



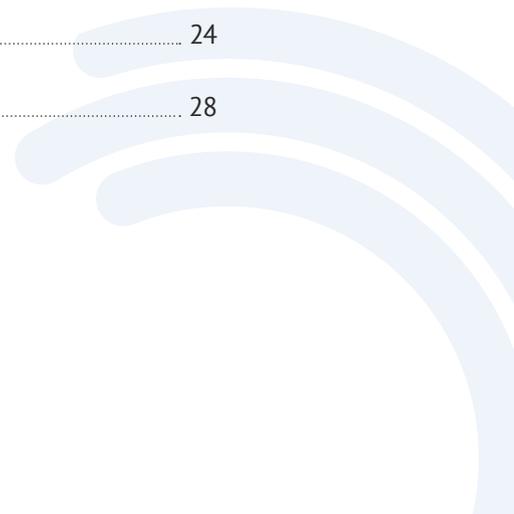
Alle Potenziale nutzen

*Gute Beispiele für die Beschäftigung
von Menschen mit Behinderung*



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Grußwort UnternehmensForum | 2 |
| Grußwort Antidiskriminierungsstelle | 3 |
| Grußwort Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände | 4 |
| Grußwort Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen | 5 |
| Alle Potenziale nutzen | 6 |
| Preisträger der Kategorie „Großunternehmen“ | 8 |
| Preisträger der Kategorie „Mittelgroße Unternehmen“ | 10 |
| Preisträger der Kategorie „Kleine Unternehmen“ | 12 |
| Preisträger der Kategorie „Öffentliche Unternehmen“ | 14 |
| Preisträger für besonderes Engagement | 16 |
| Hintergrund des Preises | 18 |
| Mitglieder der Jury | 19 |
| Informationen zu den Ansprechpartnern | 20 |
| Serviceseiten | 24 |
| Impressum | 28 |



Barrieren überwinden – im Denken und Handeln



Die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten ist für Unternehmen ein großer Gewinn, denn die Vielfalt der verschiedenen Kompetenzen bildet eine einzigartige Stärke. Das gilt auch und gerade für Menschen mit Behinderungen: Sie zeichnen sich eben nicht nur durch ihre Beeinträchtigung, sondern vor allem auch durch ihre individuellen Stärken und Fähigkeiten aus.

Die Preisträger des Inklusionspreises 2013 zeigen das auf eindruckliche Weise: Mitarbeitende mit Behinderung stärken durch ihre besonderen Fähigkeiten, ihre Loyalität und Motivation die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Der Inklusionspreis 2013 beweist, dass von einer Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Handicap alle Seiten profitieren – egal ob in kleinen, mittelständischen oder großen Firmen.

Häufig fehlt den Unternehmen aber das Wissen, manchmal vielleicht auch der Mut für eine Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung. Gute Beispiele und Vorbilder zeigen ganz praxisnah, wie Inklusion gelingen kann – davon ist das UnternehmensForum überzeugt. Der Zusammenschluss großer und mittelständischer Firmen engagiert sich seit Jahren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Mit dem Inklusionspreis 2013 wollen wir konkrete Hilfestellung geben und gemeinsam zum Umdenken anregen – weg von den Schwächen, hin zu den Stärken und Potenzialen von Menschen mit Behinderungen. Denn erst, wenn die Barrieren in den Köpfen überwunden sind, kann Inklusion wirklich gelingen.



Olaf Guttzeit

Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums

Wer Inklusion lebt, gewinnt

Mit der UN-Behindertenrechtskonvention haben wir seit einigen Jahren eine starke Grundlage für die Umsetzung der Teilhabe behinderter Menschen. Sie stellt eindeutig klar: Teilhabe ist ein Menschenrecht. Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an in die Mitte der Gesellschaft.

Und dennoch: Gelebt und umgesetzt werden die Inhalte der Konvention noch lange nicht überall. Menschen mit Behinderung oder auch mit chronischen Krankheiten werden in Beruf und Alltagsleben immer noch viel zu oft benachteiligt.

Die mit dem Inklusionspreis ausgezeichneten Unternehmen beweisen, dass es anders geht: Auf dem regulären Arbeitsmarkt, auch und gerade in kleinen und mittleren Unternehmen. Gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände haben wir auf Initiative des UnternehmensForums hin überall in Deutschland großartige Beispiele dafür gefunden. Sie zeigen auch: Es gibt unzählige individuelle und kreative Wege, die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen, um ein Unternehmen zum Erfolg zu bringen.

Ich bin mir sicher: Wer Inklusion lebt, gewinnt. Vielfältige Teams sind kreativer. Sie schaffen ein gutes Betriebsklima und sichern den Ruf des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber. Das wissen auch die Kunden zu schätzen! Ganz abgesehen davon, dass wir es uns angesichts des demografischen Wandels nicht leisten können, auf qualifizierte Kräfte zu verzichten.

Behinderung bedeutet vorrangig ein Behindert-Werden durch die Gesellschaft. Das geschieht meistens nicht beabsichtigt, sondern durch Gedankenlosigkeit, Unwissenheit oder auch mangelnde Erfahrung. Wir hoffen daher, dass die prämierten Unternehmen Ideen und Anregungen für möglichst viele Betriebe liefern.



Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle



Unternehmen können Inklusion



Eine Vielzahl von Erfolgsgeschichten belegt eindrucksvoll, dass ein inklusives Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung in Unternehmen oftmals ein Gewinn für alle Beteiligten ist und daher im ureigenen Interesse der Unternehmen liegt. Mit der Darstellung und Weiterverbreitung guter Beispiele von Unternehmen für Unternehmen – wie durch den Inklusionspreis des Unternehmensforums – gelingt es besonders nachhaltig für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu werben und Betriebe hierzu zu ermutigen. Viele Arbeitgeber arbeiten schon aktiv an der Umsetzung des Leitbildes der Inklusion, d. h. an der vollumfänglichen Einbeziehung behinderter Menschen in das Arbeitsleben. Eine inklusive Gesellschaft hilft nicht nur den Betroffenen. Sie ist nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung gesellschaftspolitisch wünschenswert, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig. Ziel muss es sein, dass jeder Mensch seine Potenziale optimal entfalten kann.

Die BDA unterstützt seit langem das besondere Engagement des Unternehmensforums für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung. Die Potenziale und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung in den Fokus der öffentlichen Diskussion zu rücken ist ebenfalls ein zentrales Anliegen der BDA. Der Inklusionspreis leistet dabei einen wichtigen Beitrag: Er zeigt über herausragende Beispiele auf, wie unterschiedlich und vielfältig Wege der Inklusion von Menschen mit Handicap in das Wirtschaftsleben sein können. Er treibt somit den Bewusstseinswandel hin zur Wertschätzung von Menschen mit Handicap voran. Denn: Behinderung bedeutet nicht automatisch Leistungsminderung.



