



Inklusionspreis
der Wirtschaft



Erfolgsfaktor Inklusion

*Best Practice für die Beschäftigung
von Menschen mit Behinderungen*



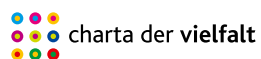
UnternehmensForum



Initiatoren



Bundesagentur
für Arbeit



charta der vielfalt

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles	1
Statement und Information zum UnternehmensForum	2
Statement und Information zur Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	3
Statement und Information zur Bundesagentur für Arbeit	4
Statement und Information zur Charta der Vielfalt	5
Ziel des Preises	6
Mitglieder der Jury	7
Preisträger der Kategorie „Nicht beschäftigungspflichtiges Unternehmen“	8
Preisträger der Kategorie „Kleines Unternehmen“	12
Preisträger der Kategorie „Großes Unternehmen“	16
Preisträger der Kategorie „Konzern“	20
Serviceseiten	24
Impressum	28

Diversität als Erfolgsfaktor

Immer mehr Arbeitgeber setzen auf Diversität als Erfolgsfaktor, also auf bunte Belegschaften, in denen jeder unabhängig von Geschlecht, Herkunft, religiöser oder sexueller Orientierung die Chance bekommt, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Das gilt selbstverständlich auch für Menschen mit Behinderungen. Wer nur mit dem Brennglas auf eine Eigenschaft schaut, verliert den ganzen Menschen aus dem Blick und das, was er auf dem Arbeitsplatz einbringen und leisten kann.

Oft ist zwar der Wille da, Menschen mit Behinderungen auszubilden, einzustellen oder weiter zu beschäftigen, es mangelt aber an Wissen, wie zum Beispiel das Arbeitsumfeld barrierefrei gestaltet werden kann. Deshalb geht der Inklusionspreis auch in diesem Jahr wieder an Unternehmen ganz unterschiedlicher Größe und Branche, die uns eindrucksvoll vor Augen führen, wie Inklusion in der Praxis funktioniert und dass sie sich für alle Seiten lohnt. Damit zeigt diese Auszeichnung einmal mehr, wie aus gutem Willen auch Taten werden und Menschen mit Behinderungen sich im Unternehmen bewähren können.

Ich habe die Schirmherrschaft über den Inklusionspreis 2016 wieder gerne übernommen, denn auch in der Politik für Menschen mit Behinderungen geht es um echte Teilhabechancen. Ganz aktuell sind wir mit dem Bundesteilhabegesetz auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft ein gutes Stück vorangekommen. Denn was für den Arbeitsmarkt gilt, muss auch in jedem anderen Lebensbereich selbstverständlich werden: Jeder Mensch hat ein Recht darauf, sich mit seinen individuellen Fähigkeiten und Stärken einzubringen. Davon profitieren wir alle, denn erst durch ihre Vielfalt wird unsere Gesellschaft so lebenswert.



Andrea Nahles

Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Mitglied des Deutschen Bundestages





Alle Ressourcen in Unternehmen nutzen

„ Unternehmen leben von den Stärken ihrer Mitarbeitenden. Erst die Vielfalt der Stärken macht Unternehmen letztlich auch wettbewerbsstark. Dass Menschen mit Behinderungen hier ein besonderes Potenzial darstellen, entdecken immer mehr Arbeitgeber.“

Olaf Guttzeit

Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums



UnternehmensForum e. V.

Binger Straße 173 | 55216 Ingelheim
Tel. +49 6132 77-99844
Fax +49 6132 72-99844
info@unternehmensforum.org

www.unternehmensforum.org

Das UnternehmensForum weiß, dass gerade in der Personengruppe der Menschen mit Behinderungen ein großes Potenzial an qualifizierten Fachkräften steckt. Als branchenübergreifender Zusammenschluss großer und mittelständischer Unternehmen will es Bewusstsein für dieses Potenzial schaffen und setzt sich für die Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen in der Wirtschaft ein.

Inklusion unternehmen

” *Inklusion kann in der Wirtschaft zu einem Gewinn für alle Beteiligten werden, wie der Inklusionspreis eindrucksvoll belegt. Menschen mit Behinderungen können ihre Stärken unter Beweis stellen und Unternehmen gewinnen dringend benötigte Fachkräfte. Das ist gelebte Inklusion!* **“**



Ingo Kramer

Präsident der Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände



**BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände**

Breite Straße 29 | 10178 Berlin
Tel. +49 30 2033-1400
Fax +49 30 2033-1405
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) will die Potenziale von Menschen mit Behinderungen in den Fokus rücken, Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven aufzeigen sowie Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen wie für Unternehmen bekannter machen. So soll die Wertschätzung für Menschen mit Behinderungen weiter wachsen.



