



Inklusionspreis

2014

Best Practice für Inklusion

*Unternehmen setzen auf Beschäftigung
von Menschen mit Behinderung*



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Initiatoren



Inhaltsverzeichnis

Grußwort UnternehmensForum	2
Grußwort Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	3
Grußwort Bundesagentur für Arbeit	4
Grußwort Charta der Vielfalt	5
Grußwort Bundesministerin für Arbeit und Soziales	6
Mitglieder der Jury	7
Best Practice für Inklusion	8
Ziel des Preises	9
Preisträger der Kategorie „1 bis 10 Mitarbeiter“	10
Preisträger der Kategorie „11 bis 100 Mitarbeiter“	12
Preisträger der Kategorie „101 bis 1.000 Mitarbeiter“	14
Preisträger der Kategorie „1.001 bis 10.000 Mitarbeiter“	16
Preisträger der Kategorie „mehr als 10.000 Mitarbeiter“	18
Informationen zu den Ansprechpartnern	20
Serviceseiten	24
Impressum	28

Alle Ressourcen in Unternehmen nutzen



Unternehmen leben von den Stärken ihrer Mitarbeiter. Erst die Vielfalt der Stärken macht Unternehmen letztlich auch wettbewerbsstark. Dass Menschen mit Behinderungen hier ein besonderes Potenzial darstellen, entdecken immer mehr Arbeitgeber: Sie setzen zunehmend auf die Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Handicap – weil sie sich bewusst für eine demografiefeste Personalpolitik entscheiden, in der alle Ressourcen eine Rolle spielen.

Die steigende Zahl der Bewerbungen um den Inklusionspreis macht diesen Bewusstseinswandel ganz deutlich: Für noch mehr Unternehmen als in den Vorjahren gehört die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nachweislich zum betrieblichen Alltag. Das ist eine beachtliche Entwicklung. Wie das beispielhaft aussieht, zeigen die Preisträger des Inklusionspreises 2014 auf eindruckliche Weise. Und sie zeigen, dass von einer Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Handicap alle Seiten profitieren – ganz unabhängig von der Größe des jeweiligen Betriebes.

Mit diesen Best Practice-Beispielen für Inklusion wollen wir anderen Unternehmen Wege aufzeigen, wie inklusive Beschäftigung im Arbeitsleben gestaltet werden kann. Das ist das Ziel des Inklusionspreises, aber auch des UnternehmensForums. Als Zusammenschluss von großen und mittelständischen Firmen engagieren wir uns seit vielen Jahren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Wir wollen Arbeitgeber für die Chancen sensibilisieren, die mit Inklusion verbunden sind. Dafür setzen wir auf gute Beispiele und konkrete Anregungen im Sinne von Strategien aus der Praxis für die Praxis. Die Inklusionspreisträger 2014 sind solche vorbildlichen Beispiele.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'O. Guttzeit'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Olaf Guttzeit

Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums

Inklusion unternehmen

Jeder Mensch muss seine Potenziale entfalten können. Dies ist nicht nur ein zwingendes humanes Anliegen, sondern angesichts der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt auch zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands von zentraler Bedeutung.

Erfolgsgeschichten, wie sie beim Inklusionspreis prämiert werden, belegen eindrucksvoll, dass das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung in der Regel ein Gewinn für alle ist. Mit dem Inklusionspreis erreichen wir drei Ziele: Wir zeichnen gute Beispiele aus. Wir regen zum Nachmachen an. Und wir würdigen und unterstützen das enorme Engagement des Unternehmens-Forums.

„Behindert“ heißt nicht pauschal „leistungsgemindert“. Menschen mit Beeinträchtigungen sind meistens nur in bestimmten Fähigkeiten eingeschränkt und verfügen oft über korrespondierende Stärken, zum Beispiel über ein außerordentliches Hör- oder Konzentrationsvermögen. Es ist wichtig, dies in den Vordergrund zu rücken, um mehr Arbeitgebern die Gewissheit zu geben, dass es sich für sie lohnen kann, Menschen mit Behinderung in Ausbildung oder Beschäftigung zu bringen. Oft sind spezifische Unterstützungen notwendig. Dafür gibt es Angebote öffentlicher Förderung, wir müssen sie nur bekannter machen.

Die BDA sieht es als ihre Aufgabe an, die Potenziale von Menschen mit Behinderung, ihre Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven wie auch Fördermöglichkeiten für Unternehmen in den Fokus zu rücken. Ziel ist es, den Bewusstseinswandel hin zu einer breiteren Wertschätzung von Menschen mit Behinderung – und dies nicht nur als wichtige Fachkräfte – voranzutreiben.



Ingo Kramer

Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



Vom Rand in die Mitte



Inklusion ist das zentrale Thema in der Behindertenpolitik, für das sich viele Akteure wie z. B. die Politik, Verbände, aber auch die Bundesagentur für Arbeit engagieren. Dieses Zusammenwirken zeigt erste Erfolge. So steigt die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten im langjährigen Vergleich. Schauen wir genauer hin: Die Zahl der jüngeren schwerbehinderten Arbeitslosen ist gesunken, die der Älteren dagegen gestiegen. Das liegt unter anderem daran, dass manche Schwerbehinderungen nicht angeboren, sondern Folgen von Erkrankungen im Lebensverlauf sind. Diese können uns alle treffen. Wir dürfen also in unseren Anstrengungen nicht nachlassen, um Menschen mit Behinderung noch besser in Beschäftigung zu integrieren. Dabei sind viele von ihnen Fachkräfte, deren Behinderung keinerlei Einschränkung für ihre Arbeitsleistung bedeutet. Sie vom Rand des Arbeitsmarkts in dessen Mitte zu bringen, bedeutet einen Gewinn für beide: für Arbeitgeber und -nehmer. Denn wenn z. B. Betriebe auf mehr Vielfalt unter ihren Mitarbeitern setzen, dann erschließen sie sich neue Potenziale im Sinne der Fachkräftesicherung.