Peter Clever

Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände

Vorbilder für inklusive Arbeit

In diesem Jahr ist viel in Bewegung gekommen: Mehr Unternehmen übernehmen Verantwortung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Mit einer Konferenzreihe unter dem Motto „Unternehmen Inklusive Arbeit“ konnte ich mir in fünf Regionen Deutschlands ein Bild davon machen. Das hat Mut gemacht und vor Ort mit dazu beigetragen, dass Unternehmen voneinander lernen. Mein Eindruck ist, jüngere Menschen mit Behinderungen sind selbstbewusster geworden und lassen sich nicht mehr so leicht abspeisen mit einer Beschäftigung abseits des allgemeinen Arbeitsmarkts. Sie fordern einen regulären Job und sind bereit dafür entsprechende Leistungen zu erbringen. Ich war beeindruckt, wie engagiert viele Unternehmer oft gemeinsam mit Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen in den Unternehmen die Aufgabe angenommen haben, Fachkräfte mit Behinderungen auszubilden und einzustellen. Ältere behinderte Beschäftigte werden in den Unternehmen gehalten und man sucht gemeinsam nach Wegen, wie man sie weiterbeschäftigen kann.

Die Konferenzen haben deutlich gemacht, Unternehmerinnen und Unternehmer betrachten die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als selbstverständlich und die Vielfalt ihrer Beschäftigten als Bereicherung für ihre Betriebe. Der Inklusionspreis stellt Beispiele guter Praxis in den Mittelpunkt, das lädt zum Umdenken ein und macht anderen Unternehmern Mut, auch wenn heute manchmal noch die Erfahrung und das Wissen darüber fehlen, wie behinderte Menschen in einem Betrieb gewinnbringend eingebunden werden können.

Ich freue mich, dass einige dieser guten Beispiele sich wieder um den Inklusionspreis 2013 beworben haben und nun prämiert werden konnten, und wünsche mir, dass sie viele andere Unternehmen zum Nachahmen anregen.

Hubert Hüppe

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen





Alle Potenziale nutzen

Immer mehr Unternehmen setzen heute auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Und das aus einem guten Grund: Bedingt durch die Folgen des demografischen Wandels, aber auch durch die UN-Behindertenrechtskonvention ist das Augenmerk der Arbeitgeber besonders auf die Stärken und besonderen Kompetenzen von Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen gerichtet. Unternehmen wollen und müssen heute alle Potenziale nutzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Daher zählt allein die Qualifizierung, wenn es um tragfähige Personalentscheidungen in Unternehmen geht. Und die Bereitschaft, sich von alten Vorurteilen zu trennen.

Menschen mit Behinderung haben oftmals ganz besondere Stärken und Softskills: Menschen, die körperlich sehr eingeschränkt sind, wie beispielsweise Rollstuhlfahrende, bringen etwa eine hohe Problemlösungskompetenz mit. Blinde Mitarbeitende wiederum entwickeln in der Regel ein überdurchschnittlich gutes Hör- und Tastvermögen. Menschen mit Autismus haben oft besondere Fähigkeiten, zum Beispiel ein ausgeprägtes logisches Denken und hohe Detailgenauigkeit, das sind gute Voraussetzungen für den IT-Bereich. Vor allem aber sind Menschen mit Behinderung häufig überdurchschnittlich motiviert und loyal.



Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung lohnt sich, das zeigen die Beispiele der fünf Preisträger des Wettbewerbs „Inklusionspreis für Unternehmen 2013“. Sie überzeugen besonders durch Innovation und Nachhaltigkeit – und sie zeigen, dass Inklusion keine Frage der Unternehmensgröße ist. Inklusion ist so vielfältig wie die Menschen und Unternehmen, um die es geht.

Auf den folgenden Seiten werden die Praxisbeispiele der Unternehmen vorgestellt. Sie sollen Mut machen und anderen Unternehmen zeigen, wie Inklusion gelingen kann. Im Anschluss daran finden Sie Informationen zum Hintergrund des Preises.

Aktivitäten und Hinweise des UnternehmensForums, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen sowie weitere Literaturhinweise und Links runden die Broschüre ab.

Preisträger der Kategorie

GROSS- UNTERNEHMEN



Volkswagen Aktiengesellschaft

Berliner Ring 2
38436 Wolfsburg

Ansprechpartner:

Heiko Opaterny
Personal Marke Volkswagen
Integrationsmanagement
und Soziale Dienste
Brieffach 18560

heiko.opaterny@volkswagen.de

Tel.: +49 5361 9-2 92 79

www.volkswagenag.com



Allein am Volkswagen Konzernsitz in Wolfsburg arbeiten rund 2.500 schwerbehinderte Menschen mit verschiedenen Handicaps: Blinde und Gehörlose, Frauen und Männer mit unterschiedlichen Graden von Gehbehinderungen bis hin zu Rollstuhlfahrenden oder auch Menschen, die an Multipler Sklerose erkrankt sind. Ebenso vielfältig sind die Angebote und Aktivitäten zur Inklusion. Rund 1.700 Mitarbeitende haben in den vergangenen Jahren bei Volkswagen beispielsweise das „Work2Work“-Programm im Werk Wolfsburg durchlaufen. Mehr als 700 Beschäftigte arbeiten in rund 90 Tätigkeitsfeldern an passgenau eingerichteten Arbeitsplätzen.

Ein großes Einsatzgebiet ist die Volkswagen Service Factory, ein interner Premiumdienstleister. Dort verteilen die Mitarbeitenden unter anderem die Hauspost, sind im Fahrservice eingesetzt und betreuen den VIP-Bereich in der Fahrzeugauslieferung. Weitere Beschäftigungsfelder sind der Finanzbereich, Vertrieb, Forschung und Entwicklung sowie fertigungsnahe Abteilungen. Für die Teilnehmer ist „Work2Work“ ein Instrument zur Arbeitsplatzsicherung. Sie erfahren Bestätigung, tragen zur Wertschöpfung und zum Unternehmenserfolg bei.