Unterstützung auf dem Weg

„Gemeinsam und mit guter Beratung Ausbildungs- und Arbeitsstellen optimal besetzen. Darum geht es, um Menschen mit und ohne Behinderungen die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.“

Detlef Scheele

Vorstand Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit



**Bundesagentur
für Arbeit**

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale | Regensburger Straße 104 |
90478 Nürnberg
Tel. +49 911 179-0
Fax +49 911 179-2123
zentrale@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist Trägerin und Partnerin bei der beruflichen Integration behinderter Menschen. Sie bietet Dienstleistungen rund um die Themen Arbeit, Beruf, Ausbildung und Weiterbildung und fungiert als Portal in die Arbeitswelt. Unternehmen unterstützt die BA bei der Suche nach Mitarbeitenden, Menschen mit Behinderungen berät und vermittelt sie – für eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben.

Alle profitieren

„Inklusion betrifft uns alle – egal ob mit Behinderungen oder ohne. Sie muss selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur sein. Davon profitieren die Beschäftigten und das Unternehmen gleichermaßen, denn motivierte Mitarbeitende sind die Grundlage für den Geschäftserfolg. Gelebte Inklusion mit einem ganzheitlichen Diversity Ansatz ist für alle Stakeholder eines Unternehmens von Vorteil.“

Aletta Gräfin von Hardenberg

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



charta der vielfalt

Charta der Vielfalt e. V.

Albrechtstraße 22 | 10117 Berlin
Tel.: +49 30 847120-84
Fax: +49 30 847120-86
info@charta-der-vielfalt.de

www.charta-der-vielfalt.de

Alle Beschäftigten sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dafür setzt sich die Charta der Vielfalt ein. Kern der Wirtschaftsinitiative ist eine Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld, die bereits von 2.200 Unternehmen und Institutionen mit 7,4 Millionen Beschäftigten unterzeichnet wurde.



ZIEL DES PREISES

Für viele Unternehmen gehört die Inklusion von Menschen mit Behinderungen inzwischen zum Alltag – und dies mit Erfolg. Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen trägt für immer mehr Arbeitgeber zur Fachkräftesicherung bei. Angesichts rückläufiger Zahlen junger Arbeitskräfte und eines steigenden Durchschnittsalters bei den Belegschaften ist die Offenheit für bislang ungenutzte Beschäftigtenpotenziale in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dennoch fehlen in manchen Betrieben noch die Erfahrung und das Wissen, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gelingen kann.

Praxisnahe Beispiele von Arbeitgebern können für neue Wege sensibilisieren: Sie zeigen ganz konkret, wie Inklusion erfolgreich im Betrieb umgesetzt werden kann – zum Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte. Das ist das Ziel des Inklusionspreises der Wirtschaft 2016. Er will Impulse für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geben.

Der jährlich ausgelobte Inklusionspreis der Wirtschaft ist eine Initiative des UnternehmensForums, in Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt. Schirmherrin des Preises ist Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales.

Die vier Preisträger des Jahres 2016 zeigen, dass erfolgreiche Inklusion in allen Unternehmensgrößen möglich ist. Ihre Beispiele verdeutlichen, dass es für Betriebe lohnend sein kann, Menschen mit Behinderungen auszubilden oder einzustellen und leistungsgewandelte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen.

MITGLIEDER DER JURY



Verena Bentele

Beauftragte der Bundesregierung
für die Belange von Menschen mit
Behinderungen



Christoph Beyer

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen



Armin von Buttler

Aktion Mensch



Dr. Martin Danner

Bundesarbeitsgemeinschaft
Selbsthilfe



Nora Fasse

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände



Olaf Guttzeit

Boehringer Ingelheim,
UnternehmensForum



Aletta Gräfin von Hardenberg

Charta der Vielfalt e.V.



Angela Meurer

DWS Holding & Service GmbH
Deutsche Bank Gruppe



Johannes Pfeiffer

Bundesagentur für Arbeit



STANDARD III TRK

stilfabrik*

Preisträger der Kategorie

NICHT BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTIGES UNTERNEHMEN

stilfabrik* GmbH



ÜBER DAS UNTERNEHMEN

Die stilfabrik* GmbH ist eine inhabergeführte Tischlerei aus dem nordrhein-westfälischen Neuss. Neben Schreiner- und Tischlerarbeiten übernimmt der Kleinstbetrieb auch größere Innenausbau- und Messeprojekte. Mit der Entwicklung einer außergewöhnlichen Bilderleiste ist dem Betrieb dabei bereits eine Nominierung zum German Design Award gelungen.

