



Tagungsbroschüre



Inklusion – die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist ein Gewinn für alle!

Veranstalterin:

Inhaltsverzeichnis

Grußwort Detlef Scheele.....	2
Grußwort Yasmin Fahimi.....	3
Inklusion ist ein Gewinn für alle	4
Einführung in das Thema.....	4
Best Practice	6
Best Practice für den Übergang Schule – Beruf	6
Best Practice für den Übergang in Arbeit.....	9
Best Practice für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit	11
Best Practice für die Zusammenarbeit von Leistungsträgern	14
Leistungen zur Unterstützung und Förderung	16
Links und Informationen.....	19

Der Anfang ist gemacht



**Bundesagentur
für Arbeit**

Wir wissen: Arbeit ist ein wichtiger Teil des gesellschaftlichen und persönlichen Lebens. Sie schafft gesellschaftliche und soziale Teilhabe und bringt Menschen zusammen. Unternehmen und Betriebe, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, leisten dazu einen großen Beitrag: Indem sie Menschen mit und ohne Behinderungen zu selbstverständlichen Kolleginnen und Kollegen machen, helfen sie, Inklusion gesellschaftlich zu verankern. Betriebe profitieren selbst in hohem Maße davon. Sie führen ihre Unternehmen im besten Sinne des Diversity-Managements und werden entsprechend von der Öffentlichkeit als sozial engagiert wahrgenommen.

Mit ihren zahlreichen guten Beispielen hat unsere Veranstaltung „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ gezeigt, dass Inklusion in der Arbeitswelt den Unternehmen außerdem klare Wettbewerbsvorteile bringt: Betriebe, die inklusiv denken und handeln, sichern sich engagierte Fachkräfte. Wer Vielfalt im Unternehmen fördert und lebt, steigert die sozialen Kompetenzen seiner Belegschaft, fördert Teamarbeit und das Erarbeiten neuer – auch unkonventioneller – Lösungen. Die Veranstaltung war ein Erfolg. Sie hat Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Mut zu einer inklusiven Ausbildung und Beschäftigung gemacht, sie für Inklusion geöffnet und gewonnen.

Als Bundesagentur für Arbeit leisten wir unseren Beitrag: Wir bieten kompetente Beratung, finanzielle Unterstützung und inklusive Maßnahmeangebote. Darüber hinaus setzen wir uns gemeinsam mit den anderen Sozialleistungsträgern kontinuierlich dafür ein, dass Inklusion in der Öffentlichkeit und Arbeitswelt positiv wahrgenommen wird. Die UN-Behindertenrechtskonvention wurde 2009 durch Deutschland ratifiziert. Damit sind wir die staatliche Verpflichtung eingegangen, die Gesellschaft im Sinne der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln. Ein gesellschaftlicher Auftrag, der uns alle angeht.

Detlef Scheele

Vorstand
Bundesagentur für Arbeit

Mit Unterstützung zu einer inklusiven Arbeitswelt

Der demografische Wandel ist zwar ein Zukunftsthema, aber er verändert unsere Gesellschaft schon jetzt. Die Auswirkungen spüren wir auf dem Arbeitsmarkt bereits. Und zwar beim Mangel an Fachkräften. Schon heute fehlen in bestimmten Regionen und Branchen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Das ist eine große Herausforderung, aber auch eine große Chance. Gerade bei den Menschen mit Behinderungen sind viele Talente und Fähigkeiten oft noch ungenutzt. Das wird den Menschen nicht gerecht. Das können wir uns aber auch gesellschafts- und beschäftigungspolitisch nicht leisten. Deswegen müssen alle, die in unterschiedlicher Funktion Mitverantwortung für „Arbeit“ tragen, Mittel finden und Wege beschreiten, um für diesen Personenkreis Zugänge in Beschäftigung zu ermöglichen.

Dafür ist es notwendig, Verhalten zu ändern, Vorbehalte abzubauen und Bewusstsein zu erzeugen. Menschen mit Behinderungen tragen zum Unternehmenserfolg bei, wenn sie mit der passenden beruflichen Qualifizierung und mit der passenden Unterstützung im Unternehmen eingesetzt werden. Dies muss sich herumsprechen und Arbeitgebern dabei verdeutlicht werden, dass ihnen eine Vielzahl an Beratungs-, Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Nur so kann Schritt für Schritt eine inklusive Arbeitswelt geschaffen werden, in der behinderte Menschen ebenso wie nicht behinderte Menschen teilhaben.

Jetzt ist die Chance für Menschen mit Behinderung, die Tür so weit aufzustoßen, dass sie sich dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt etablieren können. Ich freue mich, dass alle maßgeblich Beteiligten mit der Veranstaltungsreihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ einen großen Anteil an der Verwirklichung dieses Vorhabens leisten und danke der Bundesagentur für Arbeit, dass sie gemeinsam mit weiteren Leistungsträgern am 21. Juni 2016 einen weiteren erfolgreichen Impuls gesetzt hat.

