

10 Gründe Menschen mit Behinderung zu beschäftigen

Ein Leitfaden für Unternehmer

DAS WIR GEWINNT

**Aktion
Mensch**





Früh-Kölsch-Brauerei

Menschen mit Behinderung einzustellen, rechnet sich für Sie – wirtschaftlich und strategisch. Viele Bedenken, die sich bei Arbeitgebern häufig finden, sind leicht zu zerstreuen. Ein Versuch lohnt sich also! Wir zeigen Ihnen zehn Gründe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

➔ **Mehr zum Beispiel der Früh-Kölsch-Brauerei ab Seite 34**

Liebe Leserin, lieber Leser,



die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt macht Fortschritte. Immer mehr Menschen mit Behinderung finden eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt. Das zeigt auch das Inklusionsbarometer Arbeit, welches die Aktion Mensch seit 2013 jährlich veröffentlicht.

Die Studie zeigt aber auch: Viele, besonders kleine und mittelständische Unternehmen kennen die staatlichen Fördermöglichkeiten nicht oder wissen nicht, wie man Bewerber mit Behinderung anspricht. Selbst Unternehmen, die bereits Beschäftigte mit Behinderung in ihrem Betrieb haben, sind die Unterstützungsmöglichkeiten häufig nicht bekannt. Wir haben daher eine Broschüre erstellt, die vieles vereint: Informationen zu Fördermöglichkeiten, Beratungsstellen, Barrierefreiheit und Beispiele aus der Praxis, wie Inklusion im Arbeitsumfeld gelingen kann.

Wir zeigen auch: Vielfalt im Unternehmen zahlt sich aus und bereichert die Arbeit im Team. Zusammenarbeit im Team ist ein gutes Stichwort, wenn es um Menschen mit Behinderung geht: Sie sind häufig auf Unterstützung angewiesen und daher gewöhnt und in der Lage, im Team zu arbeiten oder Teams zu steuern.

Es lohnt sich, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen: Sie sind wertvolle Fachkräfte und besonders loyale Mitarbeiter.

Wir hoffen, dass diese Broschüre dazu beiträgt, mehr Arbeitgeber von der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu überzeugen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Armin v. Buttler
Vorstand der Aktion Mensch

Inhalt

1



Gute Fachkräfte gewinnen

Ein angenehmes Arbeitsumfeld wirkt anziehend.

S. 6

2

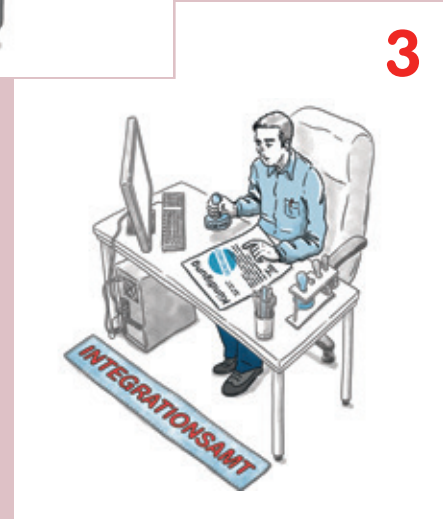


Mit Behinderung geht mehr, als man denkt

Einfach mal um die Ecke denken.

S. 14

3



Von wegen unkündbar

Wir räumen mit dem Mythos auf.

S. 20

4



Finanzielle Vorteile

Viele Arbeitsstellen werden gefördert.

S. 24

5



Gutes Image fürs Unternehmen

So werden Sie zum Stadtgespräch.

S. 30

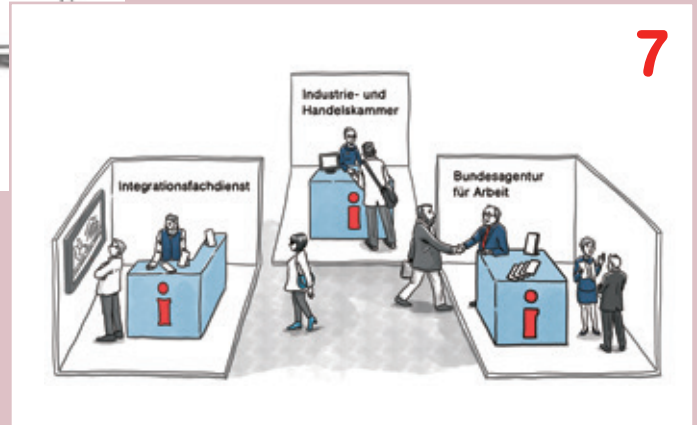


6

Enge Bindung ans Unternehmen

Fachkräfte behält man gern.

S. 34

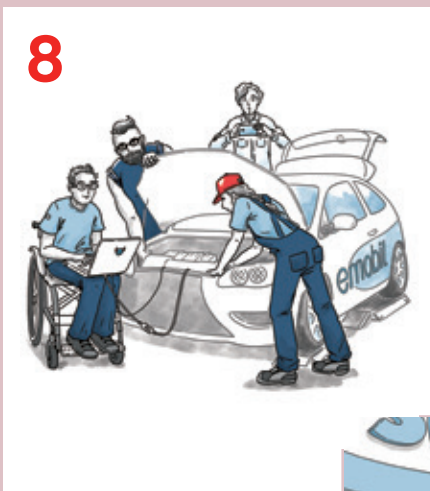


7

Beratung ist immer zur Stelle

Kostenfrei und kompetent, auch in Ihrer Stadt.

S. 40



8

Vielfalt sorgt für neue Ideen

Menschen mit Behinderung als Potenzial für Firmen.

S. 46

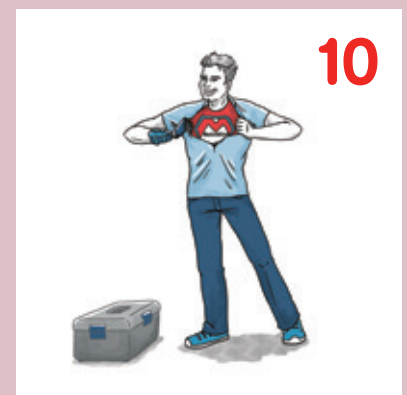


9

Barrierefreiheit im Unternehmen ist für alle gut

... und muss nicht teuer sein.

S. 54



10

Profis in Sachen Teamarbeit

Mitarbeiter mit Organisationstalent.

S. 58

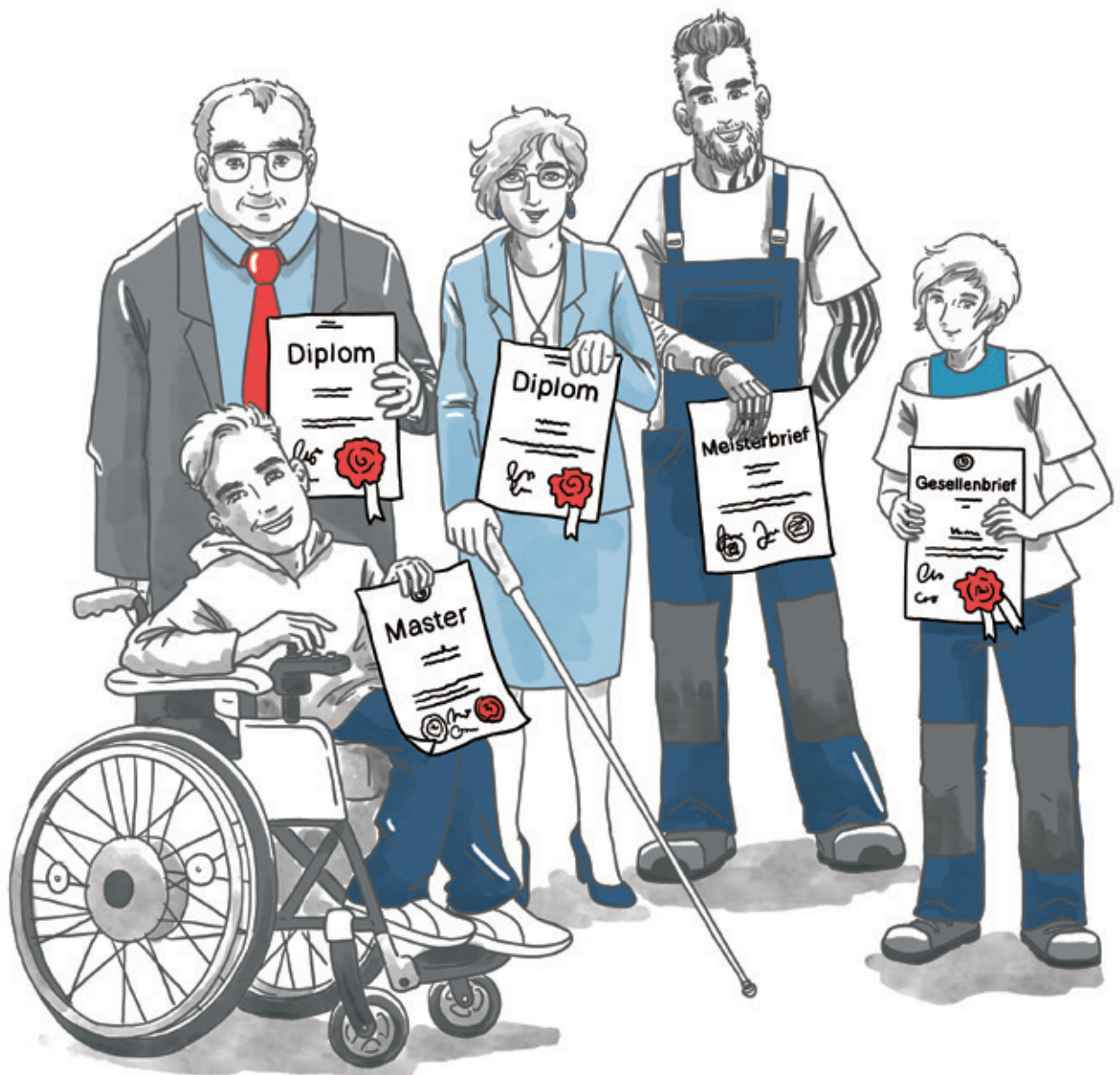
Glossar

S. 64

Impressum

S. 66

Für eine bessere Lesbarkeit verwenden wir in den Texten nur die männliche Form. Die weibliche Form ist immer eingeschlossen.



Grund 1

Gute Fachkräfte gewinnen

Unter Menschen mit Behinderung gibt es im Vergleich mehr gut qualifizierte Fachkräfte als bei Menschen ohne Behinderung. Im Schnitt haben sie häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung als Menschen ohne Behinderung. Die Firma wird aber auch für andere gute Bewerber interessanter. Denn die meisten erwarten von ihrem neuen Arbeitgeber ein wertschätzendes, kollegiales Arbeitsumfeld.

Jugendliche mit Behinderung ausbilden

Vorteile für Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden

Loyale und motivierte Mitarbeiter gewinnen: Jugendliche mit Einschränkungen haben eine starke Bindung gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb. In einigen Ausbildungsberufen wechseln viele junge Menschen nach der Ausbildung den Arbeitgeber. So verliert der Betrieb gut ausgebildete und auf die eigenen Bedürfnisse ausgerichtete Fachkräfte. Jugendliche mit Behinderung bleiben häufig in dem Betrieb, wo sie ihre Ausbildung gemacht haben. Damit gewinnen Betriebe nicht nur treue Mitarbeiter, sondern beugen auch dem Fachkräftemangel vor.

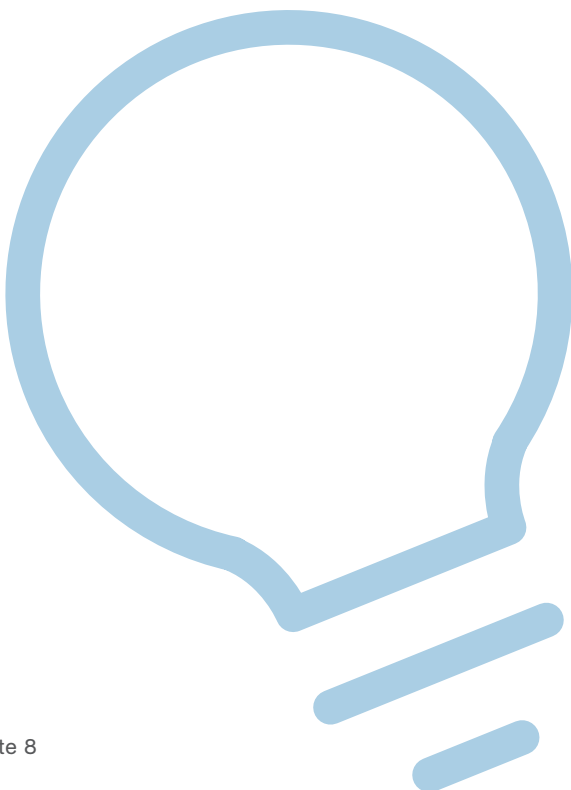
Einige Auszubildende bringen ganz besondere Fähigkeiten mit. Manche Menschen mit Asperger-Autismus können zum Beispiel besonders analytisch und logisch denken, was sie für Controlling und IT-Tätigkeiten qualifiziert. Blinde Menschen können oft sehr gut tasten, was zum Beispiel bei der Krebsfrüherkennung benötigt wird.

Ausgleichsabgabe* sparen

Einen Jugendlichen mit **Schwerbehinderung*** auszubilden, kann sich auch finanziell lohnen. Denn diese zählen bei der Pflicht-Besetzung von Arbeitsplätzen doppelt. Bei der Einrichtung eines Ausbildungsplatzes für junge Menschen mit Beeinträchtigungen gibt es eine finanzielle Förderung durch die Agentur für Arbeit oder das **Integrationsamt***. Wenn ein Ausbildungsbetrieb einen Azubi nach der Ausbildung weiterbeschäftigt, gibt es weitere mögliche Zuschüsse.