Alle Potenziale nutzen

VORBILDLICHES ENGAGEMENT

„Barrierefreiheit beginnt im Kopf. Bei Volkswagen schauen wir auf den Menschen, seine Fähigkeiten und Potenziale. Wir schauen darauf, was jemand kann – und nicht darauf, was er oder sie nicht oder nicht mehr so gut kann“, sagt Martin Rosik, Personalleiter der Marke Volkswagen. Dieser Grundsatz prägt beispielsweise die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Handicap bei Volkswagen. Inklusion ist in der Unternehmenskultur fest verankert und wird in unterschiedlichen Geschäftsbereichen täglich gelebt. 2012 wurde zudem die Arbeitsgruppe Inklusion gegründet. Gemeinsames Ziel von Unternehmen, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung ist es, die Umsetzung

der UN-Behindertenrechtskonvention voranzutreiben. Bei Volkswagen in Deutschland arbeiten mehr als 110.000 Frauen und Männer, davon stellen Schwerbehinderte einen Anteil von gut sechs Prozent. Zudem bildet Volkswagen junge Menschen mit Handicaps aus. Das Unternehmen fördert die Gesundheit und Fitness seiner Mitarbeitenden mit dem Volkswagen Checkup – einem freiwilligen und für die Mitarbeitenden kostenlosen Vorsorgeprogramm mit individueller betriebsärztlicher Untersuchung und Beratung. Bereits seit zwölf Jahren unterstützt Volkswagen mit dem Programm „Work2Work“ Mitarbeitende, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen neue Aufgaben brauchen.

Volkswagen investiert jährlich mehrere Millionen Euro in Barrierefreiheit. Neubauten werden generell barrierefrei errichtet, darunter auch 120 Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Handicaps in einem neu erbauten Logistikzentrum in Wolfsburg-Fallersleben. Wo es erforderlich ist, werden bestehende Gebäude umgestaltet. So wurden barrierefreie Arbeitsplätze, Betriebsrestaurants und Waschräume geschaffen. Rollstuhlfahrende erhalten Einfahrtgenehmigungen für das Werkgelände. Für sie und Gehbehinderte gibt es Parkplätze nahe an den Eingängen. Beim Vorsorgeprogramm Volkswagen Checkup stehen bei Bedarf Dolmetscherinnen und Dolmetscher für Gebärdensprache zur Verfügung. Für Mitarbeitende mit Tätigkeitseinschränkungen sind verschiedene Arbeitszeitmodelle – zum Beispiel Zwei-Schicht-Modelle mit Früh- und Spätschicht – eingeführt worden. Somit entfällt für sie die Nachtschicht. In der Arbeitsgruppe Inklusion arbeitet das Team „Integrationsmanagement und Soziale Dienste“ mit Personalwesen, Fachbereichen, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sowie Gesundheitswesen an der Weiterentwicklung der Inklusion. „Volkswagen hat alles, was man sich an inklusivem Engagement von einem Großunternehmen und fairen Arbeitgeber wünscht“, so das einhellige Votum der Jury.

Der Nutzen von Inklusion für das eigene Unternehmen:

„Wir machen bei Volkswagen gute Erfahrungen mit gemischten Teams – Frauen und Männer, Jung und Alt, unterschiedliche Kulturen, und eben auch Menschen mit und ohne Handicap. Die Praxis bei Volkswagen zeigt, gemischte Teams arbeiten effizienter zusammen und kommen zu innovativeren Lösungen.“ *Heiko Opaterny, Leiter Integrationsmanagement und Soziale Dienste*

Der Tipp an andere Unternehmen:

„Wenn Beschäftigte ein Handicap haben, heißt das noch lange nicht, dass sie nicht zu 100 Prozent wertschöpfende Arbeit leisten können. Im passenden Arbeitsumfeld können sie ihre Fachkenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen einbringen. Davon profitiert auch das Unternehmen.“ *Klaus Wenzel, Vorsitzender der Konzern-Schwerbehindertenvertretung*

Preisträger der Kategorie
**MITTELGROSSE
UNTERNEHMEN**

M Flughafen
München



Flughafen München GmbH

Nordallee 25
85326 München

Ansprechpartner:

Jürgen Haupt
Schwerbehindertenvertreter
juergen.haupt@munich-airport.de
Tel.: +49 89 97540990

www.munich-airport.de



Die 1949 gegründete Flughafen München GmbH betreibt mit ihren Tochtergesellschaften den 1992 eröffneten Münchner Verkehrsflughafen. Er zählt zu den passagierstärksten Flughäfen Europas. Bei der Muttergesellschaft Flughafen München GmbH selbst sind rund 3.900 Menschen beschäftigt – über 470 von ihnen sind Menschen mit Schwerbehinderung.

In der Flughafenregion herrscht mit einer Arbeitslosenquote von rund zwei Prozent fast Vollbeschäftigung. Aufgrund dieses Arbeitskräftemangels und der demografischen Entwicklung legt das Unternehmen großen Wert darauf, dass die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden möglichst lange erhalten und gefördert wird. Ihm ist deswegen Prävention sehr wichtig. So wurden der betriebsmedizinische Dienst verstärkt und Sporteinrichtungen auf dem Flughafengelände ausgebaut. Für die hauseigene Feuerwehr wurde Dienstsport eingeführt. Um für leistungsgewandelte Mitarbeitende passende Aufgaben zu finden, werden einfachere Tätigkeitsbereiche wie die Befüllung von Getränke- oder Snackautomaten nicht mehr extern vergeben, sondern vom Unternehmen selbst ausgeführt, um sie dort einsetzen zu können.

KONZEPT MIT NACHHALTIGKEIT

Zirka elf Prozent aller Beschäftigten bei der Flughafen München GmbH sind Mitarbeitende mit Behinderung. Das ist eine außergewöhnlich hohe Quote. Möglich macht das der strategische Ansatz: Alle Maßnahmen rund um das Thema Inklusion werden beim Konzernpersonalchef gebündelt und koordiniert. Dazu zählen das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, die Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitenden sowie die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung und die Ausbildung von jungen Erwachsenen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Das Konzept ist auf Nachhaltigkeit angelegt und es wird auf

allen Führungsebenen mitgetragen. Durch die Zusammenarbeit mit einer privaten Schule der Lebenshilfe Freising ist es gelungen, zwei junge Menschen mit geistiger Behinderung auszubilden und sie mittlerweile unbefristet einzustellen. Weitere Schülerinnen und Schüler der Lebenshilfe werden bei ihrer Berufsorientierung unterstützt. Zahlreiche Arbeitsplätze im Unternehmen wurden behindertengerecht umgestaltet. Durch seinen offenen und selbstverständlichen Umgang mit Menschen mit Behinderung übernimmt die Flughafen München GmbH eine wichtige Multiplikator- und Vorbildfunktion für andere Unternehmen.