Yasmin Fahimi

Staatssekretärin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Inklusion ist ein Gewinn für alle

Mitarbeitende mit Behinderungen sind wertvolle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Unternehmen. Viele Arbeitgeber haben dieses Potenzial bereits erkannt und schätzen die Beschäftigung von Menschen mit Handicap als Gewinn für ihr Unternehmen. Das hat die Veranstaltung „Zusammen erfolgreich in Arbeit – Angebote der Leistungsträger“ deutlich gezeigt. Die Angebote von Leistungsträgern bieten in ihrer Vielfalt ein breites Spektrum an Möglichkeiten, um Unternehmen bei inklusiver Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen.

.....

Gute Auszubildende und Fachkräfte zu finden, wird für immer mehr Unternehmen eine Herausforderung. Die Folgen des demografischen Wandels sind besonders für kleine und mittelständische Betriebe spürbar. Deshalb öffnen sich für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen immer mehr Unternehmen.

Passende Angebote und kreative Wege

Die Zahl der guten Beispiele inklusiver Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nimmt von Jahr zu Jahr zu. Es sind junge Menschen, die nach der Schule eine inklusive Ausbildung absolvieren konnten, ebenso wie berufserfahrene Leistungsgewan-

delte Menschen mit Behinderungen, die eine Weiterbeschäftigung im bisherigen Betrieb finden. Arbeitsplätze und betriebliche Abläufe werden den besonderen Erfordernissen der Menschen angepasst, um ihnen eine Tätigkeit zu ermöglichen. Vieles ist möglich. Entscheidend für den Erfolg der inklusiven Beschäftigung sind Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen und bereit sind, den Betrieb anzupassen.

Arbeitgeber und die Belegschaft müssen gemeinsam bereit sein zu Veränderungen bei Arbeitsabläufen und in der Zusammenarbeit untereinander. Manchmal braucht es zudem kreative Lösungen von Arbeitgebern, um Inklusion von Menschen mit Behin-

derungen gelingen zu lassen. Maßgeschneiderte Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und -nehmer werden von den Leistungsträgern angeboten.

Auf Vielfalt setzen – Ressourcen entdecken

Der demografische Wandel veranlasst immer mehr Betriebe, sich alle personellen Ressourcen in der Gesellschaft zu erschließen. Bei der Personalauswahl wird bei Bewerbungen auf das Können und nicht auf Defizite geschaut. So nimmt die Vielfalt in den Belegschaften zu und ist ein Gewinn für das Unternehmen. Die Veranstaltung der Bundesagentur für Arbeit stellte konkrete Beispiele aus der Praxis in den Mittelpunkt, die zeigen, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden kann.

Arbeitgeber und Leistungsträger beschäftigten sich mit der Frage, welche Faktoren Inklusion in Unternehmen erleichtern können. Dazu zählen ein gutes Beratungsangebot für Arbeitgeber, das zugeschnitten ist auf die spezifischen Erfordernisse bei einer Ausbildung von jungen Menschen mit Handicap ebenso wie auf die Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wichtig sind klare Informationen für Arbeitgeber, wo sie die für sie passenden Unterstützungsmöglichkeiten bekommen können.

Gemeinsame Erkenntnis

Gemeinsam ist den inklusionsengagierten Betrieben die Erkenntnis: Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wirken sich nicht nur positiv auf die Sicherung des Fachkräftebestands aus, sondern verbessern auch das interne Arbeitsklima. Entscheidend ist, dass der oder die richtige Angestellte am richtigen Arbeitsplatz ist. Hierfür können die Angebote der Leistungsträger gute Voraussetzungen schaffen.

ZAHLEN & FAKTEN*

- In Deutschland leben 3,2 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter.
- Nur bei 3,7% der Menschen mit Behinderungen ist diese angeboren.
- 76% aller Menschen mit einer anerkannten Behinderung sind 55 Jahre oder älter.
- Gut eine Million Menschen mit Schwerbehinderung sind in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt.
- 2015 waren im Jahresdurchschnitt 178.809 Menschen mit einer anerkannten Behinderung arbeitslos gemeldet. Das sind 6,4% aller arbeitslosen Menschen.
- Schwerbehinderte Menschen suchen im Schnitt 101 Tage länger nach einer Beschäftigung als Menschen ohne Behinderung.
- Von 2007 bis 2014 ist die Zahl der Menschen mit Schwerbehinderung in Betrieben mit mindestens 20 Angestellten um 26% gestiegen.
- Der Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen und mit mindestens 20 Mitarbeitenden der Beschäftigungspflicht unterliegen, ist auf 74,3% gestiegen.
- 54% aller Menschen mit Behinderungen haben einen Facharbeiterabschluss. Bei Menschen ohne Behinderungen sind es nur 45%.

* Quellen: Statistisches Bundesamt 2015; Bundesagentur für Arbeit 2016; Aktion Mensch: Inklusionsbarometer Arbeit 2016



Best Practice für den Übergang Schule – Beruf

Erfolgreich in die Ausbildung

» Jugendliche mit Behinderungen persönlich vorstellen «

Michael Stein,
Agentur für Arbeit Cottbus

Sinkende Schülerzahlen und der Trend zu höheren Abschlüssen wirken sich auf Unternehmen aus: Für einen Ausbildungsplatz stehen immer weniger Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung. Dass Jugendliche mit Behinderungen ein wichtiges Potenzial bilden, zeigen die ermutigenden Beispiele verschiedener Initiativen und Unternehmen.

