



ZUSAMMENARBEITEN

**Inklusion in Unternehmen und Institutionen
Ein Leitfaden für die Praxis**

INHALT

Grußwort Andrea Nahles.....	5
Vorwort.....	6
Einleitung	
Zur Einführung.....	7
Hintergrund	
Eigentlich ganz einfach	9
Experteninterview mit Dr. Valentin Aichele	11
Schritt für Schritt zum Aktionsplan	
Von der Idee zum Aktionsplan – Wie erstellen Sie einen Aktionsplan	15
10 Argumente für einen Aktionsplan	24
1. Praxisbeispiel: Interview mit Dr. Friedrich Mehrhoff, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung.....	26
Unternehmensführung	
Inklusion im Unternehmensleitbild	29
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	30
Inklusion als Chefsache.....	31
2. Praxisbeispiel: Interview mit Olaf Gutzzeit, Boehringer Ingelheim.....	32
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	33
Menschen mit Behinderungen als Experten in eigener Sache	35
3. Praxisbeispiel: Interview mit Gerhard Schimm, Deutsche Bahn	38
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	39
Personal	
Die Richtigen finden	43
4. Praxisbeispiel: AUDI AG	49
5. Praxisbeispiel: Wäscherei Kreft	51
6. Praxisbeispiel: Teva GmbH.....	53
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	54
Azubis mit Behinderungen.....	55
7. Praxisbeispiel: Fraport AG.....	59
8. Praxisbeispiel: Malerwerkstatt C. Ates GmbH.....	61
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	62
Die Besten rekrutieren.....	63
Musterstellenausschreibung.....	64
9. Praxisbeispiel: auticon GmbH.....	67
10. Praxisbeispiel: FSE-Pflegeeinrichtung Treptow-Johannisthal gGmbH.....	69
Experteninterview mit Jasmin Baasch.....	70
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	72
Karriere trotz Handicap.....	73

11. Praxisbeispiel: BMW AG	75
12. Praxisbeispiel: Kinderarzt Dr. Jörg Semler.....	77
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	78
Wiedereingliederung und gesundheitliche Prävention	79
13. Praxisbeispiel: Spedition Teamlog gGmbH.....	83
14. Praxisbeispiel: Zimmerei Aumüller GmbH	85
15. Praxisbeispiel: RWE Power AG.....	87
Experteninterview mit Agnes Betz	89
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	90

Arbeitsplatz

Offen für alle.....	93
Mögliche Barrieren.....	95
16. Praxisbeispiel: Interview mit Peter Stürmer, Bürostürmer GmbH	97
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	98
Arbeiten ohne Behinderungen	99
17. Praxisbeispiel: BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	103
18. Praxisbeispiel: Zoo Duisburg AG	105
19. Praxisbeispiel: Deutsche Post AG, Niederlassung Berlin Nord	107
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	108

Produkte und Dienstleistungen

Zugänglich und nutzerfreundlich	111
11 Kriterien für eine barrierefreie Verpackung	113
20. Praxisbeispiel: Klash Kouture GmbH.....	115
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	116
Gestaltung für alle.....	117
7 Gestaltungsprinzipien des Universellen Designs	119
Experteninterview mit Prof. Fritz Frenkler.....	121
21. Praxisbeispiel: Firma HEWI GmbH.....	123
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	124
Services für jedermann	125
22. Praxisbeispiel: Interview mit Jan Lembach, Naturpark Nordeifel e.V.....	129
23. Praxisbeispiel: Hotel Haus Rheinsberg gGmbH.....	131
24. Praxisbeispiel: wheelmap.org	133
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	134

Marketing

Kunden mit Potenzial	137
25. Praxisbeispiel: Scandic Hotels GmbH	141
Experteninterview mit Jörn Kriebel.....	142
Anregungen für Ihren Aktionsplan.....	143

Online first!	145
26. Praxisbeispiel: Interview mit Andreas Wildfang, EYZ Media GmbH	148
27. Praxisbeispiel: Interview mit Dr. Marco Bertolaso, Deutschlandfunk	150
Anregungen für Ihren Aktionsplan	151
Zugänglich für jeden	152
28. Praxisbeispiel: Interview mit Dirk Glowka, Integrationsfirma CoWerk gGmbH	154
Anregungen für Ihren Aktionsplan	155
Inklusion als soziale Verantwortung	156
Anregungen für Ihren Aktionsplan	158

Verkauf

Ohne Hindernisse einkaufen	161
29. Praxisbeispiel: Edeka KG Frischecenter Zurheide	165
30. Praxisbeispiel: Interview mit Andrea Ferger-Heiter, GALERIA Kaufhof GmbH	167
Anregungen für Ihren Aktionsplan	168
Einkaufen von zu Hause	169
31. Praxisbeispiel: LABBÉ GmbH	171
Anregungen für Ihren Aktionsplan	172

Service

Gesetzliche Rahmenbedingungen	175
Inklusions-Check	179
Weitere Recherche-Tipps	189
Impressum	203



Menschen mit Behinderungen leisten Tag für Tag gute Arbeit: in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, an der Werkbank und in der Wissenschaft. Sie sind der beste Beweis dafür, dass die inklusive Gesellschaft möglich ist – wenn jeder die Chance bekommt, seine Fähigkeiten auch einzubringen.

Unternehmen, die sich für Menschen mit Behinderungen öffnen, handeln im eigenen Interesse: In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels gewinnen sie einen Wettbewerbsvorteil, weil sie einen größeren Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern ansprechen. Menschen mit Behinderungen sind oft gut qualifiziert und bestens motiviert – das macht sie für Arbeitgeber interessant.

Eine faire Chance auf Teilhabe in der Arbeitswelt, so fordert es auch die UN-Behindertenrechtskonvention. Deshalb hat die Bundesregierung einen Nationalen Aktionsplan entwickelt.

Länder, Kommunen, Verbände und Unternehmen haben sich ebenfalls auf den Weg gemacht. Rückenwind gibt es von der Bundesagentur für Arbeit, die interessierte Arbeitgeber auf vielfältige Weise unterstützt.

Dieser Leitfaden wendet sich an alle Verbände und Unternehmen, die noch nicht wissen, wie sie Inklusion erreichen. Er zeigt, welche Schritte es für einen eigenen Aktionsplan braucht, wie man potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anspricht und barrierefreie Arbeitsplätze schafft.

Machen Sie mit und werden Sie zum inklusiven Arbeitgeber – es lohnt sich!

A handwritten signature in blue ink that reads "Andrea Nahles". The signature is fluid and cursive.

Andrea Nahles
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

VORWORT

Sie alle machen es schon: Fraport, Deutsche Bahn, Continental, E.ON, Commerzbank, Lanxess, RWE, AUDI, BMW, Bosch und Siemens Hausgeräte, Merckle Ratiopharm und auch kleine Unternehmen wie die Wäscherei Kreft oder der Malerbetrieb Cemal Ates.

Für diese Unternehmen ist es normal, verschieden zu sein. Sie setzen Inklusion in ihrem Unternehmen um, passen Arbeitsplätze an Beschäftigte mit Behinderungen an und bauen Barrieren in den Gebäuden – und in den Köpfen – ab.

SAP macht es einfach, indem das Unternehmen beispielsweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen in den eigenen Gebäuden ein Blindenleitsystem eingerichtet hat sowie, einen Rolli-Shuttle und einen Servierservice in den Kantinen anbietet. Für Veranstaltungen und Schulungen gibt es eine Hörunterstützung.

Die Deutsche Börse macht es einfach, indem sie mit einem Recruitment-Prozess arbeitet, der Menschen mit Behinderungen besonders berücksichtigt. Das Unternehmen hat außerdem sein Gebäude barrierefrei gestaltet.

