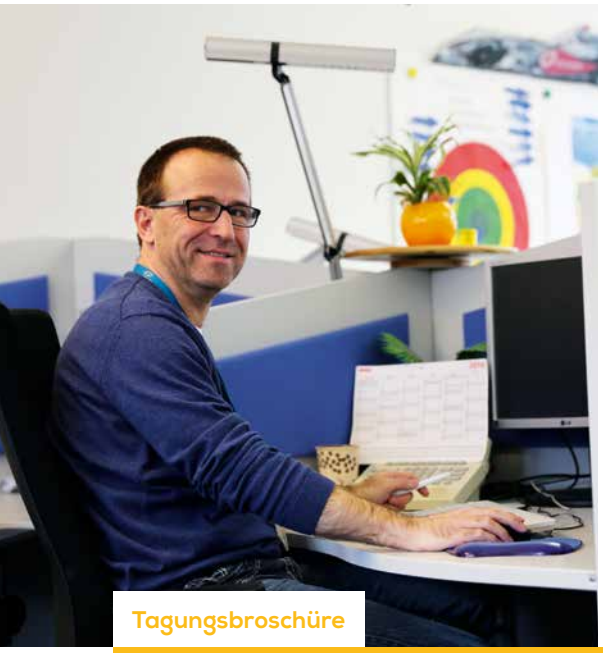
ZUSAMMEN ERFOLGREICH IN ARBEIT 2016



Tagungsbroschüre

Strategien zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Veranstalter:

BDA DIE ARBEITGEBER

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Graphic Recording

Gelingensfaktoren und Erfolgsaspekte

ZUSAMMEN ERFOLGREICH IN ARBEIT 2016

Inhaltsverzeichnis

Grußwort Andrea Nahles 2

Grußwort Ingo Kramer 3

Strategien zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ... 4

Einführung in das Thema 4

Best Practice 6

Inklusion als fester Bestandteil der Unternehmenskultur 6

Hemmnisse überwinden 8

Gelingensfaktoren und Erfolgsaspekte 10

Unterstützung und Beratung 13

Beratungsangebote und Publikationen 16

Beratungsangebote 16

Publikationen 19

Menschen mit Behinderungen eine Chance geben

Auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft sind wir bereits ein gutes Stück vorangekommen. Vor allem, was das Bewusstsein anbelangt. Das gilt auch für die berufliche Inklusion. Es gibt viele gute Beispiele, die zeigen, welche Stärken Beschäftigte mit Behinderungen in einen Betrieb einbringen können – wenn man sie nur lässt. Und es gibt bereits viele Arbeitgeber, die wissen: Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten, die wir am besten erkennen, wenn wir den ganzen Menschen sehen. Die Vielfalt innerhalb der Belegschaft ist ein echtes Plus für das Miteinander, für die Unternehmenskultur und auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Genau darum geht es: nicht wie durch eine Lupe genau eine Eigenschaft zu fokussieren, nämlich die Behinderung, sondern den ganzen Menschen in den Blick zu nehmen, seine Stärken und sein Potenzial zu erkennen und ihm die notwendige Unterstützung zu geben, damit er diese Stärken leben und einbringen kann. Ich möchte, dass das selbstverständlich wird: dass Barrieren in den Köpfen fallen und dass wir überall zu einer Unternehmenskultur kommen, in der Vielfalt als Gewinn anerkannt wird, in der jeder für seinen Beitrag wertgeschätzt wird. Dafür brauchen wir vor allem mehr Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen eine Chance geben und die guten Förderinstrumente nutzen, die wir anbieten. Ich bin überzeugt: Der demografische Wandel eröffnet auch hier neue Chancen. Unternehmen werden immer stärker die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen entdecken und nutzen. Das ist eine gute Entwicklung, die wir gemeinsam unterstützen sollten.

Ich freue mich daher, dass sich an der Veranstaltungsreihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit" so viele wichtige Partner beteiligen und gemeinsam dafür werben, mehr Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Der BDA danke ich, dass sie gemeinsam mit ihren Unterstützern am 19. Januar 2016 den gelungenen Auftakt dazu gemacht hat.

Andrea Nahles
Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Mitglied des Deutschen Bundestages

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Engagement der Unternehmen stärken

„Zusammen erfolgreich in Arbeit" ist nicht nur der Titel der Veranstaltungsreihe von BDA, Bundesagentur für Arbeit und dem Netzwerk Berufliche Rehabilitation in Kooperation mit dem Bundesarbeitsministerium – es ist das Leitmotiv der deutschen Wirtschaft, wenn es um Inklusion geht.

Unser gemeinsames Ziel ist, das Engagement der Unternehmen zu stärken, um möglichst viele Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu beschäftigen. Dies ist angesichts des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung nicht nur ein soziales Anliegen, sondern auch eine wichtige Aufgabe, um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu erhalten.

Die Botschaft der Arbeitgeber lautet: Behinderung bedeutet nicht automatisch Leistungsminderung! Oft ist eine spezifische Unterstützung notwendig, damit Menschen mit Behinderungen ihre Stärken einsetzen und am Arbeitsleben teilnehmen können. Hierfür gibt es bereits zahlreiche öffentliche Förderangebote. Allerdings ist es für Unternehmen oft schwierig, sich im Dschungel aus Beratungsleistungen und Ansprechpartnern zurechtzufinden. Deshalb müssen wir die Angebote bekannter und verständlicher machen. Dazu dienen Initiativen, wie die Arbeitgeberberatung „Wirtschaft inklusiv" oder auch die Veranstaltungsreihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit".

