

Chance Inklusion – Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen

Ein
Leitfaden
für kleine und
mittlere Unter-
nehmen



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Chance Inklusion – Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen

Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen

Alle Angaben in dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

- Copyright** Alle Rechte liegen beim Herausgeber.
Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.
- Herausgeber** © DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Postanschrift: 11052 Berlin
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte
Telefon 030 20308-0 | Telefax 030 20308-1000
Internet: www.dihk.de
- Verlag** DIHK Verlag | bestellservice@verlag.dihk.de
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
Internet: www.dihk-verlag.de
- Manuskript** Dr. Stefan Hardege | DIHK, Petra Winkelmann | IW
- Redaktion** Dr. Benjamin Scharnagel, Marion Schneider | IW Medien
- Stand** September 2018
- Herstellung** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Dorothe Harren | Köln · Berlin
- Fotos** DIHK, Chaperon (1), Thinkstock by Getty Images (10)
- Druck** msk marketingservice köln GmbH, Köln

Inhalt

Vorwort	4
1 Behinderung und Inklusion: Worum geht es?	5
2 Ausbildung und Beschäftigung: Potenziale nutzen	10
2.1 Ausbildung: auf den Nachwuchs setzen	13
2.2 Beschäftigung: Fachkräftebasis sichern	21
2.3 Arbeit gestalten: Hilfsmittel und Co.	26
2.4 Der besondere Weg: Kooperation mit Inklusionsbetrieben	33
2.5 Das Budget für Arbeit: Einstiegshilfe in den allgemeinen Arbeitsmarkt	35
3 Prävention: Betriebliches Eingliederungsmanagement	36
4 Sie wollen mitmachen? Hier finden Sie Unterstützung	39
5 Weiterführende Internet-Links	42



Vorwort

In vielen Unternehmen sind Beschäftigte mit Behinderung eine Selbstverständlichkeit. Sie gehen ihrer täglichen Arbeit nach, ohne dass man darüber spricht oder dass dies als etwas Besonderes empfunden wird. Sie bringen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse ein wie andere Kolleginnen und Kollegen auch.

Menschen mit Behinderung können zur Fachkräftesicherung beitragen. Gerade vor dem Hintergrund, dass weit mehr als die Hälfte der Unternehmen im Fachkräftemangel ein erhebliches Geschäftsrisiko sehen, gilt es, diese Chancen zu nutzen. Damit das gelingt, kann eine besondere Unterstützung notwendig sein.

Vor allem Unsicherheiten und fehlendes Wissen, manchmal Furcht vor hohem Aufwand und mitunter auch Berührungsängste stehen einer Einstellung von Menschen mit Behinderung leider noch zu häufig im Wege. Wer hingegen die Möglichkeiten zur Ausbildung und Beschäftigung kennt oder schon Erfahrungen gesammelt hat, für den ist die Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung viel einfacher.

Wollen Sie sich als Unternehmer engagieren und Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen? Wollen Sie sich vielleicht über die Regelungen, Fördermöglichkeiten und unterschiedlichen Ansprechpartner informieren und gute Praxisbeispiele kennenlernen? Dann hilft Ihnen dieser Leitfaden, der sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen richtet. Die Lektüre zeigt, dass schon mit wenig Aufwand vieles machbar ist.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'E' followed by a long horizontal line and a vertical stroke ending in a dot.

Dr. Eric Schweitzer
Präsident
Deutscher Industrie- und Handelskammertag



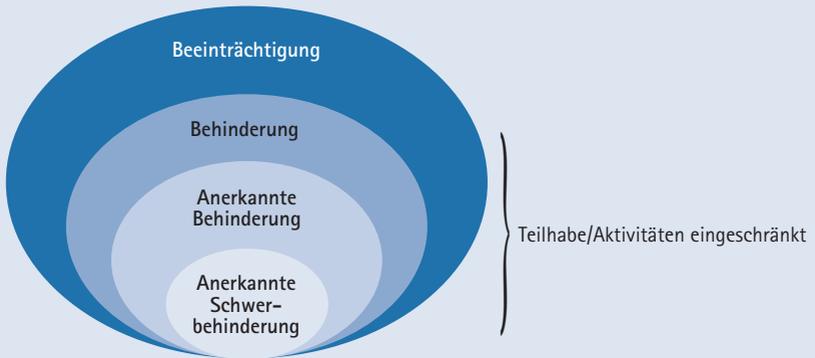
1 Behinderung und Inklusion: Worum geht es?

In Deutschland lebten zum Jahresende 2017 rund 7,8 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung – das waren etwa 151.000 mehr als 2015.

- 2017 waren 9,4 Prozent der gesamten Bevölkerung in Deutschland schwerbehindert.
- 3,25 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung waren im erwerbsfähigen Alter (also zwischen 18 und 65 Jahren) – davon die Hälfte zwischen 55 und 65 Jahren. Männer sind etwas häufiger vertreten als Frauen.
- Die wenigsten Menschen sind von Geburt an behindert. Bei den Menschen mit Schwerbehinderung ist dies beispielsweise nur bei 4 Prozent der Fall. Meist tritt eine gravierende gesundheitliche Beeinträchtigung erst im Verlauf des Lebens auf, und zwar überwiegend durch eine Erkrankung. Unfälle oder Berufskrankheiten sind dagegen nur bei 1 Prozent die Ursache einer Schwerbehinderung.
- Schwerbehinderte Menschen hatten zu 59 Prozent eine körperliche Behinderung, zu 13 Prozent eine geistige Behinderung und zu 9 Prozent eine zerebrale Störung. Bei 19 Prozent ist die Art der schwersten Behinderung nicht klar ausgewiesen.
- 23 Prozent der Menschen mit Schwerbehinderung hatten den höchsten Grad der Behinderung von 100; 33 Prozent wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.

Behinderung – was ist das?

Definition nach dem Teilhabebericht der Bundesregierung



Ein Viertel der Erwachsenen in Deutschland lebt mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Nicht jeder ist dadurch in seinen Aktivitäten und Teilhabemöglichkeiten eingeschränkt. Ist dies längerfristig aber doch der Fall, spricht man von einer Behinderung. Auf Antrag kann man die Behinderung amtlich feststellen lassen. Ab einem Grad der Behinderung von 50 spricht man von einer Schwerbehinderung. Rund 9 Prozent der Bevölkerung haben eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung. Die Tendenz ist steigend, denn Behinderungen treten vermehrt mit zunehmendem Lebensalter auf.

Quelle: Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&tv=9

- Im Jahresdurchschnitt 2016 waren 1,05 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen beschäftigt; 170.508 Menschen mit Schwerbehinderung waren arbeitslos gemeldet.
- Im Zuge des demografischen Wandels werden auch die Belegschaften älter. Daher ist in den Betrieben künftig mit einem steigenden Anteil von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen und Menschen mit anerkannter Behinderung zu rechnen.

Im Jahr 2006 haben die Vereinten Nationen die UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen. Das Übereinkommen ist heute in mehr als 150 Ländern ratifiziert und in Deutschland seit 2009 in Kraft. Ziel der Konvention ist eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben. Dies setzt Chancengleichheit in der Bildung voraus sowie eine umfassende berufliche Teilhabe und den barrierefreien Zugang zu allen gesellschaftlichen Aktivitäten.

Behinderung nach dem SGB IX

Menschen mit Behinderung sollen und müssen alle Sozialleistungen und sonstigen Hilfen beanspruchen können, die in der Sozialgesetzgebung vorgesehen sind. Zudem gibt es spezifische Leistungen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen, insbesondere am Arbeitsleben. Die zentrale Norm ist hier das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), das seit 2017 mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) unter stärkerer Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) schrittweise reformiert wird.

Im SGB IX lautet die Begriffsbestimmung in § 2 nun: „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. [...] Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung [...] zu erwarten ist.“

- Als schwerbehindert gelten Menschen dann, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt. Diese Angabe hat nichts mit Prozenten zu tun, sondern wird in Zehnerstufen von 20 bis 100 wiedergegeben.
- Festgestellt wird der GdB von den Versorgungsämtern oder den nach Landesrecht zuständigen Behörden. Menschen mit einem GdB von unter 50, aber wenigstens 30, können Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden – und zwar dann, wenn ihr Arbeitsplatz aufgrund ihrer Behinderung und ohne eine Gleichstellung gefährdet ist oder sie keine geeignete Stelle finden können. Über die Gleichstellung entscheidet die Agentur für Arbeit auf Antrag.
- Für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten gelten die „Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)“ gemäß Teil 3 des SGB IX. Hierzu gehören zum Beispiel die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers, der besondere Kündigungsschutz sowie die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben (zum Beispiel behinderungsgerechte Ausstattung und Gestaltung von Arbeitsplätzen). Bezahlter Zusatzurlaub steht nur Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu, nicht aber ihnen Gleichgestellten.
- Auch Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung, deren GdB weniger als 30 beträgt oder nicht festgestellt ist, können Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden, solange sie in einer Berufsausbildung sind. Allerdings gelten für sie nicht die besonderen Regelungen gemäß Teil 3 des SGB IX; eine Ausnahme bilden die Zuschüsse an Arbeitgeber zu den Ausbildungskosten.

- Eine förmliche Feststellung des GdB ist nur notwendig für die in Teil 3 des SGB IX aufgeführten besonderen Hilfen und die sogenannten Nachteilsausgleiche wie Steuererleichterungen, Wohngeld oder Befreiung von der Rundfunkbeitragspflicht, nicht jedoch für den grundsätzlichen Anspruch auf allgemeine Leistungen und Hilfen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft oder am Arbeitsleben.

Wichtig: Der GdB sagt grundsätzlich nichts über die berufliche Leistungsfähigkeit aus. Denn am richtigen Arbeitsplatz und mit der richtigen Unterstützung sind viele Menschen mit Schwerbehinderung genauso leistungsfähig wie ihre Kollegen ohne Behinderung.

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtete sich die Bundesregierung, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Dabei musste sie nicht bei „null“ beginnen: Mit dem Benachteiligungsverbot im Grundgesetz, dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) sind bereits wesentliche Grundlagen gegeben. Zur weiteren Umsetzung der Konvention haben die Bundesregierung sowie einige Bundesländer und Rehabilitationsträger Aktionspläne erarbeitet, um Deutschland in eine inklusive Gesellschaft zu führen, in der Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt leben können.

Neben den staatlichen Aktivitäten sind hier auch private Initiativen gefragt. Besonders im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung spielen Unternehmen eine zentrale Rolle, denn sie stellen die Arbeitsplätze zur Verfügung, auf denen Mitarbeiter mit und ohne Behinderung erfolgreich arbeiten können. Dass bereits heute viele Menschen mit Behinderung ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einbringen, zeigen die rund 1,9 Millionen Frauen und Männer mit Behinderung – davon über eine Million mit Schwerbehinderung –, die in Lohn und Brot stehen und somit Tag für Tag ihre Leistungsfähigkeit beweisen. Eine weitere Steigerung dieser Beschäftigung ist wichtig und möglich.



Stichwort Inklusion

Inklusion bedeutet „Einschluss“ und geht deutlich über den früher verwendeten Begriff der Integration hinaus: Während unter Integration die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in bestehende Strukturen verstanden wird, steht beim Konzept der Inklusion die Vermeidung von Ausgrenzungen im Vordergrund. Menschen mit und ohne Behinderung sollen von Anfang an in allen Bereichen selbstbestimmt zusammenleben. Förder- und Regelschulen sollen zusammengeführt und der gemeinsame Unterricht von Kindern mit und ohne Förderbedarf soll vorangetrieben werden.

In Bezug auf die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bedeutet Inklusion vor allem, die regulären Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes so für sie zugänglich zu machen, dass sie die gleichen Wahlmöglichkeiten und Perspektiven wie Menschen ohne Behinderung haben. Flexible Angebote, die sich an den individuellen Voraussetzungen des Einzelnen orientieren, und eine offene Haltung von Arbeitgebern sind hier wichtige Erfolgsfaktoren.