Für das Kleinunternehmen arbeiten:

- 8 Mitarbeitende, darunter 2 Auszubildende und 4 Gesellen
- davon 1 Geselle mit Schwerbehinderung

DER RICHTIGE ARBEITNEHMER AM RICHTIGEN ARBEITSPLATZ

Für die Fertigung der Bilderleiste suchte Inhaber Piet Hülsmann vergebens nach einem geeigneten Gesellen, der bei wiederkehrenden Arbeitsschritten hohe Leistung erbringen kann. Die Erinnerung an seinen Zivildienst in einer Behindertenwerkstatt brachte den Tischlermeister schließlich auf den Gedanken, gezielt nach einem oder einer Mitarbeitenden mit Behinderungen zu suchen. Mit Hilfe des Integrationsbeauftragten der Handwerkskammer Düsseldorf fand die stilfabrik* GmbH den richtigen Mitarbeiter: ein Tischlergeselle mit Asperger-Syndrom. Seine Behinderung bringt soziale Handicaps mit sich – aber auch eine besondere Begabung für monotone, sprich wiederkeh-

Kontakt

stilfabrik* GmbH
Büdericher Straße 9
41460 Neuss
www.stilfabrik.de

Ansprechpartner:

Piet Hülsmann
post@stilfabrik.de
Tel.: +49 2131 7185 772





„Ich war überrascht, wie viele praktische und finanzielle Hilfen es gibt.“

Piet Hülsmann, Geschäftsführer

rende Arbeiten. „Klar, ich kann ihn nicht überall allein hinschicken. Da waren ein paar Umstellungen notwendig“, so Hülsmann. Doch in den Umstellungen sieht er kein Problem: „Das macht man mit anderen Mitarbeitenden ja auch: Man setzt sie dort ein, wo ihre Stärken liegen. Und viele Dinge lassen sich durch Organisation entsprechend steuern.“

Inzwischen arbeitet der Geselle seit über einem Jahr im Unternehmen und ist zu einem wichtigen Teil des Teams geworden. Sowohl der Integrationsfachdienst, die Handwerkskammer als auch die Bundesagentur für Arbeit unterstützen die stilfabrik* auf vielseitige Weise bei der Beschäftigung. „Ich war überrascht, wie viele praktische und finanzielle Hilfen es gibt“, sagt Piet Hülsmann.

Und der Geselle mit Handicap ist inzwischen nicht mehr der einzige Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen: Gemeinsam mit der Handwerkskammer, dem Integrationsfachdienst Neuss sowie einer Schule für Geistige Entwicklung ermöglicht die stilfabrik* GmbH einem Schüler mit geistiger und körperlicher Behinderung ein Langzeitpraktikum an einem passgenau abgestimmten Arbeitsplatz und mit Perspektive auf Anstellung.

IN KÜRZE

- Inklusion sichert den Fachkräftebedarf der stilfabrik* GmbH: Das Unternehmen profitiert von den Fähigkeiten eines Gesellen mit Asperger-Syndrom, der zuverlässig wiederkehrende Arbeitsschritte erfüllt.
- Das Unternehmen realisiert Inklusion durch einfache Umorganisation und einen pragmatischen Ansatz: Neue Aufgabenbereiche werden zunächst erprobt und anschließend kontinuierlich verbessert.
- Um Inklusion zu ermöglichen, nutzt der Betrieb die Unterstützung von Bundesagentur für Arbeit, Handwerkskammer, Integrationsfachdienst und weiteren Netzwerkpartnern.
- Durch die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen hat sich das Betriebsklima im Unternehmen verbessert.

ERFOLGREICHE INKLUSION IM KLEINSTUNTERNEHMEN

Die erfolgreiche Beschäftigung und die guten Erfahrungen haben dazu beigetragen, dass Inklusion heute fest in der Unternehmensphilosophie der stilfabrik* GmbH verankert ist. Der Betrieb setzt Inklusion dabei ganz pragmatisch um: Neue Aufgabenfelder werden gemeinsam mit den Mitarbeitern ausprobiert und ständig verbessert. Ihre Stärken und Schwächen werden dabei berücksichtigt. „Wir wollen keine Sonderlösungen, sondern echte Teilhabe“, das ist Tischlermeister Hülsmann wichtig. Und das schätzt auch die Mitarbeiter-schaft, die gleichermaßen hinter dem Inklusionsgedanken steht. Für Inhaber Piet Hülsmann und seine Tischlerei ist die inklusive Beschäftigung ein voller Gewinn: „Das Risiko war klein. Was haben wir gewonnen? Einen qualifizierten hochmotivierten Mitarbeiter, der zu uns passt, ein besseres Betriebsklima, Erkenntnisse, Offenheit und Anerkennung.“