Netzwerk Cottbus:

Austausch bei „Inklusivem Frühstück“

Das „Inklusive Frühstück“ des Netzwerks Cottbus bringt junge sich Bewerbende mit Unterstützungsbedarf und Arbeitgeber auf innovative Weise zusammen. Bei einer Art „Speed Dating“ stellen sich die Unternehmen vor, interessierte Jugendliche informieren sich über Ausbildungsmöglichkeiten und überzeugen mit Arbeitsproben von ihren Fähigkeiten. „In diesem Gesprächsformat sind die Hürden geringer, weil sich die Jugendlichen mit Behinderungen persönlich vorstellen können“, erklärt Michael Stein von der Agentur für Arbeit Cottbus. Innerhalb kurzer Zeit lernen Arbeitgeber interessante Bewerberinnen und Bewerber kennen, jede bzw. jeder dritte Teilnehmende findet im Anschluss ein Praktikum,

eine Ausbildung oder ein Arbeitsverhältnis. Auch für die Arbeitgeber ist die Plattform so attraktiv, dass sich ihr Interesse an einer Beteiligung kontinuierlich steigert.

Zum Erfolg des Konzepts tragen zwei Dinge bei: einerseits die enge Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern, zu denen neben Leistungs- und Bildungsträgern auch regionale Schulen, Kammervereine, Unternehmensverbände, das Landesamt für Soziales und Versorgung gehören; andererseits die Unterstützung und intensive Vorbereitung der Jugendlichen mit Handicap, die im Vorfeld Lebensläufe und Arbeitsproben vorbereiten. So erhalten Arbeitgeber schnell und effizient Informationen über potenzielle Auszubildende und Unterstützungsmöglichkeiten. Gleichzeitig können die jungen Menschen mit Handicap ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und zeigen, dass Einschränkung nicht Leistungsminderung bedeuten muss.

» Frühzeitig alle notwendigen Informationen «

Karl Fritsche,
stellvertretender
Personalleiter
Vinzenz-von-Paul-Hospital

.....



Vinzenz-von-Paul-Hospital: **Kooperation mit Förderschule**

Auf die Kooperation mit einem Partner setzt das Vinzenz-von-Paul-Hospital (VvP) in Rottweil bei der Ausbildung von jungen Menschen mit Handicap: Das Hospital, das rund 1.300 Beschäftigte hat, arbeitet eng mit einer Förderschule zusammen, um Jugendliche mit Lernbehinderungen ins Unternehmen zu integrieren. „Auf diesem Wege finden wir motivierte Auszubildende“, sagt der stellvertretende Personalleiter Karl Fritsche.

Interessierte Schülerinnen und Schüler absolvieren zunächst ein Praktikum in der Klinik. Besonders geeignete Jugendliche erhalten im Anschluss eine Ausbildungsstelle in einem „Fachpraktikerberuf“. Im „Tandem-Prinzip“ unterstützen sich die jungen Erwachsenen gegenseitig: So begleitet heute beispielsweise eine ehemalige Auszubildende der Förderschule Schülerinnen und Schüler bei ihrem Praktikum. Dadurch erhalten sie Unterstützung auf Augenhöhe und können sich über Erfolge und Herausforderungen austauschen.

„Für die Ausbildung und spätere betriebliche Integration ist entscheidend, dass frühzeitig alle notwendigen Informationen vorliegen“, erklärt Karl Fritsche.

Dazu hält Ausbilderin und Projektkoordinatorin Marita Weldle-Hornberger engen Kontakt mit der Förderschule, externen Betreuern und anderen Ausbildern sowie mit der Agentur für Arbeit. Und noch ein Aspekt hat sich als hilfreicher Erfolgsfaktor für Inklusion erwiesen: Wenn es Probleme während der Ausbildung gibt, besteht die Möglichkeit einer externen Begleitung bei der betrieblichen Qualifizierung.

Pilkington: **Chancen für junge Menschen mit Behinderungen**

Die Firma Pilkington Deutschland AG beschäftigt aktuell 8 % Mitarbeitende mit Behinderungen. Ein Engagement, das sich auch in der Bereitschaft zur Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen widerspiegelt. „Wir setzen dabei auf eine enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und der Berufsschule“, erklärt Marco Götz, Personalleiter am Pilkington-Standort in Weiherhammer. Auf diese Weise können sowohl Förderbedarfe frühzeitig ermittelt als auch die notwendigen Unterstützungsleistungen punktgenau zur Verfügung gestellt werden. Eine wichtige Rolle für Arbeitgeber spielt dabei ein zentraler

» Wir müssen unsere Mitarbeitenden für das Thema sensibilisieren. «

Marco Götz,
Personalleiter Pilkington
Weiherhammer



Ansprechpartner. „Es reduziert für Betriebe den Aufwand, wenn sie nur eine Kontaktperson haben – und es beschleunigt zusätzlich den Integrationsprozess“, so seine Erfahrung.