Der Malermeister Cemal Ates macht es einfach, indem er einen gehörlosen Auszubildenden beschäftigt. Mit ihm verständigt er sich während der Arbeit mit Hilfe von Notizzetteln, Blicken und Handbewegungen. Und wenn es mal um schwierige Fachbegriffe geht, kann Ates auf eine vom Integrationsamt gestellte Gebärdendolmetscherin zurückgreifen.

Alle diese Unternehmen haben erkannt: Auch sie müssen sich auf die gesellschaftlichen Veränderungen einstellen, die mit einem Geburtenrückgang und einer längeren Lebenszeit auf uns zukommen. Um im Wettbewerb um Fachkräfte, aber auch um Kunden bestehen zu können. Aber auch, um gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Inklusion ist dafür der richtige Weg. Und ein Aktionsplan ein hilfreicher Kompass.

ZUR EINFÜHRUNG

*Was bedeutet Inklusion? Was ist ein inklusives Unternehmen? Was ist ein Aktionsplan?
Warum lohnt sich ein Aktionsplan?*

Einfache Idee mit großer Wirkung

„Inklusion“ ist der sperrige Begriff für eine ganz einfache Idee: Menschen mit Behinderungen sind ein selbstverständlicher Teil der Gesellschaft und können uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Das bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen sich nicht an die Umwelt anpassen müssen, sondern sich diese an die Menschen mit Behinderungen anpasst. Inklusion bedeutet beispielsweise, dass behinderte Kinder nicht länger nur in Förderschulen unterrichtet werden, sondern selbstverständlich die Option haben, gemeinsam mit Kindern ohne Behinderungen in einer Regelschule zu lernen. Inklusion bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten. In einem inklusiven Unternehmen sind Menschen mit Behinderungen selbstverständlicher Bestandteil der Belegschaft.

Aktionspläne lohnen sich

Schwerbehinderung betrifft vor allem ältere Menschen. 96 Prozent der Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens auf. Nur etwa vier Prozent der Behinderungen sind angeboren. Fast die Hälfte (46 Prozent) der schwerbehinderten Menschen ist zwischen 55 und 75 Jahre alt, knapp ein Drittel (29 Prozent) ist 75 Jahre und älter. Nach den Bevölkerungsvorausrechnungen des Statistischen Bundesamts wird die Bevölkerung im Erwerbsalter zukünftig nicht nur abnehmen, sondern dabei auch durchschnittlich deutlich älter werden.

In Zeiten des Fachkräftemangels kann es sich niemand erlauben, dieses Potenzial brachliegen zu lassen. Inklusion ist im ureigenen unternehmerischen Interesse. Mehr ältere Menschen in der Gesellschaft bedeuten eine steigende Nachfrage nach barrierefreien Produkten und Dienstleistungen. Inklusion kommt dabei allen zugute: Von einer größeren Schrift auf den Produkten profitieren Menschen mit und ohne Behinderungen.

Arbeitsinstrument für Ihren Alltag

Einfach machen: Dieser Leitfaden enthält neben Hintergrundinformationen zahlreiche Anregungen für Inklusion in Ihrem Unternehmen. Dazu gehören:

- ✦ gute Beispiele und Anregungen aus der Praxis
- ✦ Mustermaßnahmen für Ihren Aktionsplan
- ✦ Informationen zu Gesetzen und Fördermöglichkeiten
- ✦ Tipps von Experten
- ✦ Vorlagen und Mustertexte
- ✦ eine Basispräsentation, die Sie nach Ihren Bedürfnissen verändern und erweitern können
- ✦ weiterführende Links

Zahlen, Daten, Fakten



Mehr Schwerbehinderungen

8,5 Millionen: Im Jahr 2050 werden über zwölf Prozent der Bundesbürger schwerbehindert sein – heute sind es zehn Prozent. Das sind 1,8 Millionen Menschen mehr als heute bei einem gleichzeitigen Bevölkerungsrückgang von circa 14 Millionen. Das schätzt das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Gute Erfahrungen

Zwei Drittel: Studien zeigen, dass Personalverantwortliche überwiegend gute bis sehr gute Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen machen. Zwei Drittel schätzen die Zusammenarbeit positiv ein, vor allem die Leistungsfähigkeit wird als gleichwertig empfunden (plus Marktforschung GmbH, August 2011, <http://www.job-win-win.de/attachments/article/82/Puls%20Marktforschung.pdf>).

Weiterführende Links



„Behindern ist heilbar“

Seite der Dachkampagne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland mit guten Beispielen, Hintergrundinfos, News und Kinospots.

www.behindern-ist-heilbar.de

Inklusion in Bund und Ländern

Übersicht über bestehende Aktionspläne auf dem Portal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen.

www.gemeinsam-einfach-machen.de

Von Unternehmen für Unternehmen

Das UnternehmensForum ist ein Zusammenschluss von mittelständischen Firmen und Konzernen, um die Interessen von Wirtschaft und Menschen mit Behinderungen zusammenzubringen. Hier finden Sie zahlreiche Informationen rund um das Thema Inklusion.

www.unternehmensforum.org

Social Venture Fund

Der Social Venture Fund fungiert als Kapitalgeber für inklusive Unternehmen und hilft bei der Finanzierung von inklusiven Vorhaben.

www.socialventurefund.com

Fazit:

Mit einem betrieblichen Aktionsplan definieren Sie, wie Sie für mehr Inklusion in Ihrem Unternehmen sorgen. Der Leitfaden hilft Ihnen mit Informationen, Praxisbeispielen, Arbeitshilfen, Mustermaßnahmen und vielem mehr.

EIGENTLICH GANZ EINFACH

Was ist ein inklusiver Arbeitsmarkt? Was ist die UN-Behindertenrechtskonvention?

Was ist der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention?

Offen für alle

Auf einem inklusiven Arbeitsmarkt ist es Normalität, dass Menschen mit Behinderungen ganz selbstverständlich dort arbeiten, wo Menschen ohne Behinderungen auch arbeiten. Inklusion in der Arbeitswelt setzt auf die Stärken der Menschen und reduziert sie nicht auf ihre Defizite.

Leitgedanke Inklusion

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Behindertenrechtskonvention) wurde 2006 von der UN-Generalversammlung in New York verabschiedet und ist seit 2009 in Deutschland in Kraft. Leitgedanke ist die Idee der Inklusion: Menschen mit Behinderungen werden uneingeschränkt alle Menschenrechte und Grundfreiheiten zugesprochen und Behinderungen als Teil der Vielfalt des menschlichen Lebens gewürdigt.

Nationaler Aktionsplan als Gesamtstrategie der Bundesregierung

Um die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umzusetzen, hat die Bundesregierung eine Gesamtstrategie, den Nationalen Aktionsplan, entwickelt. Der Plan bündelt über 200 Maßnahmen der Bundesregierung, die in zwölf Handlungsfeldern alle Bereiche des Lebens abdecken. Die UN-Konvention richtet sich an alle staatlichen Stellen und verpflichtet damit sowohl den Bund als auch die Bundesländer zur Umsetzung. Darüber hinaus wird der Staat in die Pflicht genommen, Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung durch Dritte aktiv zu schützen, das betrifft auch die Arbeitswelt. Diese Publikation für Unternehmen und Organisationen ist ein Schritt, dieser Verpflichtung nachzukommen.



