

Arbeitgeber gewinnen

Wie die Integrationsämter Sie unterstützen

SPEZIAL



Infos



Wissen



Beispiele



Kontakt



AKTIV FÜR INKLUSION IM ARBEITSLEBEN

Die BIH und die BA unterstützen Sie dabei in jedem konkreten Einzelfall mit ihren Leistungen, ob beratend, begleitend oder finanziell. Nutzen Sie diese Chance!



Christoph Beyer

Liebe Leserin, lieber Leser,

es lohnt sich, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen: Sie sind wertvolle Fachkräfte und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn sie sind überdurchschnittlich gut qualifiziert und haben häufig eine enge Bindung an den Betrieb. Und das ist es, was Sie in diesen schwierigen Zeiten für Ihre Betriebe brauchen. Davon sind wir – die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) – überzeugt. Deswegen möchten wir Sie für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewinnen. Und dabei werden wir Sie mit all unserer Kraft, das heißt mit unseren Leistungen, ob beratend, begleitend oder finanziell, schnell und unkompliziert unterstützen.

Damit Sie diese Leistungen und auch die Potenziale sowie die Talente schwerbehinderter Menschen kennenlernen, wurde diese Broschüre erstellt. Hier können Sie auf unterschiedlichen

Wegen einen Eindruck und einen Überblick über die Möglichkeiten und die Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erhalten. Und übrigens auch viele Klischees und Vorurteile neu überdenken!

Wir stellen konkrete Beispiele aus den Betrieben vor. Das sind immer die überzeugendsten Argumente. Denn Inklusion ist auch immer eine Frage der persönlichen Erfahrungen. Aber auch Basisinformationen und das Beratungsangebot der BIH sollen dazu beitragen, sich ein umfassendes Bild zu machen. Beim Leistungsangebot der BIH und BA steht die Förderung der Arbeitgeber im Vordergrund, denn Sie nehmen zurzeit einen besonderen Stellenwert ein.

Nutzen Sie diese Angebote mit kompetenten Partnern an Ihrer Seite, die Sie nicht nur bei der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen, sondern während des gesamten Arbeitsverhältnisses begleiten und deren Aufgabe es ist, die Fördermöglichkeiten individuell auf Ihre betrieblichen Bedürfnisse zuzuschneiden.

Der Inklusion gehört die Zukunft. Ein moderner Betrieb lebt von der Vielfalt und setzt auf Diversity als Teil der Unternehmenskultur, denn sie bringt neue Ideen und Sichtweisen. Trauen Sie sich! Wir – die BIH und die BA – unterstützen Sie dabei. Geben Sie schwerbehinderten Menschen eine Chance. Sie haben es verdient und es wird für Ihren Betrieb nur von Vorteil sein. Nehmen Sie uns beim Wort!



Ihr
Christoph Beyer

Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)



Ihre
Eva Strobel

Geschäftsführerin Geldleistungen und Rehabilitation sowie Inklusionsbeauftragte der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Zahlen und Fakten des Statistischen Bundesamtes

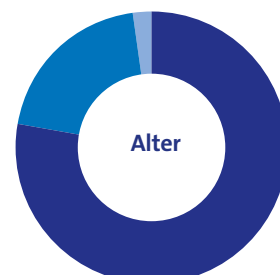
7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen

Zum Jahresende 2019 lebten rund 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland – 1,8 Prozent mehr als 2017. Das geht aus Zahlen des Statistischen Bundesamtes hervor. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der gesamten Bevölkerung in Deutschland betrug damit 9,5 Prozent. Etwas mehr als die Hälfte – 50,4 Prozent – waren Männer. Nur 3 Prozent der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. Mit fast 89 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: 78 Prozent der schwerbehinderten Menschen waren 55 Jahre oder älter.

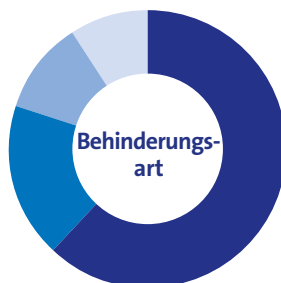
Mehr unter: www.destatis.de



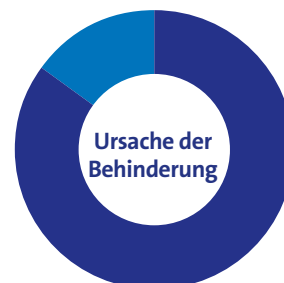
- Männer
- Frauen



- 55-Jährige und Ältere
- Unter 55-Jährige
- Jugendliche unter 18



- Körperliche Behinderung
- Sonstige
- Geistige oder seelische Behinderung
- Zerebrale Störung



- Krankheit
- Andere Ursachen (z. B. Unfall, angeboren)

ARBEITGEBER GEWINNEN

Wie die Integrationsämter Sie unterstützen

Große, mittelständische und kleine Betriebe sowie der öffentliche Dienst berichten von ihren Erfahrungen. Leistungs- und Förderangebote, konkrete Tipps zur Vorgehensweise sowie Daten und Fakten sollen dazu beitragen, ein umfassendes Bild von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erhalten.

Von der Idee zur Realisierung

Ein Überblick und eine Liste zum Abhaken 6/7

1 GROSSUNTERNEHMEN

Hamburg Wasser

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Inklusion – das passt gut zusammen 8/9

2 ÖFFENTLICHER DIENST

Polizeipräsidium Oberfranken

Engagement als gesellschaftlicher Auftrag – dazu fühlen wir uns verpflichtet 10/11

3 MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Schaumaplast Reilingen GmbH

Passgenaue Perfektion und Unternehmenskultur – Grundlage des Erfolgs 12/13

Carl Geringhoff GmbH & Co. KG

Vom Praktikanten zum Meister – das geht! 14/15

EDEKA-Center Schönebeck

Von der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt – das ist zu schaffen! 16/17

4 KLEINBETRIEBE

Villa Seebach

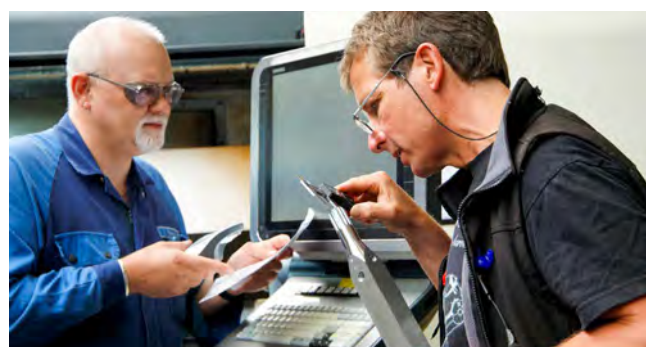
Wertschätzung stärkt die Möglichkeiten – und das Team 18/19

Quick Line Kurier- und Transportdienste

Vorteile für alle schaffen – das bringt auch Vorteile für den Betrieb 20/21

M&S Zahntechnik am Wissenschaftspark

Inklusion ist selbstverständlich – und ein Betriebliches Gesundheitsmanagement gehört dazu 22/23



Potsdamer Staudenkulturen

Eine Perspektive geben –
und durch Qualifizierung fördern 24/25

Schär Werkzeug-Maschinen GmbH

Potenzial für Menschen mit Behinderung –
entdecken und ausbauen 26/27

Frank Schäfer Garten- und Landschaftsbau

Routine muss nicht langweilig sein –
wenn Bedürfnisse und Fähigkeiten passen 28/29

Argumente

Vorbehalte ernst genommen 30/31

Ein starker Partner

Das Integrationsamt 32/33

Starke Partner

Das Integrationsamt und die Agentur
für Arbeit 34/35

Wichtige Stichworte

Kurz erklärt 36

BIH-Medien

Literatur, elektronische Medien 38

Kontakte

Ihre Ansprechpartner 43

Impressum 43



Infos



Beispiele



Wissen



Kontakt

Integrationsämter & Inklusionsämter

In Nordrhein-Westfalen, Bayern und im Saarland wurden die Integrationsämter umbenannt in Inklusionsämter. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.



VON DER IDEE ZUR REALISIERUNG

Sie sind Arbeitgeber und überlegen, ob Sie für schwerbehinderte Menschen Arbeits- oder Ausbildungsplätze neu schaffen oder behinderungsgerecht ausstatten können? Die BIH und die BA arbeiten dabei Hand in Hand. Ein Überblick und eine Liste zum Abhaken sollen Sie bei der Realisierung unterstützen.

DIE IDEE

Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen
behinderungsgerecht gestalten oder neu schaffen

Beispiele Integrationsamt

Ein schwerbehinderter Mensch

- benötigt eine behinderungsgerechte Ausstattung seines bisherigen Arbeitsplatzes.
- wird auf einen vorhandenen oder neu zu schaffenden Arbeitsplatz umgesetzt, der behinderungsgerecht angepasst werden muss.
- wird neu eingestellt, dafür wird ein vorhandener oder neu zu schaffender Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet.



Beispiele Agentur für Arbeit

Für einen schwerbehinderten
Arbeitsuchenden oder
Auszubildenden

- wird ein neuer Arbeits- oder Ausbildungsplatz geschaffen,
- der ggf. auch behinderungsgerecht ausgestattet werden muss.

Ansprechpartner Integrationsamt

Bei Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wenden Sie sich bitte telefonisch oder per E-Mail an Ihr zuständiges Integrationsamt (Kontakt S. 43). Das Integrationsamt klärt alles Weitere mit den Fachdiensten.

Ansprechpartner Integrationsfachdienst

Er wird von den Integrationsämtern sowie den Agenturen für Arbeit beauftragt und ist wichtiger Ansprechpartner für Arbeitgeber in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Kontakt S. 43).