Zu einer gelingenden Inklusion am Übergang von der Schule in den Beruf gehört aber noch ein weiterer Erfolgsfaktor. Marco Götz: „Wir müssen unsere Mitarbeitenden für das Thema sensibilisieren.“ Auszubildende des Unternehmens erhalten Einblick in eine Werkstatt für behinderte Menschen. Das gemeinsame Arbeiten von Praktikanten aus der Werkstatt und Auszubildenden ohne Behinderungen fördert die soziale Kompetenz – und lässt damit alle Beteiligten von Inklusion profitieren.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DEN ÜBERGANG ZWISCHEN SCHULE UND BERUF:

- Identifizierung persönlicher Stärken und Fähigkeiten, um Jugendliche mit Behinderungen passgenau im Betrieb auszubilden und einzusetzen
- Frühzeitiger Beginn der Berufsorientierung
- Enge Vernetzung von Unternehmen mit Leistungsträgern, Schulen und Kooperationspartnern
- Austausch und Information in regionalen Netzwerken
- Praxisnahe Unterstützung und Beratung durch Leistungsträger
- Betriebsnähe aller Akteure am Übergang von der Schule in den Beruf
- Sensibilisierung von Unternehmen für die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderungen



Best Practice für den Übergang in Arbeit

Erfolgreich Mitarbeitende einstellen

» Unser Unternehmensklima unterscheidet sich positiv von dem anderer Unternehmen. «

Frank Schäfer,
Geschäftsführer BZKA

Erfahrungen von Arbeitgebern zeigen: Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen lohnt sich, wenn ihre Potenziale erkannt und passgenau eingesetzt werden. Beispiele aus der Praxis machen deutlich, wie Inklusion auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen gelingt.

Beschäftigungszentrum Karlsruhe (BZKA): Erfolgreiches Integrationsunternehmen

Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam in Arbeit bringen: Das ist Ziel des Beschäftigungszentrums Karlsruhe (BZKA). Das mittelständische Integrationsunternehmen der Lebenshilfe Karlsruhe, Ettlingen und Umgebung e.V. hat in verschiedensten Dienstleistungsbereichen inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen. Über 200 Menschen mit und ohne Behinderungen arbeiten in drei unternehmenseigenen CAP Frischemärkten, in externen Mensa- und Kantinenbetrieben, in den Bereichen Lagerlogistik, Retourenbearbeitung und Aktendigitalisierung sowie im Garten- und Landschaftsbau. Rund 140 von ihnen haben eine Schwerbehinderung. Dafür wird der Betrieb als Integrationsunternehmen gefördert. Alle Mitarbeitenden

sind sozialversicherungspflichtig angestellt, sie erwirtschaften gemeinsam über 10 Millionen Euro Umsatz im Jahr. Damit rechnet sich das Unternehmen, so Geschäftsführer Frank Schäfer. Das liegt zum einen daran, dass die Arbeitsplätze ausschließlich in Branchen geschaffen wurden, die auf Langfristigkeit angelegt sind, wie dem Lebensmitteleinzelhandel. Zum anderen basiert der Erfolg auf der Motivation der Angestellten – und auf Strukturen, die dem besonderen Zuschnitt der Beschäftigten entsprechen.

„Unsere Arbeitsplätze sind an das Leistungsvermögen der jeweiligen Mitarbeitenden angepasst“, erklärt Schäfer. „Zudem brauchen die Beschäftigten ein klares Arbeitsgefüge und verlässliche Strukturen.“ Davon wiederum profitieren alle Angestellten. „Unser Unternehmensklima unterscheidet sich positiv von dem anderer Unternehmen“, so Schäfer. Das spüren auch die Kunden – und kommen gerne wieder.

» Die Kollegen tragen Mitverantwortung im Berufsalltag. «

Joachim Wieler,
Inhaber Deeg Garten- und
Landschaftsbau



Deeg Garten- und Landschaftsbau: Menschen mit Lernbehinderung als Fachkräftepotenzial

Dass Inklusion auch in Kleinbetrieben gelingt, zeigt die Firma Deeg Garten- und Landschaftsbau: Inhaber Joachim Wieler hat zwei Mitarbeitende mit Lernbehinderung eingestellt, nachdem beide ein erfolgreiches Praktikum bei ihm absolviert hatten. Unterstützt wurde das Unternehmen dabei von einer sozialtherapeutischen Einrichtung und von der Agentur für Arbeit. Von dort kam auch die Initiative zum Praktikum. „Und das war gut so“, wie Wieler bestätigt. Denn gerade kleine Betriebe sind bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf Kontakte entsprechender Netzwerke angewiesen.

Damit die inklusive Beschäftigung langfristig gelingt, war es wichtig, alle Kollegen des insgesamt 14-köpfigen Teams einzubinden: „Sie tragen Mitverantwortung im Berufsalltag“, erklärt Wieler. Auch wenn es in Kleinunternehmen besonders auf das persönliche Interesse und Engagement des Inhabers ankomme, sei für den Erfolg von Inklusion am Ende das ganze Team zuständig.