Zahlen, Daten, Fakten

Menschen mit Behinderungen sind keine Minderheit

- ✦ 9,6 Millionen Menschen (11,6 Prozent) gelten in Deutschland nach gesetzlicher Definition als behindert.
- ✦ 7,3 Millionen Menschen sind schwerbehindert, das heißt, sie haben einen Grad der Behinderungen von über 50. Leichtbehindert sind 2,3 Millionen Menschen.
- ✦ 96 Prozent der Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens auf. Nur etwa vier Prozent der Behinderungen sind angeboren.
- ✦ In mehr als 80 Prozent der Fälle verursachen Krankheiten eine Behinderung. Häufigste Ursachen für Schwerbehinderungen sind Erkrankungen der Wirbelsäule, des Herz-Kreislauf-Systems und der Gliedmaßen.
- ✦ Fast die Hälfte (46 Prozent) der schwerbehinderten Menschen ist zwischen 55 und 75 Jahre als, knapp ein Drittel (29 Prozent) ist 75 Jahre und älter.
- ✦ Rund drei Millionen Deutsche mit Behinderungen sind im erwerbsfähigen Alter.
- ✦ Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen steigt seit Jahren kontinuierlich an – auf etwa 904.000 im Jahr 2010 (2005: 774.000).

Quelle: Teilhabebericht, S. 108

Fazit:

Inklusion ist ein gesellschaftliches Ziel und eine unternehmerische Aufgabe: Indem Sie für Ihren Betrieb einen Aktionsplan entwickeln, heben Sie nicht nur zusätzliche Fachkräftepotenziale, sondern tragen langfristig zu einer inklusiven Gesellschaft bei, in der das Miteinander auch in der Arbeitswelt Normalität ist.

Experteninterview mit Dr. Valentin Aichele

„MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN SIND WICHTIGE FACHKRÄFTE“



Dr. Valentin Aichele

Dr. Valentin Aichele ist Leiter der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention.

Deutschland hat sich als eines der ersten Länder verpflichtet, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen. Was heißt das?

Damit verpflichten wir uns, die Rechte von Menschen mit Behinderungen großzuschreiben – in allen Bereichen der Gesellschaft. Die Konvention unterstreicht, dass Menschen nicht behindert sind, sondern von ihrer Umwelt behindert werden. Und sie erweitert den Blick auf das Thema: Auch Menschen, die man bislang nicht als behinderte Menschen anerkannt hätte, zum Beispiel Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychosozialer Behinderung, können sich auf die Konvention berufen.

Warum sollten Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen einstellen?

Weil Menschen mit Behinderungen Begabungen und Fähigkeiten haben, die auf dem ersten Arbeitsmarkt gebraucht werden. Auch sie sind wichtige Fachkräfte. Es wäre nicht klug, sie nicht in Betracht zu ziehen. Außerdem gehört es zur unternehmerischen Verantwortung, Menschen mit Behinderungen die Chance zu geben, ihr Einkommen zu verdienen.

Lohnt es sich für Arbeitgeber, einen Aktionsplan zu entwickeln?

Die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Unternehmensbereich besser umzusetzen, erfordert strategisches, planerisches Handeln. Es ist sinnvoll, das in einem Plan festzuhalten und mit Strukturen abzusichern. Wer einen solchen Plan anstrebt, muss sich erst einmal intensiv mit dem eigenen Unternehmen auseinandersetzen – und das ist eine gute Grundlage für Veränderungen. Mit einem Aktionsplan ist sicherlich auch ein Imagegewinn verbunden. Ein Aktionsplan muss anspruchsvoll und glaubhaft sein. Wer so etwas einführt, zeigt, dass es um mehr geht als um die reine Rendite.

Weitere Informationen:
www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/monitoring-stelle.html

Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention

Die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention ist eine unabhängige Stelle, die die Einhaltung der Rechte von Menschen mit Behinderungen fördert und die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland überwacht. Ihre Einrichtung wurde in der UN-BRK festgeschrieben.

Gute Sache



**Für mehr Teilhabe:
86 % der Deutschen finden
Aktionspläne wichtig und
sehen dabei auch Arbeitgeber,
Gewerkschaften, Wohlfahrts-
verbände und Medien in
der Pflicht.¹**

Quelle:

¹ Umfrage des Allensbacher Instituts für Demoskopie zum Thema Nationaler Aktionsplan. » In: BMAS-Publikation: Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft, S. 21.



„Die Erstellung eines Aktionsplans kann ungeahnte Energien und Innovationen im Unternehmen freisetzen – die größte Schwierigkeit für uns war, das Engagement unserer Träger und der Beschäftigten zu bremsen. Wir mussten etwa 100 Maßnahmen und Aktionen auf 73 reduzieren, die jetzt umgesetzt werden.“

Dr. Friedrich Mehrhoff, Leiter Stabsbereich Rehabilitationsstrategien und -grundsätze der DGUV

VON DER IDEE ZUM AKTIONSPLAN

Wie erstellen Sie einen Aktionsplan?

Aktionsplan Schritt für Schritt

Bei der Entwicklung eines Aktionsplans können Sie von den Erfahrungen anderer Unternehmen und Organisationen profitieren. Die folgende Handlungs-

anleitung zeigt Ihnen in acht einfachen Schritten, wie Sie einen betrieblichen Aktionsplan auf die Beine stellen, mit Inhalten und Maßnahmen füllen und schließlich zum Erfolg führen.

EINFACH MACHEN IN 8 SCHRITTEN



Schritt 1:

Aktionsplan anstoßen

Ergreifen Sie die Initiative. Als Geschäftsleitung setzen Sie das Thema Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf die Agenda.

Status quo ermitteln

Beginnen Sie mit einer Bestandsaufnahme, um den Status quo in Sachen Inklusion in Ihrem Betrieb zu ermitteln. Klären Sie folgende Fragen:

- ✦ Welche Aktivitäten hinsichtlich Inklusion gibt es bereits in Ihrem Unternehmen?
- ✦ Wie viele schwerbehinderte Personen arbeiten in Ihrem Betrieb?
- ✦ Wird die Beschäftigtenquote erfüllt – wenn nicht, warum?
- ✦ Gibt es eine Schwerbehindertenvertretung?
- ✦ Ist Ihre Unternehmenswebsite barrierefrei?
- ✦ Haben Sie barrierefrei gestaltete Produkte in Ihrem Portfolio?
- ✦ Wie zufrieden sind Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen? Welche Verbesserungen wünschen sie sich?

✦ Welche Inklusionsmaßnahmen hatten Erfolg und welche nicht? Woran lag es und was kann verbessert werden?

✦ In welchen Unternehmensbereichen gibt es besonders großen Handlungsbedarf?

Sprechen Sie in kleinen Unternehmen gezielt Kolleginnen und Kollegen an. Machen Sie einen Workshop oder eine interne Umfrage. Konsultieren Sie den Betriebs- bzw. Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung. Auch externe Beratungsfirmen können Unternehmen bei ihrem Inklusionsprozess unterstützen.

Erfahrungen nutzen

Orientieren Sie sich an bestehenden Aktionsplänen. Konkrete Beispiele für Aktionspläne finden Sie auf dem USB-Stick, der dieser Mappe beiliegt.

Nutzen Sie Kontakte zu Partnerfirmen, in Branchenverbänden oder Unternehmensnetzwerken, um Informationen zu sammeln.

Verweis: Einen Überblick über die zehn wichtigsten Argumente für einen betrieblichen Aktionsplan liefert Ihnen Seite 25.

Fazit:

Ein Aktionsplan basiert auf einer gründlichen Analyse des Status quo. Verschaffen Sie sich in internen Umfragen oder Workshops einen Überblick über bestehende Aktivitäten und Potenziale hinsichtlich Inklusion in Ihrem Unternehmen. Nutzen Sie zudem Erfahrungen und Wissen anderer Unternehmen und schauen Sie sich deren Aktionspläne an.