Das Unternehmen arbeitet eng mit der Lebenshilfe Freising zusammen. Sie ist Träger eines Förderzentrums für geistige Entwicklung. Das ermöglicht Jugendlichen mit Lernbehinderung an einem „Praktika-Stufen-Programm“ teilzunehmen. Diese reichen von Kurzbesuchen über Praxistage sowie Blockpraktika bis hin zu Langzeitpraktika in den Bereichen Kfz-Pflege, Betriebservice oder Lackierwerkstatt. Dort können die Jugendlichen ausprobieren, ob sie für eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt geeignet sind. Zwei Jugendliche mit Lernbehinderung, die dieses Programm durchlaufen haben, sind nun fest angestellt. Anfangs waren manche Mitarbeitende wegen der für sie unbekannteren Situation unsicher. Doch die Bedenken legten sich schnell. Von der Inklusion profitieren beide Seiten: Die Jugendlichen sind dankbar für die Arbeitstelle, ihre Mentoren im Unternehmen profitieren von der anspruchsvollen Aufgabenerweiterung. Insgesamt wird die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt. Zu den Kooperationspartnern und Unterstützern gehören der Integrationsfachdienst und die Arbeitsagentur. In Kooperation mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft wurde die Schülerfirma „Carwash mit Pfiff“ gegründet. Dort arbeiten Jugendliche mit und ohne Behinderung auf dem Gelände des Flughafens zusammen, um die Anforderungen an Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt noch besser kennenzulernen.

Gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Der Nutzen von Inklusion für das eigene Unternehmen:

„Die Jugendlichen mit Behinderung legen eine Arbeitsfreude an den Tag, die einfach nur ansteckend ist. Gewinner ist in jedem Fall die Unternehmenskultur!“
Jürgen Haupt, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Der Tipp an andere Unternehmen:

„Die Perspektive ist entscheidend! Beschäftigungsverhältnisse müssen langfristig betrachtet produktiv sein.“
Robert Scharpf, Konzernpersonalchef



Preisträger der Kategorie

KLEINE UNTERNEHMEN



BioMARKT Roland Geist GmbH

Bismarckstraße 26
74613 Öhringen

Ansprechpartner:

Roland Geist
info@geistweb.de
Tel.: +49 7941-39494

www.biomarkt-geist.de



Der 2005 eröffnete BioMARKT im baden-württembergischen Öhringen hat auf 500 Quadratmetern rund 5.000 Artikel aus dem Bereich Naturkost und Bioprodukte im Angebot. Das Unternehmerehepaar Geist legt in dem Kleinbetrieb mit 14 Beschäftigten Wert auf eine gute Arbeitsatmosphäre. Schon beim Umbau des zentral in der Innenstadt gelegenen Marktes planten sie die spätere Einstellung von Menschen mit Behinderung ein. Wegen ihrer Tochter mit Behinderung ist ihnen Inklusion wichtig. Den Schritt, in einer Kleinstadt mit 28.000 Einwohnerinnen und Einwohnern einen so großen Bioladen zu eröffnen, war mutig. Vorher hatte das Ehepaar in einem Stadtteil einen kleinen Hofladen geführt. Doch um Arbeitsplätze zu schaffen und um auch Menschen mit Behinderung anstellen zu können, war eine Vergrößerung nötig.

Bevor die Geists die drei Frauen einstellen konnten, benötigten sie viel Zeit, um die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten zu recherchieren und um herauszufinden, welche in ihrer konkreten Situation sinnvoll sind. Letztendlich finanzierten der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) und die Agentur für Arbeit die Ausstattung der behindertengerechten Arbeitsplätze, die Agentur für Arbeit zudem für drei Jahre bis 2011 die Kosten für eine Arbeitsassistentin.

STARKE SIGNALWIRKUNG IM HANDEL

Im Familienunternehmen „BioMARKT Roland Geist GmbH“ haben drei jungen Frauen trotz Mehrfachbehinderung seit 2011 sozialversicherungspflichtige und unbefristete Arbeitsplätze erhalten. Dafür waren Umbauten nötig – beispielsweise wurden rollstuhlgerechte Arbeitsplätze an der Käse- und Brottheke geschaffen. Die drei Frauen bedienen Kundinnen und Kunden, backen Kuchen, bereiten Salate zu und übernehmen Bürotätigkeiten. Im Unternehmen wird auf den aufwändigen Therapiebedarf der Frauen, die eine schwere körperliche und eine leichte geistige Behinderung haben, Rücksicht genommen. Die Arbeitszeiten werden dementsprechend angepasst. So-

mit wird vorbildlich vor den Augen der Kundinnen und Kunden sichtbar, dass ein Leben mitten in der Gesellschaft und eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt trotz Mehrfachbehinderung möglich ist. Der BioMARKT verdeutlicht, dass auch im Handel Menschen mit Behinderung nachhaltig und langfristig beschäftigt werden können. Dort wurde zudem das in ganz Deutschland erste trägerübergreifende „persönliche Budget“ in Zusammenarbeit von Agentur für Arbeit und Sozialamt umgesetzt. Das Sozialamt stellt den drei Frauen das Geld für die gemeinsame Wohnung zur Verfügung, die Agentur für Arbeit finanzierte für drei Jahre die Stelle einer Arbeitsassistentin.

Die Wohngemeinschaft der drei Frauen wird bis heute vom Sozialamt im Rahmen des persönlichen Budgets unterstützt, so dass sie unabhängig von Behinderteneinrichtungen selbstbestimmt leben können. Das Ehepaar Geist erhält zudem einen Nachteilsausgleich für die drei Mitarbeiterinnen, der zwischen 60 und 70 Prozent ihres Gehaltes beträgt. Der Nachteilsausgleich wird von der KVJS und den zuständigen Sozialämtern übernommen. Somit entstehen dem Unternehmen durch die Einstellung der drei Frauen, die 30 Stunden pro Woche arbeiten, keine wirtschaftlichen Nachteile.

Die anfängliche Unsicherheit der Kundinnen und Kunden, die sich aus der für sie ungewohnten Situation ergab, ist schnell gewichen: Sie begegnen den drei Frauen mit Respekt, Freundlichkeit und mit Geduld, wenn es bei der Ausführung der Bestellung etwas länger dauert. Gelingt eine Tätigkeit mal nicht, helfen die anderen Mitarbeitenden sofort: Denn im BioMARKT verstehen sich alle Beschäftigten als Team und wollen miteinander arbeiten. Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen von Inklusion.