Preisträger der Kategorie
KLEINES UNTERNEHMEN

BOHRMA Maschinenbau



ÜBER DAS UNTERNEHMEN

BOHRMA Maschinenbau fertigt Bohrsysteme für den Spezialtiefbau: Das kleine Unternehmen aus Fulda stellt Bohrkronen und -gestänge her, die beispielsweise bei Erd- und Tunnelarbeiten zum Einsatz kommen. Vor 12 Jahren wurde BOHRMA aus einem Betriebszweig der Firma Paul Himmelmann Werkzeug und Maschinenbau gegründet und expandiert seitdem mit Erfolg. Mittlerweile ist das Unternehmen international für seine innovativen Technologien anerkannt.

BOHRMA Maschinenbau beschäftigt

- 33 Mitarbeitende
- davon 5 Angestellte mit Schwerbehinderung
- Beschäftigungsquote 15,2%

Bei der Produktion der Komponenten kommt es auf Präzision an, wenn das Bohrsystem am Ende hochwertige Arbeit leisten soll. BOHRMA ist deshalb auf zuverlässige und motivierte Fachkräfte angewiesen. Ob sie eine Behinderung haben oder nicht, spielt dabei keine Rolle: „Mitarbeiter mit Handicap sind bei uns ganz normal in die Produktion integriert“, so Betriebsleiter Florian Witzel. „Wir machen da gar keinen Unterschied.“

Kontakt

BOHRMA Maschinenbau
Karrystraße 15
36041 Fulda (Industriegebiet West)
www.bohrma-maschinenbau.de

Ansprechpartner:

Martin Himmelmann
info@himmelmann-paul.de
Tel.: +49 661 250 6433 0



“Mitarbeiter mit Handicap sind bei uns ganz normal in die Produktion integriert.“

Florian Witzel, Betriebsleiter

NETZWERK ERMÖGLICHT INKLUSION LERNBEHINDERTER JUGENDLICHER

Um Menschen mit Behinderungen für das Unternehmen zu gewinnen, arbeitet BOHRMA mit dem Kreisjobcenter und der Agentur für Arbeit zusammen, außerdem engagiert es sich im Netzwerk Perspektiva. Die regionale Initiative von 85 Arbeitgebern und Organisationen integriert Jugendliche mit Behinderungen dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt: Im Rahmen eines Drei-Phasen-Modells (Heranführung, Qualifizierung und Übernahme) werden die Jugendlichen über zwei Jahre hinweg intensiv auf ihren Arbeitsplatz vorbereitet. Drei Beschäftigte konnte BOHRMA so bereits gewinnen. Im Rahmen der Heranführung und Qualifizierung absolvierten die Jugendlichen mit Lern- und geistiger Behinderung ein Langzeitpraktikum bei BOHRMA, unterstützt wurden sie dabei von einer festen Kontaktperson. Heute sind sie unbefristet im Unternehmen angestellt. Viele Fertigungsschritte sind sich wiederholende Tätigkeiten, das erleichtert den Inklusionsprozess. Der Grad oder die Art der Behinderung sei dabei aber nicht relevant, erklärt Witzel: „Es kommt auf den Menschen an.“ Jeder habe Talente und Fähigkeiten, die Kunst sei es, den richtigen Arbeitsplatz für den richtigen Menschen zu finden.

IN KÜRZE

- Inklusion ist für BOHRMA eine Selbstverständlichkeit: Mitarbeitende mit und ohne Behinderungen sind in allen Arbeitsprozessen gleichermaßen integriert und bringen wertschöpfende Leistung.
- BOHRMA engagiert sich zur Einstellung von Jugendlichen mit Lernbehinderung im Netzwerk Perspektiva. Die Kooperation mit Arbeitgebern und Organisationen ermöglicht Synergieeffekte und stärkt die Region.
- Entscheidend für den Inklusionserfolg sind eine intensive Einarbeitungsphase und der fähigkeitenorientierte Einsatz der Mitarbeitenden mit Handicap.
- Das Betriebsklima wird durch Inklusion positiv beeinflusst, die Angestellten sind motiviert und zuverlässig – beides trägt zum wirtschaftlichen Erfolg bei.

INKLUSION FEST VERANKERT

Hinter der inklusiven Beschäftigung steht eine konsequente Firmenphilosophie: Mitarbeitende mit Handicap gehören selbstverständlich dazu. Der Betrieb orientiert sich an einem christlichen Menschenbild und ist von den Talenten seiner Mitarbeitenden überzeugt. Das schätzen auch die Angestellten: Zwar galt es zunächst Berührungsängste und Vorurteile abzubauen, doch heute ist das Miteinander mehr denn je von gegenseitiger Rücksichtnahme und Unterstützung geprägt.