KRITERIEN FÜR ERFOLGREICHE INKLUSION IN UNTERNEHMEN:

- Inklusives Engagement und Bewusstsein der Führungskräfte
- Einbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen in die Inklusion
- Unterstützung und Beratung durch Leistungsträger und Netzwerkpartner
- Nutzung der Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber



Best Practice für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit

Erfolgreich Mitarbeitende im Betrieb halten

» Der Erfolg unseres Ansatzes zeigt sich schon heute. «

Dr. Guntram Schönherr,
Leiter Personal und Mitglied der
Geschäftsleitung Sachsen Guss GmbH

Der demografische Wandel, aber auch veränderte Anforderungen wirken sich auf die Beschäftigungsstrukturen in Unternehmen aus. Die Zahl älterer Beschäftigter im Unternehmen steigt, und mit zunehmendem Alter erhöhen sich auch gesundheitliche Einschränkungen. Aufgrund erworbener Handicaps können viele ihrer Tätigkeit nur unter veränderten Arbeitsbedingungen bis zum Renteneintritt nachgehen. Unternehmen wie die Adam Opel AG und die Sachsen Guss GmbH haben Strategien entwickelt, um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und Angestellte mit Leistungswandlungen eine Beschäftigung zu ermöglichen. Gleichzeitig nutzen sie Möglichkeiten der Prävention, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Sachsen Guss GmbH: **Innovatives Gesundheits- und Eingliederungsmanagement**

Für den Gießereibetrieb Sachsen Guss ist eine Personalstrategie entscheidend, die dem demografischen Wandel Rechnung trägt: Ein Großteil der rund 620 Mitarbeitenden übt eine körperlich schwere Arbeit aus.

Hinzu kommt ihr wachsendes Durchschnittsalter von derzeit rund 46 Jahren. Das Unternehmen setzt deshalb auf ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement und ein präventiv ausgerichtetes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). So erhalten Mitarbeitende im Rahmen eines Frühwarnsystems die Einladung zu lösungsorientierten Gesprächen und Aufklärung zu Gesundheitsthemen, noch bevor ein BEM überhaupt notwendig wird.



Unterstützt wird dort das Gesundheitsmanagement durch ein im Betrieb gebildetes „Team Gesundheit“ – mit Vertretern der Arbeitsmedizin und -sicherheit, des Betriebsrats und Personalwesens sowie der Schwerbehindertenvertretung und einem zertifizierten Gesundheitsmanager.

In jeder Abteilung und Schicht sind qualifizierte Gesundheitspaten aktiv. Mit dem Programm „Azubi fit“ fördert das Unternehmen zudem das Gesundheitsbewusstsein seiner Auszubildenden. Nicht zuletzt trägt die enge Kooperation mit Krankenkassen, Integrationsamt und Rentenversicherung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei. Ein lohnendes Konzept, bestätigt Dr. Guntram Schönherr, Leiter Personal und Mitglied der Geschäftsleitung: „Der Erfolg unseres Ansatzes zeigt sich schon heute. Die Zukunft wird aber sicher noch stärker zeigen, wie entscheidend ein langfristig gedachtes Gesundheits- und Eingliederungsmanagement ist, um wettbewerbsfähig zu bleiben.“

Adam Opel AG:

Lange Tradition der Weiterbeschäftigung bei Leistungswandlung

Opel gehört zu den größten europäischen Automobilherstellern: Das Unternehmen beschäftigt in Europa insgesamt rund 35.600 Mitarbeitende, davon mehr als 18.250 in Deutschland. Rund 8 % der Beschäftigten in Deutschland haben eine Schwerbehinderung. Die Bedeutung einer gesundheitsbewussten Personalstrategie hat Opel früh erkannt, bereits seit über 60 Jahren nimmt der Konzern die Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen in den Blick.

Eine Rolle für die Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen dabei Arbeitsplatzbegehungen. Sie wurden bei Opel bereits in den 90er Jahren parallel zum Start der Gruppenarbeit als unterstützende Maßnahme eingeführt. Der Werkarzt prüft bei einer solchen Arbeitsplatzbegehung zusammen mit dem Integrationssteam, inwieweit der oder die leistungsgewandelte und schwerbehinderte Mitarbeitende in seinem oder ihrem Arbeitsbereich eingesetzt werden kann.



» Bei Opel ist Inklusion Teil des Diversity-Managements – und damit eine gemeinsame Teamaufgabe. «

Ulrich Schumacher,
Arbeitsdirektor Adam Opel AG

Gemeinsam wird überlegt, wie es durch organisatorische und individuelle Lösungen gelingen kann, die volle Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. „Bei Opel ist Inklusion Teil des Diversity-Managements – und damit eine gemeinsame Teamaufgabe aller Akteure und Fachabteilungen“, erklärt Arbeitsdirektor Ulrich Schumacher. Für leistungsgewandelte Beschäftigte, die nicht voll im Arbeitsverlauf eingesetzt werden können, gibt es darüber hinaus integrative Arbeitsplätze.