Schritt 2:

Verbündete gewinnen

Ihr Aktionsplan für mehr Inklusion führt nur zum Erfolg, wenn die gesamte Chefetage ihn mitträgt und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon überzeugt sind.

Von oben führen

Inklusion ist Chefsache. Es ist wichtig, dass Sie die Führung übernehmen. Beauftragen Sie klar die Erstellung und Umsetzung eines Aktionsplans.

Belegschaft ins Boot holen

Überzeugen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Argumente. In kleinen Unternehmen eignen sich regelmäßige Teamsitzungen dafür. Ansonsten bieten sich Betriebsversammlungen, Aushänge oder Rundschreiben, in größeren Unternehmen auch Newsletter oder Mitarbeiterzeitschriften an. Sie können Ihr Vorhaben mittels einer Präsentation darstellen (eine Musterpräsentation finden Sie auf dem USB-Stick), Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung zur Unternehmenskultur zu Hilfe nehmen oder Vertreter anderer Unternehmen einladen, die von ihren erfolgreichen Aktionsplänen berichten.

Fazit:

Machen Sie Inklusion zur Chefsache und geben Sie die klare Anweisung, dass das Thema für Sie als Unternehmensleitung wichtig ist. Nehmen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und erklären Sie ihnen, warum Inklusion langfristig für das Unternehmen von großer Bedeutung ist und dass sie nur funktioniert, wenn alle mitmachen.

Schritt 3:

Eine Arbeitsgruppe gründen

Nachdem Sie den klaren Auftrag für Ihren betrieblichen Aktionsplan erteilt haben, beginnt die Ausarbeitung des Aktionsplans. In kleinen Unternehmen sollten Sie eine Person ernennen, die für diesen Schritt verantwortlich ist. In größeren Unternehmen ist eine Arbeitsgruppe sinnvoll. Überlegen Sie zunächst, in welchen Handlungsfeldern Sie Maßnahmen durchführen möchten. Welche Abteilungen sind betroffen? Idealerweise sind in der Aktionsplan-Arbeitsgruppe die Leiterinnen und Leiter vertreten, in deren Abteilungen die Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Denken Sie in größeren Unternehmen auch daran, die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat miteinzubeziehen, eventuell auch einen Betriebsarzt.

In der Gruppe sollte definiert werden:

- ✦ Welche Handlungsfelder ergeben sich für das Unternehmen?
- ✦ Welche Ziele sollen mit dem Aktionsplan erreicht werden?
- ✦ Mit welchen Maßnahmen können diese Ziele erreicht werden?

Klären Sie folgende organisatorische Fragen:

- ✦ In welchen Zeiträumen wird berichtet (sechs Monate, ein Jahr, drei Jahre usw.)?
- ✦ Welche externen Kooperationspartner können mit ins Boot geholt werden?
- ✦ Wann und wie findet die interne Kommunikation über den Prozess statt?

Fazit:

Die Projektsteuerung gibt vor, wie die Arbeitsstrukturen ausgestaltet sind, um Ihren betrieblichen Aktionsplan in die Tat umzusetzen. Benennen Sie hierfür klare Zuständigkeiten, Verfahrensweisen und Zeiträume.

Schritt 4:

Handlungsfelder benennen

Glückwunsch! Die grundlegende Entscheidung für mehr Inklusion in Ihrem Unternehmen ist getroffen. Nun wollen Sie dieses Ziel mit einem konkreten Aktionsplan umsetzen. Sie haben den Status quo ermittelt und Strukturen, Ressourcen und Prozesse definiert, um den Aktionsplan mit Leben zu füllen.

Jetzt gilt es, den Aktionsplan zu formulieren. Handlungsfelder zu definieren ist zielführend. Dieser Leitfaden orientiert sich an folgenden sechs Handlungsfeldern, die auch Sie als Grundlage verwenden können:

1. Unternehmensführung: umfasst die Aspekte Unternehmensleitbild und Führungskultur.

2. Personal: beinhaltet Fragen der Personalauswahl (Recruiting), der Aus- und Weiterbildung und des Gesundheitsmanagements.

3. Arbeitsplatz: betrifft alles rund um die Barrierefreiheit Ihrer Gebäude und Arbeitsplätze.

4. Produkte und Dienstleistungen: beschäftigt sich mit dem Design barrierefreier Produkte genauso wie mit barrierefreien Dienstleistungen.

5. Marketing: meint Ihre internen und externen Kommunikationsmaßnahmen sowie Marketinginstrumente.

6. Verkauf: befasst sich mit der barrierefreien Gestaltung von Verkaufsräumen ebenso wie mit der Einrichtung von Online-Shops für alle Kunden.

Verweis: Hilfreiche Informationen, Best-Practice-Beispiele und Mustermaßnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern finden Sie in diesem Ordner unter den dazugehörigen Reitern.

Fazit:

Anhand Ihrer Bestandsaufnahme können Sie ableiten, in welchen Bereichen Ihres Unternehmens Sie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen verbessern wollen. Legen Sie daraufhin fest, auf welchen Handlungsfeldern Sie Aktionsbedarf sehen.

Schritt 5: Ziele definieren

Nachdem die Handlungsfelder benannt sind, sollten Sie klare Ziele pro Handlungsfeld definieren. Je klarer diese formuliert sind, desto passgenauer können Sie Maßnahmen entwickeln.

Ziele für das Handlungsfeld Personal können zum Beispiel lauten:

- ✦ Wir beschäftigen mehr Menschen mit Behinderungen.
- ✦ Wir schaffen eine inklusive Arbeitskultur.
- ✦ Wir erkennen die besonderen Potenziale von Menschen mit Behinderungen und integrieren diese in den Betriebsablauf.

Im Handlungsfeld Marketing könnten Ziele sein:

- ✦ Wir wollen unsere Unternehmenskommunikation barrierefrei gestalten.
- ✦ Wir betrachten Menschen mit Behinderungen als potenzielle Zielgruppe für unsere Produkte und Dienstleistungen.

Verweis: Hilfestellung bei der Definition von Zielen bieten Ihnen unsere Checklisten ab Seite 178.

Fazit:

Definieren Sie für Ihre zuvor festgelegten Handlungsfelder konkrete Ziele.

Schritt 6:

Maßnahmen entwickeln

Entwickeln Sie Maßnahmen, um die Ziele umzusetzen. Aus dem Ziel „Wir beschäftigen mehr Menschen mit Behinderungen“ können etwa folgende Maßnahmen hervorgehen:

- ✦ Wir sensibilisieren unsere Führungskräfte im Vorfeld von Ausschreibungen bezüglich der Potenziale von Menschen mit Behinderungen durch Seminare und Weiterbildungen.
- ✦ Bei unseren Auswahlverfahren achten wir auf die Belange von Bewerbern mit Behinderungen und binden die Schwerbehindertenvertretung ein.
- ✦ In unseren Stellenanzeigen weisen wir ausdrücklich auf den Wunsch nach Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen hin.

Es empfiehlt sich, bei der Planung die Grundsätze der Partizipation, Transparenz und Nichtdiskriminierung zu beachten, wie sie die UN-Konvention vorgibt:

- ✦ Partizipation meint, dass Sie alle direkt und indirekt betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob mit oder ohne Behinderungen, bei der Erarbeitung der Maßnahmen einbeziehen.
- ✦ Für Transparenz sorgen Sie, indem Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Arbeitsschritte informieren und Ihren Aktionsplan öffentlich zugänglich machen, zum Beispiel im Intranet.