Zudem können Betriebe auch Lohnkostenzuschüsse und Ausbildungsprämien erhalten. Jeder Betrieb, der einen Ausbildungsplatz für Menschen mit Behinderung einrichten möchte, hat außerdem die Möglichkeit, sich kostenlos beraten zu lassen.

* → [Glossar Seite 64](#)



Ausbildung für Menschen mit Behinderung

Jugendliche mit Behinderung können die reguläre Ausbildung nach der jeweils geltenden Handwerksordnung absolvieren. Es gibt aber ebenso Möglichkeiten, die Ausbildung anzupassen – sie kann zum Beispiel zeitlich verlängert werden. Auch die inhaltliche Gliederung der Ausbildung kann angepasst werden. Bei Prüfungen während der Ausbildung gibt es zudem die Möglichkeit, sogenannte **Nachteilsausgleiche*** zu beantragen. So können die Auszubildenden mehr Zeit für eine Prüfung erhalten, häufiger Pausen machen oder technische Hilfsmittel, wie zum Beispiel ein Lesegerät, nutzen. Prüfungen können auch einzeln abgelegt werden oder mit Hilfe eines Gebärdensprachdolmetschers. Wenn Betriebe weniger als 20 Beschäftigte haben oder es sich um einen **besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen*** handelt, können auch die Prüfungsgebühren übernommen werden. Die Nachteilsausgleiche sind keine „Begünstigungen“, sondern sorgen dafür, dass Menschen durch ihre Beeinträchtigung nicht benachteiligt werden. Die Prüfungsanforderungen bleiben qualitativ erhalten.

Ausbildung mal anders

Es gibt neben der regulären Ausbildung auch einige besondere Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderung.

I. Fachpraktikerausbildung

Die Fachpraktikerausbildung ist eine theoriereduzierte Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen für Jugendliche mit Lernbehinderung, zum Beispiel als Fachpraktiker Küche. Der Schwerpunkt wird hier auf die Praxis gelegt. Je nach Art der Beeinträchtigung können bestimmte praktische oder theoretische Teile aus der Prüfung herausgenommen werden.

Besonderheit: Für eine Fachpraktikerausbildung benötigen Sie als Ausbilder eine „rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation“ (kurz: ReZA). Eine ReZA kann entfallen, wenn Ihr Betrieb in Kooperation mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung, zum Beispiel einem Berufsbildungswerk, ausbildet, die über den ReZA-Nachweis verfügt, oder wenn behinderungsspezifisch geschultes Personal mit ReZA-Nachweis die Ausbildung fachlich begleitet.

II. Verzahnte Ausbildung

Die Verzahnte Ausbildung ist ein Angebot der **Berufsbildungswerke*** (BBW). Die Berufsbildungswerke bilden junge Menschen mit Behinderung gemeinsam mit Unternehmen aus. Die Auszubildenden sind während ihrer Ausbildung bei den BBW angestellt. Diese übernehmen die Bezahlung und Sozialversicherung für die Auszubildenden. Ein weiterer Vorteil: Die Auszubildenden können im eingesetzten Unternehmen auf die Pflichtquote für Menschen mit Behinderung angerechnet werden. Die Übernahmequote nach Abschluss einer Verzahnten Ausbildung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist fast doppelt so hoch wie nach einer regulären Ausbildung. Eine Verzahnte Ausbildung ist in allen der über 200 Ausbildungsberufen der Berufsbildungswerke möglich.

III. Innerbetriebliche Qualifizierung (InBEQ) und Unterstützte Beschäftigung (UB)

Die InBEQ und UB sind besonders für Jugendliche geeignet, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten, dort aber unterfordert sind. Die InBEQ und UB sind keine klassischen Ausbildungen, sondern eine maßgeschneiderte Qualifizierung am Arbeitsplatz für einfache Tätigkeiten.

IV. Assistierte Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung ist eine normale betriebliche Ausbildung. Diese Ausbildung ist besonders für Jugendliche geeignet, die schwer einen Ausbildungsplatz finden. Die Auszubildenden sind im Betrieb angestellt. Es wird so viel Unterstützung angeboten wie nötig ist. So erhalten Jugendliche bei der Assistierten Ausbildung Hilfe bei der Vorbereitung auf den Ausbildungsplatz, wie zum Beispiel Bewerbungstrainings und Praktika. Aber auch während der Ausbildung bietet die Assistierte Ausbildung Hilfsangebote wie Nachhilfe, Beratung, Hilfen zur Lebensbewältigung und Existenzsicherung. Beratung und Unterstützung erhalten Arbeitgeber beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit. Für den Ausbildungsbetrieb entstehen keine Kosten.

Bewerber mit Behinderung finden

Arbeitgeber, die einen Mitarbeiter mit Behinderung anstellen wollen, geben manchmal an, dass sie Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber zu finden. Dies kann verschiedene Gründe haben. Zum Beispiel fühlen sich die Betroffenen durch die Stellenausschreibung nicht angesprochen oder ein Bewerber denkt, dass das Unternehmen nicht barrierefrei ist. Deswegen nennen wir Ihnen die besten Tipps, wie man als Unternehmer auch Bewerber und Mitarbeiter mit Behinderung anspricht.

I. Stellenausschreibungen mit Informationen zur **Barrierefreiheit***

Wenn Sie eine Stellenausschreibung aufgeben, können Sie gezielt Menschen mit Behinderung ansprechen, indem Sie Informationen zur Barrierefreiheit angeben. So können Sie zum Beispiel schreiben, dass Ihr Betrieb rollstuhlgerecht ist oder dass Sie behindertengerechte Sanitäranlagen haben. Erwähnen Sie auch, dass Sie sich über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung freuen oder dass Ihr Betrieb mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreicht werden kann.

Jobbörsen:

- **www.capjob.de**
Arbeitgeber können Stellenausschreibungen mit Anforderungsprofil anlegen, zum Beispiel „barrierefrei mit Rollstuhl erreichbar“.
- **www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-und-arbeit-finden**
Bei der Arbeitsagentur kann man als Arbeitgeber Angaben machen, wie zum Beispiel, dass Menschen mit Behinderung bevorzugt eingestellt werden.
- **www.myhandicap.de/jobboerse**
Auf diesem Internetportal können Arbeitgeber Stellengesuche von Menschen mit Behinderung durchsehen und auch selbst Stellenausschreibungen aufgeben.

* → **Glossar Seite 64**

- www.integrationsverbund.de

Das Stellen- und Bewerberportal ist ein Angebot der deutschen **Berufsförderungswerke***, Berufsbildungswerke und beruflichen Trainingszentren. Sie bilden unter anderem Menschen aus, die nach einer schweren Erkrankung oder einem Unfall nicht direkt ins Berufsleben zurückkehren können. Unter „Bewerberprofile finden“ können Unternehmen eine Suchabfrage nach Rehabilitanden starten. Wenn Sie sich registrieren, können Sie Stellenangebote veröffentlichen.

II. Melden Sie Ihre freien Stellen an entsprechende Jobvermittler

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, **Integrationsfachdienste***, Berufsförderungswerke, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern oder die Arbeitsagentur können Ihre Stellenausschreibungen gezielt an Bewerber weiterleiten oder diese direkt empfehlen. Außerdem können Sie sich hier auch beraten lassen.

III. Schulkooperationen

Sprechen Sie gezielt Schulen in der näheren Umgebung an. Denken Sie dabei auch an Förderschulen und berufsbildende Schulen, wie Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Berufliche Trainingszentren und Weiterbildungsträger. Sie können Praktika, Girls' und Boys' Days, Betriebsbesichtigungen und Berufsorientierungstage anbieten oder an Projektwochen der Schulen teilnehmen. An Informationstagen können zum Beispiel Ihre eigenen Auszubildenden über ihre Ausbildung berichten. Erwähnen Sie, dass sich auch Jugendliche mit Behinderung bewerben können.

IV. Stellenausschreibungen an Interessengruppen senden

Oft gibt es vor Ort Selbsthilfegruppen für Menschen mit Behinderung und Behindertenbeauftragte der Stadt. Sprechen Sie diese an und bitten Sie darum, die Stellenausschreibung auch an weitere Gruppen und Verteiler zu senden.

V. Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Werkstätten für Menschen mit Behinderung bieten betriebsintegrierte Arbeitsplätze an. Das bedeutet, dass die Werkstattbeschäftigten erst einmal in der Werkstatt angestellt bleiben, aber schon im Betrieb arbeiten. Sie werden von Integrationsbegleitern unterstützt. So können Menschen mit Behinderung testen, ob dieser Job für sie geeignet ist. Umgekehrt können auch die Unternehmen prüfen, ob der Bewerber zu ihrem Betrieb passt.

VI. Sponsoring von Behindertensportgruppen

Es gibt viele Behindertensportgruppen, wie zum Beispiel Rollstuhlbasketballer, Blinden- oder Amputierten-Fußballer, Goalball und viele mehr. Durch ein Sponsoring erhalten Sie einen guten Kontakt in den Sportverein und können freie Stellen zuerst dort anbieten.



„Sie war die Beste!“

40 Mitarbeiter hat die Kanzlei Dr. Voßmeyer Dommermuth und Partner in Duisburg. Und Steuerberaterin Monika Lange schätzt sich glücklich, dass seit kurzem auch Nesrin Bektas dazugehört. Dass sie eine Schwerbehinderung hat, spielte bei der Einstellung keine Rolle – und auch später nicht.

Nach dem Abi hat die Suche nach dem Ausbildungsplatz für Nesrin Bektas eine gefühlte Ewigkeit gedauert: Drei Jahre lang hat sie etwa 20 Bewerbungen pro Woche geschrieben. Für Ausbildungen als Versicherungsfachangestellte, Bankkauffrau oder Kauffrau im Gesundheitswesen. Nach kurzer Zeit hat sie die meisten Bewerbungen per Mail verschickt; Mappen und Porto gingen zu sehr ins Geld. „Dass ich so lange suchen musste, hat mich wirklich sehr verletzt. Ich finde, ich kann dieselbe Arbeit leisten wie ein gesunder Mensch, wenn man mir die Möglichkeit dazu gibt“, sagt sie heute.

Ihre Gelenke an Armen, Beinen und Hüfte versteifen immer weiter. AMC heißt die zugehörige Diagnose, die sie bereits bei ihrer Geburt bekommen hat. Bei ihrem Bürojob spielt diese angeborene Behinderung allerdings keine Rolle. „Wir haben Frau Bektas genommen, weil sie die Beste war“, sagt ihre Chefin Monika Lange. So hat sie sich gegen mehr als 40 andere Bewerber durchgesetzt. Von der Behinderung hat die Chefin erst im Vorstellungsgespräch erfahren – in der Bewerbung hatte sie es schlicht überlesen.

„Für uns war wichtig, ob das jemand ist, der sich hier zurechtfindet und der die Anforderungen erfüllt.“

Monika Lange, Partnerin bei der Kanzlei Dr. Voßmeyer Dommermuth und Partner



Gute Aussichten auf Übernahme

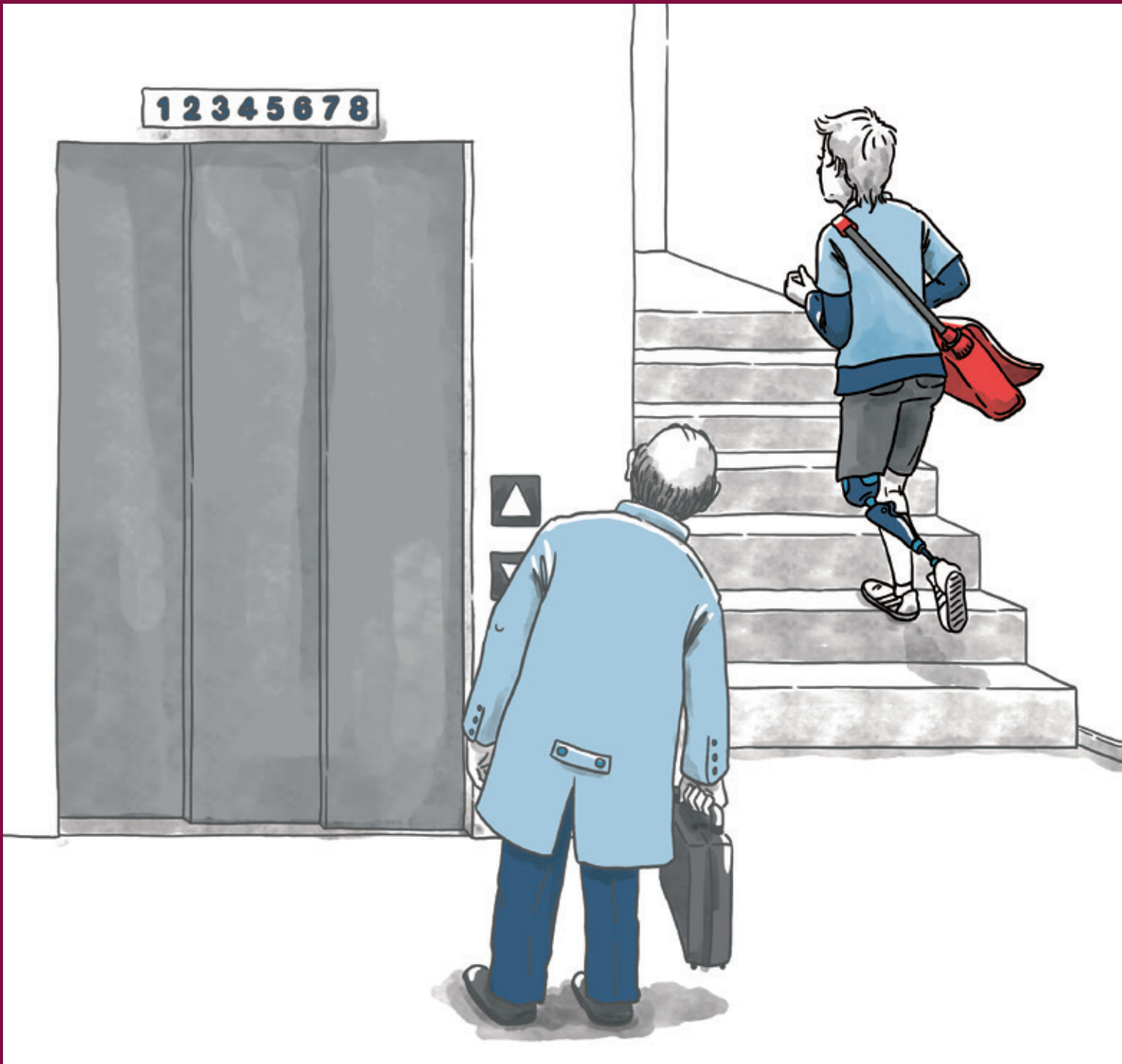
Und jetzt? „Frau Bektas hat einen besonderen Stuhl. Und wenn sie mal einen schweren Karton aus dem Archiv holen soll, nimmt sie einen Rollwagen oder es hilft ihr jemand. Ansonsten spielt ihre Behinderung hier keine Rolle“, erzählt Monika Lange. Da nach dem ersten Lehrjahr alle sehr zufrieden mit ihr sind, kann die junge Frau ihre Ausbildung verkürzen und hat nachher sehr gute Chancen auf eine feste Stelle im Unternehmen. Dass ihre Ausbildungsstelle zu 60 Prozent von der Agentur für Arbeit gefördert wird, ist nur ein angenehmer Nebeneffekt.