2 Ausbildung und Beschäftigung: Potenziale nutzen

„In einer Marktwirtschaft verspricht sich jeder Unternehmer mit einer Einstellung die Verbesserung seines Unternehmensergebnisses. Mehr als 80 Prozent der Arbeitgeber stellen keine Leistungsunterschiede zwischen Angestellten mit und ohne Behinderung fest.“

Bert Rürup, Präsident des Handelsblatt Research Institute

Gute Erfahrungen im Betrieb ...

Grau ist alle Theorie. Aus Sicht der Praxis, also jener Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, existieren offensichtlich kaum gravierende Gründe, auf diese Mitarbeiter zu verzichten. Die Mehrzahl der in verschiedenen Studien befragten Unternehmen gibt an, überwiegend positive Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Behinderung gemacht zu haben. Weder in Bezug auf die Leistungsfähigkeit noch auf die Ausfallzeiten machen sich Unterschiede zu den Kollegen ohne Behinderung bemerkbar. Besonders geschätzt werden bei den Mitarbeitern mit Behinderung deren oft überdurchschnittliche Motivation und Loyalität. Auch von positiven Auswirkungen auf das Arbeitsklima wird berichtet oder von speziellen Fähigkeiten, die aufgrund der Behinderung besonders ausgeprägt sind.

... aber auch Unsicherheiten

Einen negativen Beigeschmack für viele Unternehmen hat jedoch der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten. Gemäß §§ 168–175 SGB IX müssen die Betriebe bei einem Kündigungsverfahren das zuständige Integrationsamt einbeziehen und dessen Zustimmung einholen. Der Zweck dieser Regelung ist klar: Weil es Arbeitslose mit Behinderung meist schwerer haben, (wieder) auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sollen vorab alle Möglichkeiten geprüft und ausgeschöpft werden, eine Kündigung zu vermeiden und gefährdete Arbeitsplätze zu erhalten.

IHKs – Ihre Ansprechpartner vor Ort

Viele Industrie- und Handelskammern (IHKs) bieten Informations- und Beratungsleistungen rund um das Themenfeld Inklusion an und können weitere Ansprechpartner nennen.

An der Spitze der IHK-Angebote stehen die individuelle Beratung und Information für Unternehmen. In einer DIHK-Befragung bei den IHKs nannten mehr als zwei Drittel ein entsprechendes Engagement. Die Themenpalette und der Beratungsbedarf in den Unternehmen sind dabei vielfältig. Häufig gestellte Fragen beziehen sich unter anderem auf:

- Fördermöglichkeiten,
- arbeitsrechtliche Aspekte wie zum Beispiel Kündigungsschutz und Urlaubsregelungen,
- Ausbildungs- und Arbeitsplatzausstattung,
- Qualifizierungsmöglichkeiten,
- technische Hilfsmittel,
- relevante Ansprechpartner/Beratungsstellen,
- Unterstützung im Förder- und Antragsprozess (Bürokratie),
- Ausgleichsabgabe,
- Nachteilsausgleich,
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei Eintritt einer Behinderung und
- rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation.

Neben individueller Beratung von Unternehmen informieren IHKs zudem in ihren IHK-Zeitschriften sowie auf der eigenen Homepage (www.dihk.de > IHK-Finder). Auch im Rahmen von Veranstaltungen werden Unternehmen, aber auch Menschen mit Handicaps von den IHKs erreicht.

Inklusion gelingt! Eine Initiative von BDA, DIHK und ZDH

Die Spitzenverbände der Wirtschaft unterstützen mit der Informationsplattform im Internet „Inklusion gelingt!“ die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Ziel ist es, gerade kleine und mittlere Unternehmen bei Fragen rund um das Thema

Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Dazu bietet die Plattform www.inklusion-geltingt.de Informationen für Unternehmen zum rechtlichen Rahmen oder zu Förderinstrumenten und stellt viele Kontaktadressen von Ansprechpartnern bereit. Gute Beispiele sollen darüber hinaus zeigen, wie Inklusion im Betrieb gelingen kann, und dabei helfen, mögliche Wissenslücken zu schließen, aber auch Ängste und Hemmungen abzubauen. Zudem wird über aktuelle Veranstaltungen und Publikationen informiert.

Der besondere Kündigungsschutz wird allerdings häufig überschätzt und gilt auch erst, wenn das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate bestanden hat. Die Sorge, Mitarbeiter mit Schwerbehinderung seien so gut wie unkündbar, spiegelt sich in der Realität nicht wider:

- Im Jahr 2015 entschieden die Integrationsämter bundesweit über 24.700 Kündigungsanträge. Bezogen auf eine Million erwerbstätige Schwerbehinderte ist das eine geringe Zahl: Nur bei rund 2,5 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse kam es zu einem Kündigungsschutzverfahren.
- Etwa 50 Prozent der Anlässe für Unternehmen, Arbeitsverträge von Menschen mit Schwerbehinderung zu lösen, waren betriebsbedingt. Weniger als ein Drittel aller Kündigungen hatte behinderungsbedingte Gründe, also längere Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- beziehungsweise behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen.

- Bei acht von zehn Kündigungsanträgen stimmten die Integrationsämter der Auflö- sung des Arbeitsverhältnisses zu, in gut jedem fünften Verfahren wurde ein Weg gefunden, um die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beheben und das Arbeitsver- hältnis zu erhalten. Die Integrationsämter nehmen im Kündigungsschutzverfahren eine neutrale, moderierende Rolle ein. Ziel ist es, einvernehmliche Lösungen zu finden, die das Arbeitsverhältnis dauerhaft sichern.

Ein Grund für die Unterschiede zwischen den häufig befürchteten Problemen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und den vielfach gemachten positiven Erfahrungen der Betriebe liegt darin, dass viele Betriebe die verschiedenen Möglichkei- ten und das breit gefächerte Unterstützungs- und Förderangebot zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht ausreichend kennen – das gilt zum Teil selbst für jene, die bereits Erfahrungen in diesem Themenbereich gemacht haben.

Information und Transparenz sind deshalb wesentliche Voraussetzungen, um Ausbil- dung und Beschäftigung in diesem Bereich zu fördern und den Unternehmen gleichzei- tig weitere Potenziale zur Fachkräftesicherung zu ermöglichen. An dieser Zielsetzung knüpft der vorliegende Leitfaden an.

2.1 Ausbildung: auf den Nachwuchs setzen

Reguläre betriebliche Ausbildung

Grundsätzlich ist für viele Jugendliche mit Behinderung eine „ganz normale“ betriebliche Ausbildung möglich. Die Vorgaben des Berufs- bildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) gelten für sie ebenso wie für Jugendliche ohne Behinderung.

Falls erforderlich, sind vielfältige Anpassungen möglich: Die zuständi- gen Kammern sollen nach § 65 BBiG beziehungsweise § 42l HwO die besonderen Verhältnisse von Menschen mit Behinderung berücksich- tigen, und zwar hinsichtlich der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung, der Dauer von Prüfungszeiten, der Zulassung von Hilfsmitteln und der Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, zum Beispiel eines Gebärdensprachdolmetschers. Auch das Führen der Ausbildungsnachweise kann modifiziert werden, falls dies nicht in schriftlicher Form möglich ist. Und wenn wegen der Behinderung nicht die regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit absolviert werden kann, ist eine Teilzeitausbildung möglich.

Tipp: Informationen rund um das Thema Ausbildung finden Sie auch auf **www. inklusion-gelingt.de**
> Informationen für Unternehmen
> Welche Möglich- keiten der Ausbil- dung und Beschäfti- gung gibt es?
> Ausbildung und auf **www. rehadat-bildung.de**
> Unternehmen

Außerdem können für Auszubildende mit Lernbehinderungen oder psychischen Behinderungen ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch genommen werden. Dabei handelt es sich um Stützunterricht oder sozialpädagogische Betreuung. Die Vermittlung und Finanzierung dieser Fördermaßnahmen übernimmt die Agentur für Arbeit.

Nachteilsausgleich bei der Zwischen- oder Abschlussprüfung

Azubis mit Handicap können bei der für sie zuständigen Stelle (zum Beispiel bei der Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Innung) beantragen, dass bei Zwischen- oder Abschlussprüfungen auf ihre behinderungsbedingten Belange Rücksicht genommen wird. Zu den behinderungsbezogenen Ausgleichsmaßnahmen bei Prüfungen, die in der Praxis häufiger beantragt werden, gehören beispielsweise:

- Verlängerung der Prüfungszeit,
- Verlängerung von Pausenzeiten oder Gewährung zusätzlicher Pausen,
- Mitbringen einer Vertrauensperson,
- Einschalten von Gebärdensprachdolmetschern oder Kommunikationsassistenten,
- Verwendung von spezifischen Lese- oder Schreibhilfen,
- Einsatz technischer Hilfsmittel (zum Beispiel Computer/Notebooks),
- Ersetzen von schriftlichen Prüfungsteilen durch mündliche und umgekehrt,
- Durchführung der Prüfung ganz oder teilweise am eigenen Arbeitsplatz,
- Einzel- statt Gruppenprüfung,
- Abwandlung von Prüfungsaufgaben/zusätzliche Erläuterungen.

Die IHKs und andere zuständige Stellen setzen den Nachteilsausgleich im Rahmen der Prüfung um. Dabei muss gewährleistet sein, dass die Ausgleichsmaßnahmen die Prüfungsanforderungen qualitativ nicht verändern, sondern nur behinderungsbedingte Benachteiligungen ausgleichen. Wenn Azubis solche Nachteilsausgleiche nutzen wollen, müssen sie bei der Anmeldung zur Prüfung auf ihre Behinderung hinweisen. Falls das vergessen wird, kann auch noch der Prüfungsausschuss vor dem Beginn der Prüfung über den Wunsch nach behinderungsbedingten Ausgleichsmaßnahmen informiert werden. Die zuständige Stelle beziehungsweise der Prüfungsausschuss entscheidet darüber, ob eine Behinderung vorliegt, die bei der Organisation und Durchführung der Prüfung zu berücksichtigen ist. Grundlage hierfür können ärztliche oder psychologische Stellungnahmen sein, ebenso differenzierte Befunde amtlicher Stellen, wie etwa der Träger der beruflichen Rehabilitation.



Spezielle Ausbildungsgänge

Für junge Menschen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung keine reguläre Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf machen können, gibt es die sogenannten Fachpraktiker-Ausbildungen. Das sind Ausbildungen nach speziellen Ausbildungsregelungen (§ 66 Abs. 1 BBiG sowie § 42m HwO), die die zuständigen Kammern auf Antrag des Auszubildenden oder seines gesetzlichen Vertreters erlassen.

Fachpraktiker-Ausbildungen orientieren sich an den Inhalten der anerkannten Ausbildungsberufe und berücksichtigen das spezielle Leistungsvermögen der Jugendlichen. So kann beispielsweise für Jugendliche mit Lernbehinderung der Schwerpunkt mehr in die Praxis verlegt werden. Ebenso können einzelne praktische Anteile ausgenommen werden, etwa wenn diese wegen einer Körperbehinderung nicht absolviert werden können. Für die Ausgestaltung der Fachpraktiker-Ausbildungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Rahmenregelung und eine Reihe berufsspezifischer Musterregelungen erlassen.

Wenn in Fachpraktiker-Ausbildungen nach dem BBiG oder der HwO ausgebildet werden soll, muss der Ausbilder behinderungsspezifische Qualifikationen nachweisen. Das kann über eine Weiterbildung erfolgen, in der die sogenannte rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) erworben wird. Alternativ kann die Ausbildung aber auch von externem behinderungsspezifisch geschultem Personal mit ReZA-Nachweis begleitet werden. Das sind beispielsweise Fachkräfte von spezialisierten Ausbildungseinrichtungen oder Integrationsfachdiensten. Auch die Inklusionsberater der Kammern verfügen häufig über die notwendige rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation.