- ✦ Nichtdiskriminierung stellen Sie sicher, indem Sie alle Erscheinungsformen von Behinderungen berücksichtigen und keine Teilgruppe ausschließen. Dazu gehören zum Beispiel körperliche, geistige, sensorische und psychische Behinderungen

Verweis: Die UN-Behindertenrechtskonvention im Wortlaut finden Sie im beiliegenden Heft.

Zeithorizont und Zuständigkeiten festlegen

Versehen Sie Ihre Maßnahmen mit Zeitvorgaben und Zuständigkeiten:

- ✦ Wann soll die Maßnahme beginnen und wann soll sie abgeschlossen sein?
- ✦ In welchen Intervallen wird der Fortschritt überprüft?
- ✦ Wer ist für die Maßnahme verantwortlich?
- ✦ Welche Kosten sind damit verbunden und wer trägt diese? Für zahlreiche Maßnahmen, zum Beispiel bei der barrierefreien Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes oder der Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen, können Unternehmen Förderungen und Zuschüsse der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger in Anspruch nehmen.
- ✦ Es hat sich bewährt, Zwischenziele zu definieren. In jedem Fall sollten auch kurzfristige Ziele Bestandteil Ihres Aktionsplanes sein. Das erhöht die Motivation aller Beteiligten.

Fazit:

Entwickeln Sie für Ihre Unternehmensziele konkrete Maßnahmen. Benennen Sie klare Zuständigkeiten und Zeiträume. Klären Sie auch, wer die Kosten trägt.

Schritt 7:

Maßnahmen umsetzen

Die Ziele sind klar und die Maßnahmen stehen fest. An dieser Stelle müssen die geplanten Vorhaben Ihres betrieblichen Aktionsplans in die Tat umgesetzt werden. Jetzt beginnt die konkrete Projektsteuerung. Kurzum: Wer macht was bis wann?

Arbeitsprozesse definieren

Definieren Sie die internen Rahmenbedingungen für den Arbeitsprozess. Benennen Sie Verantwortlichkeiten. Beantworten Sie folgende Fragen:

- ✦ Wer ist für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen zuständig?
- ✦ Wer muss wann und wo miteinbezogen werden?
- ✦ In welchen Zeiträumen wird berichtet (sechs Monate, ein Jahr, drei Jahre usw.)?

Koordiniert vorgehen

In größeren Unternehmen können verschiedene Unternehmensbereiche zugleich betroffen sein. Deshalb sollte die Arbeitsgruppe koordinieren. Durch den klaren Auftrag der Chefetage erhält der Aktionsplan die nötige Rückendeckung „von oben“.

Fazit:

Benennen Sie klare Zuständigkeiten, Verfahrensweisen und Zeiträume.

Schritt 8:

Erfolg kontrollieren

Um zu sehen, wie weit die in Ihrem Aktionsplan gefassten Vorhaben erfolgreich umgesetzt wurden, hilft eine Evaluation.

Entwicklung beurteilen

Dank Ihrer Bestandsaufnahme sowie der Definition Ihrer Ziele und Maßnahmen können Sie im Rahmen einer Evaluation den Fortschritt bei der Umsetzung benennen. Grundsätzlich haben Sie folgende Möglichkeiten:

- ✦ Statt umfangreicher Evaluationen reichen gerade in kleinen Betrieben einfache Statusabfragen bei den Verantwortlichen.
- ✦ In größeren Betrieben ist es ratsam, jemanden mit der Evaluation zu beauftragen. Sofern vorhanden, kommen hierfür Evaluationsabteilungen oder Verwaltung und/oder Schwerbehindertenvertretung in Frage.

Umsetzung verbessern

Per Evaluation kontrollieren Sie den Fortschritt Ihres Aktionsplans und können Prozesse optimieren. Sie können Feedback von den Akteuren in Ihrem Unternehmen einholen und Verbesserungsimpulse aufnehmen (Bottom-up-Prinzip). Regelmäßig durchgeführte Statusabfragen bieten sich an.

Fazit:

Mit einer Evaluation sehen Sie, wie die Umsetzung Ihres Aktionsplans vorangeht – ob mittels einfacher Statusabfragen oder durch umfangreichere Untersuchungen. Lernen Sie und steuern Sie an den nötigen Stellen nach.





Weiterführende Links

Konkrete Hilfe

In einem Positionspapier zur UN-Behindertenrechtskonvention erläutert die Monitoring-Stelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte, was Aktionspläne sind, und gibt viele Tipps zur Erstellung (Positionen 2/2010 zum Download).

http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/positionen_nr_2_aktionsplaene_zur_umsetzung_der_un_behindertenrechtskonvention_01.pdf

Die UN-Behindertenrechtskonvention im Wortlaut (auch barrierefrei):

Zum Nachlesen und Downloaden gibt es hier den Vertragstext der UN-Behindertenrechtskonvention sowie Informationen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland.

<https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0ahUKEwjwltHPqbnNAhXTbZoKHRe5CrgQFghNMAG&url=https%3A%2F%2Fwww.lebenshilfe.de%2FData%2Fdownloads%2Fthemen-recht%2FInfozettel-1-BRK.pdf&usq=AFQjCNERzceo6vre5BfjAHeEJSv93jvOg>

Die UN-Behindertenrechtskonvention in Einzelvideos in Deutscher Gebärdensprache:

Alle Artikel der UN-BRK wurden in Gebärdensprache übersetzt.

<http://www.bmas.de/DE/Gebaerdensprache/UN-Konvention/Die-UN-Konvention-in-Einzelvideos/die-un-konvention-in-einzelvideos.html>

Die UN-Behindertenrechtskonvention in Leichter Sprache

Ebenfalls behindertengerecht aufbereitet ist die Ausgabe der UN-BRK in Leichter Sprache.

www.ich-kenne-meine-rechte.de



Dr. Friedrich Mehrhoff

1. Praxisbeispiel

„DIE GRÖSSTE SCHWIERIGKEIT WAR ES, DAS ENGAGEMENT ZU BREMSEN“

Interview mit Dr. Friedrich Mehrhoff, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Wie ist der Aktionsplan der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung aufgebaut?

Der Aktionsplan hat fünf Handlungsfelder: Bewusstseinsbildung, Barrierefreiheit, Partizipation, Individualisierung und Vielfalt, Lebensräume und Inklusion. Für das Feld Barrierefreiheit erarbeiten wir gerade einen Leitfaden zur Gestaltung von Räumen, insbesondere für Praxisräume und Kliniken.

Welches Handlungsfeld ist am anspruchsvollsten?

Die Bewusstseinsbildung ist eine große Aufgabe, weil es alle Unfallversicherungsträger betrifft. Da wir die rund 15.000 Mitarbeiter, aber auch die Ärzte als Partner der Unfallversicherung, für das Thema sensibilisieren möchten, hat jede Unfallversicherung einen eigenen Beauftragten für die Umsetzung des Aktionsplans.

Wie sind Sie vorgegangen, um den Aktionsplan aufzustellen?

Zunächst wurden die Unfallversicherungsträger und insbesondere deren Kliniken um Vorschläge für Aktionen und Maßnahmen gebeten. Die größte Schwierigkeit dabei war es, das Engagement zu bremsen.

Wir mussten etwa 100 Ideen für Maßnahmen und Aktionen auf die 73 reduzieren, die jetzt umgesetzt werden.

Von welcher Idee waren Sie sofort begeistert?

Besonders innovativ fand ich die Idee, Menschen mit Behinderungen durch andere Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Hierzu haben wir Anfang 2013 ein Pilotprojekt in den Unfallkrankenhäusern Berlin und Duisburg gestartet. Dort helfen Menschen mit Amputationen anderen mit gleicher Behinderung.