Durch die Erkrankung kann Nesrin Bektas weder lange sitzen noch stehen. „Aber das passt hier gut“, sagt sie selbst. „Man muss immer mal etwas in ein anderes Büro bringen oder Akten holen. Durch diese Abwechslung komme ich hier gut zurecht.“ Bevor die Zusage für die Ausbildung kam, habe sie nach knapp drei Jahren Suche den Mut verloren, sei in einer Depression versunken, fügt sie leise hinzu. Jetzt appelliert sie an alle Unternehmer: „Geben Sie den Bewerbern mit Behinderung eine Chance! Sie werden überrascht sein.“

Fachkräfte mit Motivation

Die Kanzlei Dr. Voßmeyer Dommermuth und Partner arbeitet seit vielen Jahren auch gerne mit Umschülern, die ihren zuerst gelernten Beruf nicht mehr ausüben können: Eine ehemalige Friseurin mit Kontaktallergie, eine Call-Center-Agentin mit Stimmproblemen oder ein Lagerist mit Rückenproblemen werden so zu Kaufleuten oder Steuerfachangestellten. Viele kommen zum Praktikum, einige werden in Festanstellung übernommen – immer im engen Austausch mit dem Berufsförderungswerk, sodass die Firma kaum bürokratische Hürden nehmen muss.

Zeitweise machten die in Festanstellung übernommenen beruflichen Neustarter fast die Hälfte der Belegschaft aus. Und das Unternehmen habe sehr davon profitiert, findet Teilhaberin Monika Lange. „Die Umschüler haben Lebenserfahrung, die kennen ihre eigenen Schwerpunkte und entscheiden sich sehr aktiv für einen neuen Beruf“, erklärt sie. In der Kanzlei starten sie zunächst mit einem Praktikum, auf diese Weise können Unternehmen und Bewerber acht Monate lang ausprobieren, ob sie zueinander passen. „Wir haben nie darauf geachtet, wer was hat“, bilanziert die Managerin. „Für uns war wichtig, ob das jemand ist, der sich hier zurechtfindet und der die Anforderungen erfüllt.“



Grund 2

Mit Behinderung geht mehr, als man denkt

Umbaumaßnahmen sind meist gar nicht nötig. Die meisten Beeinträchtigungen entstehen aufgrund von Erkrankungen der inneren Organe. So reicht es für Mitarbeiter mit Rückenproblemen aus, ergonomische Stühle oder Stehtische anzuschaffen. Dafür gibt es kostenlose Beratung und finanzielle Hilfen. In Einzelfällen gibt es spezielle Hilfsmittel: Blinde Mitarbeiter können zum Beispiel mit einer Sprach-Software am Computer genauso schnell und effektiv arbeiten wie sehende Kollegen. Und bei Höreinschränkungen helfen transportable Induktionsschleifen.

Mit geschulten Fingern Leben retten

Beim Kampf gegen Brustkrebs setzen bundesweit immer mehr Frauenarztpraxen, Kliniken und Brustzentren auf die besonderen Fähigkeiten von blinden Frauen. Als Medizinische Tastuntersucherinnen (MTU) ertasten sie kleinere Gewebeveränderungen als Frauenärzte und verbessern so die Frühdiagnostik wesentlich.

Rhythmisch wandern Zeige- und Mittelfinger von Filiz Demir über die Brust der Patientin: tasten, fühlen, drücken, erst sanft an der Oberfläche, dann fester, um auch das tiefere Gewebe zu erfassen. „Ich mache das, um etwas zu finden, was ich im Grunde nicht finden will“, erklärt die 42-Jährige, während ihre geschulten Finger systematisch das Brustdrüsengewebe nach kleinsten Veränderungen absuchen. Dazu befinden sich fünf Spezialklebestreifen mit Tastpunkten senkrecht auf der Brust der Patientin, eine Art Koordinatensystem, das die Brust in vier Zonen einteilt und ihr als Orientierung dient. Vor der Tastuntersuchung ist Filiz Demir mit der Patientin einen Anamnesebogen durchgegangen, hat ihren Hormonstatus bestimmt und Lymphknoten und Achselhöhlen abgetastet.

Filiz Demir ist Medizinische Tastuntersucherin, kurz MTU, in einer Frauenarztpraxis und sie ist blind. Blindheit oder eine starke Sehbehinderung sind Voraussetzung für diesen Beruf. Als Tastuntersucherin braucht die ehemalige Buchhalterin neben Empathie- und Kommunikationsfähigkeit viel Fingerspitzengefühl – im doppelten Sinne, da sie auch die Ängste der Patientinnen hautnah miterlebt.



Bundesweit sind derzeit 30 blinde oder stark sehbehinderte MTUs in Arztpraxen, Kliniken und Brustzentren tätig. Die jüngste MTU ist 25, die älteste 58 Jahre alt. Wie Filiz Demir tasten sie nach Auffälligkeiten in der Brust von Patientinnen, wenn diese das als Extraleistung zur Brustvorsorge wünschen. Den Erfolg dieser Untersuchung hat eine erste Evaluation in der Pilotphase gezeigt: Mithilfe ihres überlegenen Tastsinns finden MTUs statistisch 28 Prozent mehr und 50 Prozent kleinere Gewebeveränderungen als Gynäkologen unter den Bedingungen einer Routineuntersuchung. Es ist eine Ergänzung zu Methoden wie Ultraschall und Mammografie, kein Ersatz. Die Diagnose stellt immer noch der Arzt. „Es ist eine sehr befriedigende Arbeit, ich mache etwas Sinnvolles“, freut sich Filiz Demir, die seit drei Jahren bei Dr. Frank Hoffmann in Duisburg arbeitet.

Entdeckende Hände

Hoffmann ist seit über 20 Jahren Frauenarzt. Die Brust der Patientinnen nach Veränderungen abzusuchen, gehört zu seinen Aufgaben. „Die Zeit, die wir Gynäkologen auf die Tastuntersuchung der Brust verwenden können, ist im Regelfall relativ kurz“, so Hoffmann, „zu kurz, um die bestmöglichen diagnostischen Ergebnisse erzielen zu können.“ 2006 kam er auf die innovative Idee, die besonderen Fingerfertigkeiten von blinden und stark sehbehinderten Frauen für die Brust-Tastuntersuchung einzusetzen. Dafür werden sie in einer Weiterbildungsmaßnahme qualifiziert, die Frank Hoffmann zusammen mit Kollegen und Experten der Blindenpädagogik entwickelt hat und „discovering hands“ nennt – entdeckende Hände.

In der neunmonatigen Fortbildung stehen neben der Brust-Tastuntersuchung auch die Wissensvermittlung über die Brust und ihre Erkrankungen sowie Grundkenntnisse diagnostischer und therapeutischer Methoden auf dem Lehrplan. Außerdem: medizinisches Basiswissen, patientinnenzentriertes Sozialverhalten und „Medizinisches Schreiben“. Nach der Qualifizierung zur ärztlichen Assistenz Tätigkeit werden die MTUs fest bei discovering hands eingestellt und tageweise an Ärztinnen und Ärzte vermittelt. Jede MTU ist so in zwei oder drei Praxen tätig.

Nachfrage steigt

Dieses neue Konzept stößt bei den rund 9.500 Gynäkologinnen und Gynäkologen in Deutschland auf großes Interesse. Es besteht für Praxen auch die Möglichkeit, die MTU selbst anzustellen. Die Festanstellung bietet den MTUs ein sicheres Auskommen, Verantwortung und gesellschaftliche Anerkennung.

„20 blinde oder sehbehinderte Frauen wollen wir pro Jahr als MTUs qualifizieren.“ – Hoffmanns Vision ist nicht unrealistisch! Im Gegenteil, derzeit befinden sich fünf Frauen in der praktischen Phase der Qualifizierung. Seit September 2017 werden in Berlin fünf weitere MTUs ausgebildet. Und 2018 starten in Düren und Nürnberg neue Qualifizierungskurse. Denn die Nachfrage nach MTUs steigt stetig. Auch Unternehmen wie die Deutsche Bank und die RheinEnergie nehmen das außergewöhnliche Talent der MTUs mittlerweile in An-

spruch und lassen ihre Mitarbeiterinnen untersuchen: entweder in der Nähe in einer der Partnerpraxen von discovering hands oder auch direkt vor Ort im Betrieb. Auch das macht discovering hands möglich. (Mehr Informationen unter: www.discovering-hands.de/de/die-idee/betriebsuntersuchung.html)

Win-win für alle

70.000 Frauen erkranken jedes Jahr in Deutschland an Brustkrebs, 17.000 sterben jährlich an der Krankheit. Findet man Brustkrebs, wenn er unter zwei Zentimeter groß ist und die angrenzenden Lymphknotenstationen noch nicht erreicht hat, liegen die Chancen, ihn heilend zu behandeln, bei über 90 Prozent! Filiz Demir hat in ihrer beruflichen Praxis schon Veränderungen der Brust bei Patientinnen entdeckt. „Das ist gut“, sagt sie, „und gleichzeitig schlecht.“ Durch ihre Arbeit hat sich ihre eigene Einstellung zum Thema Vorsorge verändert. Früher sei sie ungern zum Frauenarzt gegangen. Das ist jetzt anders. „Eine Brustuntersuchung ist eine lebenswichtige Sache!“

Behandelnde Ärzte können die Tastuntersuchung für 46,50 Euro als individuelle Gesundheitsleistung (IGEL) nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) abrechnen. 8,8 Millionen Frauen in Deutschland bekommen diese besondere Untersuchung von ihrer Krankenkasse bereits erstattet. Ein großes Plus für Frauen, die von der Extraleistung profitieren – und für die Frauen mit Sehbehinderung, die ihre Fähigkeiten einbringen können. Eine Win-win-Situation für alle.

www.discovering-hands.de/de/





Interview



Fragen an Peter Clever

Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

” **Wie kommt es, dass viele Arbeitgeber Menschen mit Behinderung so wenig zutrauen?**

Ich sehe es viel positiver: Immer mehr Arbeitgeber trauen Menschen mit Behinderung sehr viel zu. Mehr als eine Million schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung belegen dies. Natürlich sollen noch viel mehr Arbeitgeber erkennen und verinnerlichen, dass Menschen mit Behinderung ein enormes Potenzial für ihre Betriebe darstellen – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. Die zentrale Botschaft bleibt: Behinderung bedeutet nicht automatisch Leistungsminderung. Dieser vorurteilsbeladene Irrglaube prägt immer noch viel zu stark unsere gesamte Gesellschaft. Aber wir können und wollen gegensteuern durch Aufklärung. Wir müssen die vielen guten Inklusions-Beispiele aus der Praxis noch bekannter machen, weil sie wirksam zum Nachahmen anregen.

Gerade kleine und mittelständische Unternehmer machen sich Sorgen, dass es unwirtschaftlich sein könnte, behinderte Mitarbeiter einzustellen. Sind diese Sorgen berechtigt?

Unternehmen jeder Größenordnung müssen wirtschaftlich denken und handeln. Aber Wirtschaftlichkeit und **Inklusion*** schließen sich nicht aus! Wer für den richtigen Arbeitsplatz den passenden Bewerber mit Behinderung findet, handelt wirtschaftlich. Das beweisen nicht nur, aber besonders die Gewinner des Inklusionspreises für die Wirtschaft. Diesen Preis vergibt die BDA zusammen mit dem UnternehmensForum, der

Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt an Unternehmen, die Inklusion zum Erfolgsfaktor gemacht haben – und zwar vom Kleinstbetrieb bis zum Großkonzern. Die prämierten Unternehmen zeigen, wie Inklusion von Menschen mit Behinderung im Betrieb gelingt und welcher Mehrwert damit für alle Beteiligten verbunden ist. Besonders beeindruckt haben mich die Portraits der Preisträger des letzten Jahres, die unter www.inklusionspreis.de zu finden sind. Wer Menschen mit Behinderungen eine Chance gibt, gibt auch seinem Unternehmen eine Chance: nämlich die auf besonders motivierte und loyale Mitarbeiter, die als dringend benötigte Fachkräfte zuverlässig im Unternehmen gehalten werden können.