Ansprechpartner Agentur für Arbeit

Bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen nehmen Sie bitte Kontakt mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter (Kontakt S. 43) auf und vereinbaren Sie einen Beratungstermin. Dort wird alles Weitere geklärt und die entsprechenden Fachdienste eingeschaltet.

SO GEHEN SIE VOR

Sie haben sich entschlossen, schwerbehinderte Menschen einzustellen, weiterzubeschäftigen und auszubilden. Wir zeigen, wie Sie konkret vorgehen können und wer Sie dabei berät und unterstützt.

INA Integrationsamt

1 Erste Fragen klären

Besprechung mit den Fachleuten des Integrationsamtes.



2 Ortstermin wahrnehmen

Der Integrationsfachdienst wie auch ggf. der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes kommen zu Ihnen in den Betrieb, um z. B. geeignete Arbeitsplätze zu finden und die technische Ausstattung zu ermitteln.



3 Lösungsvorschläge entwickeln

Sie erhalten Vorschläge zur Ausstattung des Arbeitsplatzes.



4 Förderung beantragen

Stellen Sie vor der Realisierung einen Antrag auf Förderleistungen. Der Integrationsfachdienst unterstützt Sie bei der Antragstellung.



5 Arbeitsplatz realisieren

Das Integrationsamt stellt die Fördermittel bereit, hilft bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes, bei Inbetriebnahme und bei der Einarbeitung. Falls notwendig und gewünscht, wird auch eine begleitende Betreuung ermöglicht.



AA Agentur für Arbeit

1 Anforderungen und Einsatzmöglichkeiten klären

Das sind z. B. geforderte Qualifikationen, körperliche Voraussetzungen, technische Arbeitshilfen, finanzielle Förderung.



2 Lösungsvorschläge besprechen

Sie erhalten passende Vermittlungsvorschläge – und einen Eingliederungsplan mit allem, was im Einzelfall erforderlich ist. Zum Beispiel: Ausstattung des Arbeitsplatzes, technische Hilfen, finanzielle Förderung.



3 Förderung beantragen

Falls zur Integration eine Förderung benötigt wird, hilft die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter bei der Antragstellung und sorgt für eine professionelle Abwicklung.



4 Bewerber testen

Falls Sie letzte Klarheit gewinnen wollen, ob der Bewerber wirklich geeignet ist, besteht auch die Möglichkeit zu einem vorgeschalteten Praktikum, einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einer Probebeschäftigung.



5 Arbeitsplatz realisieren

Die Agentur für Arbeit stellt die Fördermittel bereit und hilft bei der Realisierung. Falls notwendig, ist zur Einarbeitung eine begleitende Betreuung möglich.



Mehr Information



Die Aufgaben der Integrationsämter und der Agentur für Arbeit finden Sie unter

www.integrationsaemter.de



www.arbeitsagentur.de

HAMBURG WASSER

Der Trinkwasser- und Abwasserspezialist aus Hamburg findet es wichtig, die Chancen, die für alle in der Inklusion liegen, zu betonen und zu unterstützen. Durch Netzworkebildung und vielfältige Aktionen können so auch andere Unternehmen überzeugt werden, Initiative zu ergreifen.



Hamburg Wasser

- versorgt rund zwei Millionen Menschen mit Trinkwasser und reinigt täglich rund 400.000 Kubikmeter Abwasser
- beschäftigt 2.200 Menschen
- die Beschäftigungsquote beträgt 8,4 Prozent
- hat seit 2013 ein Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ist Mitglied der Charta der Vielfalt ■



Betriebliches Gesundheitsmanagement und Inklusion – das passt gut zusammen

„Hamburg Wasser war für mich und meine Situation das Beste, was mir passieren konnte, und das liegt hauptsächlich an den liebevollen und offenen Kollegen, die es mir ermöglichen, mich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln“, so fasst Franziska Berg ihr Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber zusammen.

Franziska Berg absolviert ein Duales Studium Seit Oktober 2019 studiert sie berufsbegleitend Gesundheitsmanagement an der IUBH – Internationale Hochschule: Das heißt, der dreitägige wöchentliche Praxisteil bei Hamburg Wasser in der Abteilung Health & Safety wird ergänzt durch ein zweitägiges berufsbegleitendes Studium auf dem Campus Hamburg.

Nicht auf den Rollstuhl reduziert Vor drei Jahren hatte die 27-Jährige einen Autounfall und ist seitdem querschnittsgelähmt. Deshalb gefällt ihr besonders, dass sie bei Hamburg Wasser nicht als „Behinderte“, die im

Rollstuhl sitzt, wahrgenommen wird, sondern ganz normal in die Arbeit mit einbezogen und ihr dadurch ermöglicht wird, anderen Menschen zu helfen.

Innerbetrieblich Gesundheit fördern Bei Hamburg Wasser bedeutet das nicht nur, die Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeiter „behinderungsgerecht“ auszustatten, sondern auch Gesundheit präventiv im Blick zu behalten. Und das fängt hier schon mit dem Ausbildungsstart an, bei dem auch gesundheitsförderliche Bewegung und Stressmanagement auf der Tagesordnung stehen. Die „Bewegte Pause“ zur Mittagszeit mit externen Bewegungstrainern dürfen alle nutzen. Ergonomische Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen sind genauso zu finden, wie Angebote für schwer körperlich oder einseitig tätige Mitarbeiter. Neuestes Angebot: Vibrationstraining, das zweimal wöchentlich 15 Minuten lang genutzt beispielsweise die muskuläre Leistungsfähigkeit und Koordination stärkt. ■



Foto: Ulrich Perry

„Inklusion bietet gerade im Zusammenspiel mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement bisher ungenutzte Synergieeffekte und Potenziale für alle Beschäftigten und Arbeitgeber. Wir arbeiten aktiv daran, diese für die Belegschaft und den Konzern zu nutzen.“

Dr. Tobias Stephan Kaeding, IBAG, Abteilungsleiter Health & Safety



Foto: Ulrich Perry

Franziska Berg (Foto o.), Ilonka Fehrmann (Foto li.; li.) – Disability Managerin – und Ulrike Gehrke (Foto li.; re.) – Referentin Health & Safety – betreiben aktiv innerbetriebliche Gesundheitsförderung



Kontakt

Das Integrationsamt der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration in Hamburg und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen Hamburg Wasser (Kontakte S. 43). ■

POLIZEIPRÄSIDIUM OBERFRANKEN

Das Polizeipräsidium beschäftigt Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. Die Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung geht über den Arbeitsplatz hinaus. Sie hilft auch bei der Wohnungssuche. Und bei Neubauten ist Barrierefreiheit Standard.



Polizeipräsidium Oberfranken

- verwaltet alle Polizeiinspektionen in Oberfranken
- beschäftigt 2.630 Menschen
- die Beschäftigungsquote beträgt 8,6 Prozent
- hat seit 2013 ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ■

Foto: Giulia Iannicelli



Engagement als gesellschaftlicher Auftrag – dazu fühlen wir uns verpflichtet

Wenn irgendwo in Oberfranken die 110 gewählt wird, kann es gut sein, dass sich am anderen Ende der Leitung Kerstin Schreppel meldet. Die 44-Jährige arbeitet in der Einsatzzentrale der Polizei in Bayreuth. Was die Anrufer nicht ahnen: Kerstin Schreppel ist schwerbehindert. Wegen einer Erkrankung der Wirbelsäule ist sie auf den Rollstuhl angewiesen. „Die Behinderung ist kein Nachteil – Frau Schreppel leistet hervorragende Arbeit und ist voll belastbar“, sagt Matthias Singer, Leiter des Präsidialbüros beim Polizeipräsidium Oberfranken.

Vollzeit im Schichtdienst Zu ihrem Arbeitsalltag gehören auch zwölfstündige Nachtdienste. Ein spezieller Steh-Rollstuhl mit Kopfstütze ermöglicht ihr unterschiedliche Körperhaltungen und ausreichend Entspannung in den langen Nächten.

Auf Barrierefreiheit wird geachtet

Höhenverstellbare Schreibtische sind Standard in der Einsatzzentrale. „Für uns war die Barrierefreiheit bei der Planung des Neubaus ganz wichtig“, berichtet Matthias Singer. Das Engagement in der Dienststelle geht dabei weit über den Job hinaus: Als Kerstin Schreppel nach Bayreuth zog, half ihr die Schwerbehindertenvertretung bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung. Und Kerstin Schreppel ist kein Einzelfall. Die schwerbehinderten Kollegen arbeiten vor allem an Büroarbeitsplätzen, einige sind in der Werkstatt der Dienststelle beschäftigt. Vielfältig sind auch die Behinderungsarten: Eine Mitarbeiterin ist blind und erledigt mithilfe spezieller Software Schreibarbeit.

Drei andere Mitarbeiter sind gehörlos und werden bei Bedarf von Gebärdensprachdolmetschern unterstützt. ■



Foto: Giulia Iannicelli

„Die Integration schwerbehinderter Menschen in den Beruf ist ein gesellschaftlicher Auftrag. Dazu fühlen wir uns als Behörde besonders verpflichtet.“

Matthias Singer, Leiter des Präsidialbüros beim Polizeipräsidium Oberfranken



Foto: Giulia Iannicelli

Wenn die Streifenkollegen Kerstin Schreppel (Foto li.) von einer Unfallstelle aus anfunken, bestellt sie den Abschleppdienst. Oder sie stellt im Computer Warnmeldungen ein, die von den Radiosendern verlesen werden



Kontakt

Das Inklusionsamt des Zentrums Bayern Familie und Soziales und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen das Polizeipräsidium Oberfranken (Kontakte S. 43). ■

SCHAUMAPLAST REILINGEN GMBH

Gerade die Beschäftigung geistig behinderter Menschen ist für Arbeitgeber eine besondere Herausforderung. Dem eingespielten Team bei Schaumaplast in Reilingen ist es gelungen, stabile Beschäftigungsverhältnisse für ihre geistig behinderten Mitarbeiter auf Dauer zu schaffen.