Praxisbeispiel: Inklusion wird gelebt

Die IHK Heilbronn-Franken beschäftigt rund 150 Mitarbeiter und bildet seit Jahren mit einer hohen Quote in kaufmännischen Berufen aus. 2014 startete die Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement für einen jungen Mann mit Schwerbehinderung – einer angeborenen Spastik in den Beinen. Durch die Gebäudeausstattung mit Personenaufzügen war keine besondere Betreuung notwendig. Auch in der Berufsschule konnte ein Personenaufzug genutzt werden. 2017 schloss der junge Mann die Ausbildung erfolgreich ab und ihm konnte eine Anschlussbeschäftigung angeboten werden. Die Mitarbeiter im Haus haben ihn gut aufgenommen, der Arbeitsplatz musste aufgrund der sitzenden Tätigkeit nicht angepasst werden. Der Geschäftsleitung der IHK Heilbronn-Franken ist es wichtig, Inklusion zu leben. Personalleiterin Jutta Seifried betont: „Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, einem jungen Menschen mit Behinderung eine qualifizierte Ausbildung und anschließend auch die Teilhabe am beruflichen Leben zu ermöglichen.“

Tipp: Kooperative Ausbildungen werden von Berufsbildungswerken, ambulanten beruflichen Reha-Einrichtungen und vergleichbaren Einrichtungen angeboten. Wenn Sie eine solche Ausbildung in Ihrem Betrieb umsetzen möchten, erhalten Sie weitere Informationen direkt von den Bildungsträgern. Eine Übersicht und die Kontaktadressen gibt es hier: www.rehadat-bildung.de
> Unternehmen
> Wer hilft weiter?
> Bildungsanbieter als Partner

Kooperation mit spezialisierten Ausbildungseinrichtungen

Betriebe können bei der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung auch auf die Erfahrungen spezialisierter Bildungsanbieter zurückgreifen. Diese bieten kooperative Ausbildungsformen an, bei denen die Ausbildungsverantwortung bei den Bildungsträgern liegt. Die Träger unterstützen die theoretische Ausbildung und begleiten auch die praktischen Ausbildungsanteile im Betrieb.

Ein spezielles Modell ist die „verzahnte Ausbildung mit den Berufsbildungswerken (VAmb)“. Hier wird eine systematische, sonderpädagogisch ausgerichtete Berufsvorbereitung und Ausbildung in einem Berufsbildungswerk (BBW) mit betrieblichen Ausbildungsphasen von bis zu einem Jahr kombiniert. Das Fachpersonal der Berufsbildungswerke unterstützt die Betriebe während der Praxisphase der Ausbildung und ist zur Stelle, wenn Probleme auftreten. So profitieren beide Seiten:

- Für Sie als Betrieb fallen weder Ausbildungsvergütung noch Sozialversicherungsbeiträge an, da das BBW Träger der Ausbildung bleibt. Jugendliche mit Behinderung in der verzahnten Ausbildung werden doppelt auf die Ausgleichsabgabe (vgl. Seite 25) angerechnet und die Betriebe haben Gelegenheit, ohne Risiko motivierte Auszubildende kennenzulernen und sie später zu übernehmen,

wenn sie sich bewähren. Zudem gewinnen die Betriebe mit den Berufsbildungswerken einen dauerhaften Kooperationspartner mit hohen didaktischen Qualitäten.

- Die Jugendlichen erhalten einen frühzeitigen und realistischen Einblick in betriebliche Arbeitsabläufe. Die Mitarbeit im Betrieb stärkt ihr Selbstwertgefühl, denn sie fühlen sich ernst genommen. Das erhöht auch ihre Aussicht auf einen Arbeitsplatz.

Praxisbeispiel: Inklusions- und Ausbildungsbetrieb

Das Familiencafé Amitola in Berlin mit elf Mitarbeitern sieht sich als Inklusions- und Ausbildungsbetrieb. Obwohl das Unternehmen – aufgrund seiner Größe – nicht dazu verpflichtet ist, werden Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt und zu Einzelhandelskaufleuten, Verkäufern sowie zur Fachkraft im Gastgewerbe ausgebildet. Das Unternehmen ist zentraler Anlaufpunkt für sozial schwache Familien, hilfebedürftige Kinder und junge Mütter. Verschiedenste soziale Projekte, die diese gesellschaftlichen Gruppen im Fokus haben, werden wiederum von Amitola unterstützt (Schulsporthilfe Deutschland, Kinderhaus Berlin Mark-Brandenburg e. V., Förderschule Konrad Zuse, Be an Angel e. V., Projekt Zukunftsmacher). Amitola wurde 2016 der Sonderpreis für gelebte Inklusion im Wettbewerb „Berlins beste Ausbildungsbetriebe“ verliehen.



Innerbetriebliche Qualifizierung

Für Jugendliche mit Behinderung, für die alle diese Ausbildungsformen nicht infrage kommen, die aber in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) unterfordert wären, gibt es eine weitere Möglichkeit: die „innerbetriebliche Qualifizierung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung“, kurz InBEQ. Hier steht nicht der Ausbildungsabschluss im Vordergrund, sondern es wird eine maßgeschneiderte Qualifizierung für einfache Tätigkeiten durchgeführt. Ziel ist die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Nach dem Motto „erst platzieren, dann qualifizieren“ wird zunächst im Betrieb nach geeigneten Tätigkeiten gesucht. Anschließend findet ein betriebliches Training direkt am Arbeitsplatz statt. Ein geschulter Trainer begleitet im Auftrag der Agentur für Arbeit die Qualifizierung vor Ort. Die Maßnahme dauert bis zu 24 Monate. Sie kann im Einzelfall um maximal zwölf Monate verlängert werden.

Das Unternehmen kann so ohne vertragliche Bindungen und ohne finanziellen Aufwand Mitarbeiter mit Behinderung mit deren speziellen Fähigkeiten kennenlernen und für den Betrieb gewinnen. Und

Tipp: Mehr zum Thema unterstützte Beschäftigung und innerbetriebliche Qualifizierung ist unter www.rehadat-bildung.de > Unternehmen > Ausbildungsformen zu finden.

wenn die Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis gelingt, unterstützt das Integrationsamt bei Bedarf den künftigen Mitarbeiter weiterhin mit Berufsbegleitung am Arbeitsplatz.

Assistierte Ausbildung

Bei der Assistierte Ausbildung bietet ein Bildungsträger als fester Ansprechpartner vor und während der Ausbildung sowohl dem Jugendlichen als auch dem Ausbildungsbetrieb passende Dienstleistungen an. Berufsvorbereitung und Ausbildung werden verknüpft, die Ausbildung wird flexibilisiert und individualisiert. Die Assistierte Ausbildung ist seit 2015 im § 130 SGB III verankert. Ansprechpartner sind die Arbeitsagenturen.

Praxisbeispiel: Viele Partner helfen



Luca hat es geschafft: Der 20-Jährige wird 2019 seine zweijährige Ausbildung zum Betriebselektriker abschließen und gleich im Anschluss noch einmal eineinhalb Jahre dranhängen. Dann hat er den Abschluss „Elektroniker für Geräte und Systeme mit Schwerpunkt Medizintechnik“ in der Tasche. Dabei sah es bei Beginn seines beruflichen Werdegangs zunächst nicht danach aus. Zwar stand für seinen heutigen Chef nach einem Praktikum fest, dass der Schüler seinem Betrieb guttun wird. Der Haken an der Sache: Joachim Fetten, Geschäftsführer der Medical Tec GmbH in Mönchengladbach, besitzt keine Ausbildungsberechtigung. Hinzu kommt, dass Luca das Asperger-Syndrom hat. Dank der IHK Mittlerer Niederrhein wurde dem Betrieb eine Sondergenehmigung erteilt. Und mittels Fördermöglichkeiten durch das Integrationsamt des Landschaftsverbands Rheinland und der Arbeitsagentur Mönchengladbach sowie in Kooperation mit dem Ausbildungsverbund Mönchengladbach konnte Luca seine Ausbildung bei der Medical Tec GmbH doch beginnen.

„Diese Sondergenehmigung kommt auch jetzt wieder zum Tragen“, sagt Alfred Wagner. Der Fachberater Integration der IHK Ausbildungs-GmbH freut sich, dass Luca sich so gut eingelebt und entwickelt hat. „Tatsächlich ist er ein völlig anderer Mensch geworden“, bestätigt sein Chef. „Er ist viel offener im Umgang mit anderen, hat seinen Führerschein gemacht und ist nach Aussage seiner Eltern auch zu Hause viel selbstständiger geworden.“ Dass sich der Azubi sichtlich wohlfühlt, liegt sicher auch am herzlichen Miteinander der Kollegen. Insgesamt beschäftigt Fetten neun Mitarbeiter. Medical Tec überprüft technische Geräte in Krankenhäusern und niedergelassenen Praxen. „Wir sind sozusagen der TÜV in diesem Bereich“, so Fetten. Seine Kunden kommen aus ganz Deutschland, der Schweiz und Österreich. Inzwischen bereitet Luca

auch der Kontakt zu Kunden überhaupt keine Probleme mehr. Er ist fester Bestandteil des Serviceteams.

„Aus Erfahrung kann ich bestätigen, dass gerade Menschen mit Behinderung zu den motivierten Mitarbeitern gehören“, sagt Wagner. „Auf dieses Potenzial in Zeiten des Fachkräftemangels zu verzichten, bedeutet für Unternehmen, eine Chance auf hochqualifizierte Mitarbeiter zu verpassen.“ Der IHK-Fachberater kümmert sich um die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung und unterstützt Unternehmen bei allen Fragen rund um das Thema – etwa zu Fördermöglichkeiten, technischen Arbeitshilfen, Antragstellungen oder Arbeitsplatzergonomie.

„Trotz ihrer Beeinträchtigungen sind viele Betroffene hochmotiviert und beruflich voll leistungsfähig“, sagt Wagner. Dem kann Joachim Fetten nur zustimmen. „Es war zwar gerade am Anfang etwas zeitaufwendiger, aber der Aufwand hat sich gelohnt: Inzwischen läuft alles rund. Ich bin richtig stolz auf Luca.“

Erste Erfahrungen durch Praktika

Gerade für Jugendliche und junge Erwachsene mit Schwerbehinderung, die beispielsweise in einer Berufsorientierungs- oder berufsvorbereitenden Maßnahme sind, eine Ausbildung an einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung machen oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden, ist es oft sehr hilfreich, ein Betriebspraktikum zu absolvieren. Gleichzeitig bieten Praktika den Unternehmen die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung kennenzulernen und einzuschätzen, ob eine Ausbildung oder Qualifizierung möglich ist. Die Erfahrung zeigt, dass einem Praktikum häufig ein betrieblicher Ausbildungsvertrag oder nach Abschluss der außerbetrieblichen Ausbildung ein Arbeitsvertrag folgt.

Bei diesen Praktika fallen für den Betrieb keine Kosten an. Im Rahmen einer außerbetrieblichen Ausbildung bleibt die Ausbildungsverantwortung auch während des Praktikums bei der jeweiligen Bildungseinrichtung. Die zuständigen Rehabilitationsträger (zum Beispiel die Agentur für Arbeit) übernehmen weiterhin die Vergütung der Praktikanten. Wenn der Betrieb einem Beschäftigten aus einer Werkstatt für behinderte Menschen ein Praktikum im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht (§ 5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung), können außergewöhnliche Belastungen auf Antrag erstattet werden.

Bei der Suche nach geeigneten Praktikanten werden die Betriebe von den Arbeitsagenturen unterstützt. Arbeitgeber können sich auch

Tipp: Kümmern Sie sich rechtzeitig um die Fördergelder. Denn: Alle Hilfen werden grundsätzlich nur dann gewährt, wenn sie bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise einer Aus- oder Weiterbildung beantragt werden.

Tipp: Mehr zum Thema „Erste Erfahrungen“ finden Sie auf www.inklusion-gelingt.de

> Informationen für Unternehmen
> Wie kann ich erste Erfahrungen sammeln?

direkt an Integrationsfachdienste oder Reha-Einrichtungen wie Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke oder Werkstätten für behinderte Menschen in ihrer Nähe wenden. Die jeweilige Stelle berät über Einsatzmöglichkeiten der Praktikanten, die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, den Umgang mit Menschen mit Behinderung und mögliche Förderleistungen. Außerdem werden die Azubis während ihres Praktikums betreut. Damit steht den Betrieben jederzeit ein kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung, mit dem sie auftretende Probleme besprechen und klären können.