Waren Menschen mit Behinderungen bei der Erstellung des Aktionsplans eingebunden?

Als externen Begleiter haben wir das „Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft“ (IMEW) eingeschaltet und einen Partizipationsbeirat eingerichtet, der sich aus Menschen mit Behinderungen und Vertretern von Behindertenverbänden zusammensetzt.

Welchen Rat geben Sie anderen Institutionen oder Unternehmen?

Es kann sehr sinnvoll sein, externe Dienstleister wie zum Beispiel kleine Personalführungsinstitute damit zu beauftragen, das Thema Inklusion als Querschnittsthema im Betrieb zu verankern. Auch Innungen und Handwerkskammern beraten bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die DGUV wird außerdem noch im Jahr 2013 einen Leitfaden herausgeben, mit dem Arbeitsplätze auf Barrierefreiheit geprüft werden können, und eine telefonische Beratung für Unternehmen einrichten zum Thema barrierefreies Bauen.

Dr. Friedrich Mehrhoff ist Leiter des Stabsbereichs Rehabilitationsstrategien und -grundsätze des Dachverbands der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV).

Weitere Informationen:
www.dguv.de

DGUV e. V.



Anzahl Beschäftigter: 974

Anzahl Beschäftigter mit

Behinderungen: 60

Branche: Versicherung

Rechtsform: e. V.

Chefsache Inklusion



**Für mehr Chancengleichheit: 68 %
der Bevölkerung in Deutsch-
land sind der Meinung,
Unternehmen sollten
mehr Menschen mit
Behinderungen
beschäftigen.²**



„Ziel ist es, alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen zu führen und sie darin zu unterstützen, optimale Leistungen zu erbringen und erfolgreich zu sein, ob gehörlos oder nicht.“

Cornelia M. Braun, Leiterin Personalwesen, BMW Dingolfing

INKLUSION IM UNTERNEHMENSLEITBILD

Was ist ein Unternehmensleitbild? Wie machen Sie Ihr Leitbild inklusiv?

Identität des Unternehmens prägen

Das Leitbild formuliert die Firmenphilosophie und die Grundprinzipien Ihres Unternehmens. Nach innen gibt es der Belegschaft Orientierung und motiviert. Nach außen zeigt das Leitbild, welche Prinzipien Ihrem Unternehmen wichtig sind. Es schafft Transparenz und ist zugleich Selbstverpflichtung.

Ein Leitbild mit inklusiven Werten

Ergänzen Sie das in Ihrem Unternehmen vorhandene Leitbild mit inklusiven Werten oder – wenn Sie noch kein Leitbild haben – entwickeln Sie als Geschäftsleitung ein entsprechendes Leitbild. Beziehen Sie dabei Ihre Beschäftigten mit ein, etwa durch Mitarbeiterbefragungen oder in Workshops.

Eine Leitlinie, zu der Sie sich verpflichten könnten, wäre beispielsweise:

„Wir respektieren die Menschenrechte und sind gegen jede Form der Diskriminierung. Im Unternehmen behandeln wir alle gleich, offen und fair.“

Fazit:

Bekennen Sie sich in Ihrem Leitbild zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Beziehen Sie behinderte und nicht-behinderte Beschäftigte gleichermaßen in die Erarbeitung ein.

Weiterführende Links



Alle Informationen im Überblick: Ratgeber zur Leitbildentwicklung

Tipps der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zum Entwickeln eines Unternehmensleitbildes, als Broschüre zum Bestellen.

https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw_ratgeber/RGM13_Ratgeber_Leitbildentwicklung_Download.pdf?__blob=publicationFile



ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Unser Unternehmensleitbild berücksichtigt den Aspekt Inklusion.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir formulieren ein Unternehmensleitbild und nehmen darin den Aspekt Inklusion auf. Ein bestehendes Leitbild überarbeiten wir entsprechend.
- ✦ Wir schreiben in unserem Leitbild fest, dass Menschen mit Behinderungen sowohl als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch als Kundinnen und Kunden gewünscht, geschätzt und gefördert werden.
- ✦ Bei der Erarbeitung des Unternehmensleitbildes beziehen wir alle Unternehmensbereiche mit ein und achten darauf, dass auch Beschäftigte mit Behinderungen gefragt und gehört werden.

INKLUSION ALS CHEFSACHE

Warum muss Inklusion von Führungskräften ausgehen? Wie äußert sich eine inklusive Führungskultur? Wie können Sie Inklusion in Ihrer Führungskultur verankern? Wie nehmen Sie Ihre Beschäftigten mit?

Inklusion führt ins Büro des Chefs

Ob es der Geschäftsführer ist, der ein Kind mit Behinderungen hat, oder die Personalerin, die nach mehreren Rücken-OPs am besten im Stehen arbeitet – manchmal bahnt sich das Thema Inklusion durch die Hintertür den Weg ins Unternehmen. Hauptsache, die Tür führt ins Büro des Chefs. Denn wenn es darum geht, Menschen mit Behinderungen einzustellen oder weiterzubeschäftigen, wird schnell klar: Wenn die Führungsetage nicht mitzieht, wird es schwer. Nicht nur, weil bei strategischen Entscheidungen jeder nach oben schaut – sondern weil es um eine grundsätzliche Unternehmensausrichtung geht.

Aus diesem Grund ist ein Aktionsplan eine Aufgabe, die von oben gelenkt werden sollte. Siedeln Sie ihn in der Geschäftsführung und/oder – bei größeren Unternehmen – im Personalbereich an.

Führungskräfte in Sachen Inklusion sensibilisieren

Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte in Sachen Inklusion. Integrationsämter bieten Weiterbildungsmöglichkeiten für betriebliche Integrationsteams sowie für Arbeitgeber an. Die Angebote unterscheiden sich je nach Bundesland, oft werden jedoch Informationsveranstaltungen oder Fortbildungseminare unter anderem zu folgenden Schwerpunkten angeboten:

- ✦ Schwerbehindertenrecht
- ✦ Grundlagen der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung
- ✦ Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben
- ✦ Psychische Erkrankungen
- ✦ Grundlagen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Kontaktadressen finden Sie unter:
www.tinyurl.com/fortbildungskurse

Beschäftigte für Inklusion gewinnen

Ihre Beschäftigten müssen den Leitgedanken der Inklusion mittragen und ihn im alltäglichen Betrieb umsetzen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie Ihre Beschäftigten in den Prozess einbeziehen.

- ✦ Installieren Sie ein regelmäßiges Feedback zwischen Beschäftigten und Geschäftsführung: Was hat in Sachen Inklusion schon gut funktioniert, was weniger gut?
- ✦ Installieren Sie eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner.
- ✦ Richten Sie gemischte Teams ein. Diese fördern eine gute Arbeitsatmosphäre.

Fazit:

Der Chefetage und den Führungskräften kommt eine besondere Rolle zu: Sie müssen Inklusion zu ihrer Priorität erklären, Vorbild sein und die Beschäftigten mitnehmen.



Olaf Guttzeit

2. Praxisbeispiel

„WIR HATTEN DAS INTERESSE DER GESCHÄFTSLEITUNG – EIN ENTSCHEIDENDER PUNKT“

Interview mit Olaf Guttzeit, Boehringer Ingelheim

Von wem ging die Initiative für den Aktionsplan aus?

Rheinland-Pfalz hat als erstes Bundesland einen landesweiten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgelegt – und uns wurde ein symbolischer Staffelstab mit der Aufschrift „Teilhabe sichern – UN-Konvention umsetzen“ überreicht. Zu dem Zeitpunkt hatten wir bereits eine Integrationsvereinbarung, die die Beschäftigung und die Rechte der Mitarbeiter mit Behinderungen regelt. Der Schritt zur Inklusion war dann nur folgerichtig. Wir sind im Unternehmen schnell auf offene Ohren gestoßen und hatten das Interesse der Geschäftsleitung sicher – ein entscheidender Punkt.