Welche besonderen Fähigkeiten bringen Menschen mit Behinderung mit?

Menschen mit Behinderung sind meistens nur partiell eingeschränkt, verfügen aber nicht selten über korrespondierende besondere Stärken: zum Beispiel ein außerordentliches Hör- oder Konzentrationsvermögen. Oder es handelt sich um langjährige Beschäftigte mit hohem Fachwissen. Sie alle werden oder bleiben – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wo es nur technisch einer behinderungsgerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes bedarf, wird dem Arbeitgeber umfassende Unterstützung zur Verfügung gestellt. Das Wissen um diese öffentliche Hilfe muss allerdings noch viel weiter verbreitet werden. Auch daran arbeiten wir sehr aktiv.

Geht es also nur um den richtigen Einsatz?

Entscheidend ist die Grundeinstellung: Wir packen das an! Und auch: Wir suchen uns gemeinsam die nötige Unterstützung. Hier sollten die vielfältigen Akteure im Inklusionsbereich noch besser zusammenarbeiten. Ich wiederhole: Es gibt unzählige Fördermaßnahmen. Wir müssen sie noch bekannter machen und besser verzahnen. Die BDA hat auf der Website www.inklusion-gelingt.de wichtige Informationen für Arbeitgeber zusammengestellt. Auch das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION informiert und berät Unternehmen. Grundsätzlich gilt: Die Belange der Beschäftigten und betriebliche Anforderungen müssen miteinander in Einklang gebracht werden. Beide Seiten müssen profitieren. Dann wird Inklusion zum Erfolgsfaktor, der lange anhält.

“

* → Glossar Seite 64



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zentrale Aufgabe der BDA ist es, die unternehmerischen Interessen im Bereich der Sozialpolitik aktiv zu vertreten.

Die BDA engagiert sich in Gremien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene, bei Sachverständigenanhörungen, in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung, als Koordinator und Ratgeber in Tarifvertragsverhandlungen der Mitgliedsverbände und als Vermittler in der öffentlichen Auseinandersetzung. Darin liegt eine hohe Verantwortung auch für das Gemeinwohl, die eine einseitige Interessenvertretung ausschließt.

www.arbeitgeber.de

Grund 3

Von wegen unkündbar

Einem Mitarbeiter mit Behinderung kann gekündigt werden. Im ersten halben Jahr gibt es – wie für alle anderen – überhaupt keinen Kündigungsschutz. Danach muss das Integrationsamt dem Antrag des Arbeitgebers zustimmen, was es in 75 Prozent der Fälle tut.

Durch eine [Probebeschäftigung*](#) von drei Monaten kann man sich besser kennenlernen. Die Kosten dafür übernimmt die Agentur für Arbeit.

* → [Glossar Seite 64](#)



Wie ist das mit dem Kündigungsschutz?

Viele denken, dass Menschen mit Schwerbehinderung unkündbar sind. Doch das ist falsch. Es gibt zwar einige Besonderheiten, doch die Zahlen der Integrationsämter sprechen für sich: In etwa 75 Prozent der Fälle stimmt das Integrationsamt einer Kündigung zu.

Wozu dann diese Besonderheiten bei der Kündigung?

Das Gesetz will Menschen mit Schwerbehinderung vor Diskriminierung schützen. Wenn der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht hat das Integrationsamt eine Ermessensentscheidung zu treffen. Liegt ein anderer Grund vor, kann auch ein Mensch mit Behinderung gekündigt werden. Das Bundesverwaltungsgericht hat bereits entschieden, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen, wenn es unwirtschaftlich ist.

Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung

Will ein Arbeitgeber einen Menschen mit Schwerbehinderung kündigen, muss er als erstes einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt stellen. Viele Integrationsämter geben vorgefertigte Formulare heraus. In diesem Antrag muss der Arbeitgeber begründen, warum er den Mitarbeiter mit Schwerbehinderung kündigen möchte. Das Integrationsamt prüft anschließend die angegebenen Gründe.

Gleichzeitig bietet es Beratung und, je nach Bedarf, finanzielle Unterstützung an. (Ausführlich im Kapitel: Finanzielle Vorteile)

Kündigungsgrund

Es gibt verschiedene Kündigungsgründe. Egal, um welchen Kündigungsgrund es sich handelt, das Integrationsamt versucht immer, eine gute Lösung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu finden. Denn die Integrationsämter sind dazu verpflichtet, die Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Mitarbeiters abzuwägen.

Kein besonderer Kündigungsschutz bei Zeitverträgen, in der Probezeit oder bei Probearbeit

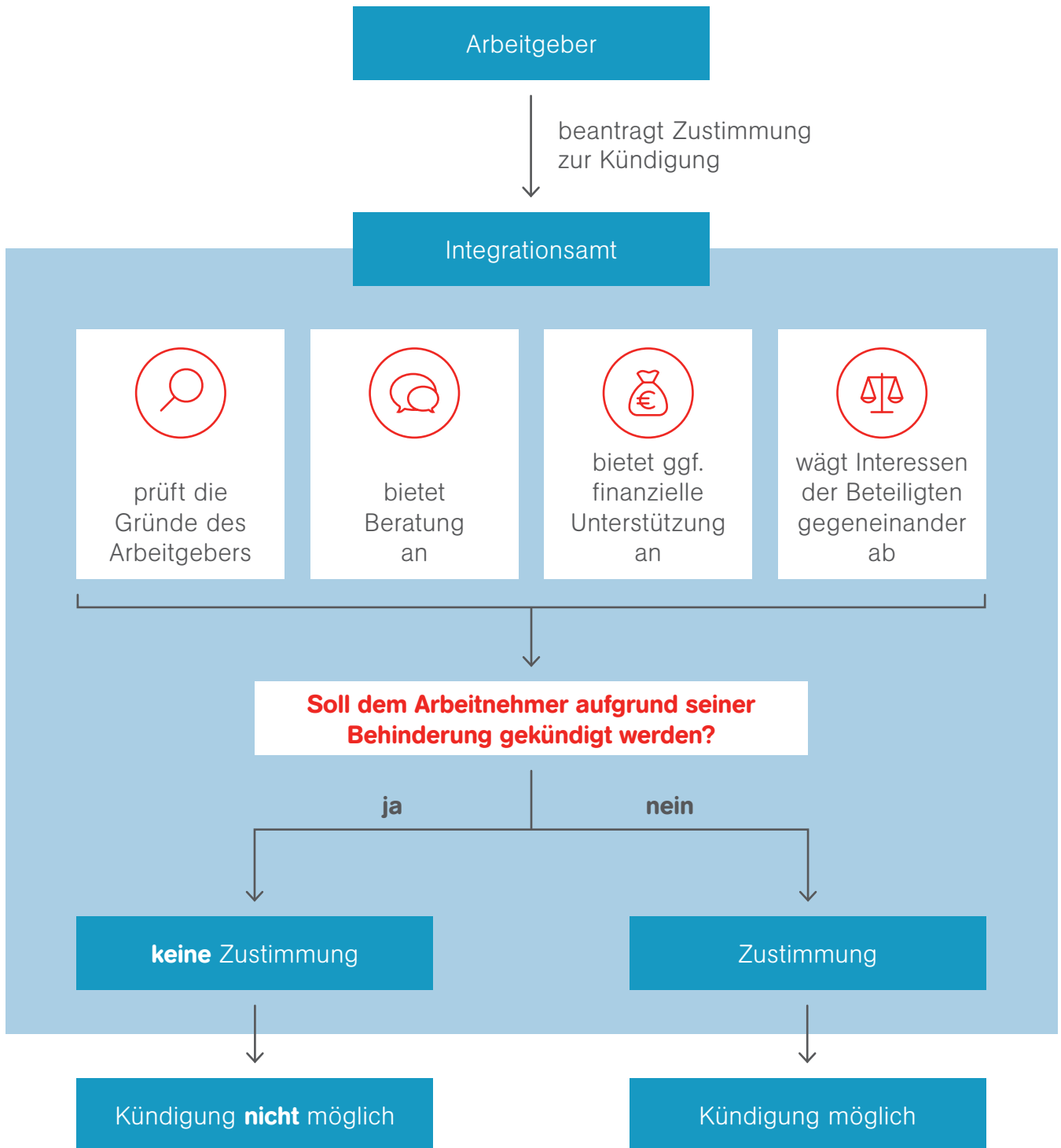
Es gibt mehrere Ausnahmen beim besonderen Kündigungsschutz: bei Ablauf von Zeitverträgen, in der Probezeit oder bei Probearbeit. Generell gilt, dass in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsvertrages kein besonderer Kündigungsschutz besteht. Bei Probearbeitsverhältnissen muss der Arbeitgeber dem Integrationsamt mitteilen, warum die Probearbeit beendet werden soll. Je nachdem, welches Problem aufgetreten ist, kann das Integrationsamt noch Hilfe anbieten, zum Beispiel technische Hilfsmittel. Extra zur Kündigung zustimmen muss das Integrationsamt aber nicht.

„Die Aufgabe des Integrationsamtes ist es, Arbeitgebern und Arbeitnehmern Lösungswege zum Erhalt des Arbeitsplatzes aufzuzeigen, an die vielleicht noch keiner gedacht hat.“

Stella Koch, Juristin beim LWV Hessen Integrationsamt

Besonderer Kündigungsschutz

(Tritt erst nach 6 Monaten in Kraft)





Grund 4

Finanzielle Vorteile

Bis zu 96 Monate lang kann der Arbeitgeber bis zu 70 Prozent des Lohns vom Integrationsamt zurückbekommen, wenn er einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung einstellt. Und auch danach kann die Unterstützung weitergehen: entweder durch eine zusätzliche Assistenzkraft oder durch einen Beschäftigungssicherungszuschuss.

Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber

Wenn Sie einen Menschen mit Behinderung ausbilden, beschäftigen oder weiter beschäftigen, zum Beispiel nach einer Krankheit oder einem Unfall, können Sie Zuschüsse zum Gehalt bekommen oder es werden Hilfsmittel oder Arbeitsplatzausstattung bezahlt. Außerdem können Sie Beratung in Anspruch nehmen.

Die Fördermöglichkeiten richten sich nach dem Einzelfall und dem Bedarf des Beschäftigten. Je nach Situation sind verschiedene Stellen (Kostenträger) zuständig. Dies können zum Beispiel die Rentenkasse, die Unfallversicherung oder die Agentur für Arbeit sein.

Die Integrationsämter und Integrationsfachdienste beraten und begleiten Sie, wenn Sie Fördermittel beantragen wollen.

Die Förderung muss vor dem Kauf von Hilfsmitteln oder vor Einstellung des behinderten Menschen beantragt werden. Dies können beispielsweise Lohnkostenzuschüsse bei Neueinstellung oder eine notwendige Arbeitsplatzumgestaltung sein. Voraussetzung für die Förderung ist eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.



Was bedeutet Schwerbehinderung?

Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 gelten Menschen als schwerbehindert. Menschen mit einem darunter liegenden GdB können sich auf Antrag bei der Agentur für Arbeit gleich stellen lassen (Gleichgestellte erhalten keinen Zusatzurlaub und keine vorgezogene Altersrente).

Schwerbehinderung oder Gleichstellung sind Voraussetzungen zum Erhalt von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (auch Zuschüsse an den Arbeitgeber).

Probebeschäftigung

Was ist das?

Übernahme der Personalkosten für bis zu drei Monate (die Höhe der Förderung und die Dauer richtet sich nach dem Einzelfall)

Wer hilft?

Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst

Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes

Was ist das? Zum Beispiel:

- Spezielle Möbel, Stühle, automatisch höhenverstellbare Tische
- Hebewerkzeug
- Vorrichtungen an Maschinen
- Computer für blinde- und sehbehinderte Menschen, spezielle Tastaturen mit Braillezeile und Sprachausgabeprogramme
- barrierefreie Software
- Vergrößerungsgeräte für Menschen mit Sehbehinderung
- barrierefreie Zugänge wie Rampen, Aufzüge, barrierefreie Toiletten

Wer hilft?

Technische Beratungsdienste der Agentur für Arbeit und der Integrationsämter

Eingliederungszuschüsse

Was ist das?

Zuschüsse zu den Lohnkosten von bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts

Wie lange: bis zu 60 Monate, bei älteren Menschen mit Schwerbehinderung ab 55 Jahren bis zu 96 Monate

Was ist zu beachten?

Förderung muss vor der Einstellung beantragt werden

Wer hilft?

Je nach Ausgangssituation die Agentur für Arbeit und die **Rehabilitationsträger*** z. B. die Krankenkassen oder die Unfallkasse

* → [Glossar Seite 64](#)

Investitionszuschüsse

Was ist das?

Zuschüsse zu klassischen Investitionen, wie beispielsweise Büroeinrichtung, Maschinen und Schulungskosten

Was ist zu beachten?

Wird im Einzelfall geprüft

Einstiegsqualifizierung vor der Ausbildung

Was ist das?

Zuschüsse zur Vergütung von Praktikanten, die zur Vorbereitung auf die Ausbildung in Ihrem Unternehmen ein sechs- bis zwölfmonatiges, sozialversicherungspflichtiges Praktikum absolvieren (Praktika können auf die Ausbildung angerechnet werden)

Wer hilft?

Agentur für Arbeit



Diese Hilfen können Menschen mit Behinderung selbst beantragen:

Arbeitsassistenz

Was ist das?

Für Menschen mit Behinderung, die regelmäßig eine arbeitsplatzbezogene Unterstützung benötigen, kann eine Arbeitsassistenz finanziert werden. Das ist eine Hilfestellung zur Arbeitsausübung (beispielsweise Ordner tragen, abheften, Begleitung bei Terminen). Die eigentliche Arbeitsleistung muss der behinderte Mensch selbst erbringen.

