis 15.00 Uhr erreichbar:

T 030 865-82809

E-Mail: arbeitgeberservice-rehabilitation@drv-bund.de

www.deutsche-rentenversicherung.de > Services



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

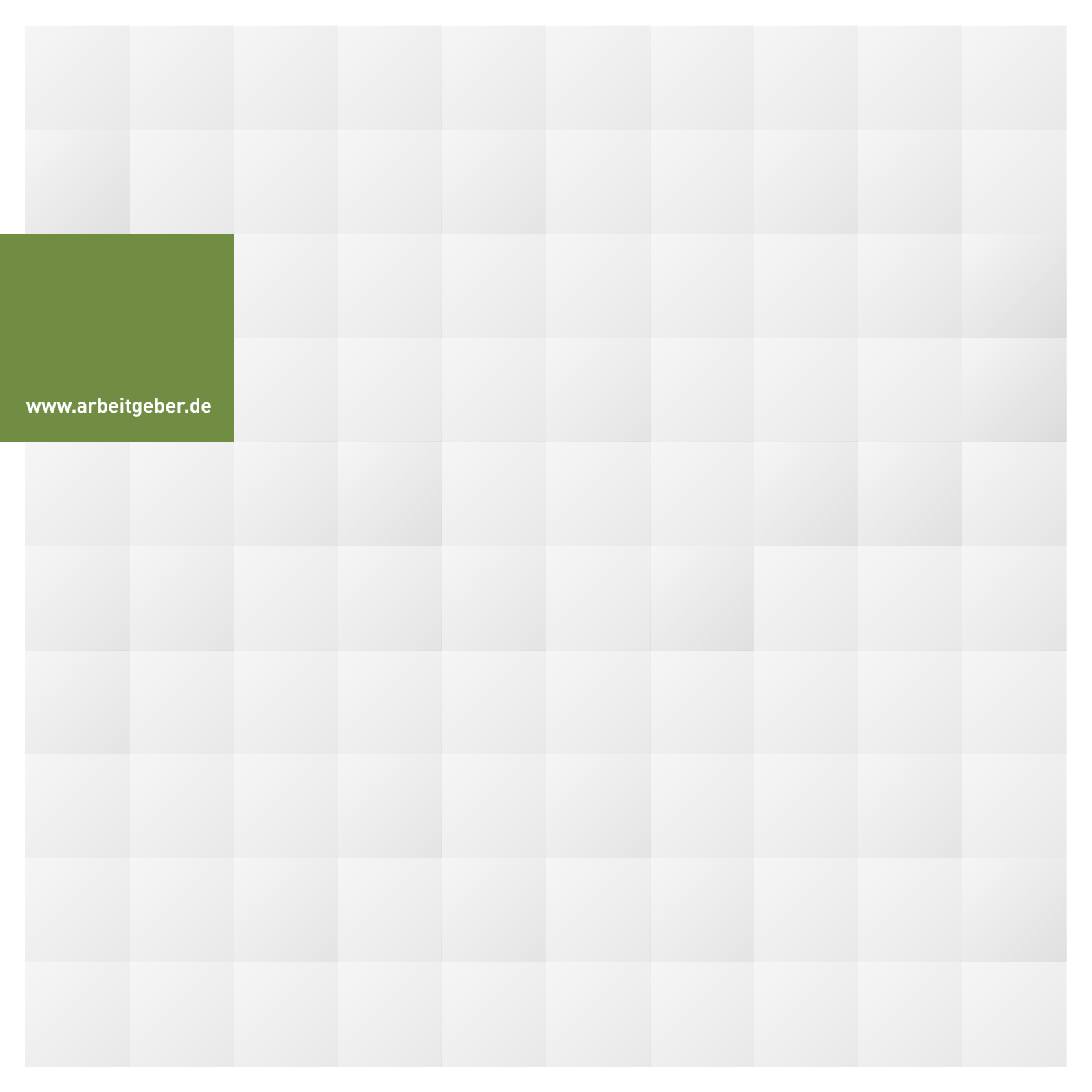
Dr. Anna Robra

Redaktionsschluss:

21. Februar 2014

Fotonachweise:

(Titel) ehrenberg-bilder, (Titel, 38) Minerva Studio, (4) mezzotint_fotolia, (7, 66) auremar,
(11) industrieblick, (14) alphaspirt, (18) Igor Mojzes, (22) goodluz, (27) Robert Kneschke,
(30) jörn buchheim, (44) kartos, (47) Nick Freund, (53) contrastwerkstatt, (55) industrieblick,
(64) Thomas von Stetten | Fotolia.com ■ (70) Diakonie am Thonberg



www.arbeitgeber.de