Deswegen ist es mir wichtig, dass wir gemeinsam mit dem Inklusionspreis 2014 deutliche Zeichen für Vielfalt setzen. Wir zeichnen Unternehmen aus, denen es auf vorbildliche Weise gelungen ist, Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt vom Rand in die Mitte zu bringen. Ich setze mich gern dafür ein, dass dieses Zeichen nach außen Wirkung zeigt und dass wir damit anderen Betrieben Impulse für ihre eigene Personalstrategie geben können. Damit Inklusion noch besser gelingen kann.

Raimund Becker

Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit

Wer Inklusion fördert, baut Vorurteile ab

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung spielt eine immer größer werdende Rolle in Unternehmen, das sehen wir vermehrt an der Arbeit unserer Vereinsmitglieder – 19 Konzerne in Deutschland. Hier werden auf innovative Weise Voraussetzungen dafür geschaffen, dass alle Beschäftigten sich im Unternehmen einbringen können und eine gerechte Chance bekommen. Der Fokus wird vermehrt auf die unterschiedlichen Fähigkeiten und Talente von Menschen gelegt, ungeachtet von eventuellen Beeinträchtigungen oder Defiziten in anderen Bereichen: Was haben wir gemeinsam und wie können wir gemeinsam erfolgreich sein? Aufgabe der Charta der Vielfalt ist es, Unternehmen und Institutionen Hilfestellung bei diesen Fragen zu geben und sie für Vielfalt jeder Art zu sensibilisieren. Unsere Arbeit soll dazu beitragen, dass alle Beschäftigten die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekommen und nur nach ihren Talenten beurteilt werden.



Der Inklusionspreis 2014 zeigt gute Beispiele, wie ein wertschätzendes, vorurteilsfreies und chancengleiches Arbeitsumfeld gelingen kann. Damit hilft er dabei, Barrieren in den Köpfen einzureißen und das Bewusstsein für Vielfalt zu schärfen. Das Thema Behinderung steht hier exemplarisch für eine Entwicklung hin zu einer pluralistischen Kultur. Deshalb engagiert sich die Charta der Vielfalt dieses Jahr aktiv für den Inklusionspreis 2014 und möchte weiterhin alle Unternehmen dazu ermutigen, diesen Weg weiterzugehen. Denn Inklusion ist die Voraussetzung für ein gelingendes Diversity Management.

Den Preisträgern und -trägerinnen 2014 gratuliere ich ganz besonders. Sie sind ein Aushängeschild der deutschen Wirtschaft, die ohne Vielfalt in jeder Hinsicht nicht so erfolgreich wäre.



Aletta Gräfin von Hardenberg

Geschäftsführerin Charta der Vielfalt e.V.

Der Einsatz für Inklusion lohnt



Eine inklusive Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderungen und ihre Belange in alle Lebensbereiche mit einbezogen werden, ist Grundvoraussetzung einer solidarischen, einer lebenswerten Gesellschaft. Eine Schlüsselrolle für echte Teilhabe spielt die Inklusion im Arbeitsleben. Denn Arbeit zu haben, bedeutet mehr als die Sicherung des Lebensunterhaltes. Im Team gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen etwas zu schaffen, macht stolz und bringt Wertschätzung. Wir haben im Koalitionsvertrag beschlossen, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu verbessern. Mancher Arbeitsplatz muss zwar erst individuellen Bedürfnissen angepasst werden. Aber wo ein Wille ist, gibt es heute viele Wege, Arbeitsplatz und -umfeld barrierefrei zu gestalten.

Dass sich der Einsatz lohnt, wissen viele Unternehmen. Sie schätzen die meist hoch motivierten und gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Vielfalt innerhalb ihrer Belegschaft. Doch der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stehen auch immer wieder Vorbehalte im Weg. Diese Barrieren in den Köpfen müssen wir endlich abbauen.

Damit Inklusion in der Arbeitswelt selbstverständlich wird, haben wir gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Bundesagentur für Arbeit, den Kommunen und den Integrationsämtern der Länder die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung auf den Weg gebracht. Die Wirtschaft hat die Kampagne „Inklusion gelingt“ gestartet und gibt Handlungsempfehlungen, wie die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gut gelingen kann.

Andrea Nahles

Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Mitglied des Deutschen Bundestages

Mitglieder der Jury



Verena Bentele
Beauftragte der Bundesregierung für
die Belange behinderter Menschen



Armin von Buttlar
Aktion Mensch



Aletta Gräfin von Hardenberg
Geschäftsführerin
Charta der Vielfalt e.V.



Annetraud Grote
Paul-Ehrlich-Institut/
UnternehmensForum



Olaf Guttzeit
UnternehmensForum/
Boehringer Ingelheim



Uwe Minta
Bundesagentur für Arbeit



Christina Ramb
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände



Dr. Rolf Schmachtenberg
Abteilungsleiter Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Joachim Schoss
Gründer der Scout24.de-Gruppe,
heute Investor, Stiftungsgeber der
Internetplattform MyHandicap



Best Practice für Inklusion

Das große Potenzial von Menschen mit Behinderung erkennen heute immer mehr Unternehmen: Sie sind – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeitende, die vielfach überdurchschnittlich motiviert ihre Aufgaben erfüllen. Und der demografische Wandel, die daraus resultierenden älter werdenden Belegschaften und Fachkräfteengpässe lassen sie immer mehr ins Blickfeld der Arbeitgeber rücken. In vielen Fällen sind Behinderungen zudem nicht angeboren, sondern treten erst im Laufe eines Arbeitslebens auf – und es ist das ureigene Interesse der Unternehmen, ihre davon betroffenen Mitarbeitenden vor allem wegen ihres Erfahrungswissens im Betrieb zu halten.

Die fünf Preisträger des Wettbewerbs „Inklusionspreis für Unternehmen 2014“ zeigen, dass Betriebe durch innovative Maßnahmen und Engagement Menschen mit Behinderung nachhaltig integrieren und beschäftigen können. Die fünf Unternehmen verbindet eine zentrale Aussage: Es lohnt sich für alle Beteiligten, die Inklusion von Menschen mit Behinderung aktiv voran zu treiben. Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen diese Mut machenden Beispiele vor. Informationen zu wichtigen Ansprechpartnern, hilfreiche Literaturhinweise und Links runden die Broschüre ab.