Was ist zu beachten?

Arbeitsassistenz kann als **Persönliches Budget*** an den behinderten Arbeitnehmer selbst ausgezahlt werden. Er stellt die Assistenz ein, benötigt dafür aber eine Genehmigung des Arbeitgebers.

Wer hilft? Integrationsamt

* → [Glossar Seite 64](#)

Budget für Arbeit

Was ist das?

Das Budget dient der Unterstützung von Förderschülern oder Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten und auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten. Der Arbeitgeber bekommt einen dauerhaften Beschäftigungssicherungszuschuss, der Beschäftigte erhält dauerhafte personelle Unterstützung.

Wer hilft? Integrationsamt

Förderung finden



Auf folgenden Webseiten finden Sie weitere Informationen:

Die Integrationsämter bieten ein sogenanntes „Leistungsnavi“ an:

www.leistungsnavi.integrationsaemter.de

Auf der Förderfinder-App von Talentplus können Sie gezielt nach passenden Fördermöglichkeiten suchen: www.talentplus.de, unter der Rubrik „Förderung“. Dort werden auch die einzelnen Programme der Bundesländer angezeigt.

Das Projekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante **berufliche Rehabilitation*** e.V. bietet ebenfalls einen Überblick über die Förderung zur Einstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen:

www.beratungskompass-inklusion.de



Interview



Fragen an Andrea Kurtenacker

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT

www.rehadat.de

” Wie kann ich mich als Arbeitgeber in der Vielzahl der Fördermöglichkeiten zurechtfinden?

Arbeitgeber können sich zum Beispiel an die Integrationsämter wenden, wenn sie Beratung zu möglichen Förderungen brauchen. Die Integrationsämter stellen auch Beratungsleistungen zu Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsplatzumgestaltungen durch technische Berater zur Verfügung. Die kommen, wenn nötig, auch in das Unternehmen und schauen sich den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung vor Ort an.

Einen Überblick über die vielen Fördermöglichkeiten geben auch die Inklusionsberater bei den Kammern, also den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern oder den Landwirtschaftskammern. Auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Beratungsprojektes Unternehmens-Netzwerk Inklusion sind sehr aktiv.

Darüber hinaus haben die Rehabilitations-träger, wie beispielsweise die Agenturen für Arbeit, die Rentenversicherung oder die Berufsgenossenschaften, eigene Arbeitgeberservices, an die man sich wenden kann. Auch die Integrationsfachdienste können für Arbeitgeber aktiv werden.

Wenn Arbeitgeber sich zunächst selbst einen Überblick über die Fördermöglichkeiten verschaffen wollen, können sie dies bei www.talentplus.de tun oder sie laden sich direkt die Förderfinder-App von REHADAT aufs Smartphone oder Tablet. Hier finden sie alle Regelförderungen und auch aktuelle Sonderförderprogramme der Länder mit den Kontaktdaten der richtigen Ansprechpartner. In der Rubrik „Wer hilft?“ bei www.talentplus.de

findet man alle beratenden Institutionen – ebenfalls mit den Kontaktdaten der Ansprechpartner für die unterschiedlichen Themen der beruflichen Inklusion.

An Beratungs- und Informationsmöglichkeiten mangelt es also nicht. Oftmals ist es Arbeitgebern aber im konkreten Fall nicht ersichtlich, dass sie Beratungsleistungen und Förderungen in Anspruch nehmen können. Deswegen bleibt es auch weiterhin wichtig, die Informationen Arbeitgebern und Betroffenen auf einfache Weise zugänglich zu machen.

Gibt es für jede Einschränkung die passende Lösung?

In der Regel sind es maßgeschneiderte Lösungen, die individuell an die Gegebenheiten angepasst werden. Die Berater haben die vielen Möglichkeiten im Blick und können einschätzen, ob und wie die Maßnahmen gefördert werden. Es ist daher wichtig, dass sich Arbeitgeber wie Arbeitnehmer beraten lassen.

Häufig reichen schon einfache Maßnahmen wie Arbeitszeitanpassungen oder kleine technische Veränderungen an Maschinen oder im Büroumfeld aus, um Einschränkungen auszugleichen. Viele Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber nehmen überhaupt keine Fördermöglichkeiten in Anspruch, weil es schlicht nicht notwendig ist. Das wird häufig übersehen.

Entstehen für mich durch die Beratung Kosten?

Nein, alle genannten Beratungsstellen beraten kostenfrei. Auch die oben erwähnte App von REHADAT und das Angebot von REHADAT-talentplus sind kostenfrei.

“

Grund 5

Gutes Image fürs Unternehmen



„Diversity“ – „Vielfalt“: In vielen großen Konzernen ist sie nicht mehr wegzudenken. Denn wer im Unternehmen ein gutes Miteinander hat, stößt auch auf öffentliches Interesse. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie verschiedene Bundesländer verleihen jedes Jahr Inklusionspreise; viele Medien berichten darüber. Das sorgt für Aufmerksamkeit bei Bewerbern und Wirtschaftsverbänden – und für gute Netzwerke.

Ein gutes Image ist für ein Unternehmen von unschätzbarem Wert. Das Image hängt nicht nur von Umsatz und Gewinn ab. Soziales Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter sind mindestens genauso wichtig!

Auf den Erfolgsfaktor „positives Image durch soziale Verantwortung und Vielfalt“ setzt die Firma BOHRMA Maschinenbau. Das Unternehmen aus dem hessischen Fulda baut große Bohrsysteme für den Tiefbau, zum Beispiel für Tunnelarbeiten. Bei der Produktion der Bohrsysteme kommt es auf Präzision an. Zuverlässige und motivierte Mitarbeiter sind für die Firma deshalb unerlässlich. Von den 36 Angestellten bei BOHRMA haben fünf eine Schwerbehinderung. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung liegt in der Firma also bei 14 Prozent, dreimal höher als beim Durchschnitt der deutschen Unternehmen.



© Kathrin Harms



BOHRMA Maschinenbau

Branche:
Maschinenbau

Gründung:
2004

Standort:
Fulda, Hessen

Mitarbeiter:
36
davon mit Schwerbehinderung:
5

Mehr Infos:
bohrma-maschinenbau.de



5 von 36
Mitarbeitern



© Kathrin Harms

Positiv für das Betriebsklima

„Mitarbeiter mit Handicap sind bei uns ganz normal in die Produktion integriert“, sagt Betriebsleiter Florian Witzel. Eine intensive Einarbeitungsphase der Kollegen mit Lernbehinderung hat das möglich gemacht. Anton K. beispielsweise bereitet Bohrkronen zum Löten vor und übernimmt auch das Löten selbst.

In der Produktion bei BOHRMA gibt es viele Arbeitsschritte, die sich wiederholen. Für manche Mitarbeiter mit Lernbehinderung ist das ideal. „Es kommt eben darauf an, den richtigen Arbeitsplatz für den richtigen Menschen zu finden“, so Witzel. Der Inklusionsprozess war allerdings kein Selbstläufer. „Zu Beginn mussten einige Berührungsängste und Vorurteile überwunden werden“, räumt Witzel ein. Inzwischen aber wirkt sich die Vielfalt der Belegschaft positiv auf das Betriebsklima aus und strahlt nach außen. Dieses Image trägt zum Erfolg des Unternehmens bei. Denn die besten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt wollen in Unternehmen mit gutem Ruf arbeiten.

„BOHRMA profitiert von der Zufriedenheit seiner Mitarbeiter – und der wirtschaftliche Erfolg gibt uns Recht.“

Martin Himmelmann, Firmeninhaber

Inklusionspreis für die Wirtschaft

BOHRMAs Engagement für Inklusion zahlt sich aus – wirtschaftlich und sozial. Die Firma ist Gewinnerin des Inklusionspreises für die Wirtschaft 2016 in der Kategorie „Kleines Unternehmen“. Verliehen wird der Inklusionspreis unter anderem vom UnternehmensForum und der Charta der Vielfalt. Zu den bisherigen Preisträgern gehören so namhafte Unternehmen wie SAP, Audi und die Flughafen München GmbH.

Ein wichtiger Aspekt bei der Preisvergabe ist eine nachhaltige Verankerung der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Firmenpolitik. Bei BOHRMA ist das der Fall. Seit Jahren engagiert sich das Unternehmen im Netzwerk „Perspektiva“. Die regionale Initiative von rund 90 Arbeitgebern und Organisationen integriert Jugendliche mit Behinderungen dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt. Mehr als 100 Jugendliche hat das Netzwerk schon in feste Arbeitsverhältnisse vermittelt.

Für BOHRMA-Chef Himmelmann und seine Belegschaft ist der Inklusionspreis ein großartiger Erfolg und Bestätigung der eigenen Firmenphilosophie. „Für uns ist Inklusion einerseits eine Frage des gesellschaftlichen Engagements. Andererseits können wir zeigen, dass Menschen, denen kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt wurden, in der Lage sind, eine gute und wirtschaftliche Arbeit zu leisten“, so Himmelmann.



Weitere Informationen:

Neben dem Inklusionspreis für die Wirtschaft gibt es zahlreiche regionale und landesweite Inklusionspreise. Auch diese zeichnen Unternehmen aus, die sich in besonderer Weise für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben einsetzen.

www.inklusionspreis.de

Internetseite des Netzwerks Perspektiva:
perspektiva-fulda.de





Grund 6

Enge Bindung ans Unternehmen



Obwohl sie oft gleichwertig oder besser ausgebildet sind, dauert es für Bewerber mit Behinderung rund 100 Tage länger, einen Job zu finden, als für alle anderen. Die Arbeitslosenquote ist bei Menschen mit Behinderung etwa doppelt so hoch. Wenn sie sich einem Unternehmen zugehörig fühlen, so ist ihre Loyalität oft besonders ausgeprägt. Das bestätigen viele Arbeitgeber.

„Herr Pieper ist eine Erfolgs- geschichte!“

Von den rund 400 Mitarbeitern der Früh-Kölsch-Brauerei in Köln haben etwa 20 eine Behinderung, Tendenz steigend. Die Erfahrung des Personalleiters zeigt: Gerade die Mitarbeiter mit Behinderung haben eine besonders enge Bindung ans Unternehmen.



Cölner Hofbräu P. Josef Früh KG

Branche:

Gastronomie, Hotellerie, Brauerei,
Getränkelogistik

Gründung:

1904

Standort:

Köln

Mitarbeiter:

etwa 400
davon mit Schwerbehinderung:
21

Mehr Infos:

frueh.de



21 von 400
Mitarbeitern

**Konstantin Pieper arbeitet seit drei Jahren als Büro-
kraft in der Personalabteilung der Cölner Hofbräu**

P. Josef Früh KG, wie die Brauerei mit vollem Namen heißt. Er hat die Autismus-Spektrumsstörung, geht aber gerne mit Menschen um. Und sowohl er als auch sein Vorgesetzter Guido Fussel sind mit der Zusammenarbeit mittlerweile mehr als zufrieden. „Am Anfang mussten wir schon ein bisschen kreativ sein. Zum Beispiel hatte Herr Pieper Schwierigkeiten, seine eigene Lautstärke einzuschätzen. Und er hat seine Gesprächspartner nicht angeschaut. Darauf mussten wir ihn hinweisen und ein bisschen üben. Jetzt klappt alles sehr gut“, erzählt Personalleiter Fussel. Und da auch die Förderung und Unterstützung durch die Arbeitsagentur und den Landschaftsverband Rheinland gut funktionierten, hat das Unternehmen weitere Menschen mit Behinderung eingestellt.





Bei guter Leistung: 100-prozentige Chance auf Übernahme

In den verschiedenen Küchen arbeiten mehrere junge Männer mit Lernbehinderung als Fachpraktiker Küche, ein weiterer befindet sich in der Ausbildung. Außerdem sind Fachpraktiker Küche auch außerhalb des Brauhauses im Brauhauskeller sowie in der Gaststätte „Em golde Kappes“ im Einsatz. Alle Fachpraktiker Küche haben ihre Ausbildung bei Früh-Kölsch absolviert und wurden nach der Ausbildung fest eingestellt. „Wir haben sie gern übernommen“, so der Personalleiter. „Die machen einen guten Job und können sich nachher bei uns zum Koch weiterbilden“, erklärt er. Müssen sie aber nicht. Für das Unternehmen sind sie jetzt schon wertvoll, denn junge Köche wechseln gerne und häufig die Firma und reisen dabei auch durch verschiedene Länder. Bei den Fachpraktikern Küche weiß er, dass sie bleiben. Sie sind eine wichtige Basis in Zeiten, in denen fast jeder dritte Betrieb in Deutschland seine Lehrstellen nicht besetzen kann, aus Mangel an geeigneten Bewerbern. Zu diesem Schluss kommt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in einer Umfrage unter knapp 11.000 Unternehmen.

Ein Mitarbeiter in der Telefonzentrale des Brauhauses hat eine starke Gehbehinderung und auch ein Maschinenführer in der Getränke-Abfüllung ist seit einer Operation beim Laufen eingeschränkt. Hinzu kommen zwei hörbehinderte Frauen, die im Housekeeping arbeiten. Der Maschinenführer war als solcher bereits vor seiner Operation bei Früh beschäftigt und konnte anschließend erfolgreich im Unternehmen umgesetzt werden. Sie alle fangen mit einem einwöchigen Praktikum an. Wenn es gut klappt, fragt Guido Fussel, ob sie noch eine weitere Woche bleiben können. Bis zu drei Monate lang können so beide Seiten testen, ob die Zusammenarbeit funktioniert. Dann gibt es einen Vertrag. Die schrittweise Verlängerung wählt der Personalleiter, damit bei den Bewerbern mit Behinderung kein Frust entsteht.