Schaumaplast Reilingen GmbH

- international tätige Unternehmensgruppe, die Formteile und Verpackungen aus Schaumstoff produziert
- beschäftigt 71 Menschen, die Beschäftigungsquote beträgt rund zehn Prozent
- bietet seit 2009 Praktikumsmöglichkeiten für Menschen mit einer geistigen Behinderung und beschäftigt sie auch seit vielen Jahren ■

Foto: Andreas Arnold



Passgenaue Perfektion und Unternehmenskultur – Grundlage des Erfolgs

Mit passgenauer Perfektion kennt man sich aus bei Schaumaplast: Das international aufgestellte Unternehmen aus Baden-Württemberg produziert an die 1.000 Formteile und Verpackungen aus speziellen Schäumen. Auch bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung findet Schaumaplast passgenaue Lösungen. Sinnvolle Strukturen, klare Erwartungen und feste Ansprechpartner für die behinderten Beschäftigten sind Grundlagen des Erfolgs.

Mit einem Praktikum fängt es an Bei Jochen Beck, Osman Sönmezci und Luis Müller stand jeweils ein Praktikum, vermittelt und begleitet durch den Integrationsfachdienst, am Beginn ihrer Tätigkeit bei Schaumaplast. Die jungen Männer, die Schwierigkeiten mit dem Lernen haben, haben ihren Platz in der Verpackungsabteilung gefunden. Sie arbeiten Hand in Hand: Styroporbehälter anreichen, auf Palette stapeln, den Stapel gründlich mit Folie umwickeln. Fertig! Nächste Palette ...

Arbeitsabläufe gestalten Zumeist verpacken die drei Paletten. Das bedeutet natürlich nicht, dass sie immer am gleichen Platz arbeiten, auch wenn sie häufig die gleichen Arbeitsschritte verrichten. Oft arbeiten sie in unterschiedlichen Hallen, je nachdem, wo sie gebraucht werden.

Luis Müller wird auch beim Recycling von Styropor eingesetzt, das Schaumaplast ebenfalls anbietet. „Das Material ist zu 100 Prozent recycelbar“, berichtet Ralph Wittemann.

Passgenaue Lösungen finden Bei Schaumaplast werden die schwerbehinderten Mitarbeiter so unterstützt, dass sie ihre Leistungsfähigkeit voll ausschöpfen können. Hier arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung ganz selbstverständlich zusammen. Die Zusammenarbeit ist von Verantwortung und Menschlichkeit geprägt. Das ist Unternehmenskultur. ■



Foto: Andreas Arnold

„Unsere schwerbehinderten Mitarbeiter arbeiten gerne bei uns. Was man auch daran sieht, dass sie praktisch keine Krankheitstage haben. Eine klassische Win-win-Situation.“

Ralph Wittemann, Geschäftsführer der Schaumaplast Reilingen GmbH



Foto: Andreas Arnold

Jochen Beck (Foto li.) und Luis Müller (Foto o.) arbeiten Hand in Hand und können sich aufeinander verlassen, nur so wird man zu einem eingespielten Team



Kontakt

Das Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen Schaumaplast (Kontakte S. 43). ■

CARL GERINGHOFF GMBH & CO. KG

Das Familienunternehmen kann nicht nur auf eine 140-jährige Firmengeschichte im Bereich der Landtechnik zurückblicken. Hier hat auch die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter eine lange Tradition.



**Carl Geringhoff
Produktionsgesellschaft
GmbH & Co. KG**

- produziert und vertreibt Maschinen für die Landwirtschaft
- beschäftigt ca. 250 Menschen, davon haben 20 eine Schwerbehinderung
- die Beschäftigungsquote beträgt rund acht Prozent ■

Foto: W. Köhler/Geringhoff



Vom Praktikanten zum Meister – das geht!

Für den stark sehbehinderten Michael Höser hat die Karriere bei Geringhoff mit einem erfolgreich absolvierten Praktikum begonnen. Anschließend wurde er im Berufsbildungswerk Soest des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) zum CNC-Dreher ausgebildet.

Eine Lupe macht sichtbar Das international tätige Maschinenbauunternehmen Geringhoff stellte Michael Höser 1992 als CNC-Dreher ein. Seine Aufgabe war die Fertigung von Präzisionsbauteilen für Maispflücker und Getreideschneidwerke. 2007 wurde der Arbeitsplatz an der modernen CNC-Drehmaschine mit Unterstützung des LWL-Fachdienstes für blinde und sehbehinderte Menschen neu gestaltet. Ebenfalls wurde eine Reihe von Maschinen gefördert, damit eine elektronische Lupe in die Steuerungssoftware der Anlage eingesetzt werden konnte. Mit der Computermouse kann Michael Höser nun die Lupe über den Monitor ziehen und so alle Angaben

lesen. Aber auch eine automatisierte Werkzeugausgabe sowie besondere Messmittel wurden gefördert. Zudem wurden die Arbeitsplätze mit Bildschirm, Kamera und Tablets ausgestattet und stetig an die modernste Technik angepasst.

Sich weiterentwickeln und Erfahrungen teilen Auch Michael Höser hat sich persönlich weiterentwickelt und die Meisterprüfung für Zerspanungsmechaniker erfolgreich absolviert. Und so konnte er Kevin Ecker bei seiner Ausbildung im Betrieb tatkräftig unterstützen, auf seine besonderen Bedürfnisse eingehen und seine speziellen Erfahrungen weitergeben. Der mehrfachbehinderte junge Mann, der durch eine starke Sehbehinderung, eine Hörschwäche und eine leichte Gesichtslähmung beeinträchtigt ist, hatte bei seinem Betriebspraktikum überzeugt und einen Ausbildungsvertrag erhalten. Mittlerweile kann auch er schon auf eine zehnjährige Firmenzugehörigkeit zurückblicken. ■



Foto: W. Köhler/Geringhoff

„Das Können unserer Mitarbeiter müssen wir als Organisation stets im Blick haben und fördern. Mit den richtigen Hilfsmitteln unterstützen wir die Fähigkeiten aller Mitarbeiter, um unseren Erfolg gemeinsam zu sichern.“

William Joseph Dickhut, COO (Chief Operating Officer) der Carl Geringhoff Produktionsgesellschaft GmbH & Co. KG

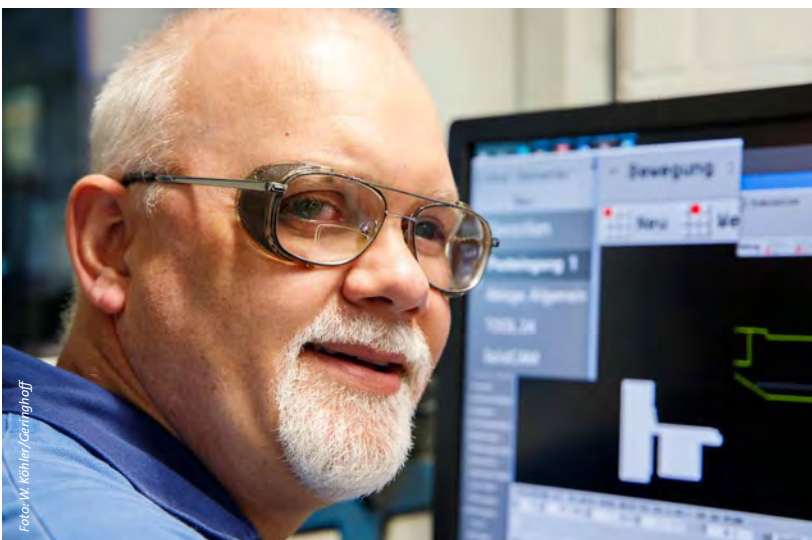


Foto: W. Köhler/Geringhoff

Michael Höser (Foto li.) und Michael Tramm (Foto o.) arbeiteten beide schon viele Jahre bei Geringhoff als CNC-Dreher. Michael Tramm's Sehbehinderung hat sich leider so stark verschlechtert, dass er mittlerweile als EDV-Koordinator und Programmierer der computergestützten Maschinen eingesetzt wird



Kontakt

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen die Carl Geringhoff GmbH & Co. KG (Kontakte S. 43). ■

EDEKA-CENTER SCHÖNEBECK

Marcus Kowalski hat es geschafft. Das EDEKA-Center in Schönebeck hat ihm den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht – mit einem Praktikum, einem Außenarbeitsplatz einer Werkstatt für behinderte Menschen und schlussendlich einem Arbeitsvertrag.



EDEKA-Center Schönebeck

- ist einer von mehr als 1.500 Supermärkten der Regionalgesellschaft EDEKA Minden-Hannover, zu der die EDEKA Minden-Hannover GmbH gehört.
- beschäftigt etwa 120 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung beträgt dort mehr als zehn Prozent
- ermöglicht Betriebspraktika für Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen ■



Von der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt – das ist zu schaffen!