Der Nutzen von Inklusion für das eigene Unternehmen:

„Ein tolles Betriebsklima! Und auch unsere Kundinnen und Kunden schätzen unser soziales Engagement sehr.“
Roland Geist, Geschäftsführer

Der Tipp an andere Unternehmen:

„Nehmen Sie sich Zeit. Die Integration von Menschen mit Behinderung muss gut geplant und ordentlich umgesetzt werden.“ *Roland Geist, Geschäftsführer*

Preisträger der Kategorie

ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN



Berliner Stadtreinigung (BSR)

Ringbahnstraße 96
12103 Berlin

Ansprechpartnerin:

Sabine Pöggel
Diversity Beauftragte
Sabine.Poeggel@bsr.de
Tel.: +49 30 7592-2104

www.bsr.com



Jugendliche mit Lernbehinderung erhalten im Projekt „Gemeinsam schaffen wir das“ nach einem zweiwöchigen Vorpraktikum die Chance auf ein Jahrespraktikum, das ihnen das Erlernen grundlegender Arbeits- und Sozialkompetenzen ermöglicht. Dazu arbeitet die BSR mit einer Sonderschule zusammen. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, ein bis zwei von ihnen können bei entsprechender Eignung eine Ausbildung bei der BSR absolvieren. 80 Prozent der Teilnehmenden werden nach dem Praxisjahr in eine Beschäftigung übernommen. Jährlich können die BSR und ihre zwei Partnerunternehmen so 45 Jugendliche unterstützen. „Darauf sind wir besonders stolz“, erklärt Personalvorstand Andreas Scholz-Fleischmann, „weil wir wissen, dass viele der teilnehmenden Jugendlichen sonst keine Chance auf Erwerbstätigkeit hätten.“ Ein weiteres Projekt ist die Papierkorbwerkstatt, mit der die BSR ehemals externe Aufträge nach innen verlagert und dadurch 20 leistungsgewandelte Mitarbeitende weiterbeschäftigen kann: Auf Anfrage reparieren die Teilnehmenden kaputte Papierkörbe in ganz Berlin. Das Scout-Projekt ist eine weitere der zahlreichen Initiativen: Die Teilnehmenden führen Reinigungsarbeiten in Fußgängerzonen durch und wirken dabei vor Ort als Botschafter der BSR.

PROJEKTE FÜR INKLUSIVE BESCHÄFTIGUNG

Mit 5.103 Beschäftigten ist die Berliner Stadtreinigung (BSR) das größte kommunale Entsorgungsunternehmen Deutschlands – und mit einer Beschäftigtenquote von 14,5 Prozent sicher eines der inklusivsten: Auf vorbildliche Weise gelingt es dem Unternehmen, Inklusion in der Unternehmensstrategie zu verankern und ganzheitlich zu verwirklichen. Neben Dienstvereinbarungen und Maßnahmen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung werden in Zusammenarbeit von Personalvorstand, Arbeitgeberverantwortlicher und den Schwerbehindertenbeauftragten der vier BSR-Dienststellen Projekte initiiert, die nachhaltig zur Beschäftigung von Menschen

mit Behinderung beitragen. Mit den Projekten richtet sich die BSR jeweils an bestimmte Zielgruppen, die aufgrund einer Behinderung sonst nur erschwert oder gar nicht in den ersten Arbeitsmarkt gelangen würden. Das Engagement der BSR wirkt sich außerdem auch positiv auf andere Unternehmen aus: So konnten für das Projekt „Gemeinsam schaffen wir das“, mit dessen Hilfe Jugendliche mit Lernbehinderung eine Beschäftigung erhalten, zwei Reinigungsfirmen als Partner gewonnen werden.

Viele dieser Projekte werden von der Schwerbehindertenvertretung initiiert, die oftmals selbst als Projektleitung fungiert. Grundlage dafür ist das Integrationsteam bestehend aus Vorstand, Arbeitgeberbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung. Auch außerhalb der Projekte wird Inklusion gefördert: Im Betrieb der Straßenreinigung beispielsweise sind sieben Mitarbeitende mit Hörbehinderung beschäftigt.

Ursprung der ganzheitlichen Inklusionsbemühungen ist das Wissen um die Leistungswandlung vieler Mitarbeitender, die unter Witterungsbedingungen und mit körperlicher Anstrengung arbeiten. In Präventions- und Gesundheitsmaßnahmen wird deshalb ebenso investiert wie in die behinderungsgerechte Umgestaltung von Arbeitsplätzen (13 im laufenden Jahr). Zum Erfolg dieser Maßnahmen trägt auch die Vernetzung des Unternehmens bei: Neben den Kooperationen mit einer Sonderschule und den Partnerunternehmen im Projekt „Gemeinsam schaffen wir das“ arbeitet die BSR eng mit Integrationsamt und Unfallversicherung zusammen. Ziel des Unternehmens ist es, Mehrwert zu schaffen – und das gelingt der BSR über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus.

Der Nutzen von Inklusion für das eigene Unternehmen:

„Wir können unsere leistungsgewandelten Mitarbeitenden weiterbeschäftigen und schaffen einen Mehrwert für unsere Stadt.“ *Andreas Scholz-Fleischmann, Personalvorstand*

Der Tipp an andere Unternehmen:

„Mit einer Ist-Analyse finden Sie heraus, an welcher Stelle Inklusion in Ihrem Unternehmen ansetzen sollte. Lassen Sie sich bei der Umsetzung von guten Beispielen inspirieren.“ *Andreas Scholz-Fleischmann, Personalvorstand*

Gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



Preisträger für BESONDERES ENGAGEMENT

RO/SE



RO/SE Blechverarbeitung GmbH & Co. KG

Mooswiesenstraße 2
84264 Bad Birnbach

Ansprechpartner:

Josef Brunner
ro-se@lm-heizungen.de
Tel.: +49 8563 976 834

www.lm-heizungen.de



Die Arbeitsgruppen von RO/SE sind jeweils einer Teamleitung unterstellt, die den Fertigungsablauf steuert und die Aufgaben verteilt. Sie wird ausschließlich nach Fähigkeiten und Qualifikation ausgewählt – körperliche Einschränkungen spielen keine Rolle. So kommt es, dass aktuell alle Teamleiterinnen und -leiter eine Behinderung haben. Barrierefreiheit ist eine wichtige Voraussetzung für die flexible Arbeitsweise: Alle Gänge und Wege sind ebenerdig, jeder Arbeitsplatz ist für alle zugänglich und nutzbar. Lediglich das Büro von Inhaber Josef Brunner liegt im zweiten Stock, weshalb ein Fahrstuhl eingebaut wurde. Dass alle Arbeitsplätze barrierefrei sind, hat einen entscheidenden Vorteil: „Unsere Mitarbeitenden mit Behinderung beanspruchen nicht nur einen Aufgabenbereich, sondern können verschiedene Arbeiten durchführen“, erklärt Brunner. Das stärkt neben deren Selbstwertgefühl auch die Produktivität. Unterstützt wird das Unternehmen neben der Rentenversicherung und der Arbeitsagentur vor allem vom Integrationsamt: Die Ansprechpartnerin besucht den Betrieb regelmäßig, wird bei Gesprächen mit Mitarbeitenden zu Rate gezogen und hilft bei der Beantragung von Fördermitteln. Die investiert Brunner gewinnbringend in High Tech-Maschinen, die jedem Beschäftigten mit oder ohne Behinderung punktgenaues und innovatives Arbeiten ermöglichen.