Praxisbeispiel: Einstieg Praktikum



Die SC Sanitätshaus Carstens GmbH in Stuttgart beliefert seit vielen Jahren das Anna Haag Mehrgenerationenhaus (Kindertagesstätte, Bildungsstätte, Seniorenzentrum) mit verschiedenartigsten Hilfsmitteln. Im Zusammenhang mit einer Unternehmensvergrößerung ergab sich eine Möglichkeit, die Zusammenarbeit zu erweitern. Das Sanitätshaus stellte erstmals 2012 einen Praktikumsplatz für einen jungen Mann aus der Fördergruppe des Anna Haag Mehrgenerationenhauses zur Verfügung (in der Fördergruppe werden junge Menschen, die nicht ausbildungsfähig sind, in drei Jahren an eine berufliche Tätigkeit herangeführt). Das Sanitätshaus war bereit, den Praktikumsplatz passgenau auf die Fähigkeiten des neuen Praktikanten zuzuschneiden.

Er half beim Aufbau von Rollstühlen, packte Waren im Lager aus, übernahm Aufräumarbeiten in der Werkstatt. Das Sanitätshaus stellte ihm einen Anleiter zur Seite, zudem nahm das gesamte Carstens-Team den jungen Mann in seiner Mitte auf. Die Fördergruppenzeit verlief für alle Beteiligten insgesamt so erfolgreich, dass er mittlerweile fest im Unternehmen angestellt ist. Dafür wurde ein Arbeitsplatz neu eingerichtet und individuell zugeschnitten – mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes, der Eingliederungshilfe und der Agentur für Arbeit. Bereits ein Jahr nach Arbeitsaufnahme fühlte sich der damals 23-Jährige so gefestigt, dass er sich auch wohnungsmäßig verselbstständigte und in ein ambulant betreutes Wohnhaus zog. Das Sanitätshaus wiederum war so zufrieden mit der erfolgreichen Integration des neuen Mitarbeiters, dass ein weiterer Kandidat über den gleichen Weg seine Chance erhielt. Dieser ist inzwischen fest in der Werkstatt beschäftigt.

Finanzielle Hilfen

Auszubildende mit Schwerbehinderung haben wie Arbeitnehmer das Recht, Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb und Leistungen im Rahmen der „Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben“ in Anspruch zu nehmen. Zudem können Sie als Betrieb Ausbildungsprämien und Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen erhalten, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht möglich ist. Für Azubis mit Behinderung können Zuschüsse von bis zu 60 Prozent gewährt werden; liegt eine Schwerbehinderung vor, kann es bis zu 80 Prozent des monatlichen Azubi-Salärs im letzten Ausbildungsjahr geben, inklusive des jeweiligen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. In Ausnahmefällen kann der Zuschuss sogar auf bis zu 100 Prozent erhöht werden.

Grundsätzlich werden alle Förderleistungen dann gewährt, wenn sie dazu beitragen, Arbeits- oder Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen, sicherzustellen oder deren Verlust zu vermeiden, und einem Unternehmen eine bestimmte finanzielle Belastung nicht zuzumuten ist. Ansprechpartner sind je nach Anlass und Förderleistung die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder weitere Reha-Träger. Die Ausbildungszuschüsse werden für die gesamte Dauer einer Aus- oder Weiterbildung gezahlt.

Ebenfalls bezuschusst werden gegebenenfalls die Gebühren einer Ausbildung, also zum Beispiel Eintragungs- und Abschlussgebühren oder Prüfungs- und Betreuungsgebühren. Letztere können allerdings nur Betriebe beanspruchen, die weniger als 20 Beschäftigte haben und die einen besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung ausbilden, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Tipp: Einige Bundesländer bieten zusätzliche Fördermittel für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche an. Eine aktuelle Übersicht gibt es unter www.talentplus.de
> Förderung.
Ausführliche Informationen über die rechtlichen Regelungen und finanzielle Förderung bei der Ausbildung behinderter Jugendlicher finden Sie unter www.rehadat-bildung.de
> Unternehmen
> Rechtliches und Förderung

2.2 Beschäftigung: Fachkräftebasis sichern

In vielen Branchen und Berufen zeigen sich deutliche Fachkräfteengpässe: Offene Stellen können nicht oder nur nach langem Suchen besetzt werden. Daher lohnt es sich, den Blick auch auf Personengruppen zu richten, die bei der Suche nach Fachkräften bisher weniger beachtet wurden. Dazu zählen auch Menschen mit Behinderung. Denn viele Beispiele zeigen, dass Menschen mit geistigen oder körperlichen Beeinträchtigungen am richtigen Arbeitsplatz voll einsetzbar sind. Hinzu kommt, dass der Anteil an gut qualifizierten Fachkräften bei den Arbeitslosen mit Schwerbehinderung sogar höher als bei Menschen ohne Behinderung ist: Laut Bundesagentur für Arbeit hatten 2016 im Jahres-

Tipp: Bei der Suche nach geeigneten Fachkräften mit Schwerbehinderung helfen Ihnen die Agenturen für Arbeit und die örtlichen Integrationsfachdienste. Die wichtigsten Informationen in Kürze und die regionalen Kontaktadressen finden Sie im Internet auf www.talentplus.de > Personalgewinnung > Fachkräfte einstellen. Informationen zum Thema Beschäftigung stehen auch auf www.inklusion-gelingt.de > Informationen für Unternehmen > Welche Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung gibt es? > Beschäftigung

durchschnitt 59 Prozent aller Arbeitslosen mit Schwerbehinderung einen Berufs- oder Hochschulabschluss, bei den Arbeitslosen ohne Behinderung war dies nur bei 51 Prozent der Fall.

Wichtig bei allen Neueinstellungen – aber auch bei der Weiterbeschäftigung nach Eintritt einer Behinderung – ist, dass von Anfang an alle Unterstützungsmöglichkeiten genutzt werden und auf eine behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung geachtet wird. Nutzen Sie deshalb unbedingt die Beratungsangebote und Expertise, die die Kammern, Agenturen für Arbeit, die jeweiligen Rehabilitationsträger sowie die Integrationsämter und Integrationsfachdienste bereithalten.

Finanzielle Hilfen

- **Eingliederungszuschuss.** Wenn Sie einen Menschen mit Behinderung einstellen, kann ein sogenannter Eingliederungszuschuss gezahlt werden. Dies ist ein Zuschuss zu den Lohnkosten, dessen Höhe sich nach den Umständen des Einzelfalls richtet: Die Förderung beträgt bis zu 70 Prozent des tariflichen oder ortsüblichen monatlichen Arbeitsentgelts inklusive eines pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Der Eingliederungszuschuss wird maximal 24 Monate lang gezahlt, bei besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung bis zu 60 Monate und ab einem Alter von 55 Jahren sogar bis zu 96 Monate.

Bei der Entscheidung über Höhe und Dauer der Förderung wird auch berücksichtigt, inwieweit der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung ohne gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder über die im Sozialgesetzbuch festgelegte Beschäftigungspflicht hinaus eingestellt wird. Grundsätzlich wird dieser Zuschuss nach und nach reduziert. Die Degression setzt nach

zwölf Monaten ein und beträgt jährlich mindestens 10 Prozentpunkte, darf jedoch eine Mindestförderung von 30 Prozent nicht unterschreiten.

Bei besonders betroffenen Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung wird der Lohnkostenzuschuss erst nach dem zweiten Beschäftigungsjahr prozentual zurückgefahren. Und wenn Sie beispielsweise einen Azubi mit Schwerbehinderung nach seiner Ausbildung oder einen Absolventen einer beruflichen Weiter- und Fortbildung übernehmen, können die Lohnkosten noch für zwölf Monate mit bis zu 70 Prozent bezuschusst werden – egal, ob er bei Ihnen oder in einem anderen Unternehmen seine Aus- oder

Weiterbildung absolviert hat. Voraussetzung ist jedoch, dass bereits während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse gezahlt worden sind.

- **Zuschüsse für die Schaffung neuer Arbeitsplätze.** Investitionskosten, die dem Arbeitgeber durch die Schaffung neuer, für Menschen mit Schwerbehinderung geeigneter Ausbildungs- und Arbeitsplätze entstehen, können vom Integrationsamt mit Zuschüssen oder Darlehen gefördert werden. Zu den förderungsfähigen Kosten gehören die gesamten Investitionskosten für den neuen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, nicht nur die besonderen behinderungsbedingten Aufwendungen. Weitere Informationen zur Förderung der behinderungsbedingten Anpassungen erhalten Sie in Kapitel 2.3.
- **Ergänzende Mittel** werden durch befristete Arbeitsmarktprogramme bereitgestellt. Eine Übersicht zu den aktuellen Förderprogrammen bietet der Förderfinder unter www.talentplus.de > Förderung > Sonderförderprogramme.
- **Probebeschäftigung.** Wenn Sie sich noch nicht ganz sicher sind, ob ein Bewerber mit Behinderung den Anforderungen der Stelle tatsächlich gewachsen ist, können Sie Fördermittel für eine befristete Probebeschäftigung mit einer Dauer von bis zu drei Monaten erhalten. Die Kosten werden von der Agentur für Arbeit oder dem zuständigen Rehabilitationsträger erstattet, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist.

Praxisbeispiel: Inklusionsberatung der IHK Chemnitz

Die IHK Chemnitz bietet als eine der ersten Kammern in Sachsen seit Oktober 2013 Beratungsleistungen rund um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung an – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Seit Oktober 2015 arbeiten der Kommunale Sozialverband Sachsen (KSV Sachsen), vertreten durch sein in Chemnitz ansässiges Integrationsamt, und die IHK Chemnitz eng zusammen und wollen dieses Beratungsangebot in der Kammer – vorerst bis Ende 2020 – fortführen.

Die Inklusionsberatung richtet sich vorwiegend an kleine und mittlere Unternehmen im Kammerbezirk Südwestsachsen. Eine gezielte und aktive Ansprache der Betriebe ist notwendig, um die vorhandenen Potenziale und möglichen Bedarfe zusammenzu-

Tipp: Von der Leistungsfähigkeit eines Menschen mit Behinderung können Sie sich auch im Rahmen der ganz „normalen“ Probezeit überzeugen. Hier gelten zunächst die gleichen Regelungen wie für Mitarbeiter ohne Behinderung. Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung greift – unabhängig von der Dauer der Probezeit – erst nach sechs Monaten. Weitergehende Informationen, was Sie aus rechtlicher Sicht beachten müssen, finden Sie auf www.inklusion-gelingt.de
> Informationen für Unternehmen
> Was muss ich rechtlich beachten?

bringen. Es geht also nicht nur um die Sensibilisierung, sondern auch um eine gezielte Beratung und Einzelfallberatung.

Informationen zu arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, Einzelfallbegleitungen, Ausbildung, behinderungsgerechter Gestaltung von Arbeitsplatz und -umgebung sowie zunehmend auch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement werden in einer Vor-Ort-Beratung im Unternehmen vermittelt. Auf diese Weise kommt die IHK Chemnitz den Geschäftsführern und Personalern schon im ersten Schritt entgegen, deren Zeitbudgets in der Regel begrenzt sind. Außerdem ist eine Bedarfsanalyse vor Ort sehr sinnvoll, da die Möglichkeiten der behinderungsgerechten Arbeitsumgebung direkt geklärt werden können.

Das Unternehmen erhält zu den angefragten Themen – wenn möglich – immer eine entsprechende Handreichung, Kontakte von Institutionen, Behörden oder Rehabilitationsträgern und – wenn nötig – Formulare zur Beantragung von Leistungen. Wenn es sich um eine Arbeitsplatzsicherung handelt, kann der betroffene Arbeitnehmer unmittelbar vor Ort in die Beratung einbezogen werden.