Dass Inklusion schon heute hervorragend gelingen kann, zeigen zahlreiche Best-Practice-Beispiele. Ich danke den Unternehmen und allen Beteiligten für ihr Engagement und sage: Bitte weiter so! Lassen Sie uns gemeinsam informieren, Haltungen verändern, Vorurteile abbauen und vor allem viele gute Beispiele für gelungene Inklusion in der Arbeitswelt herausstellen!

Ingo Kramer
Präsident der Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

BDA
DIE ARBEITGEBER

Strategien zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Die Veranstaltung hat gezeigt: Unternehmen aller Größenordnungen profitieren von der Vielfalt ihrer Beschäftigten. Eine wachsende Rolle spielt dabei das Potenzial der Menschen mit Behinderungen. Allerdings braucht es ein gutes Zusammenspiel aller Akteure, damit Inklusion erfolgreich ist.

Der demografische Wandel stellt Unternehmen vor die Herausforderung, bei der Fachkräftesicherung neue Wege zu gehen. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erweist sich hier zunehmend als Erfolgsfaktor, denn sie bietet gute Chancen, leistungsfähige und loyale Mitarbeiter zu beschäftigen.

Es gibt inzwischen viele gute Beispiele, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Mehr als 1 Mio. schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung machen dies deutlich. Wenn die richtigen Mitarbeiter am passenden Arbeitsplatz eingesetzt werden, entstehen Win-win-Situationen für alle Beteiligten.

Wertvolle Ressourcen entdecken

Es gibt noch Unternehmen, die keine behinderten oder psychisch erkrankten Menschen einstellen oder weiterbeschäftigen bzw. die Beschäftigungsquote noch nicht vollumfänglich erfüllen – teils aus Berührungsängsten, aus Unwissenheit über die Möglichkeiten, aus Sorge vor dem bürokratischen Aufwand, teils weil es betrieblich nicht möglich ist. Und manchmal auch, weil die Betroffenen es nicht mehr können oder wollen. Hier müssen alle Akteure gemeinsam noch mehr für Inklusion in der Arbeitswelt werben.

Beschäftigte mit Behinderungen können neue Perspektiven in das Unternehmen einbringen. Das kann – bei offenem und sensiblem Umgang mit dem The-

» Immer mehr Unternehmen erkennen Inklusion als Chance «

Peter Clever,
Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA,
im Podiumsgespräch mit Gabriele Lösekrug-Möller,
Parlamentarische Staatssekretärin im
Bundesarbeitsministerium

ma – das Betriebsklima positiv beeinflussen, zu neuen Ideen und Innovation, neuen Kundengruppen, höherer Kundenzufriedenheit und damit zu Wettbewerbsvorteilen führen. Somit wird Inklusion zum Business Case.

Gelingensfaktoren identifizieren
Beim Dialogtreffen der BDA in Kooperation mit dem Bundesarbeitsministerium benannten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Austausch mit Akteuren der beruflichen Rehabilitation Gelingensbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen: Sensibilisierung durch gute Beispiele gehört dazu, Aufklärungs- und Informationsarbeit sowie vor allem das Bekanntmachen von Beratungsangeboten und Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung behinderter Menschen.

Das Fazit: Wenn Arbeitgeber und Akteure der beruflichen Rehabilitation gut zusammenarbeiten, ist das eine der zentralen Strategien für die erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

INKLUSION AM ARBEITSMARKT MACHT FORTSCHRITTE

- Mehr als **1,15 Mio.** Menschen mit Behinderungen waren 2015 in Deutschland erwerbstätig – so viele wie nie zuvor.
- Das bedeutet die Rekordzahl von **1,016 Mio.** besetzten Pflichtarbeitsplätzen.
- Die Beschäftigtenquote der Menschen mit Behinderungen in der Privatwirtschaft nähert sich mit **4,7 %** weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von 5 % an.
- **96 %** der Beschäftigten mit Behinderungen geben an, dass sie voll akzeptiert und integriert ist.

Quelle: Inklusionsbarometer Aktion Mensch 2015

Best Practice

Inklusion strategisch einbinden

„Diversity und Verschiedenheit sind wichtig für unsere Arbeit und Grundlage für unseren nachhaltigen Erfolg." Mit dieser Philosophie verweist der Bertelsmann Konzern nachdrücklich darauf, dass die Belange von Menschen mit Behinderungen fester Bestandteil der Unternehmenskultur sind.

arvato CRM Solutions Deutschland/Bertelsmann

Inklusion als fester Bestandteil der Unternehmenskultur

Der Konzern will Menschen mit Handicap Chancen im Berufsleben bieten, ihre Beschäftigung in den Betrieben fördern und sie als Mitarbeitende uneingeschränkt ins Unternehmen aufnehmen. Ein Bekenntnis zur Inklusion, das im Rahmen einer konzernweiten Integrationsvereinbarung auch von Tochterfirmen wie arvato CRM Solutions Deutschland umgesetzt wird. Das Unternehmen ist der größte Customer-Relationship-Management-Dienstleister in Europa und betreut den Kundenservice für Auftraggeber aus unterschiedlichsten Branchen – von Telekommunikation, Banken und Versicherungen über Touristik, IT und Hightech bis hin zu Energie.

arvato CRM Solutions Deutschland hat rd. 12.000 Mitarbeitende an 32 Standorten. Das Unternehmen beschäftigt 842 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeitende (davon zwei Auszubildende mit Behinderungen). Dabei nahm die Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen in den vergangenen Jahren stetig zu: Die Schwerbehindertenquote stieg von 6,8 % im Jahr 2011 auf 7,8 % im Jahr 2015. Insgesamt gibt es heute 21 Schwerbehindertenvertretungen. Neben körperlich und psychisch beeinträchtigten Angestellten beschäftigt das Unternehmen auch seh- und hörbehinderte Mitarbeitende.