Ziel 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 Menschen mit Behinderung optimal in ihrem Betrieb einbinden können.

Um dieses Know-How ganz praktisch zu vermitteln, loben das Unternehmensforum, die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), die Bundesagentur für Arbeit und die Charta der Vielfalt 2014 den Inklusionspreis „Unternehmen setzen auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ 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 Beschäftigung von Menschen mit Handicap soll anderen Unternehmen als Vorbild dienen.

Neben Best-Practice-Beispielen zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung werden dabei auch Exempel in der Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitenden oder dem Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit ausgezeichnet. Die Schirmherrschaft hat in diesem Jahr Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales.

Der Inklusionspreis wird 2014 zum dritten Mal verliehen. Die Zahl der eingegangenen Bewerbungen hat sich dabei im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesteigert – das zeigt: Inklusion kommt in der Wirtschaft an. Unternehmen entdecken die Vorteile, die mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verbunden sind. Auch das will der Preis sichtbar machen.



Preisträger der Kategorie

1 BIS 10 MITARBEITER



**Freiämter Hof und
Praxis Heide
Forstreuter-Walbert**

Reichenbach 10
79348 Freiamt

Ansprechpartner:

Kurt & Georgia Haas
info@freiaemterhof.de
Tel.: +49 7645 313

Manuel Reinbold ist seit einem Unfall mit 16 Jahren querschnittsgelähmt. Er absolvierte anschließend zwar erfolgreich eine Ausbildung zum Industriekaufmann. Doch trotz vieler Bewerbungen und Vorstellungsgespräche fand er keinen Arbeitsplatz. Auf Initiative seiner Hausärztin Dr. Heide Forstreuter-Walbert entstand die Kooperation mit dem Gasthof: In den beiden Betrieben mit ihren insgesamt vier sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war jeweils ein zusätzlicher Bedarf für eine halbe Stelle. In der Hausarztpraxis kümmert er sich nun um die Verwaltung, im Freiämter Hof um die Zimmerbuchungen, den Schriftverkehr und die Internetwerbung. Ebenso bearbeitet er die Veranstaltungen der Festscheune. Dr. Heide Forstreuter-Walbert: „Ich habe Unterstützung gebraucht, und Manuel kann die Arbeit genauso gut erledigen wie jemand ohne Handicap. Er hat das Leben noch vor sich und ist so sehr gut ins Arbeitsleben integriert.“

Damit Manuel Reinbold seine beiden Arbeitsplätze erreichen kann, waren Umbaumaßnahmen in sechsstelliger Höhe nötig. Unter anderem wurde außen am Gebäude ein Aufzug angebracht, die Eingänge und die Toilette mussten umgebaut und ein auf ihn zugeschnittener Arbeitsplatz eingerichtet werden. Je nach Maßnahme übernahm die Agentur für Arbeit bis zu 50 Prozent.



INKLUSION IST AUCH IN KLEINBETRIEBEN MÖGLICH

Im baden-württembergischen Freiamt haben zwei Kleinbetriebe gemeinsam für einen querschnittsgelähmten Industriekaufmann einen Arbeitsplatz geschaffen. Der Freiamter Hof – ein Gasthof mit Pensionsbetrieb – und die Praxis Heide Forstreuter-Walbert befinden sich in einem Gebäude. Für beide Unternehmen ist der 24-jährige Manuel Reinbold für jeweils 15 Stunden in der Verwaltung tätig. Er hat also zwei Arbeitgeber unter einem Dach. Das klappt gut. Er ist nun finanziell selbstständig. Möglich wurde dies durch das große persönliche Engagement der beiden Arbeitgeber und durch die Unterstützung der Agentur für Arbeit. Sie übernahm einen Teil der

durch Umbaumaßnahmen anfallenden Kosten. Das Gebäude ist nun barrierefrei, was auch den Pensionsgästen und Patienten zugute kommt. Weil der querschnittsgelähmte junge Mann in beiden Betrieben oft Kontakt zu Kunden hat, wird das Thema Inklusion einer größeren Öffentlichkeit bekannt.

Teile der Investitionskosten für den behindertengerechten Arbeitsplatz wurden zudem vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) übernommen. Die restlichen Kosten trugen die beiden Kleinbetriebe. Es wird als selbstverständlich angesehen, einen anderen Schwerbehinderten einzustellen, falls der bisherige Arbeitnehmer kündigt. Damit handelt es sich um einen nachhaltig geschaffenen Arbeitsplatz.

Da Manuel Reinbold noch keinen Führerschein hat, nimmt er einen Fahrdienst in Anspruch. An den Kosten, die größtenteils die Agentur für Arbeit übernimmt, beteiligt er sich. Er will allerdings bald einen Führerschein machen. Darüber hinaus zahlt die Agentur für Arbeit während der Einarbeitungszeit einen Teil seines Gehaltes. Das Ehepaar Haas, Inhaber des Freiamter Hofes, sagt: „Wer einen Menschen mit Behinderung einstellt, sollte sich vorher genau Gedanken machen, ob er es finanziell stemmen kann und ob es auch zwischenmenschlich passt. Wir hatten den großen Vorteil, dass wir Manuel schon vorher gut kannten und ihn sehr schätzen. Wir pflegen einen sehr familiären Umgang.“

In Kürze:

- Die beiden Kleinbetriebe zeigen, dass Inklusion durch persönliches Engagement kombiniert mit staatlichen Unterstützungsleistungen unabhängig von der Betriebsgröße gelingt
- Die umfangreichen Maßnahmen zu Barrierefreiheit sind nachhaltig: Beide Unternehmen wollen den Arbeitsplatz anderen Schwerbehinderten zur Verfügung stellen, falls der derzeitige Angestellte kündigen sollte
- Weil der querschnittsgelähmte Arbeitnehmer Kontakt zu Kunden oder Patienten hat, wird das Thema Inklusion einer größeren Öffentlichkeit bekannt