TEAMARBEIT OHNE BARRIEREN

Fast 60 Prozent der bei RO/SE beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Behinderung. Dass der international erfolgreiche Kleinheizgeräte- und Thermostathersteller eine so hohe Quote halten kann, ist dem besonderen Engagement des Inhabers zu verdanken: Nach einer lebensbedrohlichen Erkrankung beschloss Josef Brunner, Menschen mit Behinderung eine berufliche Chance zu geben. Die Barrierefreiheit auf dem gesamten Unternehmensgelände und an allen Arbeitsplätzen war dafür eine wichtige Bedingung. Für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erhält das Unternehmen Fördergelder, die Brunner gewinnbringend

in High-Tech-Anlagen investiert. So werden passende Arbeitsplätze geschaffen und gleichzeitig qualitativ hochwertige und innovative Produktionen ermöglicht. Um die Vorreiterrolle des Unternehmens innerhalb der Branche zu sichern, gliedert der Familienunternehmer seine Belegschaft in kleine Fertigungsteams aus Beschäftigten mit und ohne Behinderung. Kommt jemand an seine Grenzen, helfen die Teamkolleginnen und -kollegen aus.

Bei zu besetzenden Stellen sucht das Unternehmen konkret nach Menschen mit Behinderung: Im Team wird anhand eines umfassenden Profils über die Tätigkeit und die notwendige Arbeitsplatzgestaltung besprochen, ob und wie die offene Stelle von einem Menschen mit Behinderung ausgefüllt werden kann. Im zweiten Schritt sucht die Geschäftsleitung nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern – über die Arbeitsagentur, manchmal aber auch über persönliche Kontakte.

Bevor eine Bewerberin oder ein Bewerber übernommen wird, absolvieren die Interessenten ein Praktikum. So können alle Beteiligten feststellen, ob die Arbeit zu den Interessenten passt und ob das Miteinander im Team funktioniert. Den Lohn für sein Engagement sieht der Unternehmer vor allem in der Dankbarkeit seiner Mitarbeitenden mit Behinderung, die den Betrieb durch ihre Motivation und Loyalität positiv beeinflussen. Die Arbeit in gemischten Teams stärkt das Miteinander, auch die Außenwirkung sei beträchtlich. Brunner nutzt bewusst das Fachkräftepotenzial: „Viele Unternehmen vergessen, dass Menschen mit Behinderung genauso Leistung bringen wie andere.“

Der Nutzen von Inklusion für das eigene Unternehmen:

„Im Team herrscht Kollegialität, außerdem können wir unseren Fachkräftebedarf sichern. In der Umgebung ist unser Unternehmen für sein Engagement bekannt.“ *Josef Brunner, Inhaber*

Der Tipp an andere Unternehmen:

„Fangen Sie klein an: Versuchen Sie, eine offene Stelle mit einem Menschen mit Behinderung zu besetzen und lassen Sie sich dabei unterstützen.“

Josef Brunner, Inhaber



Hintergrund des Preises



Unternehmen profitieren davon, Menschen mit Behinderung auszubilden, leistungsgewandelte Mitarbeitende weiterzubeschäftigen und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu erhalten. Häufig fehlen Unternehmen allerdings Erfahrung und das Wissen, wie sie behinderte Menschen optimal in ihrem Betrieb einbinden können. Um dieses Know-How ganz praktisch zu vermitteln, loben das UnternehmensForum, die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) unter Schirmherrschaft des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen 2013 den Inklusionspreis „Unternehmen fördern Inklusion“ aus.

Ziel des Inklusionspreises ist es, vorbildliche Aktionen und Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufzuzeigen und damit Anregungen zu mehr Inklusion in Unternehmen zu geben. Die Gewinner des Inklusionspreises weisen mit guten Beispielen den Weg: Ihr Einsatz in der Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Handicap soll anderen Unternehmen als Vorbild dienen. Neben Best-Practice-Beispielen zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung wurden dabei auch Exempel in der Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitenden oder dem Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit ausgezeichnet.

Im vergangenen Jahr hatte das UnternehmensForum erstmalig den Inklusionspreis „Unternehmen fördern Inklusion“ ausgelobt und Preise an Unternehmen aller Größenordnungen vergeben, die vorbildliche Aktionen in der Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung durchgeführt haben. In diesem Jahr wird der Inklusionspreis nicht nur vom UnternehmensForum verliehen, sondern auch von der BDA und der ADS. Diese beteiligt sich im Rahmen des Themenjahres „Selbstbestimmt dabei. Immer.“

Mitglieder der Jury



Armin von Buttlar
Aktion Mensch



Dr. Martin Danner
BAG Selbsthilfe



Annetraud Grote
UnternehmensForum



Olaf Guttzeit
UnternehmensForum



Hubert Hüppe
Beauftragter der Bundesregierung
für die Belange behinderter Menschen



Gitta Lampersbach
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales



Christine Lüders
Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Uwe Minta
Bundesagentur für Arbeit



Dr. Anna Robra
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände



Joachim Schoss
Gründer der Scout24-Gruppe



Renate Welter
Vizepräsidentin des Deutschen
Schwerhörigenbundes



UnternehmensForum e.V.

Ansprechpartner: Olaf Guttzeit
Binger Straße 173
55216 Ingelheim
Deutschland

info@unternehmensforum.org
Tel.: +49 6132 77 99844
Fax: +49 6132 72 99844

Informationen zu den Ansprechpartnern

UnternehmensForum

Egal ob mit oder ohne Behinderung – ein Unternehmen ist von gut qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden abhängig. Das UnternehmensForum weiß, dass gerade in der Personengruppe der Menschen mit Behinderung ein großes Potenzial an qualifizierten Fachkräften steckt. Als branchenübergreifender Zusammenschluss großer und mittelständischer Unternehmen will es Bewusstsein für dieses Potenzial schaffen: Es setzt sich für die Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft ein. Die Initiative dient dabei als bundesweite Plattform, um Erfahrungen auszutauschen, gute Beispiele zu erarbeiten und konkrete Anregungen zu entwickeln.

Als öffentlichkeitswirksamer Zusammenschluss möchte das UnternehmensForum in erster Linie ein Umdenken in Bezug auf Menschen mit Behinderung bewirken: weg von den Schwächen, hin zu ihren Stärken. Beispiele aus der Praxis für die Praxis sind dabei am erfolgreichsten – davon sind die Mitglieder des UnternehmensForums überzeugt. Best-Practice-Beispiele und hilfreiche Informationen stellt es deshalb interessierten Vertretern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik zur Verfügung.