Harte und weiche Faktoren sind entscheidend

Das Integrationsmanagement bei Opel funktioniert. Die Gründe für den Erfolg basieren auf zwei Säulen: der Verhältnis- und der Verhaltensebene. Zum einen beruhen sie auf harten Faktoren wie der Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung durch Reduzierung der Belastungen, wie beispielsweise ergonomische Arbeitsplätze. Noch wichtiger sind jedoch weiche Faktoren wie Kommunikation, Führungsverhalten, Wertschätzung und Unterstützung. „Gesund führen ist ein Schlüssel zum Erfolg für eine langfristige Beschäftigung“, so Schumacher. Die Prämisse lautet: Opel sucht im Team für jeden betroffenen Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eine Lösung. Dabei sind stets die Stärken der Beschäftigten im Blick, nicht ihre Defizite.

Unterstützt werden die Integrationsaktivitäten durch vielseitige betriebliche Gesundheitsfördermaßnahmen wie beispielsweise Kooperationsverträge mit der Betriebskrankenkasse VIACTIV und den Rentenversicherungsträgern sowie eine enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DEN ERHALT VON BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT:

- Ganzheitliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement
- Commitment und Bewusstseinsbildung auf allen Führungsebenen
- Inklusive und barrierefreie Arbeitsumgebung
- Multiplikatoren in allen Abteilungen
- Enge Kooperation mit Leistungsträgern, Verbänden und externen Dienstleistern
- Das Bewusstsein für die Bedeutung des Gesundheitsmanagements darf nie nachlassen.



Best Practice für die Zusammenarbeit von Leistungsträgern

Erfolgreich Angebote vernetzen

» Wir arbeiten eng mit dem Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung zusammen. «

Markus Detzler,
Bereichsleiter Arbeits- und Gesundheitsschutz
Bundesverwaltung ver.di

.....

Das gegliederte System der Sozialversicherung in Deutschland steht für eine hochspezialisierte Versorgung der Versicherten. Im Bereich der Wiedereingliederung stellen die gesetzliche Krankenversicherung ebenso wie die Deutsche Rentenversicherung, die Unfallversicherung oder auch die Bundesagentur für Arbeit vielfältige Leistungen zur Verfügung.

.....

ver.di:

Erfolgreiche Wiedereingliederung

Mit dem Durchschnittsalter steigt die Zahl der Langzeiterkrankten. Das gilt auch für die Vereinigte Dienstleistungsgesellschaft ver.di. Die Organisation mit über 3.000 Beschäftigten steht vor der Aufgabe, für Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen oder längeren Fehlzeiten individuelle Wiedereingliederungskonzepte zu entwickeln. „Hierbei arbeiten wir eng mit dem Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung zusammen“, erklärt Markus Detzler, Bereichsleiter Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Bundesverwaltung ver.di in Berlin. Das Angebot des Firmenservice richtet sich an Arbeitgeber, Betriebsärzte und Schwerbehindertenvertretungen, um sie dabei zu unterstützen, die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden zu sichern und deren vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden. „Aus einer

Hand erhalten wir Beratung zu den Angeboten der medizinischen und beruflichen Rehabilitation“, sagt Markus Detzler. Als Lotse vermittelt der Firmenservice unbürokratisch Kontakt zu anderen Sozialversicherungsträgern und hilft so, praxisnahe Lösungen zur Wiedereingliederung von Beschäftigten umzusetzen.

Berliner Verkehrsbetriebe:

Neues Potenzial für Fachkräfte

Gute und vor allem fahrdiensttaugliche Fachkräfte zu finden, ist für die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) eine Herausforderung. „Als prosperierendes Unternehmen sind wir ständig auf der Suche nach Personal“, sagt die leitende Betriebsärztin Dr. Manuela Huetten. „Allerdings müssen unsere Mitarbeitenden im Fahrdienst eine gewisse Belastbarkeit, insbesondere aufgrund des Schichtdienstes, mitbringen.“ Auf der Suche nach

» Bei einer gezielten Suche erhalten Arbeitgeber eine gute Unterstützung! «

Dr. Manuela Huetten,
leitende Betriebsärztin
Berliner Verkehrsbetriebe



» Angebot, das motivierte Bewerberinnen und Bewerber vermittelt «

Thomas Schramm,
Rehabilitations-Fachberater
DGUV job

neuem Fachkräftepotenzial stieß die BVG auf den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit. „Gemeinsam haben wir Bewerberinnen in den Fokus genommen“, so Dr. Manuela Huetten. Das Ergebnis: Über 50 Frauen fanden innerhalb eines Jahres einen dauerhaften Arbeitsplatz bei den Berliner Verkehrsbetrieben, darunter auch Frauen mit Behinderungen. Der Vorteil an der Zusammenarbeit: „Bei einer gezielten Suche erhalten Arbeitgeber eine gute Unterstützung!“, so Dr. Huetten. Zudem arbeitet die BVG beim Thema leidensgerechter Arbeitsplatzgestaltung und Förderung eng mit dem Integrationsfachdienst zusammen. „Wir sind gut vernetzt mit allen Trägern“, so ihr Fazit.