Preisträger der Kategorie

11 BIS 100
MITARBEITER



Forever Clean GmbH

Grainauer Straße 6
10777 Berlin

Ansprechpartner:

Dr. Caroline Harth
c.harth@foreverclean.de
Tel.: +49 30 68598 556
Mobil: +49 170 1805283

Die Unternehmensgründerin und Geschäftsführerin Aynur Boldaz setzt seit 2004 bewusst auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Weil sie nach ihrem Umzug von der Türkei nach Deutschland mit vielen Problemen zu kämpfen hatte – keine Sprachkenntnisse oder Berufsausbildung –, ist es ihr wichtig, anderen gesellschaftlich benachteiligten Menschen zu helfen. In einer von Fluktuation geprägten Branche ist es ihr gelungen, eine stabile Beschäftigtenstruktur zu schaffen. 30 der 77 Mitarbeitenden sind Menschen mit Behinderung. Sie arbeiten beispielsweise in der Büro-, Glas-, Haus-, Restaurant- und Küchenreinigung oder übernehmen Hausmeisterdienste. Auch drei der vier Verwaltungsmitarbeitenden sind Menschen mit Handicap. Die Arbeitseinstellung ist sehr gut. Alle Mitarbeitenden sind pünktlich, der Krankenstand niedrig und kaum jemand verlässt das Unternehmen. Bis zu 70 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten komplett selbstständig und bekommen beispielsweise die Schlüssel für die zu reinigenden Gebäude anvertraut. Aynur Boldaz: „Ich kann mich auf meine Mitarbeiter verlassen.“



ERFOLGREICH ANDERS DURCH VORBILDliches ENGAGEMENT

Zirka 39 Prozent aller Beschäftigten bei der Forever Clean GmbH sind Mitarbeitende mit Behinderung. Das im Jahr 2000 gegründete Berliner Glas- und Gebäudereinigungsunternehmen setzt seit zehn Jahren bewusst auf die Beschäftigung von Menschen mit verschiedenen Mehrfachbehinderungen – beispielsweise Mitarbeitende mit geistigen oder psychischen Handicaps, Analphabeten sowie Menschen, die an den Folgen einer Krebserkrankung und eines Schlaganfalls leiden oder Diabetiker sind. Die Kosten für die meist einjährige Einarbeitungszeit, zusätzliche Schulungen und einen festangestellten Psychologen trägt das Unternehmen. Die Mitarbeiten-

den mit Handicap werden auch im Kundenkontakt eingesetzt – beispielsweise bei der Reinigung von öffentlichen Toiletten an touristischen Ausflugszielen in Berlin. Damit trägt Forever Clean dazu bei, inklusive Multiplikationseffekte zu erzielen. Der Firmenslogan „Erfolgreich anders“ wird mit Leben gefüllt und steht für ein Profil, das Kunden schätzen.

Das Unternehmen stellt ausschließlich unbefristet ein und kommuniziert seine Strategie proaktiv: Die Kunden werden informiert, dass ihre Gebäude von Menschen mit Behinderung gereinigt werden. Damit sensibilisiert Forever Clean auch andere Unternehmen für das Thema Inklusion. Die Reaktionen der Kunden sind positiv. Die Mitarbeitenden werden aktiv unterstützt – beispielsweise bei Behördengängen oder bei offiziellen Schreiben.

Regelmäßig werden Motivationsschulungen und Weiterbildungen angeboten. Die Kosten für die Eingliederung und Maßnahmen erforderten von der Unternehmensgründerin einen langen Atem. Denn die finanziellen Zuschüsse durch das Integrationsamt sind gering und decken die zusätzlichen Ausgaben nicht. Doch das Konzept ging auf, das Unternehmen ist nun wirtschaftlich erfolgreich und macht seit vier Jahren Gewinn. Aynur Boldaz: „Inklusion lohnt sich auch wirtschaftlich, wenn man viel Geduld hat und an eine gute Idee stark glaubt.“



In Kürze:

- Die Forever Clean GmbH hat einen Psychologen zur Betreuung der Mitarbeitenden fest eingestellt
- Das Unternehmen setzt sein Inklusionskonzept seit zehn Jahren um und wirkt damit nachhaltig. Nach einer Einarbeitungszeit erhalten alle eingestellten Mitarbeitende unbefristete Verträge
- Menschen mit Handicap werden auch an Orten mit zahlreichem Kundenkontakt eingesetzt. Damit übernimmt Forever Clean gesellschaftliche Verantwortung und sensibilisiert die Öffentlichkeit vorbildlich für das Thema Inklusion

Preisträger der Kategorie

101 BIS 1.000
MITARBEITER

Schneider
Electric

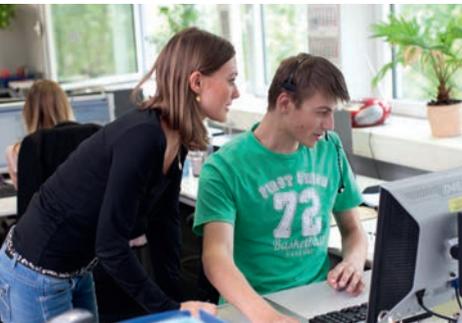


**Schneider Electric
Sachsenwerk GmbH**
Rathenaustraße 2
93055 Regensburg

Ansprechpartner:
Eleonore Dechant
eleonore.dechant@
schneider-electric.com
Tel.: +49 941 4620398

Die Schneider Electric Sachsenwerk GmbH in Regensburg gehört zum 1836 gegründeten Schneider Electric-Konzern. Dieser hat sich von 1836 bis heute von seinen Wurzeln in den Bereichen Eisen und Stahl, Schwermaschinen und Schiffbau, Energieverteilung, Steuerungs- und Automatisierungstechnik zu einem globalen Spezialisten für Energiemanagement gewandelt. Das Sachsenwerk in Regensburg stellt Mittelspannungs-Schaltanlagen her. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten ist mit 19 Jahren ungewöhnlich hoch.