Marcus Kowalski ist Frühaufsteher. Bereits um 6 Uhr morgens beginnt der 32-Jährige mit seiner Arbeit, bevor sich zwei Stunden später die Türen für die Kunden öffnen: Regale müssen gefüllt, Brot und Brötchen gebacken und verpackt werden. Marcus Kowalski hat wirklich alle Hände voll zu tun, trotzdem lächelt er immer. „Marcus ist mittlerweile ein echter EDEKAner!“, lobt ihn Andrea Seelig anerkennend. Sie ist die Schwerbehindertenvertreterin der EDEKA-Markt Minden-Hannover GmbH, deren Geschäftsgebiet sich von der niederländischen bis zur polnischen Grenze erstreckt. Vor fünf Jahren hat sie Kontakt mit den Salzland-Werkstätten für behinderte Menschen in Schönebeck aufgenommen. Ihr Ansatz war, Menschen mit Behinderung auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Zum Start ein Praktikum Und so kam es, dass Marcus gemeinsam mit anderen im EDEKA-Center ein vierteljährliches Praktikum absolvierte. Er konnte

sich gut im Arbeitsalltag bewähren. Das führte bei ihm zu einer sogenannten Außenarbeitsstelle – also einem von den Werkstätten ausgelagerten Arbeitsplatz – in der Drogeriabteilung des EDEKA-Centers. Und die Erfolgsgeschichte ging weiter. Im Sommer 2019 bekam Marcus Kowalski dort eine Festanstellung als Handelshilfsarbeiter.

Individuelle Lösungen finden Im EDEKA-Center Schönebeck wird Inklusion gelebt. 13 langjährige behinderte Mitarbeiter werden individuell unterstützt. Von den besonders ergonomischen Stühlen an den Kassen profitieren alle Beschäftigten, genauso wie von den höhenverstellbaren Fußwippen. ■



Foto: Foto-Atelier Urban

„Wir fördern unsere Beschäftigten individuell und gestalten unsere Dienstpläne so, dass auch ambulante Reha- und Sportmaßnahmen noch Raum finden. Dadurch konnte sogar unser Krankenstand gesenkt werden.“

Andrea Seelig, EDEKA-Schwerbehindertenvertreterin



Foto: Foto-Atelier Urban

„Ich mag meinen Job sehr“, sagt Marcus Kowalski, „und jetzt spare ich von meinem Gehalt so viel wie möglich, um den Führerschein zu machen.“ Denn das ist sein nächster großer Traum!



Kontakt

Das Integrationsamt des Landesverwaltungsamtes Sachsen-Anhalt und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen das EDEKA-Center Schönebeck (Kontakte S. 43). ■

VILLA SEEBACH

In der Hotellerie ist bekanntlich „der Kunde König“, da muss alles schnell und passgenau ablaufen. Daher mag es die Gäste der Villa Seebach erst einmal verwundern, dass beim Frühstücksservice ein junger Mann bedient, der körperlich beeinträchtigt ist. Schnell wird aber aus der Verwunderung Anerkennung.



Villa Seebach

- ist ein Hotel mit Gastronomie in Boltenhagen an der Ostsee
- beschäftigt 30 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- davon zwei mit einer Schwerbehinderung
- bietet Praktikumsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen ■





Wertschätzung stärkt die Möglichkeiten – und das Team

Auch wenn Stefan Meier durch eine spastische Lähmung in seiner Bewegungsfähigkeit rechtsseitig eingeschränkt ist, bedient er die Gäste nicht nur freundlich und zuvorkommend, sondern auch schnell und akkurat. Er weiß, wie er seine Einschränkung – vor allem die Nutzung des rechten Arms beim Zugreifen – ausgleichen kann. Aufgrund seiner Behinderung ist er natürlich stärker gefordert als andere, aber seine Arbeit hat für ihn einen hohen Stellenwert.

Berufsfelder testen Stefan Meier hatte den Wunsch, auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden, und die Werkstatt für behinderte Menschen unterstützte ihn dabei. Er durchlief einige berufsfördernde Maßnahmen, um herauszufinden, in welchem Berufsfeld er arbeiten könnte. Aber keines der Angebote hat so richtig gepasst. Als seine Schwester Manuela Homuth-Weilepp im Jahr 2011 Hotel und Gastronomie der Villa Seebach in Boltenhagen an der Ostsee übernahm, nutzte er die Chance und absolvierte ein Praktikum bei ihr. Obwohl er sich eigentlich aufgrund seiner körperlichen

Einschränkung nicht für Arbeiten in einem Hotel oder der Gastronomie eignet, stellte sich heraus, dass das genau „sein Ding“ ist.

Den passenden Arbeitsplatz finden

So wurde der Frühstücksservice zu seinem Arbeitsmittelpunkt. Seine Arbeit ist ihm sehr wichtig. Das erkennt man auch daran, dass er in zehn Jahren keinen einzigen Tag gefehlt hat.

Im Team integriert Stefan Meier ist nicht die einzige behinderte Servicekraft in der Villa Seebach. Auch die lernbehinderte Katrin Geldschläger ist hier im Einsatz – sie hilft beim Frühstück und beim Housekeeping. Ihr freundliches und zuvorkommendes Wesen beeindruckt die Gäste in der Regel und wird meist sehr positiv aufgenommen. Katrin Geldschläger und Stefan Meier kennen sich aus der Werkstatt für behinderte Menschen. Beide schätzen die Arbeit mit den Kollegen im Hotel und die Wertschätzung durch das Team. Und das Integrationsamt trägt seinen Teil dazu bei, in dem es die Villa Seebach finanziell unterstützt. ■



Foto: Frank Hormann / nordlicht

„Menschen mit Behinderung sind eine Bereicherung für jedes Unternehmen. Der grenzenlose Einsatz, die Freundlichkeit und die Identifizierung mit ihrer Arbeit machen sie zu ganz besonderen Mitarbeitern.“

Manuela Homuth-Weilepp,
Geschäftsführerin der Villa Seebach



Foto: Frank Hormann / nordlicht

Stefan Meier (Foto li.) und Katrin Geldschläger (Foto o.) arbeiten gern im Service des Hotels. Sie fühlen sich integriert und ihre Arbeit wird anerkannt



Kontakt

Das Integrationsamt des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen die Villa Seebach (Kontakte S. 43). ■

QUICK LINE KURIER- UND TRANSPORTDIENSTE

Im Kölner Logistikunternehmen Quick Line wird Inklusion seit 20 Jahren gelebt. Für den Firmeninhaber Hans Jürgen Mosbach stehen die Fähigkeiten seiner Beschäftigten im Vordergrund, nicht deren Einschränkungen.



Quick Line Kurier- und Transportdienste

- ist ein inhabergeführtes Logistik- und Transportunternehmen
- beschäftigt 30 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- davon sind acht behindert
- die Beschäftigungsquote beträgt 20 Prozent ■





Vorteile für alle schaffen – das bringt auch Vorteile für den Betrieb

Industriekauffrau Sigrid Ketzer arbeitet im Verkauf. Da sie nach einem Reitunfall nicht mehr lange sitzen kann, bekam sie einen höhenverstellbaren Schreibtisch. Hinter diesem kann sie stehen und sich bewegen oder abgesenkt auf einem Sitzball niederlassen. Und wenn sie sich mal nicht so wohlfühlt, kann sie ihre Kollegen fragen, ob sie das Telefon übernehmen, und das Haus verlassen, um ein bisschen frische Luft zu schnappen. Danach arbeitet sie wieder ganz normal weiter.

Per Außenlift zum Arbeitsplatz

Michael Schmikowski war früher Lkw-Fahrer bei Quick Line, seit einem Unfall ist er jedoch auf den Rollstuhl angewiesen. Als Quereinsteiger ist er jetzt für das Rechnungswesen zuständig.

Seinen Arbeitsplatz im Büro erreicht er mithilfe eines Außenlifts. Eine kleine technische Maßnahme mit großer

Wirkung – genau wie der automatische Türöffner, die behinderungsgerechte Toilette und weitere Ausstattungsmerkmale, die das Speditionsgebäude barrierefrei machen.

Vorhandene Barrieren mit individuellen Lösungen ausgleichen

In dem auf Expressfracht spezialisierten Kurierdienst herrscht auch im Büro Hochbetrieb. Doch Quick-Line-Inhaber Hans Jürgen Mosbach setzt auf Menschen mit Behinderung als leistungsfähige Mitarbeiter und setzt sie talentorientiert ein. Beispielsweise hat er die Auftragsbearbeitung in einzelne Segmente unterteilt. So kann jeder Arbeitsbereich speziell auf die Bedürfnisse des Verantwortlichen zugeschnitten werden. „Das rechnet sich – für das Unternehmen genauso wie für die Beschäftigten“, betont Hans Jürgen Mosbach. Wenn die Geschäfte weiter gut laufen, wird er auch weitere Mitarbeiter brauchen, gerne mit Behinderung. ■



Foto: Alki Monika Panoosi

„Jeder Mitarbeiter bewältigt die an ihn gestellten Aufgaben bestmöglich, Toleranz und Rücksichtnahme sind in der ganzen Belegschaft zum Standard geworden.“

Hans Jürgen Mosbach, Inhaber und Geschäftsführer von Quick Line



Foto: Alki Monika Panoosi

Sigrid Ketzer (Foto li.) kann nach einem Reitunfall nicht mehr lange sitzen. Ein höhenverstellbarer Schreibtisch ermöglicht ihr, zu stehen und sich zu bewegen. Mit einem Außenlift kann auch ein Rollstuhlfahrer seinen Arbeitsplatz erreichen



Kontakt

Das LVR-Inklusionsamt des Landschaftsverbandes Rheinland und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen den Kurierdienst Quick Line (Kontakte S. 43). ■

M&S ZAHNTECHNIK AM WISSENSCHAFTSPARK

Ein zahntechnisches Labor ist auf Erfolgskurs! Sein Rezept: die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter beachten, ob mit oder ohne Behinderung. Die einen benötigen Gebärdensprachdolmetscher, die anderen zusätzliche Pausen und manche benötigen beides.