Bewährt hat sich auch die enge interne Zusammenarbeit in der Kammer. Bei Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses unter Angabe der Schwerbehinderung des Auszubildenden besteht die Möglichkeit einer durchgängigen Beratung vom Anfang bis zum Ende der Ausbildung. Dabei geht es von der Unterstützung in den Berufsschulen über die rechtzeitige Beantragung eines möglichen Nachteilsausgleichs für die Zwischen- und Abschlussprüfung bis hin zur Beratung für die Einholung von entsprechenden Gutachten.

Gut angenommen werden von den Ausbildungsbetrieben Workshops im kleinen Rahmen. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch, wenn bei Mitarbeitern gleichartige Behinderungen – etwa eine Hörschädigung – vorliegen. Mit Experten können die Möglichkeiten des Umgangs und der Unterstützung für eine erfolgreiche Ausbildung diskutiert werden. In den nächsten Jahren wird es einen spürbaren Anstieg älterer Menschen im Arbeitsprozess geben, da demografisch bedingt weniger junge Fachkräfte zur Verfügung stehen werden. Unternehmen müssen heute für Fachkräfte attraktiv sein und über eine professionelle Personalstrategie verfügen, welche nicht zuletzt die Gesundheit der Mitarbeiter zu einem zentralen Thema macht.

Inklusionsberater in IHKs

In einigen IHKs sind Inklusionsberater tätig. Diese unterstützen gerade kleine und mittlere Unternehmen bei allen Fragen rund um das Thema Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Die Kammern mit Inklusionsberatern finden Sie unter www.rehadat-adressen.de > Arbeit/Beschäftigung > Kammern

Die Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Mitarbeiter monatlich haben, müssen laut Gesetz (§ 154 SGB IX) mindestens 5 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen – sonst wird eine Ausgleichsabgabe fällig. Diese ist umso niedriger, je mehr Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen tätig sind. Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt je Monat und unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- 125 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis zum geltenden Pflichtsatz (i. d. R. 5 Prozent),
- 220 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis unter 3 Prozent,
- 320 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Für kleinere Betriebe gibt es Erleichterungen: Arbeitgeber mit weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen nur einen Arbeitsplatz mit einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzen, bei Betrieben mit weniger als 60 Arbeitsplätzen sind es zwei Pflichtarbeitsplätze.

In der Regel werden Mitarbeiter mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Mitarbeiter auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet. Wenn die Beschäftigung mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist, weil beispielsweise eine deutliche Leistungsminderung vorliegt oder besondere Arbeitshilfen beziehungsweise Hilfskräfte benötigt werden, ist die Anrechnung auf zwei oder drei Plätze möglich. Hierüber entscheidet die Agentur für Arbeit. Wichtig: Für jeden Auszubildenden mit Behinderung werden zwei Plätze angerechnet, auch bei Weiterbeschäftigung im ersten Jahr nach Abschluss der Ausbildung. Wenn ein Betrieb also Menschen mit Behinderung (zusätzlich) einstellt oder ausbildet, zahlt er weniger Ausgleichsabgabe.

Ein Rechenbeispiel: Angenommen, Sie beschäftigen im Jahresdurchschnitt 167 Mitarbeiter monatlich. Davon sind drei schwerbehindert oder gleichgestellt. Wenn Sie zusätzlich einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung einstellen und ganzjährig beschäftigen, sparen Sie 8.820 Euro an Ausgleichsabgabe im Jahr (vgl. Tabelle Seite 26).

Übrigens: Wenn Sie Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, kann die Ausgleichsabgabe ebenfalls reduziert wer-

Tipp: Das Institut der deutschen Wirtschaft stellt unter www.iw-elan.de die kostenlose Software IW-Elan als Download zur Verfügung. Damit können Sie die Ausgleichsabgabe exakt berechnen, die Schwerbehindertenanzeige erstellen und elektronisch an die Arbeitsagentur übermitteln. Auf der Website sind außerdem viele Informationen rund um das Thema Ausgleichsabgabe zu finden. Darüber hinaus können Sie mit dem REHADAT-Ersparnisrechner oder der Ersparnisrechner-App überschlagen, wie viel an Ausgleichsabgabe sich mit der Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung einsparen lässt.

Mitarbeiter	Besetzte Pflichtarbeitsplätze	Beschäftigungsquote	Ausgleichsabgabe pro Jahr
167	3	1,8 Prozent	20.480 Euro
168	4	2,4 Prozent	11.660 Euro
170	6	3,5 Prozent	3.750 Euro
173	9	5,2 Prozent	0 Euro

den. Die Hälfte des Rechnungsbetrags, der auf die reine Arbeitsleistung der Mitarbeiter mit Behinderung dieser Werkstatt entfällt (also ohne Materialkosten und Kosten der Beschäftigten ohne Behinderung), wird von der Ausgleichsabgabe abgezogen. Wichtig ist, dass die Werkstätten diesen Betrag auf ihren Rechnungen ausweisen. Die Ausgleichsabgabe ist in einer Summe bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Jahr an das Integrationsamt zu entrichten.

Tipp: Was technisch, organisatorisch und finanziell alles möglich ist, um Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben zu lassen, zeigen über 900 Beispiele im REHADAT-Portal www.rehadat-gutepaxis.de. Im Portal www.rehadat-hilfsmittel.de gibt es eine Marktübersicht und Informationen zu Hilfsmitteln und technischen Arbeitshilfen, die in Deutschland erhältlich sind.

2.3 Arbeit gestalten: Hilfsmittel und Co.

Eine behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung und der Einsatz von Hilfsmitteln für den Ausgleich von Einschränkungen erlauben es in vielen Fällen, dass Menschen mit Behinderung ihre beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten weitgehend uneingeschränkt verwirklichen können. Im Idealfall werden bei einer behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung zuerst die vorhandenen Fähigkeiten mit den Arbeitsanforderungen verglichen. Dazu gibt es spezielle Verfahren wie beispielsweise IMBA (Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt). Hier wird ein Fähigkeitsprofil, das ein Mediziner (Rehabilitationsarzt oder Betriebsarzt) erstellt hat, mit einem durch technische Fachleute (Ingenieur, Techniker usw.) ermittelten Anforderungsprofil verglichen. Aus dem Vergleich geht hervor, wo Handlungsbedarf besteht. Ansätze für die Gestaltung bieten:

- der Arbeitsplatz,
- die Arbeitsmittel,
- die Arbeitsmethode,
- die Arbeitsorganisation und
- die Arbeitsumgebung.



Wichtig ist, neben der Arbeitsgestaltung auch auf die allgemeine Zugänglichkeit zu achten. So müssen Wege, Zugänge, Räume usw. barrierefrei sein, damit Mitarbeiter mit Behinderung beispielsweise überhaupt ihren Arbeitsplatz erreichen oder Toiletten sowie Sozialräume nutzen können. Eventuell kann auch durch ein Training oder eine Weiterbildung eine Verbesserung der Fähigkeiten erreicht werden.

Praxisbeispiel: Langfristige Beschäftigung selbst gesichert

Das Unternehmerehepaar Geist aus Öhringen beschäftigt gleich drei Mitarbeiterinnen mit Mehrfachbehinderung in ihrem BioMARKT. Bereits 2007 hat die BioMARKT Roland Geist GmbH die drei Frauen direkt nach der Schule ohne Maßnahmen in Behinderteneinrichtungen im Betrieb eingearbeitet. Mit dabei: die eigene Tochter. Die Frauen wurden dann ab 2011 sozialversicherungspflichtig und unbefristet eingestellt. Hierfür wurden rollstuhlgerechte Arbeitsplätze an der Käse- und Brottheke geschaffen, wo die drei Mitarbeiterinnen Kunden bedienen, Kuchen backen und Salate zubereiten. Außerdem übernehmen sie Bürotätigkeiten. Auf den Therapiebedarf der Frauen, die eine schwere körperliche und eine leichte geistige Behinderung haben, wird Rücksicht genommen. Die Arbeitszeiten wurden entsprechend angepasst.

Das neueste Projekt ist ein Verein, der unter anderem auch eine gemeinsame Wohnung für die drei Frauen finanzieren soll. „Wir sehen uns mit unserem BioMARKT als einen Teil der Gesellschaft und möchten durch unser Engagement dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderung am beruflichen Leben teilhaben können“, so Inhaber Roland Geist. „Durch Ausbildung in Beschäftigung zu kommen ist ein wichtiger Teil davon.“

Einsatz digitaler Technologien

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt bietet für Menschen mit Behinderung Chancen der Arbeitsgestaltung, die gezielt genutzt werden sollten. Bei Sinnesbehinderungen sind es vor allem mobile Endgeräte, Kommunikationstechnologien, Sprach-eingabe- und Sprachausgabesoftware, die eingesetzt werden. Aber auch Umgebungssteuerungen, Navigationshilfen und eine Fülle an Apps sind hilfreich. In der Industrie führen Automatisierung und der Einsatz von Robotern zur Entlastung von körperlich anstrengenden Tätigkeiten.

Die Digitalisierung hat zu veränderten Arbeitsstrukturen wie flexiblen Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten geführt, die – richtig eingesetzt – Menschen mit Behinderung den Arbeitsalltag erleichtern. So machen flexible Arbeitszeiten es wesentlich einfacher, regel-

mäßige Therapien auch am Vormittag durchzuführen oder sich die Pausenzeiten nach Bedarf zu nehmen. Telearbeit erlaubt das ortsunabhängige Arbeiten und bringt Entlastung durch den Wegfall von Fahrzeiten. Das sind nur einige Beispiele für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung mithilfe digitaler Technologien.

Praxisbeispiel: Digitale Technik unterstützt bei der beruflichen Teilhabe



Die Schmaus GmbH im sächsischen Hartmannsdorf ist ein Fachhandelsunternehmen für Bürobedarf mit eigenem Logistikcenter. Im Unternehmen sind 48 Mitarbeiter beschäftigt. Sechs von ihnen haben eine Hörbehinderung. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Work-by-Inclusion“ sind Datenbrillen für die Mitarbeiter mit Hörbehinderung eingeführt worden. Das Projekt wurde in Kooperation mit der TU München und dem Softwarehersteller CIM GmbH durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziell unterstützt.

Die Datenbrillen werden für ein neues System zur Kommissionierung verwendet und haben sich nachhaltig bewährt. Sie können unterschiedliche Informationen im Sichtfeld des Anwenders zeigen und bestehen aus einem Brillengestell mit eingebautem oder am Gestell montiertem Computer, einem Akku zur Stromversorgung und einem Bildschirm, der über einen Gelenkarm direkt vor dem Auge platziert wird. Sie sind über Bluetooth mit einem Handscanner verbunden, der mit einem Gummizug am Gürtel der Mitarbeiter befestigt ist. Über ein WLAN-Netz im Lager erhalten die Datenbrillen vom Zentralrechner Informationen zur Kommissionierung neuer Aufträge. Dabei wird meist auf Piktogramme zurückgegriffen. Text kann von Mitarbeitern mit Gehörlosigkeit schlechter verarbeitet werden, da sich die Grammatik der Lautsprache und der Gebärdensprache grundsätzlich unterscheiden. Piktogramme übermitteln einen eindeutigen Befehl und können von allen Mitarbeitern ohne und mit einer Hörbehinderung gleich gut verstanden werden. Im Notfall, zum Beispiel bei einem Brand, zeigt das Display der Datenbrille ein entsprechendes Alarm- oder Notsignal an.

Jeder fest angestellte Mitarbeiter mit oder ohne Hörbehinderung, der häufig in der Kommissionierung eingesetzt wird, besitzt eine auf ihn abgestimmte Datenbrille. Das Unternehmen arbeitet mit einem Optiker zusammen, der die optischen Eigenschaften der Mitarbeiter wie Dioptrien oder Augendominanz feststellt. Auf Grundlage der Ergebnisse wird die Datenbrille individuell angepasst.

Wichtige Termine wie Schulungen oder Prozessumstellungen werden außerdem durch einen Gebärdensprachdolmetscher begleitet, um die Mitarbeiter mit Gehörlosigkeit optimal einzubinden.