» Aufgrund enger Arbeitsmärkte wird Inklusion zum Business Case. «

Henrik Teipel,
arvato CRM Solutions Deutschland/Bertelsmann

Mehr Inklusion durch Strategie

Hinter diesem Erfolg steckt eine klare Strategie. Eine konzernweit gültige Integrationsvereinbarung bildet den Rahmen und die Grundlage für alle Projekte und Aktionen. Zwischen Führungskräften, Arbeitnehmervertretern und Schwerbehindertenvertretern gibt es ebenso eine enge und konstruktive Zusammenarbeit wie mit den Integrationsämtern und -fachdiensten, Arbeitsagenturen sowie Rentenversicherungsträgern.

Gemeinsame Workshops schaffen Verständnis

Um im Unternehmen die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, wurde ein kontinuierlicher Austausch aller Beteiligten vereinbart. Regelmäßig kommen zudem Gebärdendolmetscher zum Einsatz. Um alle Mitarbeitenden für das Thema „Inklusion" zu sensibilisieren und um ein gegenseitiges Verständnis zu schaffen, finden gemeinsame Workshops von Hörenden und Gehörlosen statt. Bei der Neueinstellung geht das Unternehmen gezielt vor: So suchte man für den Standort Chemnitz 2015 beispielsweise gezielt nach Menschen mit Handicaps. In Kooperation mit der Agentur für Arbeit konnten von 15 zu besetzenden Stellen sieben mit Mitarbeitenden mit körperlicher Behinderung, Seh- oder Hörschädigung besetzt werden.

GRUNDLAGEN FÜR INKLUSION

- Eine konzernweit gültige Integrationsvereinbarung als Rahmen für alle Projekte
- Gezielte Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen bei Neueinstellungen
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung
- Enge Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern und weiteren Reha-Akteuren

Best Practice

Hemmnisse überwinden

Die Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen bedeutet, die Vielfalt der Belegschaft zu stärken. Damit Inklusion in noch mehr Unternehmen gelingen kann, gilt es immer noch, veraltete Denkmuster und Hemmnisse zu überwinden. Das betrifft unternehmenseigene Prozesse, aber auch die Zusammenarbeit mit Institutionen und Behörden. Wie das gelingen kann, zeigt das Beispiel AUDI.

AUDI AG

Weiterbeschäftigung bei Leistungswandlung

Die AUDI AG zählt zu den erfolgreichsten Automobilherstellern im Premiumsegment. Weltweit beschäftigt das Unternehmen rd. 85.000 Mitarbeiter. In Deutschland arbeiten rd. 60.000 Menschen bei der AUDI AG, davon 3.152 mit Schwerbehinderung und 9.452 leistungsgewandelte Mitarbeiter. Die Schwerbehindertenquote liegt bei 5,8 %. Der demografische Wandel führt zu einer älter werdenden Belegschaft, die das Unternehmen auch bei Leistungswandlung weiterbeschäftigen will.

Kommission zum produktiven Einsatz

Vor diesem Hintergrund entwickelte AUDI einen Integrationsprozess, der leistungsgewandelte und schwerbehinderte Mitarbeiter durch individuelle Lösungen in die Lage versetzt, ihre volle Leistungsfähigkeit zu erhalten und im normalen Arbeitsverlauf integriert zu bleiben. Seit 2010 schuf das Unternehmen über 350 neue Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Menschen. Bei AUDI ist Inklusion nicht nur die Aufgabe der Personalabteilung, sondern eine gemeinsame Aufgabe mit den Fachabteilungen. Im Team wird überlegt, wie Inklusion gelingen kann. Dafür gibt es de-

» Es geht darum, in Stärken zu denken. «

Tobias Munzel,
AUDI AG

zentrale Integrationsteams, die sog. Kommission zum produktiven Einsatz von Mitarbeitern.

Weiche Faktoren entscheidend

AUDI hat sein Integrationsmanagement auch wissenschaftlich überprüfen lassen. Die Forschungsergebnisse zeigten, dass harte Faktoren wie beispielsweise ergonomische Arbeitsplätze die Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration sind. Noch wichtiger sind aber weiche Faktoren wie Kommunikation, Führungsverhalten, Wertschätzung und Unterstützung. Darauf hat AUDI konsequent reagiert: Die Betreuungsspannen der Personalreferenten wurden verkleinert, so dass sich diese intensiv um die Mitarbeiter kümmern können, im Sinne einer Personalarbeit „nah am Menschen". Dies hilft mögliche Hemmnisse einer Integration frühzeitig zu erkennen und Lösungen zu finden. Führungskräfte werden durch ein abgestimmtes Qualifikationsprogramm im Umgang mit leistungsgewandelten Menschen geschult. Ziel ist es, „in Stärken zu denken".

HEMMNISSE ÜBERWINDEN

In Unternehmen

- Stärken- statt Defizitorientierung bei Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen
- Inklusionsorientierte Gestaltung von Bewerbungsprozessen
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen als Teil des Diversity-Managements verstehen
- Führungskräfte und Fachabteilungen einbeziehen

Bei Behörden

- Einfache Informationen zum rechtlichen Regelwerk erstellen
- Transparenz schaffen im „Dschungel" an Fördermöglichkeiten
- Unklarheit bei Zuständigkeiten beseitigen
- Verbesserung der Zusammenarbeit der Reha-Träger und Integrationsämter

Best Practice

Gelingensfaktoren und Erfolgsaspekte

Die erfolgreiche Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben gute Gründe. Arbeitgeber sind sich einig darin, dass die Bewältigung des Fachkräftemangels, die Umsetzung des Diversity-Managements und die Förderung von Innovation durch eine inklusionsorientierte Ausrichtung des Personalmanagements gefördert werden. Der Blick auf vorbildliche Praxisbeispiele zeigt, wie Erfolgsfaktoren von Inklusion in der Wirtschaft aussehen.