M&S Zahntechnik am Wissenschaftspark

- fertigt Zahnersatz aus unterschiedlichen Materialien
- beschäftigt 25 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon derzeit vier mit einer Schwerbehinderung
- hat seit 2010 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ■



Foto: Jürgen Brech



Inklusion ist selbstverständlich – und ein Betriebliches Gesundheitsmanagement gehört dazu

Vor rund zwölf Jahren hat Erich Metzdorf gemeinsam mit seinem Neffen Sven Schmitz das zahntechnische Labor in Trier gegründet und wie selbstverständlich auch schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Von den elf Beschäftigten der Anfangszeit waren zwei schwerbehindert. Die gehörlose Zahntechnikerin Monika Fisch-Kloep war eine von ihnen. Sie ist auch heute noch dabei. Eine ihrer Kolleginnen ist mittlerweile die ebenfalls gehörlose Nicole Schönhofen-Lörsch, die allerdings nicht als Zahntechnikerin arbeitet, sondern im kaufmännischen Bereich digitale Prozesse betreut.

Das Labor wächst Die Mitarbeiterzahl steigt auf 25 und die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten auf fünf. Für den Mitinhaber Erich Metzdorf ist die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen selbstverständlich. Als junger Mann wohnte er im gemeinschaftlichen Wohnprojekt Schammatdorf im Süden Triers. Ein Drittel der 144 Wohnungen dort sind für behinderte Menschen barrierefrei ausgestattet. Erich Metzdorf konnte so früh erfahren, dass behinderte Menschen auch in Bereichen, die man ihnen erst gar nicht zutraut, gute Resultate erzielen können.

Qualifikation einfordern, aber auch fördern Das ist den beiden Inhabern sehr wichtig, deshalb achten sie auch darauf, wie sie deren Leistungsfähigkeit erhalten oder gar steigern können. Einerseits gehen sie etwa auf die speziellen Bedürfnisse ihrer gehörlosen Mitarbeiterinnen bei Sitzungen und wichtigen Terminen durch das Hinzuziehen von Gebärdensprachdolmetschern ein. Andererseits ist für sie aber auch selbstverständlich, dass sie sich um die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeiter kümmern.

Resilienz stärken und Stress abbauen Deswegen gibt es auch ein fest verankertes Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gerade in der Zahntechnik sind die Beschäftigten starkem Termindruck ausgesetzt, da viele Arbeiten zeitnah erledigt werden müssen. Zudem wird hohe Flexibilität gefordert, da Arbeitsprozesse häufig unterbrochen werden müssen, um etwas dazwischenschieben. Aktivpausen zum Stressabbau sind unverzichtbar. Aber auch Aktivmöbel wie Sattelstühle und Swopper, die in alle Richtungen swingen, sowie höhenverstellbare Tische tragen dazu bei, körperlichen Verspannungen entgegenzuwirken. ■



Foto: Jürgen Brech

„Zu einem ‚gesunden‘ Betrieb gehören ‚gesunde‘ Mitarbeiter. Deswegen verstehen wir das Betriebliche Gesundheitsmanagement als kontinuierlichen und systematischen Prozess, den wir alle gemeinsam gestalten.“

Erich Metzdorf, Mitinhaber der M&S Zahntechnik



Monika Fisch-Kloep (Foto li.) vermittelte Kenntnisse der Gebärdensprache an die Kollegen zur Verbesserung der Kommunikation. Neue Mitarbeiter wachsen in die Zusammenarbeit und Kommunikation mit den gehörlosen Kolleginnen hinein



Kontakt

Das Integrationsamt des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung in Rheinland-Pfalz und die örtliche Agentur für Arbeit unterstützen M&S Zahntechnik (Kontakte S. 43). ■

POTSDAMER STAUDENKULTUREN

Die Gärtnerei von Dirk Waskowsky ist nicht beschäftigungspflichtig. Das heißt, der Kleinbetrieb ist eigentlich nicht verpflichtet, Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitskräften zu besetzen, aber das ist kein Grund für Dirk Waskowsky.



Potsdamer Staudenkulturen

- betreibt Garten- und Landschaftsbau mit einer Gärtnerei und einem Blumenladen
- beschäftigt elf Menschen
- einer der Mitarbeiter ist schwerbehindert
- bietet Praktikumsmöglichkeiten für Menschen mit einer geistigen Behinderung oder einer Lernbehinderung ■



Eine Perspektive geben – und durch Qualifizierung fördern

Marcel Busse gehört bereits seit mehr als fünf Jahren zum festen Team der Gärtnerei. Der 31-Jährige hat hier eine unbefristete Anstellung gefunden. Für ihn ist das ein absoluter Glücksfall. Er hat große Schwierigkeiten mit Rechnen, Schreiben und Lesen und hatte immer wieder vergeblich versucht, einen Arbeitsplatz zu finden.

Praktika helfen bei der Qualifizierung

Während seiner Ausbildung zum Gartenbauhelfer hatte Marcel Busse erstmals Kontakt mit Dirk Waskowsky. Der junge Mann absolvierte zwei Praktika in dessen Gärtnerei. Und die Arbeit dort machte ihm richtig viel Spaß. Hier wuchsen und entfalteten sich nicht nur die Pflanzen, auch Marcel „blühte“ bei seiner Arbeit regelrecht auf.

Mit Förderung in die Festanstellung

Dirk Waskowsky entschloss sich, dem jungen Mann eine Chance zu geben. Das Bildungswerk Potsdam, als Leistungserbringer in der Unterstützten

Beschäftigung, unterstützte ihn dabei und das Integrationsamt im LASV Brandenburg durch das Landesförderprogramm „Inklusive Ausbildung und Arbeit“. Marcel Busse konnte an einer zweijährigen Fördermaßnahme teilnehmen, bei der er sich bewährte. Einer Festanstellung stand nichts mehr im Wege.

Leidenschaft kann vieles ausgleichen

Über all die Jahre ist Marcel Busses Leidenschaft für Zier- und Nutzpflanzen geblieben. Und manchmal geht er auch mit zur Gartengestaltung bei Kunden. Denn Garten- und Landschaftsbau gehören ebenfalls zum Angebot der Potsdamer Staudenkulturen. Selbstverständlich wird auch die Pflanzung der im Betrieb gekauften Pflanzen, Stauden und Gehölze übernommen, wenn die Kunden das möchten. „Unter Anleitung kann Marcel eigentlich fast alles machen“, fasst Dirk Waskowsky die Fähigkeiten von Marcel zusammen. ■



„Am Anfang sollte Marcel vor allem die Frauen im Verkauf entlasten und sich um die Pflanzenpflege kümmern. Mittlerweile ist er vielseitig einsetzbar. Er arbeitet gerne im Team mit anderen und mag den Austausch.“

**Dirk Waskowsky, Inhaber der
Potsdamer Staudenkulturen**



Pflanzen gehören auch in der Freizeit zum Leben von Marcel Busse. Zu Hause zieht er Tomaten und Kräuter für den täglichen Bedarf



Kontakt

Das Integrationsamt des Landesamtes für Soziales und Versorgung Brandenburg – LASV – und die Agentur für Arbeit unterstützen die Potsdamer Staudenkulturen (Kontakte S. 43). ■

SCHÄR WERKZEUG-MASCHINEN GMBH

Der sächsische Kleinbetrieb kämpfte lange mit Fachkräftemangel bis man sich für einen alternativen Ansatz entschied. Statt sich an Berufsqualifikationen zu orientieren, suchte man nach Menschen, die die im Betrieb benötigten Fähigkeiten haben.



Schär GmbH

- vertreibt Werkzeuge, Maschinen und Industriebedarf
- beschäftigt zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Hälfte davon hat eine Schwerbehinderung
- zwei absolvieren eine Ausbildung ■





Potenzial für Menschen mit Behinderung – entdecken und ausbauen

Björn Gollenbeck stellte einen gelernten Logistiker mit guten IT-Kenntnissen ein, der wegen eines Organleidens körperlich nicht mehr belastbar war. Durch interne Weiterbildung ist er heute hauptverantwortlich für den Onlinehandel des Unternehmens. „Dieser Ansatz funktioniert, wenn ich bereit bin, mich mit dem Menschen selbst auseinanderzusetzen, und seine Begabungen entdecken möchte“, betont Björn Gollenbeck.

Besondere Stärken nutzen Aufgrund der guten Erfahrungen werden mittlerweile zwei Jugendliche mit Behinderung ausgebildet. Marc Ruderich hatte zuvor schon zwei Ausbildungen abgebrochen, doch bei Schär im sächsischen Crimmitschau hat er seinen Platz gefunden. Er leidet unter einer leichten Form des Autismus – dem Aspergersyndrom – und neigt zu genauem Arbeiten. Für den Betrieb

ist er eine Bereicherung, denn in der Datenverarbeitung ist das sehr effektiv. Daniel Palm hat eine schwere körperliche Beeinträchtigung, konnte aber gute IT-Kenntnisse vorweisen. Gemeinsam mit Björn Gollenbeck kümmern sich die beiden um den Webshop „Schär-Tools.“

Teamgeist fördern Die beiden Auszubildenden besuchen eine spezielle Berufsschule, in der auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird. Im Betrieb wird auf die Grenzen der jungen Männer Rücksicht genommen. Ihr Einsatz hat auch dem gesamten Team eine neue Dynamik gegeben: „Wir haben bewusst auf Teamarbeit gesetzt und gewonnen: Die Kollegen ohne Behinderung ließen sich anstecken und machen nun mit. Sie entwickeln eigenständig Lösungsansätze und helfen sich gegenseitig“, betont der Geschäftsführer des Unternehmens. ■



„Inklusion ist für uns ein Weg aus dem Fachkräftemangel. Wir orientieren uns an den Stärken unserer Mitarbeiter und setzen bewusst auf Teamarbeit.“

Björn Gollenbeck, Geschäftsführer der Schär GmbH



„Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt!“, das ist die Firmenphilosophie der Schär GmbH. In dem familiär geprägten Unternehmensklima wird das von allen gelebt – auch von Marc Ruderich (Foto o.) und Daniel Palm (Foto li.)