Unterstützung durch technische Fachdienste

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auf eine Reihe von Beratungs- und Unterstützungsleistungen zurückgreifen, um die Arbeit behinderungsgerecht zu gestalten. Dies gilt für Neueinstellungen sowie für die Weiterbeschäftigung. Hier kommt der technische Fachdienst mit seinen beratenden Ingenieuren ins Spiel, der von den Integrationsämtern vorgehalten wird. Zu seinen Aufgaben gehört es,

- behinderungsgerechte Arbeitsplätze zu ermitteln,
- technische oder organisatorische Maßnahmen vorzuschlagen, wie Arbeitsplätze oder Arbeitsbedingungen behinderungsgerecht umgestaltet werden können,
- als Berater dabei mitzuwirken, wenn Menschen mit Schwerbehinderung neu eingestellt oder an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb eingesetzt werden sollen,
- als Fachgutachter bei Kündigungsschutzverfahren mitzuwirken, wenn es darum geht, potenzielle Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auszuloten,
- Seminare durchzuführen – etwa für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte oder Mitarbeiter, die sich betriebsintern mit den Problemen schwerbehinderter Menschen beschäftigen.

In einigen Bundesländern gibt es außerdem spezielle Fachdienste für Hörgeschädigte, Blinde, Suchtkranke oder Menschen mit psychischen Erkrankungen. Die Mitarbeiter dieser Fachdienste – neben Ingenieuren sind darunter auch Psychologen und Sozialarbeiter – beraten Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitnehmer und begleiten im Einzelfall Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsplatz.

Technische Fachdienste sind aber nicht nur bei den Integrationsämtern angesiedelt, sondern auch bei den Arbeitsagenturen. Hier unterstützen sie vor allem die internen Reha-Teams, zum Beispiel bei der Berufsberatung oder der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden. Darüber hinaus beteiligen sich die Fachdienste an der Prüfung von Gleichstellungsanträgen durch die Arbeitsagenturen. Diese Anträge auf eine Gleichstellung mit einem Menschen mit Schwerbehinderung können Beschäftigte stellen, deren Grad der Behinderung unter 50 liegt, aber mindestens 30 beträgt. Die Agentur für Arbeit entscheidet über diese Anträge

Tipp: Die Zuschüsse für Hilfsmittel, technische Arbeitshilfen und andere Maßnahmen der Arbeitsgestaltung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhalten. Welcher Kostenträger zuständig ist, muss im individuellen Fall geklärt werden. Einzelheiten hierzu stehen auf

www.rehadat-hilfsmittel.de

> Infothek

> Finanzierung.

Die genannten Fachdienste und die Reha-Träger beraten ebenfalls über Fördermöglichkeiten. Wichtig: Auch hier gilt, dass Förderanträge immer vor der Anschaffung gestellt werden müssen.

nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber und – sofern vorhanden – der Schwerbehindertenvertretung des Betriebs.

Weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen und Menschen mit Schwerbehinderung bieten die Integrationsfachdienste. Auftraggeber und Finanziere dieser Einrichtungen sind vor allem die Integrationsämter, aber auch Arbeitsagenturen oder Rehabilitationsträger. In deren Auftrag beraten und unterstützen die Integrationsfachdienste Menschen mit Behinderung, sie informieren Arbeitgeber und bieten konkrete Hilfestellungen in den unterschiedlichsten Problemsituationen.

Praxisbeispiel: Beschäftigung einer gehörlosen Mitarbeiterin

Inspiziert von einem anderen Nürnberger Hotel reifte in Miroslava Polig, Personalleiterin des Maritim Hotels Nürnberg, die Idee, eine vakante Stelle in der Zimmerreinigung mit einer gehörlosen Mitarbeiterin zu besetzen. Unterstützung erhielt sie von der IHK Nürnberg für Mittelfranken und einer Kollegin vom Integrationsfachdienst, die die Gebärdensprache fließend beherrscht und unter anderem die gehörlose Beate K. betreut. Sie begleitete Frau K. zum Vorstellungsgespräch und bei den anschließenden Probearbeiten. Ein erfahrendes Zimmermädchen zeigte der künftigen Kollegin die wichtigsten Handgriffe und Abläufe – auch ohne Worte funktionierte die Verständigung wunderbar. Beate K. gefiel die Tätigkeit und so bekam sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Das Maritim Hotel Nürnberg erhält für die ersten beiden Jahre der Beschäftigung einen Wiedereingliederungszuschuss. Zusätzlich verringert sich die Ausgleichsabgabe. Für Besprechungen oder Betriebsversammlungen kann über die Agentur für Arbeit ein Gebärdendolmetscher abgerechnet werden.

Doch wie funktioniert die Kommunikation, wenn dieser nicht im Haus ist? „Vieles wird schriftlich notiert“, erklärt Frau Schönplugg, die als Hausdame für die Arbeit der Zimmermädchen verantwortlich ist. „Außerdem nutzen wir WhatsApp. Frau K. hat ihr Handy stets bei sich und kann so informiert werden.“ Für die Gäste auf der Etage, für die Beate K. zuständig ist, gibt es einen Flyer, in dem sie sich vorstellt und darauf hinweist, die rote „Bitte-nicht-stören-Karte“ zu benutzen. Außerdem trägt sie einen Button mit dem Symbol für Gehörlosigkeit. Zu Reklamationen kam es bislang nicht. Die Kolleginnen schätzen die Arbeit von Frau K. und haben sie gut ins Team integriert. „Wir haben nur positive Erfahrungen gemacht“, berichtet Frau Polig. Diese guten Erfahrungen haben das Hotel dazu bewegt, eine weitere gehörlose Mitarbeiterin einzustellen. Die beiden haben sich auf Anhieb gut verstanden und Frau K. kann die Einarbeitung übernehmen. Auch die Beantragung von Fördermitteln bei der Agentur für Arbeit ist beim zweiten Mal nur noch halb so aufwendig, da das Prozedere jetzt bekannt ist. Das Fazit von Personalleiterin Polig: „Die Einstellung ‚besonderer‘ Menschen erfordert

von den anderen Mitarbeitern, sich zu reflektieren und zu hinterfragen, und führt dadurch auch zu einer Sensibilisierung im Team. Außerdem ist sie durch die Fördermöglichkeiten auch wirtschaftlich.“ Die Hausdame Frau Schönpflug rät anderen Unternehmen, nicht so zögerlich zu sein. Frau K. ist eine gesunde junge Frau, die anpacken kann, und offensichtlich ein Gewinn für das Unternehmen.

Finanzielle Hilfen

Egal, ob Sie einen Menschen mit Behinderung ausbilden, neu einstellen oder weiter beschäftigen möchten: Wenn eine behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung erforderlich ist, können Sie dafür Zuschüsse erhalten. Grundsätzlich können gefördert werden:



- Arbeitsmittel und technische Hilfsmittel, die für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes notwendig sind (zum Beispiel Computersysteme für blinde und sehbehinderte Menschen, spezielle Bürostühle, Hebewerkzeuge),
- Kosten für die Gestaltung des barrierefreien Zugangs oder der Arbeitsumgebung (zum Beispiel Bau von Rampen für Rollstuhlfahrer, Einbau einer barrierefreien Toilette),
- Wartung und Instandhaltungen sowie die Anpassung der Arbeitsmittel an den Stand der Technik,
- Schulungskosten zum Gebrauch von Hilfsmitteln.

Praxisbeispiel: Karriereperspektiven für autistische IT-Consultants

Das IT-Dienstleistungsunternehmen auticon beschäftigt über 100 autistische IT-Consultants in verschiedenen IT-Projekten bei unterschiedlichen Kunden. Mit den außerordentlichen kognitiven Fähigkeiten von Autisten erbringt das Team einen erheblichen Mehrwert in den Bereichen Qualitätsmanagement, Software- und Datenbankentwicklung, Analytics sowie weiteren IT-Themen. Neben sieben Niederlassungen in Deutschland agiert auticon mittlerweile auch erfolgreich in England, Frankreich und in der Schweiz.



Jobcoaches und Projektmanager unterstützen die Consultants individuell dabei, ihre Stärken weiter auszubauen und sich selbst weiterzuentwickeln. Die Jobcoaches sorgen unter anderem dafür, dass ein autismusgerechter Arbeitsplatz geschaffen wird. In fachlichen und technischen Fragen stehen die Projektmanager mit Rat und Tat zur Seite. Die Rahmenbedingungen werden im Vorfeld individuell auf jeden Consultant angepasst und so gestaltet, dass sich dieser speziell auf seine Aufgaben fokussieren kann und dadurch Spitzenleistungen erbringt. Charakteristisch für die Consultants bei auticon sind ihr hohes Maß an Loyalität und ihre Zuverlässigkeit. Sie haben ein gutes

Auge für Details, was ihnen hilft, sich in großen Datenmengen schnell einen Überblick zu verschaffen, schnell Zusammenhänge zu erkennen und somit auch neue Lösungswege zu finden. Anregungen und Ideen, die sie bei ihrer Arbeit entwickeln, geben sie direkt an die Projektteams beim Kunden weiter. Autisten orientieren sich an fachlichen Dingen und weniger an der persönlichen Beziehungsebene, was viele Mitmenschen verunsichert, aber oft die Qualität ihrer Arbeit deutlich hervorhebt.

Die Kunden von auticon leisten mit dem Einsatz eines Consultants auch einen entscheidenden Beitrag zum Thema Integration und Inklusion. In erster Linie erhalten sie hochqualitative Arbeitsergebnisse durch eine neue Denkweise und durch die Entstehung eines sogenannten (neuro-)diversen Teams. Die Devise von auticon lautet: „Autismus ist kein Systemfehler, sondern ein anderes Betriebssystem.“

Unterstützung am Arbeitsplatz

Wenn trotz Ausschöpfung aller technischen und organisatorischen Möglichkeiten wegen der Art und Schwere der Behinderung längerfristig weitere Hilfe nötig ist, kann eine personelle Unterstützung am Arbeitsplatz die Beschäftigung ermöglichen oder sichern. Hier gibt es folgende Formen:

- **Unterstützung durch andere Beschäftigte oder Betreuer.** Wenn Arbeitskollegen bei der Arbeitsausführung mithelfen, behinderungsbedingt längere oder wiederholte Unterweisungen am Arbeitsplatz stattfinden müssen oder betriebliche Ansprechpartner für gehörlose oder psychisch kranke Mitarbeiter eingesetzt werden, entstehen zusätzliche Personalkosten. Arbeitgeber können dafür unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss als Ausgleich für außergewöhnliche Belastungen vom Integrationsamt erhalten.
- **Unterstützung durch eine persönliche Assistentkraft (Arbeitsassistent).** Hier leistet der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung die arbeitsvertragliche Kerntätigkeit und beauftragt eine Assistentkraft für Hilfstätigkeiten, die über gelegentliche Handreichungen hinausgehen und behinderungsbedingte Funktionsbeeinträchtigungen ausgleichen. Der Arbeitnehmer erhält dazu ein Budget vom zuständigen Rehabilitationsträger oder dem Integrationsamt. Die Höhe hängt vom täglichen Assistenzbedarf ab. Wenn Einsätze von Gebärdendolmetschern nur punktuell erforderlich sind, können sie auch einzelfallbezogen vom Integrationsamt gefördert werden.
- **Betriebliches Arbeitstraining (Jobcoaching).** Im Auftrag des Integrationsamts kommen zur vorübergehenden Unterstützung mehrmals wöchentlich Jobcoaches in den Betrieb, arbeiten mit, leiten an und entwickeln praxisorientierte Lösungsansätze für behinderungsbedingte Probleme. Dabei unterstützen sie nicht nur den Menschen mit Behinderung, sondern auch Kollegen und Vorgesetzte.