Deutsche Bahn

Fit für den demografischen Wandel

Rund 300.000 Menschen arbeiten bei der Deutschen Bahn (DB), davon zwei Drittel in Deutschland. Etwa 13.000 der Beschäftigten in Deutschland sind schwerbehindert oder gleichgestellt. Der Altersdurchschnitt spiegelt mit 46 Jahren die demografische Entwicklung wider. Aus diesem Grund hat das Unternehmen einen Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen. Ziel ist es, Arbeit und Weiterbildung zukünftig noch stärker an den Berufs- und Lebensphasen des Einzelnen zu orientieren. Hinzu kommt eine unbefristete Beschäftigungssicherung – auch für Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können. Die klare Haltung des Unternehmens hat die Strukturen für gelingende Inklusion geschaffen. Im Zusammenspiel von internen Partnern und externen Spezialisten können insbesondere leistungsgewandelte Mitarbeiter bei der Bahn weiterbeschäftigt werden. „Die Professionalität der DB-eigenen Eingliederungsmanager sowie Transparenz in den Verfahren und Prozessen sind eindeutige Erfolgsfaktoren", so Dr. Steffen Schmidt, Leiter Personalberatung der DB JobService.

Forever Clean

Stabile Beschäftigtenstruktur geschaffen

Im Dienstleistungsunternehmen Forever Clean sind 40 % der Beschäftigten Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen. Sie sind unbefristet in nahezu allen Bereichen der Gebäudereinigung, im Hausmeisterdienst und in der Verwaltung angestellt. Damit die Inklusion langfristig gelingt, werden die Mitarbeiter im Berufsalltag von einem Psychologen begleitet und bei Behördengängen oder offiziellen Schreiben unterstützt. Die Kosten für die Einarbeitungszeit, zusätzliche Schulungen und den festangestellten Psychologen trägt das Unternehmen zwar selbst, doch die Ausgaben zahlen sich am Ende aus: Dank der Inklusionsstrategie hat Geschäftsführerin Aynur Boldaz in ihrer Reinigungsfirma eine stabile Beschäftigtenstruktur geschaffen – und das in einer von Fluktuation geprägten Branche. Der Krankenstand ist niedrig und die Kunden schätzen die Konstanz der Mitarbeiter. Aynur Boldaz ist überzeugt: „Inklusion lohnt sich auch wirtschaftlich, wenn man viel Geduld hat und an eine gute Idee glaubt." Erfolgreiche Inklusion braucht ein großes persönliches Engagement, so ihr Fazit, aber auch den gleichen Blick auf Menschen mit und ohne Behinderungen. „Es ist normal, dass Mitarbeiter unterschiedlich sind."

Cemal Ates

Klare Kommunikation hilft allen

Klein, aber engagiert ist der Malerbetrieb von Cemal Ates. Dort wurde der 21-jährige Belal El-Khalidi nach einem Praktikum zum Maler und Lackierer ausgebildet. Für die Zusammenarbeit im Betrieb braucht es vor allem gelingende Kommunikationswege – beispielsweise wenn Arbeitsaufträge und -abläufe erklärt werden sollen. Im Praktikum wurde der junge Mann von einer Arbeitsassistentin unterstützt, die bei Kommunikationsschwierigkeiten weiterhalf. Während der Ausbildung verständigten sich Ates und seine Mitarbeitenden vor allem mit SMS oder kurzen Nachrichten auf Zetteln. Das hat zu einer klaren Kommunikation geführt – und davon profitieren am Ende alle, so Cemal Ates. Das Integrationsamt stellte dem Auszubildenden eine Gebärdensprachdolmetscherin an die Seite, die ihn in der Berufsschule begleitete und bei Bedarf auch in den Betrieb kam. Malermeister Ates ist überzeugt, dass sich die Ausbildung seines talentierten Lehrlings gelohnt hat – nicht nur im wirtschaftlichen Sinn: „Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen erweitert unseren Horizont."

» Vorbild sein, vorleben, wie es geht, und Vorteile zeigen – diese Aspekte machen Inklusion erfolgreich. «

Wolfgang Goebel,
McDonald's

McDonald's

Starke Arbeitgebermarke bilden

Inklusion ist bei McDonald's seit langem Bestandteil der Unternehmenskultur – und von Vorteil für die Bildung einer guten Arbeitgebermarke. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hat das Unternehmen deshalb bundesweit in der Personalstrategie verankert.

Damit diese Strategie gelingt, hat das Unternehmen die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Integrationsfachdiensten gesucht. „Man muss selbst aktiv den Kontakt zu den Behörden suchen", sagt Personalvorstand Wolfgang Goebel. Denn zu wissen, wo es welche Unterstützung gibt, gehört zu den Erfolgsaspekten von Inklusion, so seine Erfahrung.

Daher hat das Unternehmen einen internen „Leitfaden zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiter" veröffentlicht. Er gibt einen Überblick über gesetzliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten, bietet Praxistipps und stellt Best-Practice-Beispiele aus McDonald's Filialen vor. Dass die firmeninterne Kommunikation in Kombination mit lokalen Kooperationen erfolgreich ist, zeigt sich in der Entwicklung der Anzahl von Beschäftigten mit Schwerbehinderung – sie konnte innerhalb von fünf Jahren um 40 % gesteigert werden.