Kontakt

Das Integrationsamt des Kommunalen Sozialverbandes Sachsen und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen die Schär GmbH (Kontakte S. 43). ■

FRANK SCHÄFER GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU

Garten- und Landschaftsbauer müssen „wetterfest“ sein. Die meiste Zeit arbeiten sie im Freien – bei Wind und Wetter. Bei vielen Erd- und Steinarbeiten wiederholen sich die Tätigkeiten. Gerade richtig für Menschen, die Routinearbeiten bevorzugen.



Frank Schäfer Garten- und Landschaftsbau

- plant Garten- und Landschaftsbau und betreibt Erd-, Pflaster- und Mauerarbeiten
- vermietet Baumaschinen
- beschäftigt neun Menschen
- einer der Mitarbeiter ist schwerbehindert ■

Foto: Foto Hasser



Routine muss nicht langweilig sein – wenn Bedürfnisse und Fähigkeiten passen

Marcus Weber arbeitet gerne im Freien und mag Routinetätigkeiten, da er Schwierigkeiten hat, sich neue Abläufe zu merken. Seit mehr als drei Jahren ist er als Helfer in dem kleinen Gartenbau-Fachbetrieb von Frank Schäfer im saarländischen Losheim am See fest angestellt und fühlt sich hier sehr wohl. Begonnen hat er mit einem einjährigen Praktikum, das ihm die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) vermittelt hatte.

Geduld und klare Anweisungen Marcus Weber ist in seiner Leistungsfähigkeit stark eingeschränkt. Es fällt ihm schwer, sich Dinge zu merken. Neue oder veränderte Situationen überfordern ihn schnell. Seine Einarbeitung benötigte viel Training und Beharrlichkeit seines Chefs. Arbeiten, die er regelmäßig erledigt, kann Marcus Weber selbstständig ausführen. Er macht sie gerne und Wiederholungen langweilen ihn auch nicht. Im Gegenteil, er arbeitet sie engagiert ab.

Im Blick behalten Trotzdem braucht er klare Ansagen, die er dann auch gerne umsetzt. Sein Chef fasst das so

zusammen: „Man muss schon ein Auge auf Marcus haben. Auch wenn er etwas zehnmal gemacht hat, heißt das nicht unbedingt, dass er das selbstverständlich erledigen kann. Aber er ist so ein feiner Kerl und murt auch nicht, wenn er beispielsweise den ganzen Tag mit der Schubkarre hin- und herfahren muss.“

Eine Chance geben Auch die 21-jährigen Zwillinge David und Jannik Gleser sind mittlerweile bei Frank Schäfer im Garten- und Landschaftsbau angestellt. Die beiden sind in ihrer Kommunikationsfähigkeit stark eingeschränkt. Sie tun sich mit dem Sprechen schwer und gehen auch wenig auf andere Menschen zu. Ihre Mutter hatte Frank Schäfer mit dem Umbau der Außenanlage ihres Hauses beauftragt. Zu diesem Zeitpunkt hatten ihre Söhne gerade eine Ausbildungsmaßnahme im Garten- und Landschaftsbau beendet. Frau Gleser fragte Frank Schäfer, ob er es nicht mal mit ihren beiden Jungs probieren möchte. Und da es mit den beiden gut geklappt hat, wurden auch sie ins Team mit aufgenommen. ■



Foto: Foto Hoyer

„Die Arbeit hat Marcus‘ Persönlichkeit gestärkt, er ist bei uns sichtlich aufgelebt. Und der Betrieb profitiert auch davon. Ich habe einen sehr zuverlässigen Mitarbeiter, dem keine Arbeit zu langweilig oder gar zu träge ist.“

Frank Schäfer, Inhaber von Frank Schäfer Garten- und Landschaftsbau



Auf dem ersten Arbeitsmarkt und nicht in einer WfbM beschäftigt zu sein, stärkt das Selbstwertgefühl von Marcus Weber (Foto li.). Teil eines Teams und am Gelingen eines Projekts beteiligt zu sein, macht stolz



Kontakt

Das Inklusionsamt des Landesamtes für Soziales im Saarland und die regionale Agentur für Arbeit unterstützen den Garten- und Landschaftsbau von Frank Schäfer (Kontakte S. 43). ■

VORBEHALTE ERNST GENOMMEN

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stößt häufig auf Vorbehalte. Es ist also höchste Zeit, mit gängigen Vorurteilen aufzuräumen. Denn es gibt gute Argumente aus der Praxis.

ARGUMENT 1

Schwerbehinderte Beschäftigte sind nicht in gleichem Maße leistungsfähig und belastbar wie ihre nicht behinderten Kollegen

Selbstverständlich spielt die Art der Behinderung eine Rolle bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Entscheidend ist, ob sich eine Behinderung auf den Arbeitsplatz auswirkt oder nicht. Aber viele schwerbehinderte Menschen sind in ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Belastbarkeit nicht eingeschränkt. Was sie brauchen, ist ein Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen entspricht. Dies kann etwa durch eine behinderungsgerechte Ausstattung erreicht werden.

ARGUMENT 2

Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung sind in der Regel nicht so motiviert.

Das Gegenteil ist der Fall: Viele behinderte Arbeitnehmer sind besonders engagiert und motiviert, weil die Arbeit in ihrem Leben einen größeren Stellenwert einnimmt als bei ihren nicht behinderten Kollegen. Mit Arbeit verdienen sie nicht nur ihren Lebensunterhalt, sondern sie erfahren auch gesellschaftliche Anerkennung. Wenn sie sich einem Betrieb zugehörig fühlen, dann ist ihre Loyalität oft besonders ausgeprägt. Das bestätigen viele Arbeitgeber.

ARGUMENT 3

Schwerbehinderten Arbeitnehmern fehlen häufig die erforderlichen Qualifikationen.

Das trifft meist nicht zu: Menschen mit Behinderung sind oft gleichwertig oder gar besser ausgebildet. Trotzdem dauert es rund 100 Tage länger bis sie einen Job finden, als bei Arbeitsuchenden ohne Behinderung. Hinzu kommt, dass nur etwa drei Prozent aller Behinderungen angeboren sind. Der überwiegende Teil der Behinderungen wurde also im Laufe eines Berufslebens erworben. Das heißt, diese behinderten Arbeitnehmer haben gelernt, sich auf eine neue Lebenssituation einzustellen. Sie sind somit meist sehr flexibel und

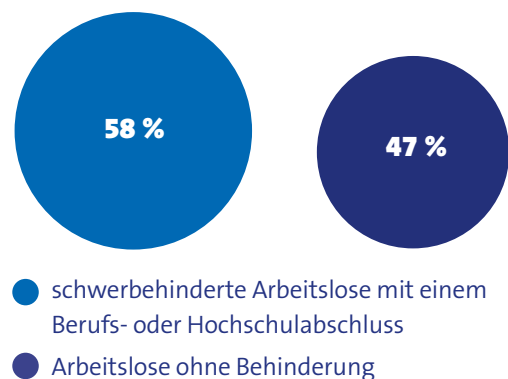
halten sich beruflich fit. Falls dies einmal nicht der Fall ist und spezifische Qualifikationen erforderlich sind, können sie zum Beispiel mit Unterstützung des Integrationsamtes erworben werden.



Faktencheck

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist aus, dass im Jahresdurchschnitt 2018 schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt etwas höher qualifiziert sind als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Einen Berufs- oder Hochschulabschluss haben 58 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen und bei Arbeitslosen ohne Behinderung liegt der Prozentsatz bei 47 Prozent. ■

Qualifizierung arbeitsloser Menschen mit und ohne Behinderung 2018



ARGUMENT 4

Schwerbehinderte Arbeitnehmer können im Betrieb nicht überall eingesetzt werden.

Bei welchem Beschäftigten ist das schon der Fall? Niemand ist so flexibel, dass er jede Tätigkeit in einem Betrieb übernehmen kann – gleichgültig, ob behindert oder nicht. Alle Beschäftigten sind nur entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation und gesundheitlichen Leistungsfähigkeit einsetzbar.

ARGUMENT 5

Beschäftigte mit Behinderung sind häufiger krank.

Die Praxis zeigt, dass behinderte Mitarbeiter nicht häufiger krank sind als ihre nicht behinderten Kollegen. Sollte dies im Einzelfall anders sein, kann das auch ein Anzeichen dafür sein, dass der Arbeitsplatz nicht behinderungsgerecht ausgestattet ist.

Eigentlich ist das Gegenteil zu beobachten, denn behinderten Mitarbeitern ist ihr Arbeitsplatz wichtig!

ARGUMENT 6

Der typische Behinderte ist Rollstuhlfahrer.

Das ist ein Klischee. Denn die weitaus häufigste Behinderungsart ist eine Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe.