Welcher Gedanke stand dabei im Vordergrund?

Unterschiedliche Menschen bereichern unser Unternehmen. Uns ist es wichtig, in erster Linie nicht nach Defiziten zu schauen, sondern darauf, was die Mitarbeiter können. Das ist im Übrigen eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung: Wir sind es gewohnt, erst einmal zu schauen, was nicht so klappt. Auf einer weißen Wand sehen wir immer den schwarzen Fleck.

Welche Verbündeten haben Sie sich gesucht, um die Idee umzusetzen?

Boehringer Ingelheim beschäftigt in Deutschland mehr als 13.000 Mitarbeiter. Bei diesem Projekt haben alle an einem Strang gezogen: alle deutschen Standorte, deutsche Schwerbehindertenvertreter, der Betriebsrat und die Unternehmensleitung. Es gab eine richtige Aufbruchsstimmung. Fachliche Unterstützung haben wir uns dann am „Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft“ in Berlin geholt.

Wie wird der Aktionsplan konkret sichtbar?

Der erste und einfachste Schritt ist der Abbau von Barrieren: keine Schwellen, außerdem Rampen als Alternativen zu Treppen. Das nützt nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern ist eine Erleichterung für alle. Eine Information in leichter Sprache hilft beispielsweise auch nicht deutschsprachigen Mitarbeitern. Eine große Errungenschaft ist ein Transkriptionsdienst, durch den Hörgeschädigte an Meetings teilnehmen können. Diesen nutzen bei uns auch die älteren Beschäftigten. Das ist ein wichtiger Punkt: Mehr als die Hälfte der

Menschen mit Rehabilitationsbedarf ist über 50 Jahre alt. Und dieser Anteil wird zunehmen.

Olaf Guttzeit ist Schwerbehindertenbeauftragter beim Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim, das als eines der ersten Unternehmen in Deutschland einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention eingeführt hat.

Weitere Informationen:

www.boehringer-ingelheim.de



**Boehringer Ingelheim
GmbH & Co. KG**

**Anzahl Beschäftigter:
13.104 (Deutschland)**

**Anzahl Beschäftigter
mit Behinderungen:
380 (Deutschland)**

Branche: Pharma

Rechtsform: GmbH & Co. KG

**Umsatz: 1,03 Milliarden Euro
(Deutschland)**

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir betrachten die Inklusion von Menschen mit Behinderungen als Unternehmensziel.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir bilden unsere Führungskräfte hinsichtlich der sozialen, rechtlichen und politischen Aspekte von Behinderungen weiter und erklären Inklusion zur Führungsaufgabe.
- ✦ Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Mitarbeitervertretung bzw. der Personal- oder Betriebsrat intensiv mit dem Thema Inklusion beschäftigen.
- ✦ Wir sorgen für eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner für alle Belange in Sachen Inklusion, zum Beispiel eine oder einen Behindertenbeauftragten.
- ✦ Wir steigern die Wertschätzung für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen, indem wir nach ihren Erfahrungen und Wünschen hinsichtlich Inklusion fragen, zum Beispiel in Feedbackschleifen, Umfragen oder Workshops.
- ✦ Wir kommunizieren sowohl nach innen als auch nach außen, dass unterschiedliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Stärken, Fähigkeiten und Potenzialen bei uns willkommen sind und wir unsere Arbeitsplätze nach ihren jeweiligen Bedürfnissen einrichten.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ALS EXPERTEN IN EIGENER SACHE

Wie können Sie Beschäftigte mit Behinderungen als Experten in eigener Sache hören? Wozu dient eine Schwerbehindertenvertretung? Wie können Unternehmen das Know-how der Schwerbehindertenvertretung nutzen? Wie helfen Arbeitgeberbeauftragte für Schwerbehinderte Ihrem Betrieb?

Menschen mit Behinderungen direkt befragen

Wenn es um die Belange von Menschen mit Behinderungen geht, fragen Sie am besten diejenigen, die sich auskennen: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, die bereits in Ihrem Unternehmen arbeiten.

Nutzen Sie das Potenzial! Dabei können Sie entweder die Schwerbehindertenvertretung ansprechen oder, wo es keine solche Vertretung gibt, den direkten Kontakt zu Ihren Beschäftigten mit Behinderungen suchen.

Eine wichtige Schnittstelle: die Schwerbehindertenvertretung

Das Gesetz schreibt vor, dass in Unternehmen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden muss (§ 94 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Diese fungiert dabei als Schnittstelle in zwei Richtungen:

- ✦ Sie bündelt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten und verleiht ihnen eine Stimme.

- ✦ Sie liefert der Unternehmensleitung einen klaren Ansprechpartner. Die Chefetage weiß somit, an wen sie sich bei allen Belangen hinsichtlich der Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten wenden kann. Schwerbehindertenvertreter kennen sich in der Regel in rechtlichen Fragen sowie bei Fördermöglichkeiten, zum Beispiel durch die Integrationsämter, sehr gut aus.

Begriffe und Definitionen



Schwerbehindertenvertretung

Die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung ist laut Gesetz verpflichtend für alle Betriebe, die mindestens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur vorübergehend beschäftigen. So schreibt es § 94 SGB IX vor. Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten Beschäftigten. Die Wahl erfolgt für vier Jahre. Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet in der Regel ehrenamtlich, in größeren Betrieben (ab 200 Beschäftigten, § 96 SGB IX) kann eine Freistellung erfolgen.

Die Schwerbehindertenvertretung: ein wichtiger Ansprechpartner für die Unternehmensleitung

Die Schwerbehindertenvertretung wird durch Ihre schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt. Sie als Unternehmensleitung gewinnen so einen Ansprechpartner, dem von Seiten Ihrer Beschäftigten bereits das Vertrauen ausgesprochen wurde, ihre Interessen gegenüber dem Management zu vertreten. Bei vielen Belangen der Inklusion kann sie Ihnen helfen:

- ✦ Sie steht Ihnen beratend zur Seite, wenn es um die Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen in Ihrem Betrieb geht.
- ✦ Sie nimmt Beschwerden Ihrer Beschäftigten mit Behinderungen entgegen, genauso wie Ideen und Verbesserungswünsche.
- ✦ Sie übernimmt Verwaltungsaufgaben, indem sie die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Ihren Betrieb fördert, beispielsweise durch die Beantragung von Hilfsmitteln bei den zuständigen Stellen.
- ✦ Sie unterstützt Sie bei Einstellungsgesprächen mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen.
- ✦ Sie hat umfassende Kenntnisse in allen rechtlichen Belangen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen.
- ✦ Sie bietet Ihnen einen direkten Draht zu Ihren Beschäftigten mit Behinderungen und ist zudem oft gut mit Schwerbehindertenvertretungen anderer Unternehmen vernetzt.
- ✦ Sie kann Ihnen auch bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach langer Krankheit helfen, zum Beispiel im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Alle Belange im Blick: Arbeitgeberbeauftragte

Neben der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung sind Betriebe mit schwerbehinderten Beschäftigten auch dazu verpflichtet, eine oder einen so genannten Arbeitgeberbeauftragten zu bestellen, die oder der die Angelegenheiten schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt (§ 98 Neuntes Sozialgesetzbuch). In der Regel sind dies leitende Mitarbeiter oder Personalverantwortliche. In kleinen Betrieben mit bis zu 20 Arbeitsplätzen kann die Geschäftsleitung die Aufgaben der oder des Beauftragten auch selbst übernehmen.