Mehr Aufmerksamkeit im Team

Halina Bednarek hat ihr Praktikum im Housekeeping des Eden Hotel Früh am Dom gerade auf drei Monate verlängert. Denn die ersten Wochen liefen ausgesprochen gut. Dass sie gehörlos ist, mache für das Team im Umgang miteinander mittlerweile keinen Unterschied mehr, sagt ihre Kollegin Anja Grützner von der Rezeption. „Frau Bednarek arbeitet selbstständig, sieht, was zu tun ist, und ist sehr freundlich“, so ihre Bilanz nach den ersten Wochen. Und das, ergänzt Kolja Lau, Leiter Qualitätssicherung - Reinigung der Gastronomie, merke man im ganzen Unternehmen: „Der Zusammenhalt wächst, die Mitarbeiter sind gerne hier.“



Grund 7

Beratung ist immer zur Stelle

Spezielle Reha-Teams der Arbeitsagenturen bieten Beratung und Unterstützung an, um Arbeitsplätze für die neuen Mitarbeiter passgenau einzurichten. Die Integrationsämter helfen dabei, vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze zu sichern. Beratung und Begleitung sind in beiden Fällen kostenfrei. Integrationsfachdienste begleiten vor Ort, zum Beispiel in der Einarbeitungsphase. Aber auch die Renten-, Unfall- und Krankenversicherungen unterstützen Unternehmer, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen.



Industrie- und
Handelskammer

Bundesagentur
für Arbeit



Beratungsstellen – eine Übersicht

Sie möchten einen Menschen mit Behinderung einstellen?

Dann lassen Sie sich vorab beraten. Eine Beratung ist in jedem Falle sinnvoll. Das gilt für Unternehmer, die noch keine oder wenige Erfahrungen mit dem Thema Behinderung haben, aber auch für solche, die Mitarbeiter nach Eintritt einer Behinderung weiterbeschäftigen wollen.



Sie haben Fragen wie diese:

- „Welche finanziellen Fördermöglichkeiten gibt es?“
- „Wie finde ich geeignete Fachkräfte oder Auszubildende mit Behinderung?“
- „Wie sieht es mit dem Kündigungsschutz aus?“

Beratungsstellen helfen Ihnen bei allen Fragen rund um das Thema Ausbildung und Beschäftigung.

Im Folgenden stellen wir Ihnen die wichtigsten Angebote vor:



Agentur für Arbeit

Die Arbeitsagenturen vermitteln Ihnen geeignete Bewerber mit Behinderung.

Außerdem geben spezielle Reha-Teams umfassende Beratung und Unterstützung. Die Arbeitsagenturen bieten vielfältige finanzielle Fördermöglichkeiten, zum Beispiel:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen
- Eingliederungszuschüsse
- Kosten für eine Probebeschäftigung von bis zu drei Monaten
- Zuschüsse zur Aus- und Weiterbildung
- Zuschüsse zur barrierefreien Ausstattung des Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes

www.arbeitsagentur.de

→ Unternehmen → Finanzielle Hilfen

Telefonberatung: Die Arbeitsagentur berät Firmen zur Anstellung von Menschen mit Behinderung kostenlos unter der Telefonnummer 0800 45555-20.

Sie können auch die Fachdienste der Agentur für Arbeit um Rat und Unterstützung bitten, zum Beispiel den Ärztlichen Dienst. Ärztinnen und Ärzte untersuchen die Auswirkung einer Behinderung auf die berufliche Praxis. Der Ärztliche Dienst erstellt auch Gutachten, die als Grundlage für eine mögliche Förderung dienen.

www.arbeitsagentur.de

→ Über uns → Ärztlicher Dienst

Industrie- und Handelskammern (IHKs) und Handwerks- und Landwirtschaftskammern

Die Industrie- und Handelskammern (IHKs) unterstützen insbesondere bei der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung.

Sie bieten zum Beispiel eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) an. Unternehmen haben dadurch die Gelegenheit, einen künftigen Azubi oder Mitarbeiter zunächst im Arbeitsalltag zu erleben. Später kann es zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag kommen.

Die IHKs helfen aber auch bei Fragen zur Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung und können Ansprechpartner vermitteln, zum Beispiel in Jobcentern, Schulen und Berufsbildungswerken. In vielen IHKs gibt es dafür spezielle Inklusionsberater. Auch die Handwerkskammern beraten zur Inklusion.

Inklusionsprojekt:

www.inklusion-gelingt.de

→ Informationen für Unternehmer

Industrie- und Handelskammern:

www.ihk.de

Handwerkskammern:

www.handwerkskammer.de

Landwirtschaftskammern:

www.landwirtschaftskammern.de

Integrationsämter/Inklusionsämter* und Integrationsfachdienste

Zuschüsse, Darlehen und Prämien – die Integrationsämter und Integrationsfachdienste beraten Sie, welche Förderung im individuellen Fall möglich ist.

Die Ämter unterstützen Arbeitgeber und Menschen mit Schwerbehinderung bei allen Fragen rund um das Thema Ausbildung und Beschäftigung.

Zum Beispiel:

- Wie richtet man einen barrierefreien Arbeitsplatz ein?
- Welche Schulungen und Fortbildungen für Personalverantwortliche gibt es?

Eine wichtige Aufgabe der Integrationsämter besteht darin, vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze zu sichern. Experten beraten und begleiten am Arbeitsplatz vor Ort.

Außerdem sind die Integrationsämter für das Kündigungsverfahren und die Ausgleichsabgabe zuständig.

www.integrationsaemter.de

Die Integrationsfachdienste begleiten und unterstützen Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitgeber individuell.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören:

- Vermittlung geeigneter Bewerber
- Ansprechpartner für die Arbeitgeber
- Begleitung der betrieblichen Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher
- Begleitung der Einarbeitungsphase von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung
- Krisenintervention und psychosoziale Betreuung

www.integrationsaemter.de

→ Leistungen → Integrationsfachdienst

Dort finden Sie auch den Integrationsfachdienst in Ihrer Nähe.

* In einigen Bundesländern heißen die Integrationsämter „Inklusionsämter“

Rehabilitationsträger

Die Reha-Träger bieten umfassende Beratung über Fördermöglichkeiten.

Sie informieren Menschen mit Behinderung und Arbeitgeber über sogenannte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Das sind Hilfen zur Erhaltung oder Schaffung eines Arbeitsplatzes.

Dazu gehören technische Hilfen für einen barrierefreien Arbeitsplatz oder berufliche Weiterbildungen und Berufsvorbereitungen für Jugendliche.

Die gesetzliche Grundlage für die finanzielle und sonstige Unterstützung durch die Reha-Träger ist das Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

Welcher Reha-Träger für eine finanzielle Unterstützung oder andere Hilfen zuständig ist, hängt von der persönlichen Situation des Menschen mit Behinderung ab. Relevant ist zum Beispiel, ob die Beeinträchtigung durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist oder ob es sich um einen jugendlichen oder volljährigen Arbeitnehmer handelt. In vielen Fällen sieht die Zuständigkeit aber folgendermaßen aus:

Arbeitnehmer/Angestellte	→	Gesetzliche Rentenversicherung
Hausfrauen, Schüler, Studenten, Kinder	→	Krankenkasse, Jugendamt
Bei Berufskrankheit/Arbeitsunfall	→	Gesetzliche Unfallversicherung, bzw. Berufsgenossenschaft
Soldaten, Wehrpflichtige, Zivildienstleistende	→	Träger der Kriegsopferversorgung
Rentner	→	Gesetzliche Rentenversicherung, Krankenkasse
Arbeitssuchende	→	Agentur für Arbeit
Bezieher von Sozialleistungen	→	Sozialamt, Jugendamt

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION ist ein Beratungsprojekt der Wirtschaft, das sich an den Ansprüchen der Betriebe orientiert.

Es unterstützt Arbeitgeber gezielt bei der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung. Zielgruppe sind vor allem kleine und mittelständische Unternehmen. In acht Bundesländern sind eigenständige Teilprojekte aktiv. Berater der Projekte vermitteln Wissen über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten.

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Der Arbeitgeber-Service unterstützt Sie bei der Einstellung von Akademikern mit einer Schwerbehinderung.

Der Arbeitgeber-Service bietet:

- Unternehmen mit geeigneten Kandidaten zusammenbringen
- Klärung finanzieller Fördermöglichkeiten
- Hilfe bei der Stellenausschreibung
- Rat bei allen Fragen zur Einstellung und Beschäftigung

Die Beratung ist auch vor Ort im Unternehmen möglich.

Terminvereinbarung per Telefon: 0228 713-1375

www.zav.de

E-Mail: zav.sbakademiker@arbeitsagentur.de

Hilfreiche Internetseiten zum Thema:

- www.rehadat.de → Die Seite bietet viele hilfreiche Informationen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung
- www.talentplus.de → Informationen zur beruflichen Inklusion. Das Angebot umfasst die Bereiche „Personalgewinnung“, „In Beschäftigung“, „Förderung“ und „Wer hilft?“

App:

Die App „Inklusion und Beschäftigung“ richtet sich insbesondere an Betriebsinhaber und Personalentscheider. Herzstück der App sind die wichtigsten Fragen und Antworten zu den Themen Einstellung, Ausbildung, Beschäftigung und Kündigung von Menschen mit Behinderung. Außerdem bietet sie Informationen über Fördermöglichkeiten und aktuelle Sonderförderprogramme der Länder, mit den Kontaktdaten der zuständigen Ansprechpartner. Die kostenlose App enthält auch eine Linksammlung zum Thema Inklusion.

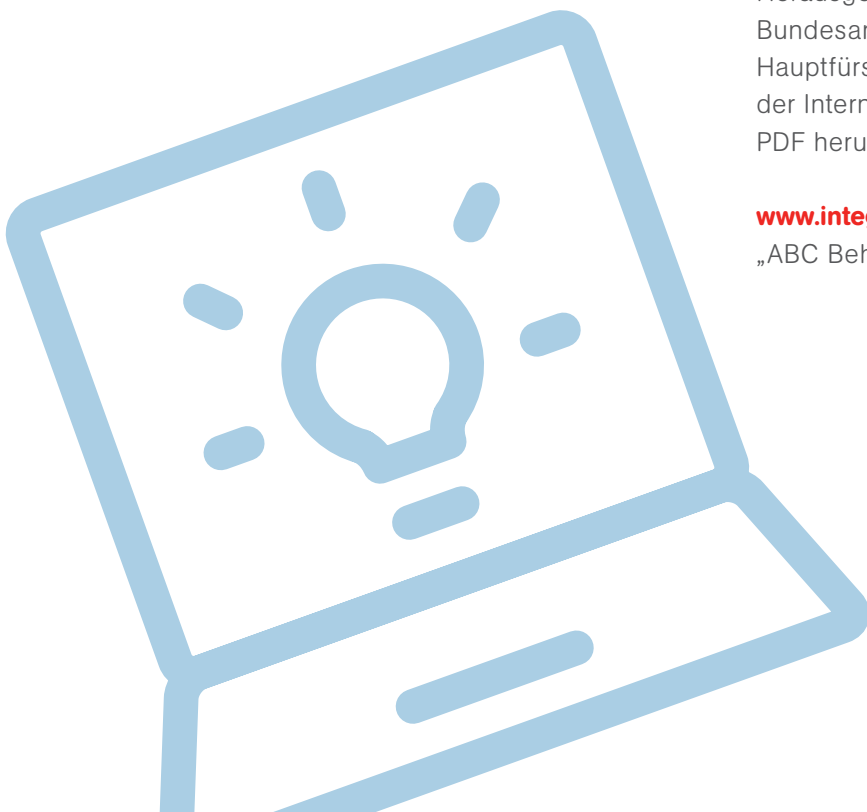
Die App ist in den entsprechenden Stores unter dem Stichwort „Inklusion und Beschäftigung“ zu finden.

ABC Behinderung & Beruf – Handbuch für die betriebliche Praxis

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), 544 Seiten, bestellbar auf der Internetseite der Integrationsämter oder dort als PDF herunterladen

www.integrationsaemter.de → Im Suchfenster „ABC Behinderung & Beruf“ eingeben





Grund 8

Vielfalt sorgt für neue Ideen

Wer im Alltag mit Einschränkungen zurechtkommt, bringt auch im Beruf neue und ungewohnte Denkansätze mit. Studien zeigen, dass bunt gemischte Teams kreativer und besser arbeiten als einheitliche Arbeitsgruppen. „Erst die Vielfalt der Stärken macht Unternehmen letztlich auch wettbewerbsstark. Dass Menschen mit Behinderung hier ein besonderes Potenzial darstellen, entdecken immer mehr Arbeitgeber“, sagt auch Olaf Guttzeit, Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums.



Moso GmbH

Branche:

Rehatechnik –
Sonderbau, Entwicklung, Vertrieb

Gründung:

2008

Standort:

Remscheid, NRW

Mitarbeiter:

15

davon mit Schwerbehinderung:

4

Mehr Infos:

moso-gmbh.de



Vielfalt zahlt sich wirtschaftlich aus

Vier Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt Klaus Gierse zurzeit in seiner Firma „Moso GmbH“ in Remscheid. Und er sucht dringend weitere.

Der Unternehmer produziert und vertreibt therapeutische Stehhilfen für Rollstuhlfahrer, außerdem bewegliche, speziell angepasste Sitze für Elektrorollstühle. Moso steht dabei für „Motion Solution“, also Lösungen für mehr Bewegung. Als er Dennis Winkens auf einer Messe kennenlernte, wollte er ihn unbedingt als Mitarbeiter für die Onlinekommunikation haben. Der junge Mann ist seit einem Fahrradunfall vom Hals abwärts gelähmt. Aber er hat einen Greifarm am Rollstuhl und ein iPad – beides bedient er über seine Kopfstütze. Für den Computer hat er eine Mundmaus und ein Spracherkennungsprogramm. So braucht er im täglichen Arbeitsleben nur wenige Handreichungen.