Faktencheck

Von den 7,9 schwerbehinderten Menschen, die Ende 2019 in Deutschland lebten, waren 58 Prozent körperbehindert. Sie waren von folgenden Funktionsbeschränkungen betroffen:

- Innere Organe bzw. Organsysteme → 25%
- Gliedmaßen → 11%
- Wirbelsäule und Rumpf → 10%
- Augen (Blindheit und Sehbehinderung) → 4%
- Ohren (Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen) → 4%
- Verlust einer oder beider Brüste → 2%

Weitere Behinderungen

- Geist, Seele → 13%
- Zerebrale Störungen → 9%
- Sonstiges → 20% ■

Quelle: Statistisches Bundesamt, Juni 2020

ARGUMENT 7

Schwerbehinderte Menschen sind unkündbar.

Diese Sorge ist unbegründet. Denn der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen bedeutet nicht, dass schwerbehinderten Menschen nicht gekündigt werden kann. Er besagt lediglich, dass eine Kündigung nur möglich ist, wenn das Integrationsamt zugestimmt hat. Sinn und Zweck des besonderen Kündigungsschutzes ist, die behinderungsbedingten Nachteile des Arbeitnehmers auszugleichen und den schwerbehinderten Menschen vor Kündigungen zu schützen, wenn ein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Schwerbehinderteneigenschaft besteht. Ist dies – wie überwiegend bei Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen – nicht der Fall, ist das Ermessen der Integrationsämter in der Regel ganz oder wesentlich eingeschränkt. Dann wird die Zustimmung meist erteilt.

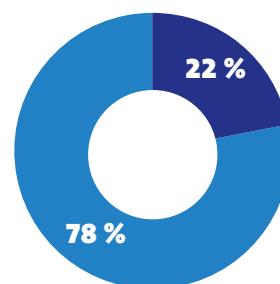
Übrigens: Vor Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis eines behinderten Arbeitnehmers ebenso beendet werden wie bei jedem nicht behinderten Arbeitnehmer auch.



Faktencheck

Die Zahlen sprechen für sich: In den letzten Jahren stimmten die Integrationsämter rund 80 Prozent der Kündigungsanträge zu. ■

Kündigungsverfahren 2018



- Erhalt des Arbeitsplatzes = rund 4.600 Arbeitsplätze
- Verlust des Arbeitsplatzes = rund 16.300 Arbeitsplätze

Quelle: BIH Jahresbericht 2018/19



Mehr Information

Weitere Stichworte und Erklärungen finden Sie unter

www.integrationsaemter.de ■



EIN STARKER PARTNER

Das Integrationsamt

Es bietet ein umfassendes und breites Angebot an Leistungen, bestehend aus Beratung, finanzieller Förderung und Begleitung.



Das Integrationsamt fördert und sichert die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Seine Aufgaben sind im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) festgelegt. Neben verschiedenen Beratungsangeboten kann das Integrationsamt auch finanzielle Unterstützung leisten. Dafür werden die Mittel der Ausgleichsabgabe verwendet, die für diesen Zweck bestimmt sind. Die Ausgleichsabgabe zahlen diejenigen Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen.

Finanzielle Leistungen für Arbeitgeber wie auch für schwerbehinderte Arbeitnehmer werden gezielt für bestimmte Zwecke und Maßnahmen eingesetzt (siehe S. 34/35)

Beratung können zum Beispiel Arbeitgeber sowie schwerbehinderte Arbeitnehmer in Anspruch nehmen. Dafür stehen insbesondere der **Technische Beratungsdienst** der Integrationsämter und die **Integrationsfachdienste** mit ihren passgenauen und individuellen Leistungen zur Verfügung (Kontakte S. 43).

Der Technische Beratungsdienst

Er ist ein Fachdienst der Integrationsämter. Vor Ort beraten die Technischen Berater Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen Lösungsvorschläge. Der Technische Beratungsdienst berät nicht nur, sondern er begutachtet auch und unterstützt ganz praktisch die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen – durch konkrete Vorschläge für technische, bauliche und organisatorische Maßnahmen. Er ist Ansprechpartner, wenn es zum Beispiel um folgende Themen geht:

- Auswahl und Einsatz technischer Arbeitshilfen
- Schaffung und Einrichtung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen
- Barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes (z. B. sanitäre Einrichtungen, Aufzüge, Zugänge)

Der Integrationsfachdienst

Für die individuelle Unterstützung und Begleitung schwerbehinderter Menschen und ihrer Arbeitgeber beauftragt das Integrationsamt bei Bedarf Integrationsfachdienste. Sie sind Dienste Dritter. Neue, möglichst stabile Arbeitsverhältnisse für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, ist eine wichtige Aufgabe der Integrationsfachdienste. Die Vermittlung geschieht im Auftrag der Agentur für Arbeit und anderer Rehabilitationsträger. Im Mittelpunkt der Hilfen stehen die jeweiligen individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Interessen der behinderten Menschen sowie die Anforderungen und Belange der Arbeitgeber.

Vielfach entscheidend für den dauerhaften Erfolg einer Beschäftigung sind eine passgenaue Vermittlung und die individuelle Unterstützung des Betroffenen wie auch des Betriebes.

Die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse durch Beratung und Begleitung ist eine weitere zentrale Aufgabe des Integrationsfachdienstes. In der Praxis heißt das:

- Ansprechpartner für Arbeitgeber sein.
- Über Leistungen informieren und bei der Antragstellung unterstützen.
- Berufliche Fähigkeiten bewerten und einschätzen.
- Schwerbehinderte Menschen auf neue Anforderungen vorbereiten.
- Schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten begleiten (z. B. Einarbeitung).
- Kollegen und Vorgesetzte im Betrieb über die Behinderung und ihre Auswirkungen informieren und Tipps an die Hand geben.
- Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung leisten.

Leistungsübersicht



STARKE PARTNER

Das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit

Zur Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen können Arbeitgeber finanzielle Leistungen von den Integrationsämtern und Agenturen für Arbeit in Anspruch nehmen. Aber auch schwerbehinderte Menschen werden finanziell gefördert, damit sie am Arbeitsleben teilhaben können.

Leistungen für Arbeitgeber

Zur Ausbildung

Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Zuschüsse und/oder Darlehen zu den Investitionskosten

Zuständig: **INA**

Ausstattung eines neuen Ausbildungsplatzes, behinderungsbedingt

Zuschüsse und/oder Darlehen

Dazu zählen zum Beispiel:

- Erst und Ersatzbeschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung
- Wartung, Instandhaltung
- Anpassung an technische Weiterentwicklung
- Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände

Zuständig: **INA** oder **AA**

Ausbildungsvergütung

Zuschüsse

Zuständig: **AA**

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Das sind zum Beispiel Maßnahmen:

- zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten
- zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
- zur sozialpädagogischen Betreuung

Zuständig: **AA**

Berufsausbildung

Prämien und Zuschüsse zum Beispiel zu:

- Personalkosten der Ausbilder
- Lehr- und Lernmaterial oder Medien
- Gebühren der Kammern
- Berufs- und Schutzkleidung
- Externe Ausbildung

Zuständig: **INA**

Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Zuschüsse zum Beispiel zu:

- Abschluss oder Eintragungsgebühren
- Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung
- Betreuungsgebühr für Auszubildende
- Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte

Zuständig: **INA**

Weiterbeschäftigung nach abgeschlossener Aus- oder Weiterbildung

Eingliederungszuschuss

Zuständig: **AA**

Zur Einstellung

Schaffung neuer Arbeitsplätze

Zuschüsse und/oder Darlehen zu den Investitionskosten

Zuständig: **INA**

Ausstattung eines neuen Arbeitsplatzes, behinderungsbedingt (siehe Ausbildung)

Zuschüsse und/oder Darlehen

Zuständig: **INA**

Arbeitsentgelt

Zuschuss (Eingliederungszuschuss)

Zuständig: **AA**

Probebeschäftigung

Zuschuss

Zuständig: **AA**

Arbeitshilfen im Betrieb

Zuständig: **INA**

Zuständig: **AA**

Zur Beschäftigung

Außergewöhnliche Belastungen

Zuständig: **INA**

Betriebliches Eingliederungsmanagement, Einführung

Prämien

Zuständig: **INA**

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen

Zuschuss

Zuständig: **INA**

Ausbildungs- oder Arbeitsassistenz

Kostenerstattung

Zuständig: **INA**

Berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, Erhaltung und Erweiterung

Zuschüsse zum Beispiel zu:

- Anpassungsfortbildungen an die technischen Entwicklungen
- Unterstützungsangebot zum beruflichen Aufstieg

Zuständig: **INA**

Budget für Arbeit

Die Leistung beinhaltet:

- einen finanziellen Zuschuss zum Arbeitsentgelt (ausgezahlt an den Arbeitgeber) und
- die Anleitung sowie Begleitung des Budgetnehmers am Arbeitsplatz

Zuständig: **INA**

Unterstützte Beschäftigung

Leistungen für zwei Phasen:

- eine individuelle betriebliche Qualifizierung
- eine Berufsbegleitung zur Sicherung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses – falls nötig

Zuständig: **INA**

INA Zuständig: Integrationsamt

AA Zuständig: Agentur für Arbeit



Mehr Information

Ausführliche Informationen sowie einen Überblick über die Leistungen bietet der **ZB Ratgeber Leistungen** und das **ZB info Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf**.

www.integrationsaemter.de/publikationen



Mithilfe einer **App** können Sie sich Ihre individuellen Fördermöglichkeiten zusammenstellen sowie die entsprechenden Voraussetzungen prüfen.

www.leistungsnavi.integrationsaemter.de



WICHTIGE STICHWORTE

Was Sie wissen müssen! Ein schneller Überblick zur Orientierung: Informationen in Stichworten.