Das Unternehmen wiederum profitiert von der Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden, und auch der wirtschaftliche Erfolg gibt BOHRMA Recht. Inklusion lohnt sich, weiß Firmeninhaber Martin Himmelmann: „Für uns ist Inklusion einerseits eine Frage des gesellschaftlichen Engagements. Andererseits können wir – auch mit Hilfe der Perspektiva – zeigen, dass Menschen, denen kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt wurden, in der Lage sind, eine gute und wirtschaftliche Arbeit zu leisten.“





Preisträger der Kategorie
GROSSES UNTERNEHMEN

SRH Wald-Klinikum Gera GmbH



ÜBER DAS UNTERNEHMEN

Das SRH Wald-Klinikum Gera ist ein Akutkrankenhaus der Maximalversorgung und Akademisches Lehrkrankenhaus des Universitätsklinikums Jena. In mehr als 20 Fachabteilungen, mehreren Instituten und hochspezialisierten Zentren bietet das Klinikum das gesamte medizinische Leistungsspektrum. Ein Netzwerk Medizinischer Versorgungszentren in der Region ergänzt das ambulante Angebot. Das SRH Wald-Klinikum gehört zur SRH Kliniken GmbH, einem der führenden privaten Klinikträger mit zehn Akut- und drei Rehakliniken sowie einer Vielzahl an MVZs. Über 8.500 Mitarbeiter betreuen jährlich 700.000 Patienten.

Das SRH Wald-Klinikum Gera selbst beschäftigt

- 1.718 Mitarbeitende, darunter 312 Ärztinnen und Ärzte sowie 669 Pflegekräfte
- 144 Angestellte mit Schwerbehinderung
- Beschäftigungsquote 8,38 %

Jährlich werden im Wald-Klinikum rund 80.000 Patienten behandelt. Um ihnen eine optimale medizinische Versorgung zu bieten, ist das Krankenhaus auf kompetentes und erfahrenes Personal angewiesen – im Hinblick auf den demografischen Wandel ist das eine besondere Herausforderung: Laut Bundesgesundheitsministerium stehen 100 gemeldeten Stellen für Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte in Deutschland nur 80 Arbeitslose gegenüber.

Kontakt

SRH Wald-Klinikum Gera GmbH
Straße des Friedens 122
07548 Gera

Ansprechpartnerin:

Maria Görschel
personal@wkg.srh.de
Tel: +49 365 828 8200



„Prävention ist uns sehr wichtig, weil gerade in Pflegeberufen die Fluktuation und das Risiko gesundheitsbedingter Erwerbsunfähigkeit sehr hoch ist.“

Maria Görschel, Personalleiterin des Klinikums

PRÄVENTION UND BEM ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Um das Fachpersonal im Unternehmen zu halten und dessen Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, führt die Klinik umfangreiche Maßnahmen zur Prävention und Gesunderhaltung durch. „Prävention ist uns sehr wichtig, weil gerade in Pflegeberufen die Fluktuation und das Risiko gesundheitsbedingter Erwerbsunfähigkeit sehr hoch ist“, so Maria Görschel, Personalleiterin des Klinikums. Zu den präventiven Maßnahmen gehören unter anderem Sportkurse, Angebote zum Stressabbau sowie Gesundheits- und Präventionstage. Dabei wird der jeweilige Arbeitsschwerpunkt berücksichtigt: So liegt bei Pflege-, Verwaltungs- und Logistikangestellten der Fokus auf ergonomischen Maßnahmen. Ein spezielles Frühwarnsystem soll darüber hinaus vorzeitiger Ausgliederung vorbeugen.

Neben dieser umfassenden Gesundheitsstrategie setzt das SRH Wald-Klinikum Gera auch auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Wenn Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr am alten Arbeitsplatz oder nur bedingt mit Einschränkungen tätig sein können, wird im BEM-Verfahren jeder Einzelfall geprüft und nach einer optimalen Lösung zur Weiterbeschäftigung gesucht – mit Erfolg: „Bisher musste das Klinikum keine krankheitsbedingten Kündigungen aussprechen“, berichtet Maria Görschel. So konnten

IN KÜRZE

- Inklusion für das SRH Wald-Klinikum Gera ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung. Das Unternehmen setzt dabei auf Präventionsmaßnahmen und Betriebliches Eingliederungsmanagement.
- Barrierefreiheit, Betriebsvereinbarungen und die Schulung von Führungskräften ermöglichen inklusive Strukturen im Unternehmen.
- Das Wald-Klinikum setzt auf die Kooperation mit Leistungsträgern und Netzwerkpartnern.

ehemalige Krankenschwestern und -pfleger beispielsweise in der Verwaltung weiterbeschäftigt werden. Im Bereich „Hof und Garten“ hat das Unternehmen zudem auf Outsourcing verzichtet, um stattdessen eigenen Mitarbeitenden mit geistiger oder körperlicher Behinderung eine langfristige Beschäftigung zu ermöglichen.