Das Unternehmen bildet auch schwerbehinderte Jugendliche aus. Für Rollstuhlfahrer wurden automatische Türöffner, Rampen sowie ein Treppenlift eingebaut. Wenn nötig erhalten Auszubildende ein betriebsinternes speziell zugeschnittenes Förderprogramm, das in enger Abstimmung mit der Berufsschule individuell erstellt wird. Nach Abschluss der Ausbildung werden die Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Jugendliche mit und ohne Behinderung arbeiten eng zusammen; dies fördert den Gemeinschaftsgeist enorm. Ebenfalls wird durch gemeinsame Team-Tage und Projekte der Zusammenhalt gestärkt.



INKLUSION IST TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR

Aktuell sind 72 der 862 Mitarbeitenden der Schneider Electric Sachsenwerk GmbH am Standort Regensburg schwerbehindert; dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 8,4 Prozent. Die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Handicap ist in der Unternehmenskultur fest verankert und wird von der Konzern- und Geschäftsführung in besonderer Weise gefördert und unterstützt: So gibt es z.B. bereits seit 2002 eine Betriebsvereinbarung zum Thema Integration. Das Unternehmen stellt auch Menschen mit Behinderung ein. Für leistungsgewandelte oder -geminderte Mitarbeitende erarbeitet das Unternehmen individuelle Lösungen, um eine Weiterbeschäftigung

dieser Mitarbeitenden zu gewährleisten. Ein besonderer Fokus liegt auf der Ausbildung schwerbehinderter junger Menschen. Um hierfür optimale Bedingungen zu schaffen, ist das Unternehmen im Einzelfall bereit, in Baumaßnahmen zu investieren. Unterstützt wird es dabei u.a. durch die Agentur für Arbeit. Wichtig ist dem Unternehmen zudem ein ganzheitliches und zertifiziertes Gesundheitsmanagement. Gesundheitsprävention, betriebliches Eingliederungsmanagement sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz genießen einen hohen Stellenwert. Eine Mitarbeiterin ist hauptamtlich für das Gesundheits- und Sozialmanagement zuständig.

Für gehörlose Mitarbeitende hat das Unternehmen einen Gebärdendolmetscher engagiert. Er bietet regelmäßige Sprechstunden an und übersetzt z. B. bei Betriebsversammlungen. Damit sie in einem Notfall – beispielsweise bei einem Brand – unverzüglich informiert werden können, wurden sie mit Vibrationshandys ausgestattet und werden überdies durch Displayanzeigen alarmiert.

Das Unternehmen bemüht sich sehr, leistungsgewandelten Mitarbeitenden speziell auf sie zugeschnittene Arbeitsplätze anzubieten. Dadurch können diese möglichst lange im Arbeitsleben gehalten werden. So liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden mit Behinderung bei 45 Jahren. „In unserem Haus wird Inklusion durch die Geschäftsführung, den Betriebsrat, alle Arbeitnehmer und Auszubildende praktisch und mit Herz gelebt“, sagt die Gesundheits- und Sozialmanagerin Eleonore Dechant. „Hilfsbereitschaft und Anerkennung für unsere Mitarbeitenden mit Behinderung ist selbstverständlich.“

In Kürze:

- Schneider Electric erarbeitet individuelle Lösungen, um leistungsgewandelte oder behinderte Mitarbeitende zu beschäftigen
- Inklusion ist in der Unternehmensphilosophie verankert
- Für gehörlose Mitarbeitende engagiert das Unternehmen einen Gebärdendolmetscher
- Das Unternehmen bildet Jugendliche mit und ohne Behinderung zusammen aus. Das fördert den Gemeinschaftsgeist und stärkt den Zusammenhalt. Für (behinderte) Auszubildende werden bei Bedarf besondere Fördermaßnahmen angeboten – beispielsweise ein betriebsinternes Nachhilfeprogramm



Preisträger der Kategorie

1.001 BIS 10.000
MITARBEITER

STEGMANN
Personaldienstleistung



Stegmann
Personaldienstleistung GmbH

Rheinallee 79–81
55118 Mainz

Ansprechpartner:

Dr. Klaus Enders
Klaus.Enders@stegmann.7s.com
Tel.: +49 172 4080530

Stegmann vermittelt Fachkräfte in den Bereichen Industrie und Handwerk sowie Produktion an über 1.200 Kunden in ganz Deutschland. Das Unternehmen ist an über 60 Standorten vertreten und gehört zur „7ISI Group“. Über 250 Menschen mit Behinderung wurden seit 2011 bei Kunden integriert. Dabei arbeitet Stegmann bei deren Eingliederung zunehmend Bewerberorientiert. Dr. Klaus Enders: „Wenn wir einen gehörlosen Starkstromelektriker haben, suchen wir aktiv einen Betrieb, der bereit ist, ihn einzustellen.“ Um behinderte Fachkräfte zu finden, durchsuchen behinderte Mitarbeitende die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit nach Menschen mit Behinderung. Dr. Christian Speidel, Geschäftsführer von Stegmann: „Einen Teil der Fachkräftelücke können qualifizierte Facharbeiter oder Hochschulabsolventen mit Behinderung problemlos schließen.“

Um Vorbehalte von Kunden abzubauen, bietet Stegmann Menschen mit Behinderung an, bis zu vier Wochen in dem jeweiligen Betrieb mitzuarbeiten. Dr. Enders: „Diese Teilhabe an betrieblicher Praxis ist der Schlüssel, der zum Erfolg führt; Behinderte benötigen einen niederschweligen Eintritt, um dort praktisch zu beweisen, was sie können.“ Diesen Ansatz will das Unternehmen in den nächsten Jahren systematisch ausbauen.