DGUV job:

Bewerberprofile und Stellenbörsen matchen

Obwohl viele Unternehmen händeringend Fachkräfte suchen, finden ältere Menschen nach einem krankheitsbedingten „Aus“ im Beruf nur schwer einen Neueinstieg. „Mit dem Service DGUV job haben wir ein Angebot entwickelt, das motivierte Bewerberinnen und Bewerber vermittelt, die eine berufliche Neuorientierung oder Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt anstreben“, erläutert Thomas Schramm, Reha-

bilitations-Fachberater DGUV job. Das Angebot steht allen Versicherten der DGUV zur Verfügung, wie etwa Rainer Feinbier. Der 51-jährige Elektromechaniker arbeitete rund 20 Jahre als Trockenbaumonteur, bis ein Arbeitsunfall seine bisherige Tätigkeit unmöglich machte. Da eine betriebliche Umsetzung sowie eine berufliche Qualifizierung nicht in Frage kamen, galt es, ihn bei der beruflichen Neuorientierung zu unterstützen. „Hier setzt unser Service DGUV job an“, so Schramm. „Wir nutzen eine innovative EDV-Anwendung, die das Profil des Bewerbers mit den 40 größten Stellenbörsen, 140 regionalen Tageszeitungen und 200.000 AG-Web-sites matcht.“ Das schafft eine gute Basis für die Bewerber – und für Arbeitgeber eine Möglichkeit, passende Fachkräfte zu finden.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE ANGEBOTE VON LEISTUNGSTRÄGERN:

- Kooperationen der Leistungsträger
- Gute Vernetzung der Arbeitgeber mit den Leistungsträgern
- Nur eine Ansprechperson für Arbeitgeber
- Erfolgreiches Matchen von Bewerberprofilen und Stellenanzeigen



Leistungen zur Unterstützung und Förderung

Für inklusionsinteressierte Unternehmen sind Beratung und finanzielle Unterstützungen oft entscheidend, um Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu beschäftigen. Die sozialen Leistungsträger für Rehabilitation bieten ein breites Unterstützungsangebot für Arbeitgeber.

.....

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) begleitet junge Menschen mit Behinderungen von der Schulzeit über die Ausbildung bis zur dauerhaften Beschäftigung. Auch Menschen mit Behinderungen, die noch keine 15 Jahre sozialversicherungspflichtig tätig waren und für die kein anderer Leistungsträger tätig werden kann, finden hier Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die BA berät und unterstützt Arbeitgeber bei der Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Beratung:

Der **Arbeitgeberservice** der BA bietet Vermittlung und Beratung rund um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu:

- Unterstützungsmöglichkeiten
- Allgemeinen Personal- und Rekrutierungsfragen
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Außerdem stellt der Arbeitgeberservice Kontakte zu anderen Leistungsträgern her.

Der **Technische Beratungsdienst** berät und unterstützt bei der passgenauen Gestaltung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes mit:

- Technischer Ausstattung
- Arbeitshilfen
- Barrierefreier Gestaltung des Arbeitsumfelds
- Mobilitätshilfen

Finanzielle Förderung:

- Ausbildungszuschuss und ausbildungsbegleitende Hilfen
- Unterstützung und Betreuung des Auszubildenden und des Betriebs während der Ausbildung (beispielsweise bei individuellen Problemlagen)
- Behinderungsbedingt notwendige Arbeitshilfen inklusive der behinderungsgerechten Anpassung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen
- Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen für Menschen mit Behinderungen
- Probebeschäftigung

- Eingliederungszuschuss von Menschen mit Behinderungen

Servicetelefon: +49 800 4 5555 20 (kostenfrei)

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen

www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen & Bürger > Menschen mit Behinderungen > Beratung

Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bietet Altersvorsorge, Schutz bei vorzeitiger Erwerbsminderung und Leistungen zur Teilhabe. Unabhängig von der versicherungsrechtlichen Zuständigkeit berät sie Arbeitgeber zu Fragen der Prävention und Rehabilitation. Die versicherungsrechtliche Zuständigkeit ist abhängig von der Leistung (Prävention, medizinische Rehabilitation oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben).

Finanzielle Förderung:

- Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen
- Eingliederungszuschüsse
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb
- Probebeschäftigungen
- Arbeitsassistenten zur Erlangung eines Arbeitsplatzes
- Berufliche Integrationsmaßnahmen

Beratung:

Der Firmenservice der Rentenversicherungsträger unterstützt insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden. Dafür stehen speziell geschulte Firmenberater als feste Ansprechpersonen bundesweit zur Verfügung. Sie kommen auch in die Betriebe und beraten zu:

- Präventionsleistungen
- Medizinischer und beruflicher Rehabilitation
- Betrieblichem Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement

Servicetelefon für Arbeitgeber:

+49 800 1000 453 (kostenfrei)

Servicetelefon für Versicherte:

+49 800 1000 4800 (kostenfrei)

<http://praevention.driv.info>

www.deutsche-rentenversicherung.de > Infos für Experten > Arbeitgeber & Steuerberater > Firmenservice

Die gesetzliche Unfallversicherung

Prävention, Rehabilitation und Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind die zentralen Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Der Versicherungsschutz umfasst alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Praktikantinnen und Praktikanten, Studierende, Kindergartenkinder, Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sowie ehrenamtlich Tätige.