GELINGENSASPEKTE & ERFOLGSFAKTOREN

- Commitment im Unternehmen über Inklusionsengagement
- Unterstützung und Einbindung von Führungskräften
- Inklusion als Teil der Arbeitgebermarke
- Lokale Kooperationen mit Institutionen und Reha-Dienstleistern
- Kenntnis über Fördermöglichkeiten
- Ein fester Ansprechpartner vor Ort

Best Practice

Unterstützung und Beratung

Arbeitgeber benötigen Unterstützung, wenn sie Mitarbeiter mit Behinderungen langfristig integrieren oder weiterbeschäftigen wollen. Das gilt umso mehr für kleine und mittelständische Unternehmen. Im Dialog von Arbeitgebern und Leistungsträgern wird deutlich, wie Beratung aussehen muss, damit sie eine echte Unterstützung für inklusive Beschäftigung bietet.

Schell GmbH & Co. KG

Persönlicher Kontakt und passgenaue Lösungen

Dass sich ein betriebsnaher Ansatz lohnt, zeigt die Schell GmbH. Der mittelständische Spezialist für Armaturentechnologie beschäftigt 450 Mitarbeiter an zwei Standorten in Olpe. Für Lars Vorstadt, Personalleiter der Firma Schell, ist der persönliche Kontakt zum Berater entscheidend: „Die Chemie muss stimmen", so Vorstadt. Wichtig sei ein Vertrauensverhältnis zwischen Berater, Mitarbeiter und Arbeitgeber. Besonders überzeugt haben Vorstadt die passgenauen Lösungen, die individuell auf die Bedürfnisse seines Unternehmens und der betreffenden Mitarbeiter zugeschnitten sind.

Entscheidend ist der Dienstleistungscharakter, so eine Erfahrung von Thomas Keck, erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Westfalen. Keck hat mit dem Firmenservice der DRV ein betriebsnahes und aufsuchendes Beratungsangebot für Betriebe mitinitiiert. Der Ansatz: Die Unterstützung muss trägerübergreifend gelingen, über die eigenen Fördermöglichkeiten hinaus. Für den Firmenservice der DRV werden die Reha-Fachberater deshalb zu Case-Managern ausgebildet. Sie richten ihre Arbeit am Unternehmen aus und beziehen die Arbeitgeber in den Lösungsfindungsprozess ein.

MTP Manufacturing

Neutrale Expertise und Zeitersparnis

Einen ähnlichen Beratungsansatz bieten die Integrationsfachdienste (IFD). Deren Berater haben Arbeitgeber und -nehmer gleichermaßen im Blick. Als Experten sind sie vor Ort bei den Unternehmen unterwegs und erarbeiten Vorschläge für die erfolgreiche Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ralf Kraus, Geschäftsführer des mittelständischen Elektronikproduktеurs MTP Manufacturing mit rd. 120 Mitarbeitern, hat gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem IFD gemacht. Für ihn ist der Zeitfaktor das ausschlaggebende Argument: „Ich selbst habe nicht die Kapazität, um mich intensiv mit Fördermöglichkeiten auseinanderzusetzen." Ein weiterer Vorteil des externen Partners für Arbeitgeber: Die Neutralität des Beraters fördert eine für alle Seiten verträgliche Lösung.

Trenz Managementsysteme

Hürden beseitigen

Auch die BA bietet Unternehmen über den Arbeitgeberservice Beratung bei der Inklusion von Menschen mit Handicap an. Ein Angebot, das Jörg Trenz von Trenz Managementsysteme für die Einstellung eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung in Anspruch genommen hat. Nach einem Praktikum schuf der Kleinunternehmer einen festen, bedarfsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz im Home-Office. Die Leistung seines Mitarbeiters war für Arbeitgeber Trenz so überzeugend, dass er sogar den Zuschnitt der Tätigkeit den gesundheitlichen Möglichkeiten seines neuen Mitarbeiters angepasst hat. Entscheidend für das Zustandekommen der Beschäftigung waren dabei die Einrichtung des modernen Telearbeitsplatzes und eine Förderung zum Ausgleich von Minderleistungen. Eine kompetente Beratung spielte für Jörg Trenz daher eine wichtige Rolle. Stellvertretend für viele Arbeitgeber wünscht er sich kürzere Wartezeiten und mehr trägerübergreifendes Expertenwissen.

» Kürzere Wartezeiten und mehr trägerübergreifendes Expertenwissen «

Jörg Trenz,
Trenz Managementsysteme

Fest steht: Damit die nachhaltige Inklusion und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen gelingen, braucht es trägerneutrale und an den Bedarfen von Unternehmen ausgerichtete Beratungsangebote. Arbeitgeber sollen deshalb zukünftig noch stärker in die Entwicklung solcher Dienstleistungen einbezogen werden.

Eine Lotsenfunktion im „Reha-Dschungel" bieten das arbeitgebernahe Beratungsprojekt „Wirtschaft inklusiv", das von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) durchgeführt wird, und die Inklusionsberater der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern.

BERATUNG FÜR BETRIEBE

1. Das wünschen sich Arbeitgeber:

- Trägerübergreifende, aufsuchende und persönliche Beratung durch einen Ansprechpartner
- Individuelle, passgenaue und zeitnahe Lösungen
- Langfristige, am Arbeitsmarkt orientierte Unterstützung
- Fundiertes Expertenwissen zu inklusiver Beschäftigung und Förderung einerseits und den Bedarfen von Unternehmen andererseits

2. Beratungsangebote für Unternehmen:

- Beratungsprojekt „Wirtschaft inklusiv" der BAG abR
- Firmenservice der DRV
- Arbeitgeberservice der BA
- Integrationsfachdienste
- Inklusionsberater der IHK (regional verschieden)
- Angebote regionaler und bundesweiter Netzwerke

Beratungsangebote und Publikationen

Für inklusionsinteressierte Unternehmen sind Informationen und individuelle Beratungsangebote oftmals entscheidend, damit die Beschäftigung von Menschen mit Handicap gelingt. Um gerade kleine und mittelständische Unternehmen zu erreichen, gibt es spezielle Initiativen und Projekte.