VORBILD FÜR ANDERE UNTERNEHMEN

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH mit knapp 4.000 Mitarbeitenden ist das erste Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland, das die Fünf-Prozent-Schwerbehinderten-Quote erfüllt. Es setzt an zwei Punkten an: Zum einen stellt es selbst verstärkt schwerbehinderte Menschen ein. Dafür werden teils Arbeitsplätze neu geschaffen oder für sie umgewandelt. Zum anderen werden aktiv Schwerbehinderte als qualifizierte Kräfte mit dem Ziel dauerhafter Integration vermittelt, in gewerblich-technischen Branchen. Damit wirkt Stegmann als inklusiver Multiplikator. Kunden stehen Schwerbehinderten oftmals anfangs kritisch gegenüber. Stegmann bemüht

sich, durch selbst entwickelte Konzepte diese Vorbehalte abzubauen. Dr. Klaus Enders, für Beschäftigung und Integration Schwerbehinderter zuständig: „Wenn behinderte Menschen erst mal eine Chance in einem Betrieb erhalten, nutzen sie diese allermeist auch konsequent. Sie sind fachlich gut qualifiziert und sehr zuverlässig.“

Bei den Schwerbehinderten handelt es sich um Menschen mit körperlichen Handicaps – beispielsweise Gehörlose, Menschen mit Diabetes oder nach Krebserkrankungen, mit zerstümmelten oder fehlenden Gliedmaßen.

Das Unternehmen hat seit 2011 410 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt und dabei 48 Arbeitsplätze neu geschaffen sowie 42 umgewandelt – zuvorderst für besonders schwer integrierbare Behinderte. So werden beispielsweise Akten von gehörlosen Mitarbeitenden gescannt und archiviert. Körperlich Eingeschränkte führen alle internen Umzüge, Transporte, Renovierungen und Reinigungen in allen Niederlassungen der „7ISI Group“ durch.

Im Projekt „Bürohilfen“ arbeiten behinderte Arbeitskräfte unterstützend oder ergänzend in den einzelnen Büros. Sie rechnen beispielsweise Reisekosten ab oder besetzen den Empfang. Dieses Projekt hilft, die Akzeptanz für behinderte Mitarbeitende im eigenen Unternehmen zu vergrößern. Dr. Speidel: „Grundsätzlich werden bei Stegmann behinderte Menschen vorrangig gesucht und eingestellt.“



In Kürze:

- Stegmann stellt vorrangig Menschen mit Behinderung ein und macht dabei die Erfahrung, dass es sich um sehr zu verlässige Mitarbeitende handelt
- Fachkräfte mit Behinderung werden an Kunden vermittelt, so dass das Unternehmen beim Thema Inklusion als Multiplikator wirkt; um Vorbehalte abzubauen, wird oft eine kurze praktische Einarbeitungsphase im Betrieb vorgeschaltet
- Das Unternehmen entwickelt eigene Konzepte und stellt seine Kompetenzen anderen Unternehmen zur Verfügung, damit auch jene die Fünf-Prozent-Schwerbehinderten-Quote erreichen

Preisträger der Kategorie

MEHR ALS 10.000
MITARBEITER



SAP SE

Dietmar-Hopp-Allee 16
69190 Walldorf

Ansprechpartner:

Natascha Jörger (Aktionsplan)
natascha.joerger@sap.com

Stefanie Nennstiel (Autismus)
stefanie.nennstiel@sap.com

Alexander Eckhardt
(Beauftragter des Arbeitgebers)
alexander.eckhardt@sap.com



SAP beschäftigt weltweit mehr als 66.500 Menschen. In Deutschland sind es rund 17.000 Mitarbeitende, davon sind etwa 500 schwerbehindert. Die Ausarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans hat im Unternehmen viel positive Energie freigesetzt. Ein abteilungsübergreifendes Netzwerk ist entstanden. Die Projektleiterin des Aktionsplanes Natascha Jörger sagt: „Die Eigendynamik ist gewaltig. Wir bekommen aus der Mitarbeiterschaft zahlreiche Anregungen für neue Themen und Maßnahmen.“ Im Internet informiert das Unternehmen aktuell und öffentlich über den Stand der Umsetzung. Der Aktionsplan führt auch zur Anpassung interner Prozesse: So wurde unlängst eine vakante Stelle nicht ausgeschrieben, sondern gezielt in Kooperation mit der SRH Fachschule Heidelberg nach einem Menschen mit Behinderung gesucht, der auf diese Stelle passte. Natascha Jörger: „Der Aktionsplan hilft uns, die Menschen konsequent talentorientiert einzusetzen, anstatt ihre Defizite zu betonen.“ Von der Inklusion profitieren auch die Kunden. Dr. Fassnacht nennt ein Beispiel: „Bei neuen Produkten für sehbehinderte Kunden ist es ein ganz großer Vorteil, dass wir Sehbehinderte im Team haben, die diese entwickeln und testen. Sie kennen die Bedürfnisse dieser Kunden am besten.“

TALENTE DURCH INKLUSION ENTDECKEN

Der deutsche Softwarekonzern SAP hält seine Inklusionsziele in einem Aktionsplan fest. Seit der Verabschiedung im Jahr 2012 konnte die Quote der Mitarbeitenden mit Behinderung gesteigert werden. Aufgeführt sind 47 kurz- und mittelfristige Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern – beispielsweise Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitsplatzgestaltung und Mobilität oder barrierefreie Kommunikation und Information. Ziel ist, sie bis 2016 umzusetzen. Bei der Erstellung des Aktionsplanes wurden viele Abteilungen und Arbeitsbereiche eingebunden. Es gibt ein Inklusionsteam aus Schwerbehindertenvertretern, Vertretern des Betriebsra-

tes und der Personalabteilung, Betroffenen sowie mit dem Arbeitgeberbeauftragten. Der SAP-Personalleiter für Deutschland, Dr. Wolfgang Fassnacht, sagt: „Wir wollen die Vielfalt der Mitarbeitenden nutzen. Jeder Mensch hat individuelle Fähigkeiten. Wenn wir den Rahmen schaffen, dass alle ihre Stärken einbringen können, profitiert jeder.“ Durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit ermutigt und motiviert SAP andere Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Vor allem die verstärkte Einstellung von Menschen aus dem autistischen Spektrum hat einen medialen Diskurs zu dem Thema ausgelöst.