Beschäftigungspflicht

In Deutschland gibt es eine Rechtspflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Das bedeutet, dass Arbeitgeber, die nicht die vorgeschriebene Zahl an schwerbehinderten Menschen beschäftigen, eine Ausgleichsabgabe entrichten müssen. Dies betrifft Betriebe wie auch die öffentliche Hand mit mindestens 20 Arbeitsplätzen. Sie müssen fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten besetzen. Erreichen sie die entsprechende Anzahl an Pflichtarbeitsplätzen nicht, müssen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen.

Sinn und Zweck der Ausgleichsabgabe Das gesetzgeberische Motiv für diese Regelung ist, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet sein soll, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten. Vorrangig soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber dazu anhalten, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Kommen Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Abgabe soll einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen, und denen, die dieser Pflicht nicht nachkommen, leisten. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe ist dabei jedoch kein Ersatz für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

Verwendung und Erhebung der Ausgleichsabgabe Dafür ist das Integrationsamt zuständig. Die Mittel der Ausgleichsabgabe dürfen nur für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden und fließen zum Großteil zurück in die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Zu den wichtigsten Leistungen des Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt und beträgt für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als 5 Prozent
- 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent
- 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent

Erleichterungen für kleinere Betriebe gibt es für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich

- **weniger als 40 Arbeitsplätzen.** Sie müssen 1 schwerbehinderten Menschen beschäftigen.
Sie zahlen
 - je Monat 125 Euro, wenn sie diesen Pflichtarbeitsplatz nicht besetzen.
- **weniger als 60 Arbeitsplätzen.** Sie müssen 2 Pflichtarbeitsplätze besetzen.
Sie zahlen
 - 125 Euro, wenn sie weniger als 2 Pflichtarbeitsplätze besetzen, und
 - 220 Euro, wenn weniger als 1 Pflichtarbeitsplatz besetzt ist.

Anrechnung von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen: Arbeitgeber, die zur Ausgleichsabgabe verpflichtet sind, können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder Blindenwerkstätten Aufträge erteilen.



Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben

Sie umfasst alle Maßnahmen und Leistungen des Integrationsamtes, mit denen Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen oder gesichert und Kündigungen vermieden werden können. Sie sind somit erforderlich, um schwerbehinderten Menschen einen angemessenen Platz im Arbeitsleben und damit auch in der Gesellschaft zu ermöglichen. Diese Leistungen stehen sowohl schwerbehinderten Menschen als auch Arbeitgebern zur Verfügung. Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

umfasst neben finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und behinderte Menschen sowie fachlicher Beratung auch die notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste.



Schwerbehinderung

Sie wird nach dem Grad der Behinderung (GdB) bemessen und das Sozialgesetzbuch (SGB) hat festgelegt, dass eine Schwerbehinderung vorliegt, wenn der GdB 50 oder mehr beträgt. Der GdB ist ein Maß für die körperlichen, geistigen und seelischen Beeinträchtigungen sowie deren sozialen Auswirkungen. Er wird in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben. Die Feststellung des GdB erfolgt durch das Versorgungsamt beziehungsweise durch die nach Landesrecht zuständige Behörde.



Gleichstellung

Nach dem SGB IX kann jemand mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber mindestens 30, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn er infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erlangen oder behalten kann. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiter durchzuführen, die innerhalb eines Jahres insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, egal ob der Betroffene schwerbehindert ist oder nicht.

Dazu gehören alle Maßnahmen, die geeignet sind, die Arbeitsunfähigkeit zu beenden und den Beschäftigten möglichst dauerhaft auf einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Festzulegen ist eine verbindliche Vorgehensweise für alle Beteiligten, die an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst ist.



Zusatzurlaub

Zum Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen stehen schwerbehinderten Menschen über den regulären Urlaub hinaus Zusatzurlaubstage zu. Voraussetzung dafür ist ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50.

Wie viele Zusatztage das sind, richtet sich nach der vereinbarten Arbeitszeit. Ein Arbeitnehmer mit einer Dreitagewoche hat Anspruch auf drei Tage Zusatzurlaub, bei einer Fünftagewoche sind es fünf Tage Zusatzurlaub.



Der besondere Kündigungsschutz

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen sind gegen Kündigung besonders geschützt. Der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes. Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt, kann der Arbeitgeber die Kündigung wirksam erklären. Er benötigt die Zustimmung des Integrationsamtes für die ordentliche wie auch für die außerordentliche Kündigung.



Mehr Information

Rund 350 Stichworte mit Erklärvideos, Notiz- und Sharefunktion finden Sie unter <https://sbvaktiv.integrationsaemter.de>



BIH-MEDIEN



Der **Herausgeber dieser Medien** ist die **BIH**
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt



LITERATUR



ZB Behinderung & Beruf Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



ZB Recht Sozialgesetzbuch IX

Mit folgenden Verordnungen:

- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)



ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen

LITERATUR



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamtes
- Nachteilsausgleiche



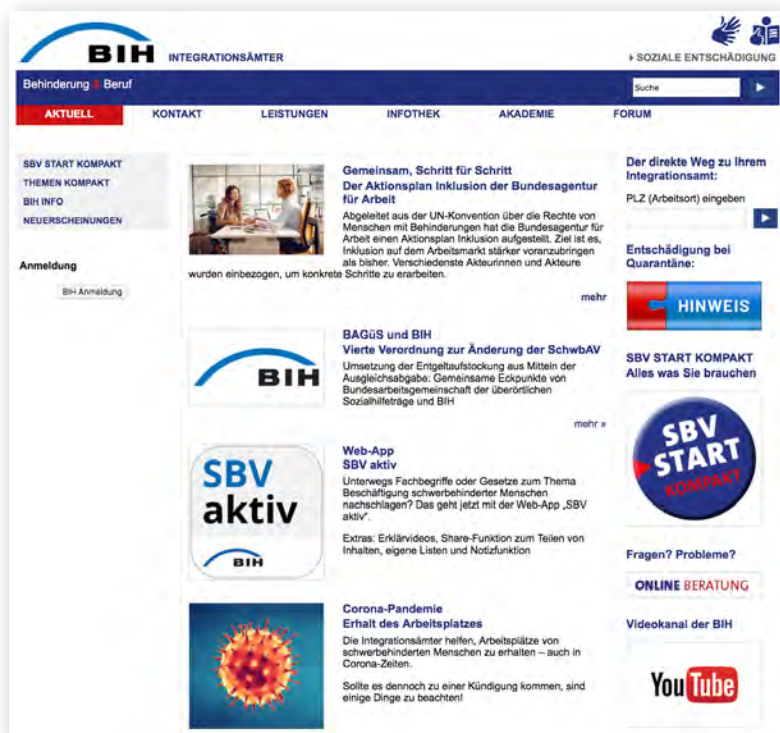
ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Wegweiser SGB IX
- Leistungen im Überblick
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung



ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Fachlexikon mit rund 350 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen



Das Online-Angebot der Integrationsämter

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen
- Fortbildungsangebote
- Gesetze und Urteile
- BIH Forum
- Kurs online

www.integrationsaemter.de



ELEKTRONISCHE MEDIEN

Fotos: iStock/forziki



BIH digital Web-App

Die Web-Apps können am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden.

Für den schnellen Zugriff:
Einfach das Symbol zum Home-Bildschirm hinzufügen!



- Förderung individuell ermitteln
- Voraussetzungen prüfen
- Ansprechpartner kontaktieren

www.leistungsnavi.integrationsaemter.de



- Interaktiver Wahlkalender
- Wahlformulare
- Häufige Fragen (FAQ)

www.wahlnavi.integrationsaemter.de



- Fachlexikon Behinderung & Beruf
- Rund 350 Stichwörter
- Aktuell, umfassend, zuverlässig

<https://sbvaktiv.integrationsaemter.de>



KONTAKTE



Kontakt

Es informieren und beraten Sie ...

das **zuständige Integrationsamt**
www.integrationsaemter.de/kontakt ■



die **zuständige Agentur für Arbeit**
www.arbeitsagentur.de >
Dienststellen vor Ort ■



Es informieren und beraten Sie ...

der **Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes**
Er ist ein Fachdienst des Integrationsamtes
und über das zuständige Integrationsamt
zu erreichen.
www.integrationsaemter.de/kontakt ■



die **Integrationsfachdienste**
www.integrationsaemter.de/ifd ■



IMPRESSUM

ZB SPEZIAL

Behinderung & Beruf

Arbeitgeber gewinnen

Wie die Integrationsämter Sie unterstützen

Stand: Oktober 2020

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland, 50663 Köln; E-Mail: bih@integrationsaemter.de ■ **Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden; vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten
Redaktion: Karl-Friedrich Ernst, KVJS-Integrationsamt Karlsruhe (verantw. Herausgeber), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Dagmar Binder, Wiesbaden ■ **Beispiele:** Bayern: Quelle ZB Bayern 4/16; Rheinland: Quelle Fotos von Aliki Monika Panousi
Titelfoto: AdobeStock/berkay08 ■ **Herstellung:** Alexandra Heller ■ **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer ■ **Druck:** ColorDruck Solutions GmbH, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

ISBN: 978-3-89869-525-1

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Editorische Notiz: Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen. ■ **Alle Rechte vorbehalten:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet. ■ **Kein Weiterverkauf erlaubt:** Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, auch nicht zum Weiterverkauf.

Ihr Partner

bei Fragen zu Behinderung und Beruf