Beratungsangebote

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Reha/SB-Teams der BA sowie der Arbeitgeberservice bieten Beratung zur Qualifizierung und Beschäftigung in Personalfragen. Sie geben Auskunft zu Arbeitsmarkt-, Ausbildungs- und Personalthemen und entwickeln individuelle Dienstleistungsangebote.
Servicetelefon: +49 800 4 5555 20 (kostenfrei)
www.arbeitsagentur.de › Unternehmen › Arbeitgeberservice

Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR)

Wirtschaftsnahe Träger, wie die Bildungswerke der Wirtschaft, haben sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation e. V. zusammengeschlossen. Die Mitglieder können auf eine umfassende und langjährige Erfahrung im Bereich der ambulanten beruflichen Rehabilitation zurückgreifen.
www.bagabr.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BBW)

Die Berufsbildungswerke unterstützen junge Menschen mit Behinderungen gezielt und individuell bei der Berufsfindung, Berufsvorbereitung und Ausbildung. An 52 Standorten in Deutschland dienen sie Unternehmen als Partner für qualifizierte Nachwuchskräfte.
www.bagbbw.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Unterstützung bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geben die Integrationsämter: Sie helfen bei der Einführungen einer Integrationsvereinbarung oder eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Beantragung von Leistungen.

Telefon: +49 251 591-3863 oder -4282

www.integrationsaemter.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Das BMAS informiert auf seiner Seite über die Förderungsmöglichkeiten bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Außerdem ist eine Erklärung über die Teilhabe von Menschen mit Handicap zu finden.

www.bmas.de › Themen › Teilhabe und Inklusion

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke

Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke sieht sich als starke Stimme für die berufliche Rehabilitation. Als Partner der Wirtschaft unterstützen die Berufsförderungswerke Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und der Bewältigung demografischer Herausforderungen.

www.bv-bfw.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Bei einer Berufskrankheit oder einem Arbeitsunfall setzt sich die gesetzliche Unfallversicherung für eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz ein. Umfassende Informationen zum Thema „Rehabilitation und soziale Teilhabe" stellt die Unfallversicherung auf ihrer Internetseite zur Verfügung.

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

Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Arbeitgeber können bei der betrieblichen Prävention und Rehabilitation von der DRV unterstützt werden. Beim Reha-Verfahren werden die Betriebe vom Firmenservice begleitet, der auch die Zusammenarbeit mit weiteren Reha-Trägern koordiniert.

Servicetelefon: + 49 800 1000 4800 (kostenfrei)

www.deutsche-rentenversicherung.de › Firmenservice

Initiative INKLUSION GELINGT!

Mit dieser Initiative wollen BDA, DIHK und ZDH Betriebe ermutigen, Menschen mit Behinderungen als wichtiges Fachkräftepotenzial wahrzunehmen. Angesprochen sind vor allem Arbeitgeber, die bislang noch zurückhaltend bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen waren. Für sie stellt die Initiative online vielfältige Best-Practice-Beispiele, inklusive Beschäftigungsstrategien und praxisnahe Informationen bereit.

www.inklusion-gelingt.de

Integrationsämter

Integrationsämter beraten Arbeitgeber in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, u.a. über die Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze, und übernehmen zudem finanzielle Leistungen.

www.integrationsaemter.de

Projekt INKLUSIONSBERATER

Das vom Bundesarbeitsministerium initiierte Projekt will Unternehmen für das Potenzial von Menschen mit Behinderungen sensibilisieren. Mitgestaltet wird es bundesweit von 38 IHKs und Handwerkskammern. Der IHK-Inklusionsberater berät Betriebe umfassend über rechtliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten und ist vor Ort eng vernetzt mit den Reha-Trägern. Ein erfolgreiches Beispiel ist die Inklusionsberatung in Chemnitz:

www.chemnitz.ihk24.de › Standortpolitik › Fachkräfte in Südwestsachsen › Beratung und Netzwerke › Inklusion › Inklusionsberater

REHADAT – Online-Plattform

Über die Online-Plattform REHADAT des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln sind umfangreiche Informationen zum Thema „Teilhabe von Menschen mit Behinderungen" abrufbar.

www.rehadat.de

Konkrete Informationen für Arbeitgeber über Unterstützungsangebote und Hilfen bietet das REHADAT-Informationsportal talentplus.

www.talenplus.de

UnternehmensForum

Um die Interessen von Wirtschaft und Menschen mit Behinderungen zusammenzubringen, haben sich Firmen und Konzerne zum UnternehmensForum e. V. zusammengeschlossen. Praxisnahe Informationen zum Thema „Inklusion" und Best-Practice-Beispiele gibt es auf der Internetpräsenz.

www.unternehmensforum.org

Wirtschaft inklusiv – Wir brauchen alle!