Das Unternehmen stellt gezielt Menschen aus dem autistischen Spektrum ein. Sie sind oft sehr geschickt im Umgang mit Zahlen und Daten und haben meist eine hohe Konzentrationsfähigkeit. Deswegen gelten sie als perfekte Fehlersucher und damit als sehr gute Software-Tester. Da etwa ein Prozent der Bevölkerung eine autistische Störung hat, will der Konzern diese Quote auch bei seinen Angestellten bis 2020 erreichen. Aktuell arbeiten bei SAP in Deutschland 13 Menschen aus dem autistischen Spektrum. Wie die Leiterin der „Autism at Work-Initiative“, Stefanie Nennstiel, sagt, steigert dies Solidarität, Respekt und Achtsamkeit füreinander sowie die Produktivität. Prozesse und Abläufe wurden beleuchtet und angepasst. Davon profitieren alle Teamkollegen. Denn die reizarme und ruhigere Arbeitsumgebung sowie eine verbesserte Meetingkultur wird auch von den Mitarbeitenden ohne Behinderung sehr geschätzt.

In Kürze:

- Die Arbeit von Menschen aus dem autistischen Spektrum in gemischten SAP-Teams hat die Achtsamkeit aller Mitarbeitenden füreinander sowie die Produktivität gesteigert
- Durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit ermutigt und motiviert SAP andere Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Mitarbeitende werden talent- und nicht defizitorientiert eingesetzt. So können Menschen mit Behinderung ihre Fähigkeiten optimal einbringen. Davon profitieren auch die Kunden





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 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.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Inklusion gelingt! – mit dieser Botschaft wirbt die BDA gemeinsam mit DIHK und ZDH für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Bereits seit Jahren engagieren sich die BDA und ihre Mitgliedsverbände dafür, Vorurteile aufzubrechen und Unternehmen zu mehr Ausbildung, Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung zu ermutigen.

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. 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 rund 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 Initiative „Inklusion gelingt!“ werden u. a. durch das Projekt „WIRTSCHAFT INKLUSIV“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) in die Regionen und zu den Betrieben vor Ort getragen.



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



Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
www.arbeitsagentur.de

zentrale@arbeitsagentur.de
Tel.: +49 911 179-0
Fax: +49 911 179-2123

Bundesagentur für Arbeit

Unser Einsatz für Inklusion: 2,5 Mrd. Euro – ein Beitrag, der uns durch Beitrags- und Steuermittel ermöglicht wird. Die Bundesagentur für Arbeit ist Partner bei der beruflichen Integration behinderter Menschen. Wir bekennen uns zu dieser Aufgabe und der damit verbundenen Verantwortung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben und tragen damit aktiv zur Inklusion am Arbeitsmarkt bei.

Die Bundesagentur für Arbeit ist Dienstleisterin rund um die Themen Arbeit, Beruf, Ausbildung und Weiterbildung und fungiert als Portal in die Arbeitswelt. Unser Aufgabenspektrum ist breit und vielfältig.

In einer zunehmend komplexer und unübersichtlicher werdenden Arbeitswelt geben wir Orientierung. Wir helfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Suche nach Beschäftigung, Arbeitgebern bei der Suche nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Unser Beitrag ist der Erhalt und die Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit und die Sicherung von Existenzen. Mit den Leistungen am Arbeitsmarkt tragen wir zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bei. Ebenso unterstützen wir bei der Überwindung behindertenspezifischer Nachteile – damit sich die inklusive Arbeitswelt weiter fortentwickelt.

Speziell qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind kompetente Ansprechpartner für alle behindertenspezifischen Belange rund um den Arbeitsmarkt. Neben der Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung und deren Integration in Beschäftigung ist die Bundesagentur für Arbeit außerdem ein maßgeblicher Träger beruflicher Rehabilitation zur Realisierung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Entscheidend ist immer der individuelle Bedarf an Unterstützung. Intention ist dabei, Menschen mit Behinderung eine erfolgreiche, dauerhafte und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Charta der Vielfalt

Inklusion ist Bestandteil gelebter Vielfalt und sollte ein wichtiges Element für ein gelingendes Diversity Management sein, das alle Beschäftigten mit einbindet. Nur so kann ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das die Anerkennung und Einbeziehung aller Menschen im Unternehmen voranbringt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität. Dafür setzt sich die Charta der Vielfalt ein. Kern dieser Wirtschaftsinitiative ist eine Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld. 1.900 Unternehmen und Institutionen mit gut 6,9 Millionen Beschäftigten haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, unterstützt die Initiative.

Ziel ist es, mehr Unternehmen und Institutionen für die Prinzipien der Charta der Vielfalt zu gewinnen, den Unterzeichnern ein Netzwerk für gegenseitiges Lernen und Erfahrungsaustausch zu bieten sowie über Diversity Management zu informieren. Getragen wird die Initiative von einem gemeinnützigen Verein, dem 19 Konzerne beigetreten sind. Dieses konzentrierte Wissen macht den Verein zum Agenda Setter für Diversity Management in Deutschland. Das Thema Behinderung wird in verschiedener Weise vom Verein aufgegriffen, zum Beispiel in einem Workshop und einem Erlebnis-Parcours auf der Konferenz DIVERSITY 2014 im November in Berlin.



Charta der Vielfalt e. V.

Albrechtstraße 22
10117 Berlin
www.charta-der-vielfalt.de

info@charta-der-vielfalt.de
Tel.: +49 30 847120-84
Fax: +49 30 847120-86

Vorteile nutzen – mehr Inklusion im Unternehmen schaffen

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 Hauptfür- sorgestellen (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



Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) unterstützt Arbeitgeber bei der passgenauen Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen.