4 von 15
Mitarbeitern



Neue Kunden gewinnen

Auch die Kunden wissen den technischen Sachverstand von Dennis Winkens zu schätzen. So entwickelt er zum Beispiel – je nach Behinderungsart des Kunden – völlig neue Geräte und Funktionen. Die Ingenieure der Firma setzen seine Ideen um und fragen ihn gelegentlich um Rat. Durch gemeinsames Tüfteln entstehen so Lösungen, die nur bei dieser Firma angeboten werden. Überhaupt tut diese Art der Zusammenarbeit der Firma gut, findet Unternehmer Klaus Gierse: „Wenn die Kollegen einander helfen und Rücksicht nehmen, trägt das massiv zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.“ Es sei aber auch vorteilhaft, verschiedene Sichtweisen auf die Dinge zu haben. Jede Firma könne sich durch Mitarbeiter mit Behinderung neue Kundensegmente erschließen. Sie haben einen besseren Blick auf die Bedarfe von anderen Menschen mit Behinderung, und die machen immerhin rund zehn Prozent der Bevölkerung aus. Daraus, folgert Gierse, ergebe sich ein direkter wirtschaftlicher Nutzen für das Unternehmen.

Individuelle Lösungen finden

Barrierefrei war seine Firma überhaupt nicht, als er seinen Online-Redakteur kennenlernte. Die Lösung: Dennis Winkens hat zunächst viel von zu Hause aus gearbeitet. Und wenn er in der Firma war, hat das auch irgendwie geklappt: „Menschen mit Behinderung sind ja auch außerhalb der Firmen an eine Umgebung mit vielen Barrieren gewöhnt. Da findet sich immer eine Lösung.“ Die Moso GmbH wuchs weiter, und so musste ein Neubau her. Den barrierefrei zu gestalten, habe fast keine Mehrkosten verursacht, betont Klaus Gierse. Für den Spezial-Aufzug, den Dennis Winkens mit dem iPad bedienen kann, bekommt die Firma einen Zuschuss vom Integrationsamt der Stadt Remscheid.



Barrierefreiheit ist für alle gut

Dass er nun keine Treppen mehr laufen muss, kommt auch Günter Lange zugute. Er arbeitet als Schweißer in der hauseigenen Werkstatt. Da er eine massive Einschränkung der Lungenfunktion und eine Herzinsuffizienz hat, hat sein Arbeitsplatz die bestmögliche Absaug-Vorrichtung und eine große Fensterfront. Jedes Quartal spricht Klaus Gierse mit dem Mitarbeiter ab, wie er sich im Moment fühlt und wie viel er sich zutraut. Entsprechend werden Vertrag und Bezahlung angeglichen. Kann Günter Lange etwa nur fünf Stunden pro Tag arbeiten, gleichen die Kollegen das aus. Sind es acht Stunden, kann er den anderen helfen.

Geschäftsführer Gierse ist sicher: „Wenn jeder Unternehmer in seiner Schulzeit selbstverständlich mit Menschen mit Behinderung zu tun gehabt hätte, wären heute viel mehr von ihnen auf dem ersten Arbeitsmarkt.“ Er selbst hat als Zivildienstleistender in einer Schule für Körperbehinderte gearbeitet und weiß seitdem, wie viel sie leisten können.





Interview



Fragen an Aletta Gräfin von Hardenberg

Geschäftsführerin der „Charta der Vielfalt e.V.“

„Gräfin von Hardenberg, Sie setzen sich für Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft ein. Warum ist das so wichtig?

Vielfalt bringt neue Ideen und erweitert unsere Perspektiven. Ohne Vielfalt wäre es sowohl in unserer Gesellschaft als auch in der Wirtschaft sehr eintönig. Egal, ob wir das begrüßen oder ablehnen, der Fakt ist, dass gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends unsere Arbeitswelt verändern. Demografische Entwicklung, Globalisierung, Wertewandel, sinkende Erwerbstätigenzahlen, ein wachsender Anteil erwerbstätiger Frauen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund – das sind die Herausforderungen, denen sich Unternehmen und Institutionen heute stellen müssen. Das bedeutet, sie müssen Vielfalt akzeptieren und damit konstruktiv umgehen.

Was habe ich als Chef oder Personalverantwortlicher eines kleinen oder mittelständigen Unternehmens von Vielfalt in der Belegschaft?

Wenn die Gesellschaft insgesamt vielfältiger wird, werden es damit auch potenzielle Kundinnen und Kunden und ihre Ansprüche an Dienstleistungen oder Produkte. Nicht umsonst gibt es die gleichen Dinge oft in unterschiedlichsten Farben und Formen – vom Duschgel bis zum Auto. Den Bedarf kann ein Unternehmen am besten erkennen und darauf reagieren, wenn die gesellschaftliche Vielfalt sich im Betrieb widerspiegelt und die entsprechenden Leute auch zu Wort kommen.

Wie können Mitarbeiter mit Behinderung ein Unternehmen bereichern?

Menschen mit Behinderung haben oft ganz spezifische Kompetenzen und übertreffen in manchen Fähigkeiten Beschäftigte ohne Behinderung. Ein Beispiel sind Menschen aus dem autistischen Spektrum, die sehr präzise arbeiten und eine deutlich reduzierte Fehlertoleranz bei Routine-Arbeiten haben. Menschen mit Sehbehinderung wiederum haben oft geschärfte Sinne und nehmen über Gehör- oder Tastsinn Reize wahr, die sehenden Menschen entgehen.

Was sollten Arbeitgeber beachten, die sich für die Themen Vielfalt im Unternehmen und Einstellung von Fachkräften mit Behinderung öffnen?

Als erstes sollten Unternehmen keine Angst davor haben, dass der Aufwand oder die Kosten zu groß wären. Es gibt sehr viel Unterstützung – sowohl beratend als auch finanziell – von Arbeitsagenturen und weiteren Trägern. Wichtig ist, frühzeitig die Belegschaft mit einzubeziehen: über Neuerungen informieren, zum Thema sensibilisieren und damit ein offenes Arbeitsumfeld schaffen. Wir haben die Rückmeldung bekommen, dass die Teams sich durch neue Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zuerst stark umstellen mussten, das aber am Ende als Bereicherung wahrgenommen wurde, von der alle Beschäftigten profitiert haben.

“



charta der vielfalt

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt e.V. ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Der gemeinnützige Verein will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranbringen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Initiative wurde 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen. Inzwischen haben 2.700 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt über 9,3 Millionen Beschäftigten die Charta unterzeichnet.

Aletta Gräfin von Hardenberg ist die Geschäftsführerin des Vereins.

www.charta-der-vielfalt.de



Grund 9

Barrierefreiheit im Unternehmen ist für alle gut

Breite Türen, Fahrstühle und eine gute Akustik sind für alle angenehm: Wenn etwas Schweres transportiert werden muss, wenn ein Mitarbeiter sich ein Bein bricht oder eine Kundin mit Kinderwagen in die Firma kommt, wird das deutlich. Auch die digitale Barrierefreiheit im Unternehmen nutzt allen. Immerhin haben rund zehn Prozent der deutschen Bevölkerung eine Behinderung. Durch Barrierefreiheit und Zugänglichkeit können Sie neue Kunden gewinnen.

Barrierefrei geht mehr

Barrierefreiheit in Ihrem Unternehmen kommt nicht nur Menschen mit Behinderung zugute.



Barrierefreiheit bedeutet mehr als Rampen statt Treppen und breite Türen an den Toiletten. Barrierefreiheit hat viele Gesichter. Eine größere Schrift macht für alle das Lesen leichter und für Menschen mit Sehbehinderung das Lesen erst möglich. Sitzgelegenheiten sind für alle bequem und für ältere und gehbehinderte Menschen eine Notwendigkeit. Eine gut gestaltete kontrastreiche Orientierung ist für alle nützlich und für Menschen mit Lernbehinderungen eine Voraussetzung, um sich zurecht zu finden. Ebenerdige Zugänge und barrierefreie Toiletten helfen nicht nur Menschen mit Beeinträchtigung, sondern auch älteren Menschen und Eltern mit ihren Kindern.

Barrierefreiheit ist für alle Menschen nützlich und bequem. Das zeigt auch die Aktion Mensch-Umfrage des Barriere-Barometers: 44 Prozent der Deutschen sehen in ihrer Heimatstadt Barrieren, die sowohl für Menschen mit als auch für Menschen ohne Behinderung problematisch sind. Deutschlandweit sind aber auch 60 Prozent der Befragten der Meinung, dass ihnen das Thema Barrierefreiheit heute im Alltag häufiger begegnet als in den letzten Jahren. Und mehr als zwei Drittel der Deutschen verbinden mit dem Thema Barrierefreiheit auch die gleichberechtigten Möglichkeiten bei Arbeit und Ausbildung.



Zum Thema Barrierefreiheit gehört auch eine Einfache Sprache. Etwa 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland sind sogenannte funktionale Analphabeten.

Das heißt, sie können zwar Buchstaben, Wörter und einzelne Sätze lesen und schreiben, längere zusammenhängende Texte können sie aber kaum oder gar nicht verstehen. 13 Millionen Menschen hierzulande haben eine schwache Lesekompetenz. Deshalb ist es auch für die Kommunikation von Unternehmen wichtig, klar, deutlich und verständlich zu schreiben und zu sprechen. Informationen in Einfacher Sprache verstehen alle!

Viele Arbeitgeber denken, dass sie vieles umbauen müssen, wenn sie Menschen mit Behinderung beschäftigen. Die Einschränkungen sind jedoch sehr vielfältig und oft reichen geringe Änderungen aus oder es ergeben sich Lösungen, an die vorher keiner gedacht hat.

In der Arbeitsstätten-Verordnung ist geregelt, welche Vorkehrungen Arbeitgeber treffen müssen, wenn sie Menschen mit Behinderung beschäftigen. Viele Arbeitgeber schreckt das zunächst ab. Es gibt jedoch zahlreiche Ausnahmen, besonders für kleinere Betriebe.

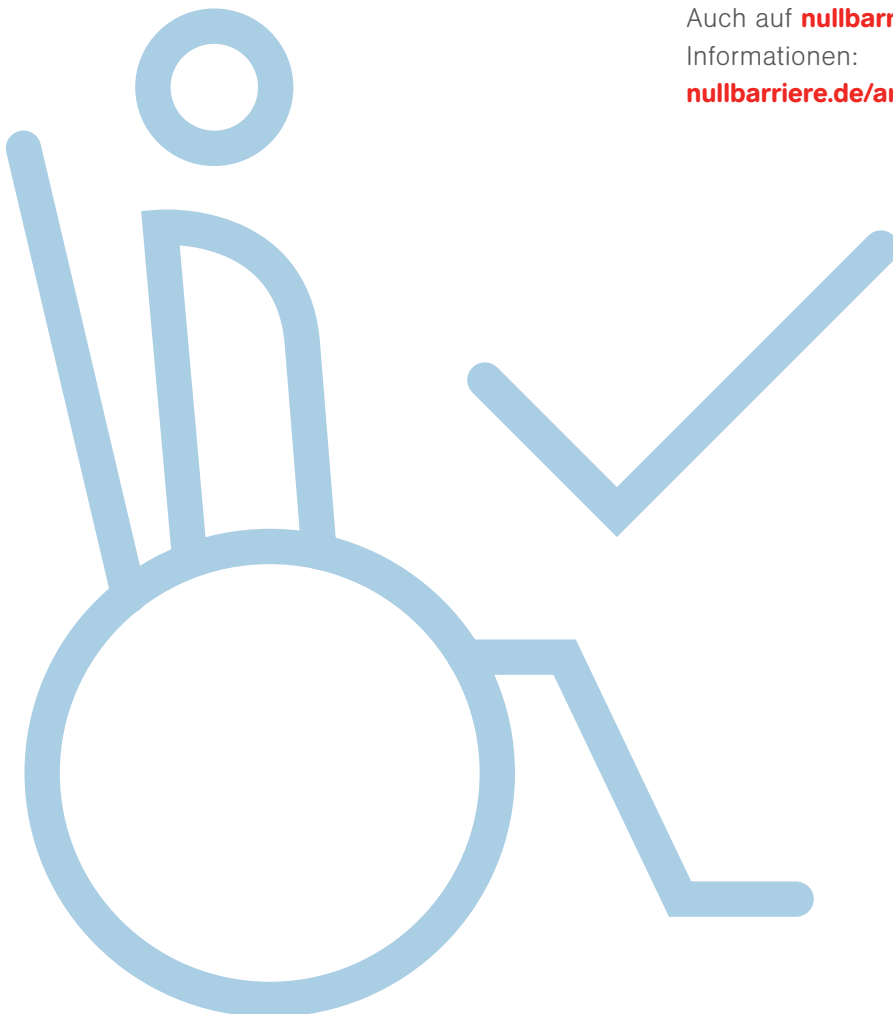
Sollten Sie einen Umbau oder Neubau Ihres Unternehmens planen, lohnt es sich, einen Bau barrierefrei zu planen.

Bei der Bundesfachstelle Barrierefreiheit finden Sie umfangreiche Informationen zum Thema barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung:

www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de

Auch auf nullbarriere.de finden Sie weitere Informationen:

nullbarriere.de/arbeitsplatzgestaltung.htm



Grund 10

Profis in Sachen Teamarbeit

Wer mit einer Behinderung lebt, hat in Sachen Teamarbeit viel Erfahrung. Seine Stärken einbringen, andere um kleine Handreichungen bitten oder auch Assistenz in Anspruch nehmen, die man wiederum organisieren muss – das verlangt Qualitäten, die man im Arbeitsleben gut gebrauchen kann.