Praxisbeispiel: Auszeichnung für Engagement

Die Werbeagentur Zitrusblau in Berlin mit 17 Mitarbeitern hat gegen viele bürokratische Widerstände die Ausbildung eines Mannes mit Schwerstbehinderung (Tetrapastik) zum Grafiker durchgesetzt. Der Mitarbeiter ist bis heute ein wichtiges Mitglied des Teams. Das Unternehmen kümmerte sich um vielfältige Probleme, denen sich der Mitarbeiter ausgesetzt sah – zum Beispiel die Kostenübernahme der Arbeitsassistenten. Über den Einzelfall hinaus übte das Unternehmen intensive Kritik an den aus seiner Sicht unzureichenden Unterstützungsangeboten der Berliner Verwaltung für die Inklusion. Nicht zuletzt hat Zitrusblau seine Medien- und Marketingkompetenz dafür eingesetzt, das Thema Inklusion in die Öffentlichkeit zu tragen. Das Unternehmen wurde von der Jury aus 30 Bewerbern ausgewählt und erhielt für sein Engagement die Franz-von-Mendelsohn-Medaille 2017.



Finanzielle Hilfen

Wenn die Arbeitsleistung von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb zurückbleibt, können Sie Lohnkostenzuschüsse vom Integrationsamt als sogenannten Beschäftigungssicherungszuschuss erhalten. Leistungen zur Abgeltung der personellen Unterstützung und der Minderleistung können auch parallel erbracht werden. Mit Eingliederungszuschüssen kann der Minderleistungsausgleich allerdings nicht kombiniert werden.



2.4 Der besondere Weg: Kooperation mit Inklusionsbetrieben

Inklusionsbetriebe oder -unternehmen (auch Inklusionsfirmen genannt) sind auf den ersten Blick nicht von anderen Unternehmen zu unterscheiden. Allerdings bestehen ihre Belegschaften zu 30 bis maximal 50 Prozent aus Menschen mit einer Schwerbehinderung; psychisch erkrankte Menschen – auch ohne anerkannte Schwerbehinderung – zählen mit zu dieser Quote. Die Unternehmen werden daher vom Gesetzgeber als „besondere Betriebe“ definiert. Sie erhalten finanzielle Hilfen wie Eingliederungszuschüsse und Nachteilsausgleiche von Arbeitsagenturen und Integrationsämtern. Damit wird allerdings nicht das unternehmerische Risiko abgedeckt, sondern es sollen betriebswirtschaftliche Nachteile ausgeglichen werden, die durch die besondere Zusammensetzung der Belegschaft in diesem Unternehmen entstehen.

Inklusionsbetriebe können sowohl rechtlich selbstständige Unternehmen als auch unselbstständige Betriebe und Abteilungen von Unternehmen und öffentlichen Arbeit-

Tipp: Ein bundesweites Verzeichnis der Inklusionsbetriebe mit Adressen, Links und Infotexten zu den Leistungen der Firmen finden Sie unter **www.rehadat-adressen.de**
> Arbeit/Beschäftigung
> Inklusionsbetriebe

geben sein. Sie agieren auf demselben Markt wie andere Unternehmen. Ob im Handwerk, im Garten- und Landschaftsbau, in der Gastronomie oder im Bereich Industriedienstleistungen – sie müssen sich im freien Wettbewerb behaupten. Das Hauptziel dieser Firmen aber ist es, möglichst dauerhafte Arbeitsplätze für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung zu schaffen. Diese Mitarbeiter sind überwiegend seelisch oder geistig beeinträchtigt oder haben eine schwere Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung. Einige von ihnen kommen aus Werkstätten für behinderte Menschen.

Im Jahr 2016 gab es bundesweit 879 Inklusionsbetriebe und -abteilungen mit knapp 26.000 Beschäftigten. Darunter befanden sich fast 12.000 Menschen mit Schwerbehinderung und rund 10.700 von diesen

mit besonders schweren Beeinträchtigungen. Die Inklusionsbetriebe wurden von den Integrationsämtern mit 82,5 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe unterstützt. Damit wurden Minderleistungsausgleiche und Zuschüsse für die arbeitsbegleitende Betreuung finanziert, Arbeitsplätze eingerichtet, ausgestattet und modernisiert sowie die betriebswirtschaftliche Beratung der Inklusionsfirmen gefördert.

Ihre besondere Kompetenz in Sachen Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung macht Inklusionsbetriebe auch als Partner für andere Unternehmen interessant. Eine Kooperation ist für beide Seiten von Vorteil, etwa durch einen verbesserten Marktzugang, den Austausch von Know-how und den Abbau von Vorbehalten gegenüber Menschen mit Behinderung. Für die Zusammenarbeit gibt es vielfältige Ansätze, angefangen vom Personalaustausch bei Auftragspitzen über die Qualifizierung von Mitarbeitern bis hin zur gemeinsamen Auftragsakquise und der gemeinsamen Nutzung von Maschinen.

Einige Inklusionsbetriebe qualifizieren und beschäftigen junge Menschen mit Behinderung in enger Kooperation mit Unternehmen im Sinne eines Personaldienstleisters. Durch die Arbeitnehmerüberlassung sammeln die Beschäftigten und auch die entleihenden Betriebe wertvolle Erfahrungen. So vergrößert sich die Chance auf einen festen Job bei einem der entleihenden Unternehmen oder einem anderen „normalen“ Unternehmen.

Praxisbeispiel: Vorbilder und Informationen

Der Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung stehen häufig mangels Wissen und fehlender Informationen Hürden im Weg. Die Kooperation



zwischen der IHK zu Köln und dem Integrationsamt des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) trägt dazu bei, diese Hürden abzubauen und mehr Unternehmen zur Einstellung von Personen aus dieser Zielgruppe zu bewegen.

In einer engen Zusammenarbeit zwischen der IHK Köln und dem LVR-Integrationsamt sind drei Kurzfilme entstanden. Sie zeigen, welche Wege Unternehmen aus Köln gegangen sind, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Die gefilmten Unternehmen rücken das Know-how von Menschen mit Behinderung in den Fokus und nutzen so deren unerschlossene Potenziale zur Fachkräftesicherung. Dabei geht es sowohl darum, neue Fachkräfte zu gewinnen, als auch das Wissen verdienter Beschäftigter im Unternehmen zu halten. Die Videos zeigen, wie Inklusion im betrieblichen Alltag gelebt wird. Die Inklusionsberatung der IHK Köln unterstützt die Mitgliedsunternehmen in allen Fragen zur Inklusion. Die Filme sowie weitere Informationen zum Thema „Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ finden Sie unter:

www.ihk-koeln.de/Inklusion.

2.5 Das Budget für Arbeit: Einstiegshilfe in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Seit dem 1. Januar 2018 ist das sogenannte Budget für Arbeit eine bundesweite Regelleistung, die mit dem Bundesteilhabegesetz (§ 61 SGB IX) eingeführt wurde. Es soll vor allem Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind oder einen Anspruch auf entsprechende Leistungen haben, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Bieten Arbeitgeber eine konkrete Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an, kann der leistungsberechtigte potenzielle Arbeitnehmer mit Behinderung einen Antrag beim zuständigen Leistungsträger stellen. Das ist in der Regel der örtliche Sozialhilfeträger. Die Arbeitgeber können bis zu 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts als Lohnkostenzuschuss erhalten. Die Obergrenze für den Zuschuss liegt bei 40 Prozent des Durchschnittseinkommens der gesetzlich Rentenversicherten im vorvergangenen Kalenderjahr. Aktuell sind das rund 1.200 Euro. Einige Bundesländer haben nach Landesrecht auch höhere Beträge festgelegt.

Tip: Umfangreiche Informationen rund um das neue Budget für Arbeit gibt es auf www.talentplus.de

- > In Beschäftigung
- > Alternative Beschäftigung
- > Außenarbeitsplätze WfbM
- > Budget für Arbeit.

Dort finden Sie auch die Förderprogramme der Bundesländer.



3 Prävention: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bezeichnet einen Prozess, mit dem Mitarbeiter, die häufig oder längerfristig erkrankt sind, wieder in das Berufsleben eingegliedert werden können. Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortzusetzen. Durch ein erfolgreiches Eingliederungsmanagement spart das Unternehmen Kosten bei Produktionsausfällen und erhält die Arbeitskraft und das Erfahrungswissen des Mitarbeiters für das Unternehmen.

Da eine Wiedereingliederung umso schwerer wird, je länger der Mitarbeiter nicht arbeiten kann, ist bei einem BEM der frühzeitige Beginn wichtig: In § 167 SGB IX verpflichtet der Gesetzgeber die Arbeitgeber dazu, bei Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, abzuklären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und auf welche Weise der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiter, unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht.

Für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gelten folgende Mindestanforderungen:

- Das Unternehmen muss alle in § 167 SGB IX benannten Stellen unterrichten und beteiligen. Das sind die betriebliche Interessenvertretung – bei Menschen mit Schwerbehinderung die Schwerbehindertenvertretung – und falls notwendig der Werks- oder Betriebsarzt.
- Jede am BEM beteiligte Person, auch der Arbeitnehmer, muss sinnvoll erscheinende Gesichtspunkte und Lösungsmöglichkeiten einbringen können. Alle Vorschläge müssen erörtert werden.

Ein BEM kann nur mit dem Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters durchgeführt werden. Welche Maßnahmen sinnvoll sind, muss im Einzelfall geklärt werden. Infrage kommen neben den in Kapitel 2.3 erwähnten technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung auch die stufenweise Wiedereingliederung, Anpassungen der Arbeitsinhalte, Qualifizierungsmaßnahmen und die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter muss an dem Klärungsprozess auch die zuständige Interessenvertretung beteiligt werden, also etwa der Betriebsrat oder bei Menschen mit Schwerbehinderung die Schwerbehindertenvertretung. Sofern erforderlich, muss ein Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen werden. Und wenn sich abzeichnet, dass Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben erforderlich sein könnten, informieren die Ansprechstellen der Rehabilitationsträger beziehungsweise bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung die Integrationsämter. Wenn ein BEM eingeführt wird, können die Rehabilitationsträger oder die Integrationsämter dafür auch einen Bonus oder eine Prämie zahlen.

Ein BEM-Verfahren ist kein starres System, sondern bietet große Gestaltungsspielräume. Die folgenden Schritte haben sich dabei bewährt:

Tipp: Unterstützung bei der Einführung eines BEM erhalten Sie von vielen Seiten: Rehabilitationsträger (gesetzliche Krankenkassen, Unfall- und Rentenversicherung und ihre Ansprechstellen) und Integrationsämter bieten Informationen und umfassende Beratung. Eine Übersicht mit regionalen Kontaktadressen finden Sie unter www.talentplus.de
> In Beschäftigung > BEM.

Weitere Informationen gibt es auf www.inklusion-gelingt.de
> Informationen für Unternehmen
> Wie kann ich Mitarbeiter mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen weiterbeschäftigen?

Checkliste: Schritte im BEM

Fehlzeiten beachten. Prüfen Sie bei erkrankten Arbeitnehmern, ob die Erkrankungen innerhalb der letzten zwölf Monate zu krankheitsbedingten Fehlzeiten von sechs Wochen geführt haben.

Kontakt aufnehmen. Nehmen Sie Kontakt zu dem Mitarbeiter auf. Vermitteln Sie erste Informationen über das BEM, zum Beispiel welche Ziele damit verbunden sind und wer im Verfahren beteiligt werden soll, und weisen Sie darauf hin, dass die Teilnahme freiwillig erfolgt. Erläutern Sie außerdem, welche Daten erhoben und wie diese geschützt werden.

Einverständnis einholen. Ein BEM kann nur mit dem Einverständnis des Betroffenen durchgeführt werden. Das Einverständnis muss schriftlich dokumentiert werden. Verweigert der Betroffene seine Zustimmung zum BEM, ist dies ebenfalls schriftlich festzuhalten.

Erstgespräch führen. Das Erstgespräch soll die Zusammenhänge und Wechselwirkungen des gesundheitlichen Problems mit der Arbeitstätigkeit klären und zur Vereinbarung weiterer Maßnahmen führen. Wenn noch nicht alle notwendigen Informationen vorliegen, sollen mit der Einwilligung des Betroffenen weitere Schritte vereinbart werden, um diese einzuholen. Inhalt und Ergebnis des Gesprächs gilt es zu dokumentieren. Das Erstgespräch kann unter vier Augen stattfinden, oder man kann mit dem Einverständnis des Betroffenen weitere Personen hinzuziehen. Oft sind dies Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung und Betriebsärzte.