Einen besonderen inhaltlichen Fokus setzt das UnternehmensForum bei seiner Arbeit auf die Ausbildung schwerbehinderter Schulabgängerinnen und Schulabgänger, das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Integration von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen. Auch der demografische Wandel und die Beschäftigung und Beschäftigungssicherung einer älter werdenden Belegschaft sind zentrale Themen des UnternehmensForums – denn die spiegeln sich schon heute in den Altersstrukturen der Unternehmen wider.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes hilft Menschen, die Benachteiligungen erfahren haben – wegen ihrer Behinderung oder einer chronischen Krankheit oder aber wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder der sexuellen Identität. Um Benachteiligten zu helfen, ist die Antidiskriminierungsstelle in verschiedenen Bereichen tätig: Sie zeigt juristische Möglichkeiten im Rahmen gesetzlicher Regelungen auf, die vor Benachteiligungen schützen, informiert über Ansprüche und vermittelt Beratung durch andere Stellen. Außerdem leistet die Antidiskriminierungsstelle Grundlagenforschung im Bereich Diskriminierung und hilft dabei, mit Kampagnen und Aktionen auf mehr Gleichbehandlung in Deutschland hinzuwirken. Neben persönlich Betroffenen können sich auch Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, Wissenschaftler und andere Interessierte bei der Antidiskriminierungsstelle informieren. Die Beratungsangebote sind grundsätzlich kostenlos.

Themenjahr 2013 „Selbstbestimmt dabei. Immer.“

Etwa ein Viertel aller Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes betreffen erlebte Diskriminierungen aufgrund von Behinderung. Ob im Beruf oder im Alltag: Behinderung ist häufig immer noch ein Ausschlusskriterium – ganz ungeachtet der Fähigkeiten und Möglichkeiten jedes Einzelnen. Gemeinsam mit dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen will die Antidiskriminierungsstelle deshalb im Themenjahr 2013 „Selbstbestimmt dabei. Immer.“ Beispiele für Inklusion vorstellen, Menschen über ihre Rechte aufklären und Handlungsmöglichkeiten für die Politik entwickeln. Prominente Botschafterinnen und Botschafter geben dem Thema in der Öffentlichkeit ein Gesicht, ein wissenschaftlicher Koordinator erarbeitet Empfehlungen für die Praxis.



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24
10117 Berlin
(Besuchszeiten
nach Vereinbarung)

poststelle@ads.bund.de
Tel.: +49 3018 555-1855
Fax: +49 3018 555-41855



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Breite Straße 29
10178 Berlin
www.arbeitgeber.de

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de
Tel.: +49 30 2033-1400
Fax: +49 30 2033-1405

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Inklusion gelingt! – mit dieser Botschaft will die BDA gemeinsam mit den anderen Spitzenverbänden der Wirtschaft für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung werben. Bereits seit Jahren engagieren sich die BDA und ihre Mitgliedsverbände dafür, das oftmals noch bestehende Vorurteil, dass behindert automatisch leistungsgemindert bedeutet, aufzubrechen und Unternehmen zu mehr Ausbildung, Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung zu ermutigen. Die Bewältigung des demografischen Wandels und der daraus resultierende Mangel an Fachkräften sowie älter werdende Belegschaften bergen neue Chancen für Menschen mit Behinderung. Viele Unternehmen setzen im Rahmen einer demografiefesten Personalpolitik auf den bewussten Umgang mit Vielfalt: Mitarbeitende werden entsprechend ihrer Stärken und Schwächen eingesetzt und unterstützt. Gerade das Potenzial von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen wird dabei immer stärker in den Fokus genommen. Viele Behinderungen sind nicht angeboren, sondern sind Folge eines Unfalls oder einer Krankheit. Für Unternehmen ist es im ureigenen Interesse, ihre betroffenen oft langjährigen Mitarbeitenden gerade wegen ihres Erfahrungswissens im Betrieb zu halten. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzen sich aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Das belegen über 1 Mio. schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung. Sie sind – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeitende, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen.

Die BDA beteiligt sich an der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung des Bundesarbeitsministeriums. Die Botschaften der geplanten Kampagne der Spitzenverbände der Wirtschaft „Inklusion gelingt!“ sollen dabei u.a. durch das Ausgleichsfondsprojekt „WIRTSCHAFT INKLUSIV“ der BAG abR in die Regionen und zu den Betrieben vor Ort getragen werden.

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

Die Bundesregierung muss für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen sorgen, das verlangt das Behindertengleichstellungsgesetz. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen wirkt darauf hin, dass die Regierung diese Aufgabe erfüllt. Er ist vom Bundeskabinett als ehrenamtlicher Ansprechpartner bestimmt, er berät die Bundesregierung bei allen Fragen, die das Leben von Menschen mit Behinderung betreffen. Nicht nur vom Staat gesetzte Bedingungen, sondern auch Veränderungen in der Gesellschaft wirken sich auf Menschen mit Handicap aus. Der Behindertenbeauftragte analysiert diese Entwicklungen und greift, wenn nötig, ein: er wird aktiv an der Gesetzgebung beteiligt und setzt sich dabei für die Belange behinderter Menschen ein.

Der Beauftragte ist nicht nur Ansprechpartner der Bundesregierung: Menschen mit und ohne Behinderungen können sich mit Anfragen an ihn wenden. Um die Interessen von Menschen mit Behinderungen vertreten zu können, hält er engen Kontakt mit behinderten Menschen, ihren Verbänden, Selbsthilfegruppen und Organisationen. Insbesondere der Inklusionsbeirat, der den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen berät und die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention begleitet, gibt hier Impulse.

Öffentlichkeitsarbeit ist ein zentraler Bestandteil seiner Tätigkeit. Der Beauftragte informiert über die Gesetzeslage, gibt Praxistipps und zeigt Möglichkeiten der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen.



Beauftragter der Bundesregierung
für die Belange behinderter Menschen

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

Mauerstraße 53
10117 Berlin
buero@behindertenbeauftragter.de

Infos für Menschen mit Behinderungen:

Tel.: +49 30 221 911 006

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@
sip.bmas.buergerservice-bund.de

Schreibtelefon für Gehörlose und Hörgeschädigte:

Tel.: +49 30 221 911 016

Gebärdentelefon (ISDN-Bildtelefon):

info.gehoerlos@bmas.bund.de
Tel.: +49 30 18 80 80 80 5
Fax: +49 30 221 911 017

Vorteile nutzen – behinderte Menschen beschäftigen

I. Beratungsangebote



Bundesagentur für Arbeit/Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit bietet Beratung zur Qualifizierung von Beschäftigten, zu Arbeitsmarkt-, Ausbildungs- und Personalthemen und entwickelt individuelle Dienstleistungsangebote.