Unterstützungsangebote zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses:

- Arbeitsassistenten
- Technische Hilfen
- Eingliederungszuschüsse
- Vermittlungs- und Bewerberservice DGUV job

Beratungsangebote für Arbeitgeber und Versicherte zu:

- Prävention
- Rehabilitation

Servicetelefon: +49 800 605 0404 (kostenfrei)

www.dguv.de › Rehabilitation/Leistungen

www.dguv.de/job

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Im Rahmen der „begleitenden Hilfen im Arbeitsleben“ erhalten Arbeitgeber finanzielle Hilfen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung von den Integrationsämtern. Dabei erbringen die Integrationsämter in der Regel Leistungen zur Sicherung der Beschäftigung.

Finanzielle Förderung:

- Begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte Beschäftigte und Leistungen an Arbeitgeber:
 - Arbeitsassistenten und technische Arbeitshilfen
 - Investitionen zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze
- Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen
- Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Zuschüsse zu den Kosten der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen
- Betreuung und Anleitung schwerbehinderter Menschen insbesondere durch Fachkräfte der im Auftrag des Integrationsamts tätigen Integrationsfachdienste

Beratungsangebote:

Die technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und die Integrationsfachdienste (IFD) beraten zu allen Fragen rund um die Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die IFD sind ein gemeinsames

Dienstleistungsangebot der Integrationsämter, der Rehabilitationsträger und der Träger der Arbeitsvermittlung.

Servicetelefon: +49 251 591-3863

www.integrationsaemter.de

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die Krankenkassen bieten Unternehmen Beratung und Unterstützung bei der Planung und Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) an.

Leistungen der Krankenkassen in der BGF sind:

- Analyseleistungen zur Bedarfsermittlung
- Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung
- Unterstützung beim Aufbau eines Projektmanagements
- Umsetzung verhaltenspräventiver Maßnahmen

www.gkv-spitzenverband.de › Krankenversicherung ›

Prävention, Selbsthilfe, Beratung › Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung › Betriebliche Gesundheitsförderung

Links und Informationen

www.bag-if.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen

www.bar-frankfurt.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

www.behindertenbeauftragte.de

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

www.bmas.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

www.bonnfairbindet.de

Informationsseite für Arbeitgeber und Angestellte mit Praxistipps zu inklusiver Beschäftigung

www.bv-bfw.de

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke

www.charta-der-vielfalt.de

Charta der Vielfalt – eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen

www.dvfr.de

Deutsche Vereinigung für Rehabilitation

www.einfach-teilhabe.de

Portal für Menschen mit Behinderungen, Angehörige, Verwaltungen und Unternehmen

www.gemeinsam-einfach-machen.de

Informationsseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

www.iga-info.de

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)

www.inqa.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit – für Arbeitgeber und Beschäftigte

www.inklusion-gelingt.de

„Inklusion gelingt!“ – Plattform der Wirtschaft zur Information und Beratung von Betrieben

www.myhandicap.de

Plattform für Menschen mit Behinderungen und schwerer Krankheit

www.rehadat.de

Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation

www.reha-innovativ.de

Informationen über Projekte der beruflichen Rehabilitation

www.synergie-durch-vielfalt.de

Netzwerk Synergie durch Vielfalt – Austauschplattform zu Diversity-Management

www.talentplus.de

Informationsportal zu Arbeitsleben und Behinderung

www.unternehmensforum.org

UnternehmensForum, Arbeitgeberinitiative für mehr Inklusion behinderter Menschen in die Wirtschaft

www.wirtschaft-inklusive.de

Wirtschaft inklusiv – ein bundesweites arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt

Impressum



**Bundesagentur
für Arbeit**

Text/Redaktion:

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

Gestaltung:

GDA KOMMUNIKATION
www.gda-kommunikation.de

Bildnachweise:

Umschlag:

(Rückseite) Vinzenz-von-Paul-Hospital;
Bundesagentur für Arbeit; Berliner Verkehrsbetriebe
(Vorderseite) Bundesagentur für Arbeit;
[demaerre/istockphoto.com](https://www.demaerre.com);
zeichensetzen Medienagentur/Harms

Innenteil:

(S. 2) Bundesagentur für Arbeit
(S. 3) Bundesregierung/Denzel
(S. 4) Bundesagentur für Arbeit
(S. 6) Netzwerk Cottbus; Bundesagentur für Arbeit
(S. 7) Vinzenz-von-Paul-Hospital
(S. 8) Pilkington Maisach
(S. 9) Beschäftigungszentrum Karlsruhe
(S. 10) Deeg Garten- und Landschaftsbau
(S. 11/12) zeichensetzen Medienagentur/Harms
(S. 12/13) Adam Opel AG
(S. 14) [demaerre/istockphoto.com](https://www.demaerre.com); [ver.di](https://www.verdi.de)
(S. 15) Berliner Verkehrsbetriebe
(S. 16) [contrastwerkstatt/fotolia.com](https://www.contrastwerkstatt.com); [stokkete/fotolia.com](https://www.stokkete.com)