Fall besprechen und Maßnahmen umsetzen. Wenn alle notwendigen Informationen zusammengetragen sind, kann eine weitere Fallbesprechung sinnvoll sein, an der unter Umständen auch externe Partner – wie Vertreter von Integrationsfachdiensten, beratende Ingenieure des Integrationsamts oder technische Berater der Agentur für Arbeit – teilnehmen können. Nun lassen sich konkrete Maßnahmen und Hilfen abstimmen und umsetzen.

Erfolg überprüfen. Nach der Umsetzung der Maßnahmen sollte man überprüfen, ob diese die gewünschten Wirkungen gezeigt haben.



4 Sie wollen mitmachen? Hier finden Sie Unterstützung

Wenn Sie sich entscheiden, einen Menschen mit Behinderung auszubilden oder einzustellen, dann sollten Sie sich auf jeden Fall zunächst beraten lassen. Denn wie gesagt: Zuschüsse und Darlehen werden in der Regel nur dann gewährt, wenn Sie Ihren Antrag bereits vor Beginn einer Maßnahme bei der entsprechenden Stelle einreichen.

Industrie- und Handelskammern (IHKs)

Die IHKs setzen sich dafür ein, den Anteil der betrieblichen oder möglichst betriebsnahen Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Dies geschieht auf der Basis der im Berufsbildungsgesetz definierten Rahmenbedingungen. Danach können bedarfsbezogenen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung entwickelt werden. Auf Antrag kann außerdem für die Abschlussprüfung ein sogenannter Nachteilsausgleich gewährt werden. Das bedeutet, dass – je nach Art und Grad der Behinderung – die Prüfungsbedingungen so organisiert werden, dass eine Prüfungsteilnahme ohne Nachteil möglich ist. Auch bei Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stehen IHKs zur Verfügung und helfen, weitere Ansprechpartner zu finden.

Tipp: Ausführliche Informationen zu Unterstützung und Fördermöglichkeiten finden Sie auf www.inklusion-gelingt.de
> Informationen für Unternehmen
> Wer hilft mir und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Tipp: Information und Beratung zur Personalrekrutierung und Stellenbesetzung von Akademikern und Führungskräften mit Behinderung erhalten Sie unter **www.arbeitsagentur.de**

- > Über uns
- > Weitere Dienststellen
- > Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
- > Schwerbehinderte Akademiker

Beim Thema Inklusion kooperieren die meisten IHKS mit lokalen Akteuren oder sind in entsprechenden Netzwerken aktiv. Da die Fragen vielschichtig sind und unterschiedlichste Bereiche betreffen, nutzt eine solche übergreifende Zusammenarbeit allen Beteiligten. Die Liste der Kooperationspartner umfasst unter anderem: Arbeitsagenturen, Jobcenter, Integrationsfachdienste, Integrationsämter, Werkstätten für behinderte Menschen, Schulen und Berufsbildungswerke.

Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit berät Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Die Berater können dabei die Fachdienste der Agentur für Arbeit hinzuziehen: den Ärztlichen Dienst, den Berufspsychologischen Service oder den Technischen Beratungsdienst.

Darüber hinaus kann die Agentur für Arbeit auch finanzielle Förderung an Arbeitgeber gewähren. Diese umfasst die Leistungen zur Teil-

habe am Arbeitsleben nach SGB IX sowie Zuschüsse zu Ausbildungsvergütung oder Lohnkosten nach SGB III. Auch Arbeitshilfen im Betrieb kann die Agentur für Arbeit fördern, soweit hierfür kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist. Mehr über die finanziellen Leistungen der Arbeitsagenturen erfahren Sie auch auf **www.arbeitsagentur.de**

- > Unternehmen > Finanzielle Hilfen und Unterstützung.

Unter der Telefonnummer **0800 4555520** bietet die Bundesagentur für Arbeit eine zentrale Durchwahl für Arbeitgeber an, die Menschen mit Behinderung ausbilden oder beschäftigen wollen. Am Telefon gibt es Informationen zu Fördermöglichkeiten, Beratung zum Schwerbehindertenrecht, zur Arbeitsplatzgestaltung sowie Unterstützung bei der Bewerbersuche oder Stellenvermittlung.

Tipp: Alle Fördermöglichkeiten sind in dem Heft „ZB info: Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf“ zusammengestellt. Sie finden das Heft unter **www.integrationsaemter.de**

- > Infothek
- > Publikationen

Integrationsämter

Die Integrationsämter sind für die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung und deren Arbeitgeber zuständig. Sie

- unterstützen Betriebe bei der behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen;
- gleichen außergewöhnliche Belastungen aus, die Betriebe durch die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung haben;

- unterstützen Betriebe, die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen;
- bieten Schulungen an für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Arbeitgeber und deren Beauftragte, Personalverantwortliche und andere betriebliche Funktionsträger;
- sind für das Kündigungsschutzverfahren und die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe zuständig.

Umfassende Informationen und viele Praxishilfen für Unternehmen finden Sie auf der Internetseite **www.integrationsaemter.de**.

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste werden von den Integrationsämtern oder den Rehabilitationsträgern beauftragt und stehen den Arbeitgebern für eine konkrete Beratung und Unterstützung in Einzelfällen zur Verfügung. Die Integrationsfachdienste

- vermitteln Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung – auch Schulabgänger – und beraten Arbeitgeber bei der Auswahl anhand von Fähigkeits- und Leistungsprofilen der Bewerber;
- begleiten die Einarbeitungsphase, gegebenenfalls unter Einbeziehung von Kollegen und Vorgesetzten;
- beraten über finanzielle Fördermöglichkeiten und helfen bei der Antragstellung;
- beraten bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis und bieten Kriseninterventionen und psychosoziale Betreuung an.

Tipp: Die Integrationsfachdienste in Ihrer Nähe finden Sie unter **www.rehadat-adressen.de**
> Arbeit/Beschäftigung
> Integrationsfachdienste

Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung bietet Beratung und Information zum Thema gesunde Mitarbeiter, vor allem zu: Präventionsmaßnahmen, Rehabilitation, berufsfördernde Maßnahmen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Kontakte zu anderen Sozialleistungsträgern für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Unterstützung und Beratung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung ist unter der Telefonnummer **0800 1000 453** zu erreichen. Beraten werden Arbeitgeber, Betriebs- und Werksärzte, Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen bei allen Fragen rund um das Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung.

5 Weiterführende Internet-Links

Das Informationsangebot im Internet unterliegt einem ständigen Wandel, Web-Adressen verändern sich laufend. Unter www.rehadat.de sowie www.inklusion-gelingt.de finden Sie ein umfassendes Informationsangebot mit vielen externen Links, die permanent aktualisiert und ergänzt werden. Im Folgenden sind einige ausgewählte Links in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet:

www.bagabr.de

In der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation sind wirtschaftsnahe Bildungsanbieter wie etwa die Bildungswerke der Wirtschaft oder die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (www.faw.de) zusammengeschlossen. Auf der Website stellen sich die Mitglieder vor und informieren über Aktivitäten wie beispielsweise das arbeitgeberorientierte Beratungsprojekt „Wirtschaft Inklusiv“.

www.bagbbw.de

Hier stellen die Berufsbildungswerke (Einrichtungen mit dem Schwerpunkt der Erstausbildung) ihre Angebote vor und informieren Unternehmen über Möglichkeiten der Zusammenarbeit wie die verzahnte Ausbildung und über ihre Beratungsangebote. Einen Informationsflyer über die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen, Ausbilder und Betriebe (ReZA) finden Sie unter: www.bagbbw.de/w/files/pdfs/reza-flyer.pdf.

www.bag-if.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag-if) ist der Zusammenschluss der Inklusionsunternehmen in Deutschland. In der Arbeitsgemeinschaft sind gemeinnützige Betriebe, private Wirtschaftsunternehmen, Beschäftigungsgesellschaften und Träger von Arbeitsprojekten aktiv. Die Website dient den Mitgliedern und der interessierten Öffentlichkeit zur Information und Kommunikation und führt über Links zu einer Reihe von Inklusionsfirmen.

www.bagwfbm.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) ist der bundesweite Zusammenschluss der Träger von Eingliederungseinrichtungen, vornehmlich von Werkstätten, Förderstätten und Inklusionsbetrieben. Auf ihrer Homepage bietet die BAG WfbM eine Reihe von Informationen, Publikationen und Downloads zu Aufgabenstellung und Einordnung sowie zur konkreten Arbeit der Einrichtungen an.

www.bar-frankfurt.de

In der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) arbeiten die Rehabilitationsträger, die Bundesagentur für Arbeit, die Spitzenverbände der Sozialpartner sowie Vertreter aus Bund und Ländern an der wirksamen Gestaltung der Rehabilitation und der Leistungen zur Teilhabe. Die Website informiert über aktuelle Entwicklungen, Aktivitäten und Projekte und veröffentlicht die gemeinsamen Empfehlungen der Rehabilitationsträger.

www.bmas.de

Im Internetangebot des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) findet man unter > Themen > Teilhabe und Inklusion > Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitation Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen und aktuellen politischen Entwicklungen sowie Hinweise auf Förderprogramme und Initiativen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

www.bv-bfw.de

Berufsförderungswerke sind Einrichtungen, die sich auf die berufliche Rehabilitation Erwachsener spezialisiert haben. Auf der Website des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke findet man Informationen über die Angebote der Einrichtungen im Bereich Fachkräfteausbildung, Reha-Assessment, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsmanagement.

www.deutsche-rentenversicherung.de

Auf der Homepage gibt es in der Rubrik „Rente & Reha“ unter anderem Informationen und Broschüren zum gesetzlichen Leistungskatalog zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Die Rubrik „Fachinformationen“ bietet außerdem spezielle Informationen für Arbeitgeber.

www.einfach-teilhaben.de

Die Online-Plattform des BMAS richtet sich an Menschen mit Behinderung, Angehörige, Verwaltungen und Unternehmen und bündelt Informationen zu allen wichtigen Lebensbereichen – von Kindheit und Familie über Schule, Studium, Ausbildung und Arbeit bis hin zu Alter. Weitere Schwerpunkte bilden die Bereiche Gesundheit und Pflege, Mobilität und Freizeit, Bauen und Wohnen sowie finanzielle Leistungen.

www.inklusion-gelingt.de

Mit der Internetplattform „Inklusion gelingt!“ unterstützen die Spitzenverbände der Wirtschaft – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der Schaffung inklusiver

Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen. Dort finden sich unter anderem Informationen zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zu Förderprogrammen, gute Praxisbeispiele sowie relevante Ansprechpartner und weiterführende Links.

www.rehadat.de

REHADAT ist das zentrale Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Es bündelt Informationen für die Praxis und klärt über Möglichkeiten und Chancen der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf. Zum Angebot gehören Internetportale und Datenbanken mit rund 100.000 Einträgen und zahlreichen Internet-Links, die laufend aktualisiert werden. REHADAT informiert über Hilfsmittel, Praxisbeispiele, Adressen, Werkstätten, Literatur, Forschungsergebnisse sowie Gesetze und aktuelle Rechtsprechung. REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (www.iwkoeln.de) und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

www.talentplus.de

Ein spezieller Informationsservice von REHADAT ist „talentplus“, das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung. Die umfangreichen Informationen von REHADAT sind hier themenbezogen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegliedert. Außerdem können zielgenau regionale Ansprechpartner gesucht werden.

www.unternehmensforum.org

Das Forum ist eine Arbeitgeberinitiative für Menschen mit Behinderung. Es positioniert sich beispielsweise zu den Themen Rekrutierung und Ausbildung von Schulabgängern mit Schwerbehinderung, neue Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung, betriebliches Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement sowie besonderer Kündigungsschutz für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung.

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Das Netzwerk wendet sich direkt an Personalverantwortliche und Führungskräfte, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Berater des Netzwerks informieren Arbeitgeber unter anderem zur Einstellung, Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung und helfen dabei, vorhandene Strukturen, Unterstützungssysteme und Förderleistungen besser zu nutzen.

ISBN 978-3-947053-11-7