Servicetelefon: +49 800 4 5555 20 (kostenfrei)

www.arbeitsagentur.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Die Integrationsämter unterstützen bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, der Einführung einer Integrationsvereinbarung oder eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie bei der Beantragung von Leistungen.

Telefon: +49 251 591-3863 oder -4282

www.integrationsaemter.de

Deutsche Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt Arbeitgeber bei betrieblicher Prävention und Rehabilitation. Die Reha-Beratungsdienste begleiten die Betriebe beim Reha-Verfahren und koordinieren die Zusammenarbeit mit anderen Reha-Trägern.

Servicetelefon: +49 800 1000 4800 (kostenfrei)

www.deutsche-rentenversicherung.de

Gemeinsame Reha-Servicestellen

Die Gemeinsamen Servicestellen arbeiten trägerübergreifend und beraten vor Ort zum Thema Rehabilitation. Die folgende Internetadresse bietet ein Verzeichnis aller Servicestellen in Deutschland.

www.reha-servicestellen.de

II. Publikationen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013):

Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.

Anhand von Interviews und Gruppendiskussionen mit Arbeitgebern, Verbänden, Integrationsämtern, Menschen mit Behinderung und Wissenschaftlern identifiziert diese Studie die Barrieren, die es Menschen mit Behinderungen erschweren, auf den Arbeitsmarkt zu kommen bzw. dort zu bleiben.

www.antidiskriminierungsstelle.de > *Publikationen*

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (2011):

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

Die 2009 in Deutschland in Kraft getretene Konvention zeigt die Bedeutung der Menschenrechte für Behinderte und wie sie in der Gesellschaft umzusetzen sind. Sie ist nachzulesen in deutscher, englischer und leichter Sprache.

www.behindertenbeauftragter.de > *Wissenswertes* > *Publikationen*

Bundesagentur für Arbeit (2013):

Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen.

Das Dokument informiert in Form von Zahlen und Statistiken umfassend über die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen in Deutschland.

www.statistik.arbeitsagentur.de > *Arbeitsmarktberichte* > *Personengruppen*

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013):

kompakt „Inklusion von Menschen mit Behinderung“

Die Kurzinformation gibt auf zwei Seiten einen schnellen Einstieg in das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung. Sie informiert über die Positionen der Arbeitgeberverbände, über Dienstleistungen, Veranstaltungen und weiterführende Publikationen.

www.arbeitgeber.de > *Publikationen*





**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH): ABC Behinderung & Beruf**

Das Fachlexikon enthält alle wichtigen Stichworte von A bis Z zum Themenbereich Behinderung und Beruf.

www.integrationsaemter.de > Infothek > Fachlexikon

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012): ZB info:
Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf.**

Diese Broschüre informiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer über finanzielle Förderungsmöglichkeiten behinderter Menschen, die dafür notwendigen Voraussetzungen und die zuständigen Bewilligungsstellen.

www.integrationsaemter.de > Infothek > Publikationen

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2010): ZB spezial:
Informationen für Arbeitgeber zum Thema:
Behinderte Menschen im Arbeitsleben.**

Diese Broschüre informiert Arbeitgeber über das breite Unterstützungsangebot der Integrationsämter und gibt viele Praxis-Beispiele, wie die berufliche Integration von Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen gelingt.

www.integrationsaemter.de > Infothek > Publikationen

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013):
Ratgeber für Menschen mit Behinderung.**

Ein Ratgeber mit umfassenden Informationen über alle Leistungen und Hilfestellungen, auf die Menschen mit Behinderung Anspruch haben (mit Auszügen aus entsprechenden Gesetzestexten).

www.bmas.de > Service > Publikationen

ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf.

Im Archiv sind ausgewählte Hefte der Zeitschrift zum Download als pdf zu finden.

www.integrationsaemter.de > Infothek > ZB Online

III. Weitere interessante Links

... für Arbeitgeber

| | |
|--|---|
| www.arge-bfw.de | Arbeitsgemeinschaft deutscher Berufsförderungswerke |
| www.arbeitgeber.de | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) |
| www.bagbbw.de | Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. |
| www.bag-if.de | Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen |
| www.bar-frankfurt.de | Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation |
| www.bmas.de | Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) |
| www.dvfr.de | Deutsche Vereinigung für Rehabilitation |
| www.einfach-teilhaben.de | Portal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen |
| www.inqa.de | Initiative Neue Qualität der Arbeit |
| www.rehadat.de | Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation |
| www.rehafutur.de | Initiative des BMAS zur beruflichen Rehabilitation |
| www.talentplus.de | Portal zu Arbeitsleben und Behinderung |
| www.unternehmensforum.de | Unternehmensforum für mehr Integration behinderter Menschen in die Wirtschaft |

... zum Thema

| | |
|--|---|
| www.aktion-mensch.de | Aktion Mensch e.V. |
| www.behindertenbeauftragter.de | Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen |
| www.diakonie.de/jahresthema | Diakonie Deutschland. Jahresthema 2013: Inklusion |
| www.inklusion-sh.eu | Europäische Akademie für Inklusion |
| www.kein-mensch-ist-perfekt.de | Kein Mensch ist perfekt – Jahreskampagne der Caritas 2011 |
| www.teilhabeinitiative.de | Teilhabeinitiative des Deutschen Caritasverbandes |

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des UnternehmensForums. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

UnternehmensForum e. V.

Binger Straße 173
55216 Ingelheim
www.unternehmensforum.de
info@unternehmensforum.org
Tel. +49 6132 7799844

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de
poststelle@ads.bund.de
Zentrale: +49 3018 555-1855

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
11054 Berlin
www.arbeitgeber.de
bda@arbeitgeber.de
Tel. +49 30 2033-0

Bestellung der Publikation:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
11054 Berlin
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Broschüren > Beschäftigung

Text/Redaktion:

Medienagentur zeichensetzen GmbH
35578 Wetzlar
www.zeichensetzen.de
info@zeichensetzen.de
Tel. +49 6441 915 141

Gestaltung:

GDA • KOMMUNIKATION
www.gda-kommunikation.de

Druck:

MOTIV OFFSET DRUCKEREI
www.motivoffset.de

Bildnachweise:

Umschlag: Andres Rodriguez, elypse,
goodluz, Picture-Factory@Fotolia.com
Innenteil: auremar, jeremias münch, Kzenon,
naftizin, pressmaster, stokkete@Fotolia.com

Stand: Oktober 2013

www.arbeitgeber.de

www.unternehmensforum.de

www.behindertenbeauftragter.de

www.antidiskriminierungsstelle.de



Dieses Projekt wird unterstützt durch das Programm der EU für
Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007–2013)