Telefon: +49 228 713 1375

www.zav.de > [Über uns](#) >

[Schwerbehinderte Akademiker](#)

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

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2014): 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 weiterführenden Publikationen.

www.arbeitgeber.de > *kompakt*

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2014): Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“

Der Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“ unterstützt Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und zeigt ihnen Lösungen auf, wie Inklusion im Unternehmen gelingen kann. Die Broschüre enthält Praxisbeispiele, Handlungsempfehlungen, eine Übersicht der Förderinstrumente sowie zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden.

www.arbeitgeber.de > *Publikationen > Beschäftigung*

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (2011): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

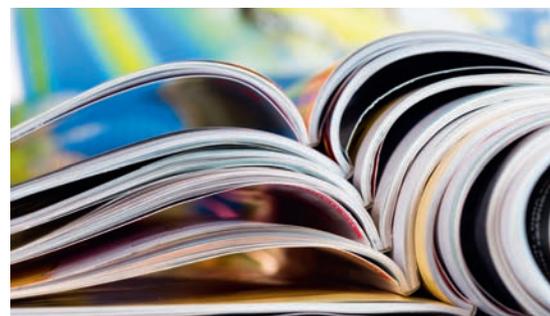
Die 2009 in Deutschland in Kraft getretene Konvention zeigt die Bedeutung der Menschenrechte für Behinderte und wie sie in der Gesellschaft umzusetzen sind. Sie ist nachzulesen in deutscher, englischer und leichter Sprache.

www.behindertenbeauftragte.de > *Wissenswertes > Publikationen*

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012): ZB spezial: Was heißt hier behindert? Behinderungsarten und ihre Auswirkungen

Diese Broschüre informiert Arbeitgeber über unterschiedliche Behinderungsarten, ihre Auswirkungen im Arbeitsleben und liefert viele Fallbeispiele, wie die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen gelingt.

www.integrationsaemter.de > *Infothek > Publikationen*



Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) 2014: ABC Behinderung & Beruf

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

www.integrationsaemter.de > *Infothek > Fachlexikon*

Bundesagentur für Arbeit (2014): 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*

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Initiative Inklusion. Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Informationsflyer über die Initiative Inklusion. Mit dieser Initiative werden insgesamt zusätzlich 100 Millionen Euro mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, mehr schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

www.bmas.de > [Service](#) > [Publikationen](#)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Ratgeber für Menschen mit Behinderung

Ein Ratgeber mit umfassenden Informationen über alle Leistungen und Hilfestellungen, auf die Menschen mit Behinderung Anspruch haben – von der Vorsorge und Früherkennung über die Schul- und Berufsausbildung und Berufsförderung bis zu steuerlichen Erleichterungen (mit Auszügen aus entsprechenden Gesetzestexten).

www.bmas.de > [Service](#) > [Publikationen](#)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung. Neue Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Inklusionsinitiative für mehr betriebliche Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Spitzenverbände der Wirtschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Landkreistag, die in der BIH zusammengeschlossenen Integrationsämter der Länder, die Verbände der Menschen mit Behinderungen und der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen vereinbart.

www.bmas.de > [Themen](#) > [Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitation](#)

Charta der Vielfalt e. V. (2014): Factbook Diversity

Das Factbook Diversity beinhaltet aktuelle Informationen zu Studien und Erkenntnissen rund um das Thema Diversity.

www.charta-der-vielfalt.de > [Service](#) > [Publikationen](#)

Charta der Vielfalt e. V. (2013): Diversity Management – Mehrwert für den Mittelstand.

Die Broschüre informiert umfassend über Hintergründe, Ziele, betriebswirtschaftliche Vorteile und Auswirkungen von Diversity Management im Mittelstand und zeigt Schritte und Maßnahmen zur Umsetzung auf. www.charta-der-vielfalt.de > [Service](#) > [Publikationen](#)

Synergy Consult (2013): Diversity Management in Deutschland 2013: Ein Benchmark unter den DAX 30-Unternehmen. Schwerpunkt: Führungskräfte.

Der Benchmark untersucht den Status Quo des Diversity Managements in den DAX 30-Unternehmen. Der Benchmark 2013 zeigt, welche Rolle Führungskräfte spielen und wie sie erfolgreich einbezogen werden können.

www.synergie-durch-vielfalt.de > [Diversity-Benchmark](#)

ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf.

Die Ausgaben der Zeitschrift stehen als pdf zum Download zur Verfügung. www.integrationsaemter.de > [Infothek](#) > [ZB Online](#)

III. Weitere interessante Links

... für Arbeitgeber

www.arbeitgeber.de	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
www.bagbbw.de	Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke
www.bag-if.de	Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen
www.bar-frankfurt.de	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
www.bmas.de	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
www.bv-bfw.de	Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke
www.charta-der-vielfalt.de	Charta der Vielfalt – Eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen
www.dvfr.de	Deutsche Vereinigung für Rehabilitation
www.einfach-teilhaben.de	Portal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen, und Unternehmen
www.inqa.de	Initiative Neue Qualität der Arbeit
www.inklusion-gelingt.de	„Inklusion gelingt!“ – Eine Internetplattform der Wirtschaft zur Information und Beratung von Betrieben
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.org	UnternehmensForum – Für mehr Integration behinderter Menschen in die Wirtschaft
www.wirtschaft-inklusive.de	Wirtschaft inklusiv – Ein bundesweites arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt

... zum Thema

www.aktion-mensch.de	Aktion Mensch
www.behindertenbeauftragte.de	Beauftragte 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

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des UnternehmensForums, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

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

Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
www.arbeitsagentur.de
zentrale@arbeitsagentur.de
Tel.: +49 911 179-0

Bestellung der Publikation:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
11054 Berlin
www.arbeitgeber.de > Publikationen
> Broschüren > Beschäftigung

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

Charta der Vielfalt e. V.
Albrechtstraße 22
10117 Berlin
www.charta-der-vielfalt.de
info@charta-der-vielfalt.de
Tel.: +49 30 847120-84

Text/Redaktion:

Medienagentur zeichensetzen GmbH
35578 Wetzlar
www.zeichensetzen.de
info@zeichensetzen.de
Tel. +49 6441 915 140

Gestaltung:

GDA • KOMMUNIKATION
www.gda-kommunikation.de

Druck:

MOTIV OFFSET DRUCKEREI
www.motivoffset.de

Stand: Oktober 2014

Bildnachweise:

Umschlag: auremar, elypse, Monika Wisniewska@Fotolia.com
Innenteil: apops, contrastwerkstatt, Dan Race@Fotolia.com,
otomiti Okuma/Shutterstock, Harms/zeichensetzen, SAP

www.arbeitgeber.de

www.arbeitsagentur.de

www.charta-der-vielfalt.de

www.unternehmensforum.org