Sprechen auf neuen Wegen

25 Mitarbeiter hat die Malerwerkstätte Karl Müller in Pulheim bei Köln. Vier davon sind gehörlos. Durch sie ist das Team vielfältiger und reicher geworden.



Malerwerkstätte Karl Müller

Branche:

Handwerk / Malerbetrieb

Gründung:

2007

Standort:

Pulheim, NRW

Mitarbeiter:

25

davon mit Schwerbehinderung:

4

Mehr Infos:

müller-malt.de

Als Ralph Müller vor neun Jahren in den Malerbetrieb kam, war das für die Belegschaft schon eine ganz schöne Umstellung: Er ist gehörlos, die Kommunikation war dementsprechend ungewohnt. „Wir haben damals viel aufgeschrieben. Aber mittlerweile klappt es mit der Verständigung sehr gut“, erzählt Ralph Müller heute.

Wenn die Vermittlung mit Händen und Füßen zu kompliziert wird, hilft eine App auf dem Handy. Was man dort reinspricht, wird in Schrift übersetzt. „Nimm Rotband mit zur Baustelle, an der Decke kommt der Putz runter!“ – Informationen wie diese sind dann leicht zu vermitteln.



4 von 25
Mitarbeitern





Perspektivwechsel für alle

Jessica Müller, die Meisterin des Betriebs, hatte aber noch eine andere Idee: Damit sich die Hörenden im Team mit ihren vier gehörlosen Kollegen besser unterhalten können, hat sie einen Gebärdensprachkurs gebucht. Das geht ganz einfach über den Integrationsfachdienst (IFD). Zusammen mit zwei Trainerinnen hat die Belegschaft Gebärden für Farben und einzelne Arbeitsschritte gelernt. Sie haben sich aber auch neue Namen gegeben. Einem Kollegen ordnen sie die Gebärde für „Boden“ zu, weil er hauptsächlich für den Bodenbelag zuständig ist. Ein anderer heißt „Brille“, ein dritter „Bauch“.

Der Perspektivwechsel tut allen im Team gut. So stellen sich nicht nur die drei gehörlosen Mitarbeiter auf ihre Kollegen ein, sondern die Inklusion geht in beide Richtungen. Der private Austausch ist jedenfalls seit dem Kurs viel besser geworden.

So kann's bleiben

In der Branche werden gut ausgebildete Fachkräfte dringend gesucht. So kann Jessica Müller nicht nachvollziehen, warum es für Menschen mit Behinderung immer noch so schwierig ist, einen Job zu finden. Zumal es vom Arbeitsamt, den Integrationsfachdiensten und den Reha-Trägern viel Hilfe in Form von Beratung und Finanzierung gibt.

Ralph Müller hat vorher eine Ausbildung zum Floristen gemacht und sich auf viele Stellen beworben. Jetzt ist er froh, seit neun Jahren einen sicheren Job und nette Kollegen zu haben: „Ich wünsche mir für die Zukunft, dass ich hier bleiben kann, denn ich bin hier sehr zufrieden.“ Und seine Chefin? Die wünscht sich, dass alle Kollegen fleißig weiter Gebärden lernen und dass sie in Fleisch und Blut übergehen. „Wir wachsen als Team dadurch noch besser zusammen. Und irgendwann ist die gemeinsame Arbeit dann ganz alltäglich und nichts Besonderes mehr.“

Interview



Fragen an Katja Kerschgens

Rhetoriktrainerin



Seit 2001 trainiert Katja Kerschgens Teilnehmer aus unterschiedlichsten Branchen in Rhetorik und Schlagfertigkeit. Zu ihnen gehören unter anderem Chefsekretärinnen und Geschäftsführer, Techniker und Verkäufer, Frauen im Handwerk, Landwirte, Politiker und Professorinnen. Als Autorin hat sie zahlreiche Bücher veröffentlicht. Seit fast 25 Jahren lebt sie mit der Diagnose MS, Multiple Sklerose.

www.dieredenstrafferin.de

Alle Bücher: www.katjakerschgens.de

” Behinderung und Teamarbeit – wie geht das zusammen?

Gegenfrage: Was spricht dagegen? Jede und jeder kann etwa im Rahmen seiner Möglichkeiten zum Team beitragen. Es ist nur dann ein Widerspruch, wenn es mit der Teamarbeit eh nicht weit her ist. DAS ist dann die wahre Behinderung.

Sie trainieren Menschen aus ganz unterschiedlichen Berufsgruppen, Menschen mit und ohne Behinderung. Stellen Sie Unterschiede in Sachen Motivation fest?

Nicht selten beobachte ich, dass Menschen mit sogenannten Behinderungen besonders motiviert sind. Oft haben sie große Hürden überwunden, um etwas – für andere Selbstverständliches – zu erreichen, dabei sein zu können. Da lassen sie sich dann auch nicht mehr so schnell von Alltäglichkeiten aus der Ruhe bringen.

Sie selbst haben MS. Welche Rolle spielt Ihre Behinderung in Ihrem Arbeits-Alltag?

Es mag seltsam klingen, aber es ist ein Mehrwert für meine Teilnehmer. Sie erkennen, was alles „trotzdem“ möglich ist und überlegen sich, das Jammern auf hohem Niveau in Frage zu stellen, Nichtigkeiten als solche wahrzunehmen und mutigere Entscheidungen zu treffen – offenbar inspiriert durch meinen Umgang mit Rolli und Co., die vor relativ kurzer Zeit noch nicht zu meinem Leben gehört haben.

Welche Botschaft haben Sie für Unternehmer, die darüber nachdenken, Menschen mit Behinderung einzustellen?

Wo ist der Unterschied, wenn die Qualifikation stimmt? Handicaps lassen sich mit etwas gutem Willen meistern, Besonderheiten werden schnell zur routinierten Gewohnheit. Und beide Seiten können am Ende stolz darauf sein, ein sichtbar vielfältiges und flexibles Miteinander zu leben.

“

Glossar



Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die mehr als 20 Mitarbeiter in ihrem Betrieb beschäftigen, müssen fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Tun sie dies nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Wie viel Ausgleichsabgabe Sie zahlen müssen beziehungsweise einsparen können, erfahren Sie hier:

www.iw-elan.de

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet, dass Gegenstände, Medien und Einrichtungen so gestaltet sind, dass sie von jedem Menschen unabhängig von einer eventuell vorhandenen Behinderung uneingeschränkt genutzt werden können.

Berufliche Rehabilitation

Berufliche Rehabilitation umfasst verschiedene Leistungen zur beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung oder nach einer Erkrankung: zum Beispiel Umschulungen, Weiterbildungen oder Unterstützte Beschäftigungen. Das Gesetz bezeichnet sie auch als „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“.

Berufsbildungswerke

Die Berufsbildungswerke sind außerbetriebliche Ausbildungsstätten, die vorwiegend Menschen mit Behinderung ausbilden.

www.bagbbw.de

Berufsförderungswerke

Berufsförderungswerke gibt es an knapp 30 Standorten. Sie bilden Menschen mit Behinderung und/oder gesundheitlicher Einschränkung aus, die bereits eine abgeschlossene Erstausbildung haben aber aufgrund der Erkrankung/Behinderung ihren Erstberuf nicht mehr ausüben können.

www.bv-bfw.de

Besonders betroffene Schwerbehinderte

Für die Förderung dieser Personengruppe sind besondere Leistungen an Arbeitgeber vorgesehen. Zu dieser Gruppe gehören z. B. Menschen mit Sinnesbehinderung (mit Hör- oder Sehbehinderung) oder Menschen deren Beschäftigung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden sind oder die dauerhaft eine besondere Hilfskraft benötigen.

Inklusion

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört, zum Beispiel am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit. Herkunft, Aussehen, Religion oder ob man eine Behinderung hat oder nicht, spielt keine Rolle. In der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf Inklusion für Menschen mit Behinderung festgeschrieben.

Integrationsämter/Inklusionsämter

Sie bieten begleitende Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber. Außerdem ziehen sie die Ausgleichsabgabe von Unternehmen ein, die die Fünf-Prozent-Quote für Mitarbeiter mit Behinderung nicht erfüllen. Die Integrationsämter/Inklusionsämter arbeiten eng zusammen mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebern, Gewerkschaften und Behindertenverbänden.

Integrationsfachdienst (IFD)

Auch der Integrationsfachdienst soll die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Die Dienste werden in der Regel von freien, gemeinnützigen Trägern angeboten. Die Koordination ihrer Arbeit liegt bei den Integrationsämtern.

Nachteilsausgleiche

Menschen mit Schwerbehinderung können Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen. Nachteilsausgleiche dienen dazu Benachteiligungen wegen einer Behinderung zu vermeiden und Barrieren abzubauen. Zum Beispiel können Auszubildende mit Schwerbehinderung mehr Zeit für eine Prüfung erhalten.

Persönliches Budget

Menschen mit Behinderung können anstelle eines Dienstleisters (Pflege- oder Assistenzdienst) Leistungen, die sie im täglichen Leben benötigen, selbst „einkaufen“. Sie bekommen dann ein einheitliches Budget ausbezahlt, in das Leistungen von verschiedenen Stellen fließen (Krankenkasse, Sozialhilfe, Pflegekasse). Dadurch können sich Menschen mit Behinderung ihre Hilfen selbst organisieren und zum Beispiel einen Assistenten selbst einstellen.

Probefbeschäftigung

Eine Probefbeschäftigung soll Menschen mit Behinderung den Einstieg oder Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Alle Beteiligten können in dieser Zeit die Zusammenarbeit ausprobieren. Die Personalkosten für eine befristete Probefbeschäftigung kann die Agentur für Arbeit oder der Rehabilitationsträger bis zu drei Monate übernehmen.

Rehabilitationsträger

Das sind alle Institutionen, die Leistungen zur sozialen, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation durchführen und finanzieren, zum Beispiel: gesetzliche Krankenversicherungen, die Bundesagentur für Arbeit, die gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherungen, die Jugend- und Sozialhilfe.

Schwerbehinderung

Als schwerbehindert gelten Menschen, die einen anerkannten Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben. In Deutschland leben fast acht Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Für Menschen mit Schwerbehinderung gibt es finanzielle Hilfen. Diese Hilfen werden Nachteilsausgleiche genannt.

Impressum



Herausgeber

Aktion Mensch e.V.
Heinemannstr. 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
Fax: 0228 2092-333
Mail: info@aktion-mensch.de

Verantwortlich

Christina Marx

Redaktion

Dagmar Greskamp

Texte

Dagmar Greskamp
Constanze Lopez
Anja Schimanke
Ulrich Steilen
Marion Theisen

Art Direktion

Sabine Huth

Fotos

Thilo Schmülgen
Ayse Tasci

Zeichnungen

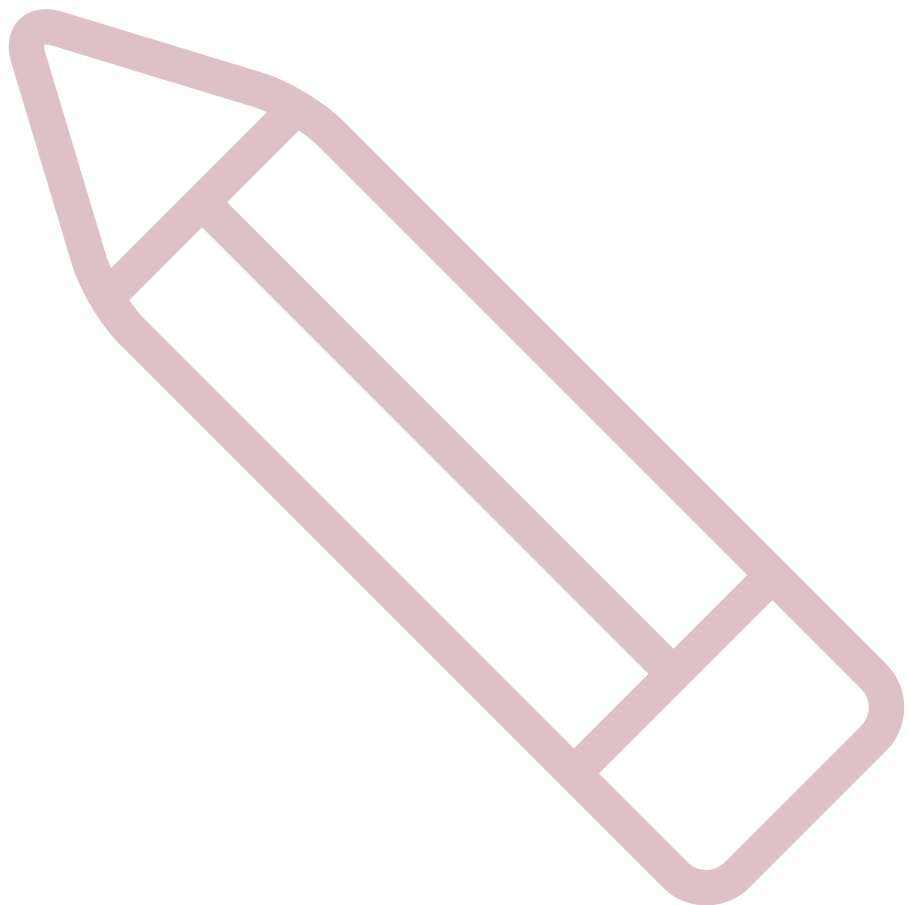
Isabelle Göntgen

Layout

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

Druck

Druckerei Brandt, Bonn





„Geben Sie den Bewerbern mit Behinderung eine Chance! Sie werden überrascht sein.“

Nesrin Bektas, Auszubildende



Mehr Informationen
erhalten Sie unter
www.aktion-mensch.de



Aktion Mensch e.V.
Heinemannstr. 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
info@aktion-mensch.de



Papier:
FSC-zertifiziert