Diese Initiative richtet sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen: Vor Ort vermitteln Projektpartner zwischen Betrieben und Akteuren der beruflichen Rehabilitation. „Inklusionslotsen" informieren die Arbeitgeber und unterstützen sie bei der Beantragung von Fördergeldern.

www.wirtschaft-inklusiv.de

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Der ZDH informiert und erklärt auf seiner Internetseite über die Regelungen bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen. Für die Fachpraktiker-Ausbildung in den Bereichen Bürokommunikation, Holzverarbeitung, Metallbau, Verkauf und Zerspannungsmechanik sind außerdem Musterregelungen und Erläuterungen vorhanden.

www.zdh.de › Themen › Bildung › Ausbildung › Ausbildung für behinderte Menschen

Publikationen

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (2015):

Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Seit 2009 gilt in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention. Sie stärkt die Rechte von Menschen mit Behinderungen und zeigt, wie diese in der Gesellschaft umgesetzt werden sollen. Die Konvention ist sowohl auf Deutsch, Englisch als auch in leichter Sprache nachzulesen.

www.behindertenbeauftragte.de › Wissenswertes › Publikationen

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2014):

Leitfaden „Inklusion Unternehmen"

Der Leitfaden unterstützt Betriebe dabei, inklusive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Anhand von Praxisbeispielen werden Lösungen für eine erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen vorgestellt. Außerdem enthält die Broschüre Handlungsempfehlungen, eine Übersicht der Förderinstrumente und zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden.

www.arbeitgeber.de › Publikationen › Beschäftigung

Charta der Vielfalt e. V. (2015):

Factbook Diversity

In dieser Präsentation werden die wichtigsten Zahlen, Fakten und Daten zum Thema „Diversity-Management" vorgestellt. Enthalten sind außerdem Lösungsansätze im Kontext des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels.

www.charta-der-vielfalt.de › Service › Publikationen

DIHK Verlag (2015):

Chance Inklusion – Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen

Dieser Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen möchte über die Potenziale von Menschen mit Behinderungen informieren und mögliche Befürchtungen und Berührungsängste beseitigen. Dabei werden nicht nur die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten gezeigt, sondern auch hilfreiche Beispiele aus dem betrieblichen Umfeld vorgestellt. Kosten: 2 € inkl. MwSt.

www.dhik-verlag.de › Publikationen › Ausbildung

REHADAT (2015):

Personalkompass Inklusion – Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Der Personalkompass Inklusion bietet praxisnahe Informationen rund um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen: Verschiedene Inklusionsstrategien werden vorgestellt und durch Best-Practice-Beispiele ergänzt. Darüber hinaus gibt die Broschüre einen Überblick über Fördermöglichkeiten und rechtliche Grundlagen.

www.rehadat.info › Publikationen

Impressum

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

Bestellung der Publikation:
www.arbeitgeber.de › Publikationen › Broschüren › Beschäftigung

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Text/Redaktion:
Medienagentur zeichensetzen
35578 Wetzlar/10117 Berlin
www.zeichensetzen.de
info@zeichensetzen.de
T +49 6441 915 140

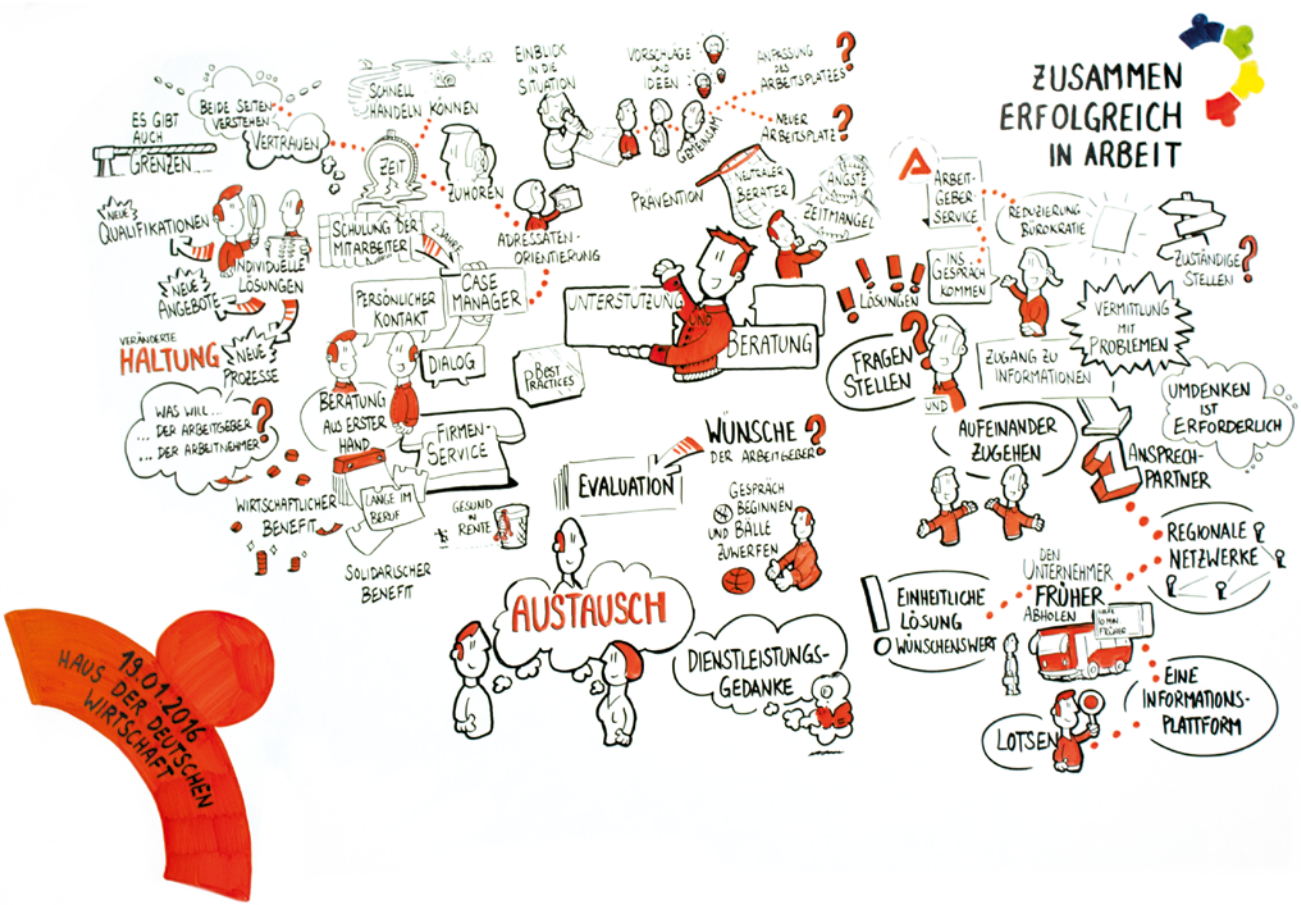
Gestaltung:
GDA KOMMUNIKATION
www.gda-kommunikation.de