INKLUSIVE STRUKTUREN UND BEWUSSTSEINSBILDUNG

Voraussetzung für das Gelingen aller Maßnahmen ist die enge Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern wie beispielsweise der Rentenversicherung, den Krankenkassen, dem Integrationsamt oder Berufsbildungswerken – und die bereichsübergreifende Verankerung von Inklusion im Klinikum. In nahezu allen Bereichen ist räumliche und digitale Barrierefreiheit gegeben, Betriebsvereinbarungen tragen zusätzlich zu inklusiven Strukturen bei. Einen weiteren Erfolgsfaktor sieht das SRH Wald-Klinikum Gera in der Bewusstseinsbildung der Mitarbeiterschaft. Alle Führungskräfte werden dazu regelmäßig zum Thema Inklusion geschult und sensibilisiert. Nicht zuletzt zeigt die Vorbildwirkung gegenüber anderen Kliniken den Erfolg dieser Strategie: „Für uns im SRH Wald-Klinikum Gera ist Inklusion ein wichtiges Instrument zur Sicherung des Fachkräftebestandes“, bestätigt Görschel. „Sie ist ohne Frage eine Win-Win-Situation.“





Preisträger der Kategorie

KONZERN

AUDI AG

ÜBER DAS UNTERNEHMEN

Der Audi-Konzern mit seinen Marken Audi, Ducati und Lamborghini ist einer der erfolgreichsten Hersteller von Automobilen und Motorrädern im Premiumsegment. Er ist weltweit in mehr als 100 Märkten präsent und produziert an 16 Standorten in zwölf Ländern. 2016 hat der Audi-Konzern rund 1,871 Millionen Automobile der Marke Audi sowie 3.457 Sportwagen der Marke Lamborghini und 55.451 Motorräder der Marke Ducati an Kunden ausgeliefert.

Die AUDI AG beschäftigt in Deutschland:

- rund 61.000 Mitarbeitende
- davon 3.084 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung
- 30 schwerbehinderte Auszubildende
- Beschäftigungsquote 5,8 Prozent

Audi setzt unter dem Leitsatz „Wir leben Verantwortung“ einen besonderen Fokus auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Dabei spielen das soziale Bewusstsein und das Ziel, ein Top-Arbeitgeber zu sein, ebenso eine Rolle wie das Bestreben, den demografischen Wandel gut zu meistern. „Die Verantwortung für die Mitarbeiter – insbesondere auch für solche mit gesundheitlichen Einschränkungen – ist für die Personalstrategie bei Audi zentral“, bestätigt Tobias Munzel, Arbeitgeberbeauftragter für schwerbehinderte Menschen am Audi Standort Ingolstadt: „Unser Ziel ist es, alle Mitarbeiter bis zum Ende ihrer Lebensarbeitszeit produktiv einzusetzen.“



Audi

Kontakt

AUDI AG

Ettingerstraße

85057 Ingolstadt

www.audi.de

Ansprechpartner:

Tobias Munzel

tobias.munzel@audi.de

Tel.: +49 841 89 40872



„Unser Ziel ist es, alle Mitarbeiter bis zum Ende ihrer Lebensarbeitszeit produktiv einzusetzen.“

Tobias Munzel, Arbeitgeberbeauftragter
für schwerbehinderte Menschen
am Audi Standort Ingolstadt

INNOVATIVER INTEGRATIONSPROZESS

„Das Unternehmen hat deshalb einen innovativen Integrationsprozess entwickelt, der sich vor allem an Mitarbeitende der taktgebundenen Fahrzeugfertigung richtet: Eine „Kommission zum produktiven Einsatz von Mitarbeitern“ aus Vertretern des Gesundheits- und Personalwesens erarbeitet mit der jeweiligen Führungskraft und dem Betriebsrat individuelle Lösungen für Mitarbeitende mit Leistungswandlung. Dabei gilt das Eskalationsprinzip: „Damit möglichst viele Mitarbeiter weiter im gewohnten Umfeld am Auto arbeiten können, werden in der Kern-Fertigung Arbeitsplätze vorgehalten, die nicht taktgebunden sind“, erklärt Victoria Broscheit, Leiterin Technischer Infrastrukturservice im Werk Ingolstadt. „Erst wenn diese Arbeit definitiv nicht mehr möglich ist, wird in enger Abstimmung mit den Betroffenen nach anderen Einsatzmöglichkeiten auch außerhalb der Fahrzeugfertigung gesucht.“ Seit 2009 konnten so rund 1.000 Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeitende geschaffen werden.

Das Besondere: Während des Integrationsprozesses werden Kennzahlen zur Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erfasst und bis ins Top Management berichtet. Dies führt zur Transparenz, auch über den wirtschaftlichen Einsatz der Mitarbeitenden und somit zu einer optimalen Einsatzsteuerung. Zur Evalua-

IN KÜRZE

- Audi realisiert Inklusion vor allem durch die Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeitender. Dafür hat der Konzern einen innovativen Integrationsprozess entwickelt.
- Das Unternehmen erfasst dabei Kennzahlen zur Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und evaluiert sein Integrationskonzept in Kooperation mit der Universität St. Gallen. So werden Zusammenhänge zwischen Integration und Wirtschaftlichkeit transparent und das Integrationsmanagement kann kontinuierlich optimiert werden.
- Um Inklusion nachhaltig zu verankern, legt Audi einen besonderen Fokus auf die Schulung von Führungskräften und die Förderung weicher Faktoren wie Wertschätzung und Kommunikation.

tion des Integrationsprozesses hat das Unternehmen zudem eine Kooperation mit der Universität St. Gallen geschlossen und knapp 17.000 Mitarbeitende befragt – mit klaren Ergebnissen: So hat der erfolgreiche Einsatz leistungsgewandelter Mitarbeitender einen positiven Einfluss auf Fehltage und Gesundheit. Teams mit einem hohen Anteil an schwerbehinderten Menschen sind zudem kreativer und entwickeln mehr Ideen, sie sind damit auch wirtschaftlich erfolgreicher. Dabei spielen weiche Faktoren wie Wertschätzung, Kommunikation und vorbildliches Handeln der Führungskräfte eine Schlüsselrolle.

Die Ergebnisse der Befragung halfen dabei, den Integrationsprozess weiter zu verbessern. Der Konzern schult heute seine Führungskräfte im Umgang mit leistungsgewandelten Mitarbeitenden und hat in Verbindung mit einem neuen Führungsleitbild einen langfristigen Kulturwandel in Gang gesetzt. Natürlich ist Inklusion bei Audi noch umfassender: Präventionsangebote, eine transparente Informationsstruktur sowie Betriebs- und Inklusionsvereinbarungen vervollständigen das Engagement des Unternehmens. Eine tragfähige Strategie, davon ist Tobias Munzel überzeugt: „Die guten Erfahrungen mit unserem Integrationsmanagement sprechen für sich. Wir wollen uns auch weiterhin auf die demografischen Entwicklungen vorbereiten und arbeiten deshalb ständig an neuen Konzepten für eine optimale Inklusion.“



SERVICESTELLEN, INFORMATIONEN UND PRAXISHILFEN



I. BERATUNGSANGEBOTE

Bundesagentur für Arbeit/Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit berät Unternehmen in Fragen der Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Zusätzlich gibt der Arbeitgeber-Service Auskunft über Arbeitsmarkt- sowie Ausbildungsthemen und entwickelt individuelle Dienstleistungsangebote.

Servicetelefon: +49 800 4 5555 20 (kostenfrei)
www.arbeitsagentur.de > [Unternehmen](#) >
[Arbeitgeber-Service](#)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Die Integrationsämter unterstützen Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie bei der Einführung von Integrationsvereinbarungen oder eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Zusätzlich helfen sie bei der Beantragung von Leistungen.

Servicetelefon: +49 251 591-3863
www.integrationsaemter.de

Deutsche Rentenversicherung (DRV)

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

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

Servicetelefon für Arbeitgeber:
+49 800 1000 453 (kostenfrei)
www.deutsche-rentenversicherung.de >
[Infos für Experten](#) > [Arbeitgeber & Steuerberater](#) >
[Firmenservice](#)

Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Prävention, Rehabilitation und Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind die zentralen Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Die DGUV bietet Unterstützungsangebote zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses – beispielsweise Arbeitsassistenz, Technische Hilfen, Eingliederungszuschüsse und den Vermittlungs- und Bewerberservice DGUV job.