Bildnachweise:
Umschlag:
arvato; AUDI AG;
(Mitte) zeichensetzen Medienagentur/Harms

Innenteil:
(Andrea Nahles) BMAS/Knoll;
(Ingo Kramer) BDA | Chaperon;
(S. 6) arvato AG;
(S. 8) AUDI AG;
(S. 10) Deutsche Bahn AG;
(Forever Clean) zeichensetzen Medienagentur/Harms;
(S. 11) Cemal Ates/michel-koczy.com;
(S. 12) McDonald's;
(S. 13) Johnny Greig/istockphoto.com; Schell GmbH & Co. KG;
(S. 14) MTP Messtechnik/Torben Jakob;
Trenz Managementsysteme;
(S. 16) contrastwerkstatt/fotolia.com; stokkete/fotolia.com;
Veranstaltungsfotos: BDA | Timm

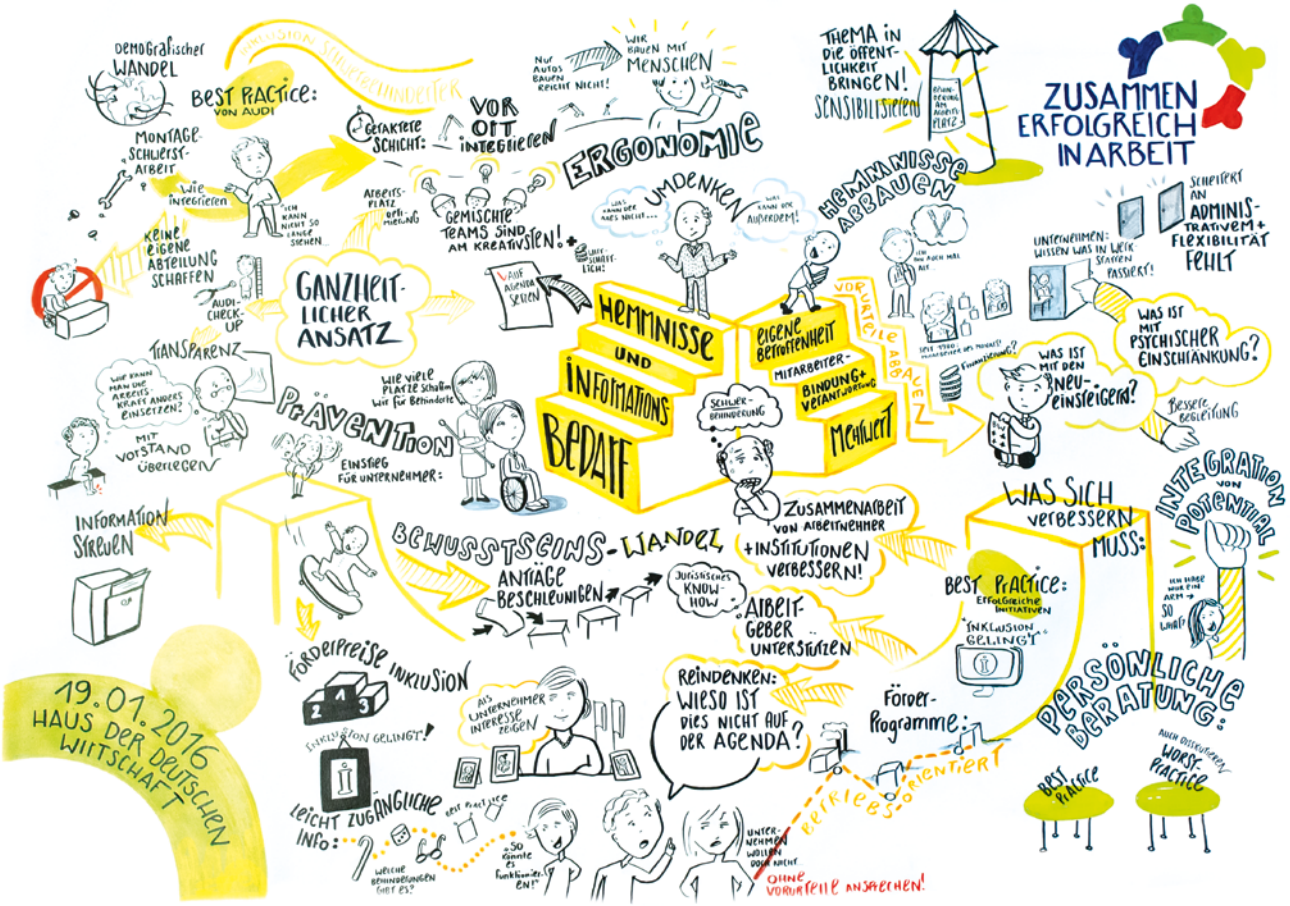
Graphic Recording:
(U2) Gabriele Schlipf;
(U3) Sven Kröger;
(U4) Sophia Halamoda

Stand: März 2016



Graphic Recording

Unterstützung und Beratung



Graphic Recording

Hemmnisse und Informationsbedarf