Servicetelefon: +49 800 605 0404

www.dguv.de > [Rehabilitation/Leistungen](#)

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die Krankenkassen bieten Unternehmen Beratung und Unterstützung bei der Planung und Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) an. Dazu gehören Analyseleistungen zur Bedarfsermittlung, Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Unterstützung beim Aufbau eines Projektmanagements und Umsetzung verhaltenspräventiver Maßnahmen.

www.gkv-spitzenverband.de > [Krankenversicherung](#) > [Prävention, Selbsthilfe, Beratung](#) > [Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung](#) > [Betriebliche Gesundheitsförderung](#)

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](#)

II. PUBLIKATIONEN

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2014):

Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“

Der Leitfaden „Inklusion Unternehmen“ informiert Betriebe über die Schaffung von inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.

www.arbeitgeber.de > [Publikationen](#)

Charta der Vielfalt e. V. (2016):

Studie „Diversity in Deutschland“

Die Studie informiert, wie Unternehmen und Organisationen an Diversity Management herangehen. Sie dient als Orientierungshilfe und gibt Anlass zur Reflexion.

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

Tagungsbroschüren zur Veranstaltungsreihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“

Die Broschüren stellen Strategien zur Inklusion von Menschen mit Handicap vor:

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2016):

Broschüre „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“

www.arbeitgeber.de > [Publikationen](#)

BA | Bundesagentur für Arbeit (2016):

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

www.arbeitsagentur.de > [Unternehmen](#) > [Merkblätter und Formulare](#) > [Weitere Downloads](#)



III. INTERESSANTE LINKS

Informationen zur beruflichen Rehabilitation

www.bagabr.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR)

www.bagbbw.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BBW)

www.bag-btz.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Beruflicher Trainingszentren

www.bag-if.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen

www.bagrpk.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation psychisch kranker Menschen

www.bag-ub.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

www.bagwfbm.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

www.bar-frankfurt.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

www.bak-bfw.de

BundesArbeitskreis BerufsförderungsWerke

www.bv-bfw.de

Bundesverband Deutscher BerufsförderungsWerke

www.dvfr.de

Deutsche Vereinigung für Rehabilitation

www.mbreha.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der medizinisch-beruflichen Rehabilitationseinrichtungen

www.rehadat.de

Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation

Informationen rund um Inklusion

www.behindertenbeauftragte.de

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

www.bonnfairbindet.de

Informationsseite für Arbeitgeber und Angestellte mit Praxistipps zu inklusiver Beschäftigung

www.charta-der-vielfalt.de

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

www.gemeinsam-einfach-machen.de

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

www.einfach-teilhabe.de

Portal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen

www.inklusion-gelingt.de

Initiative der BDA, DIHK und ZDH, die Arbeitgeber zu mehr Inklusion ermutigen will

www.myhandicap.de

Plattform für Menschen mit Behinderungen und schweren Krankheiten

www.talentplus.de

Portal zu Arbeitsleben und Behinderung

www.unternehmensforum.org

UnternehmensForum – Initiative für mehr Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Wirtschaft

www.wirtschaft-inklusive.de

Initiative, die sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen richtet

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.

UnternehmensForum e. V.

Binger Straße 173
55216 Ingelheim
www.unternehmensforum.org
info@unternehmensforum.org
Tel. +49 6132 77-99844

Bundesagentur für Arbeit

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

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 / 10117 Berlin
www.zeichensetzen.de
info@zeichensetzen.de
Tel. +49 6441 915 140

Gestaltung:

GDA • KOMMUNIKATION
www.gda-kommunikation.de

Druck:

Motiv Offset NSK GmbH
www.motivoffset.de

Bildnachweise:

Umschlag: Harms/zeichensetzen
Innenteil: (Andrea Nahles) BMAS/Werner Schuering;
(Ingo Kramer) BDA | Chaperon;
(S.6) franckreporter/istockphoto.com
(S.6) contrastwerkstatt/fotolia.com
(Detlef Scheele)
Bundesagentur für Arbeit/Stefan Brending;
(Aletta Gräfin von Hardenberg)
Doris Spiekermann-Klaas/Verlag Der Tagesspiegel;
(Verena Bentele) Tom Maelssa;
(Christoph Beyer) Esser, Paul (pe);
(Armin von Buttlar) Aktion Mensch/ Thilo Schmülgen;
(Nora Fasse) BDA/Bubbel;
Harms/zeichensetzen
(S.24) apops/fotolia.com
(S.26) industrieblick/fotolia.com

BESTELLUNG DER PUBLIKATION:

BDA | DIE ARBEITGEBER

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

Stand: Februar 2017



www.arbeitgeber.de

www.arbeitsagentur.de

www.charta-der-vielfalt.de

www.unternehmensforum.org

www.inklusionspreis.de