Die Schwerbehindertenvertretung und die Arbeitgeberbeauftragte ergänzen sich im besten Fall und arbeiten eng zusammen. Als Unternehmen helfen Ihnen die Beauftragten aus verschiedenen Gründen:

- ✦ Sie tragen dazu bei, die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen in Ihrem Betrieb aktiv zu gestalten und zu verbessern.
- ✦ Sie haben die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens im Blick und sorgen somit dafür, dass schwerbehinderte Beschäftigte am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt werden und eine wettbewerbsfähige, akzeptierte Arbeitsleistung erbringen.
- ✦ Sie steigern die Motivation und Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten mit Behinderungen – vor allem, wenn Sie eine schwerbehinderte Mitarbeiterin oder einen schwerbehinderten Mitarbeiter zur bzw. zum Beauftragten machen.
- ✦ Sie kennen die rechtlichen Belange und Fördermöglichkeiten und arbeiten eng mit den Integrationsämtern, den Reha-Trägern und der Arbeitsagentur zusammen.



Weiterführende Links

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Praxisleitfaden der Integrationsämter für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung.

https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUKEwj91qPKrbvNAhWDCpoKHRLKctQQFggwMAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.integrationsamt-hessen.de%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2Fdaten%2Fpublikationen%2FSBV_Guide_Hessen.pdf&usg=AFQjCNEsxP_0zQgRSYIPBYY4bFtA-lQzjA

Fortbildungskurse

Die Integrationsämter bieten Seminare und Informationsveranstaltungen für betriebliche Integrations-teams und Arbeitgeber.

<https://www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort/66c209/index.html>

Fazit: _____

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen sind die besten Experten in eigener Sache. Nutzen Sie dieses Potenzial und beziehen Sie sie bei Fragen rund um die Inklusion in Ihrem Unternehmen ein. Mit der Schwerbehindertenvertretung haben Sie zudem direkte Ansprechpartner für alle Belange.



Gerhard Schimm

3. Praxisbeispiel

„BEHINDERN IST HEILBAR, WEIL ES IMMER MITTEL UND MÖGLICHKEITEN GIBT, DEN NACHTEIL ZU KOMPENSIEREN“

Interview mit Gerhard Schimm, Deutsche Bahn

Was ist Ihre wichtigste Aufgabe?

Das Allerwichtigste ist, dass wir die Beschäftigungsfähigkeit der behinderten Menschen erhalten, auch unter dem Gesichtspunkt demografischer Wandel. Und sehr wichtig ist auch die Neueinstellung behinderter Beschäftigter. Da hapert es in vielen Unternehmen noch ganz gewaltig. Dass immer noch 10.000 behinderte Schulabgänger keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, zeigt, dass man der Sache gerechter werden muss.

Was ist dabei Ihre größte Herausforderung?

Dass viele der Menschen mit Handicap Angst haben, über ihre Behinderung zu sprechen, und vor allen Dingen, dass man auch die Personalvor Ort sensibilisiert und beispielsweise über die Zuschüsse durch die Ausgleichsabgabenverordnung informiert.

In welchen Unternehmensbereichen werden bei der Bahn Menschen mit Behinderungen eingesetzt?

In allen Bereichen. Unsere schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht nur im Büro beschäftigt. Wir haben auch Lokführer, die schwerbehindert sind.

Wie werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt?

Das ist sehr individuell. Die eine Person braucht technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz, die andere kann wegen ihrer Behinderung nicht mehr 100 Prozent Arbeitsleistung bringen, dafür gibt es den Minderleistungsausgleich. Wir haben Stellen geschaffen zur Akquirierung von Fördermitteln, zur Einstellung behinderter Auszubildender und Führungskräfte. Bei der DB nutzen wir die ganze Palette der Ausgleichsabgabenverordnung. Behindern ist heilbar, weil es immer Mittel und Möglichkeiten gibt, den Nachteil zu kompensieren.

Schafft sich damit die Schwerbehindertenvertretung selber ab?

Auch wenn Inklusion gelungen ist, wird die Schwerbehindertenvertretung nicht überflüssig. Ein Mensch mit Behinderung braucht weiterhin Betreuung, nicht nur durch einen Betriebs- oder Personalrat, sondern durch eine eigene Institution. Erst wenn man selber betroffen ist, kann man sich in die Situation hineinversetzen.

Gerhard Schimm, Schwerbehindertenvertreter bei der Deutschen Bahn AG, über die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in seinem Unternehmen.

Weitere Informationen:
www.deutschebahn.com

Deutsche Bahn AG



Anzahl Beschäftigter: 300.000
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 12.500
Branche: Mobilität und Logistik
Rechtsform: AG
Umsatz: 39,296 Milliarden Euro (2012)

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✱ Wir bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen in unserem Unternehmen feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ihre Belange.
 - ✱ Wir erkennen die Kompetenzen unserer Beschäftigten mit Behinderungen an und beteiligen Sie an strategischen Entscheidungen, um ihre Erfahrungen und ihr Know-how für unser Unternehmen zu nutzen.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✱ Bei der Bestimmung einer oder eines Arbeitgeberbeauftragten, die oder der die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten von Seiten des Unternehmens vertritt, wählen wir möglichst jemanden mit Schwerbehinderung aus.
- ✱ Wir nutzen die Expertise und die Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretung oder der Vertrauensperson in Sachen Inklusion.
- ✱ Wir erkennen die Beschäftigten mit Behinderungen in unserem Unternehmen als Expertinnen und Experten in eigener Sache an und nutzen ihr Wissen und ihre Erfahrungen bei der Entwicklung behindertengerechter Produkte und Dienstleistungen.
- ✱ Sowohl die Schwerbehindertenvertreterin oder der Schwerbehindertenvertreter als auch die oder der Arbeitgeberbeauftragte eignen sich die nötigen Fachkompetenzen an, etwa durch Teilnahme an Fortbildungen der Integrationsämter oder durch Erfahrungsaustausch mit Schwerbehindertenvertretungen und Beauftragten anderer Arbeitgeber.

Die richtige Einstellung

Geschäftsrisiko:
42% der Unternehmen
fürchten den
Fachkräftemangel.³



Hochmotiviert:
176.000 Menschen
mit einer Schwer-
behinderung würden
gern arbeiten.⁴

Quellen:

³ DIHK-Umfrage Jahresbeginn 2013 – Beschäftigung, S. 41.

⁴ Arbeitslosenstatistik Bundesagentur für Arbeit – Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Jahresdurchschnitt 2012.



„Unser gehörloser Lehrling war von Anfang an sehr engagiert. Er war der interessierteste und geschickteste von allen damaligen Praktikanten. Da haben wir es einfach probiert.“

Cemal Ates, Malereiwerkstatt C. Ates, Berlin

DIE RICHTIGEN FINDEN

Was ist strategische Personalplanung? Welche Rolle spielt Diversity bei der strategischen Personalplanung? Warum sollten Sie Menschen mit Behinderungen bei Ihrer Personalplanung berücksichtigen? Welche Förderung gibt es bei Einstellungen? Wie wird die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen gefördert?

Neue Personalressourcen in den Fokus nehmen

Strategische Personalplanung nimmt sowohl das Unternehmen als auch dessen Marktumfeld in den Blick und beachtet dabei folgende Fragen:

- ✦ Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt?
- ✦ Wer wird die Arbeit im Unternehmen zukünftig erledigen? Welche personellen Ressourcen brauchen Sie hierfür?

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels – bis zum Jahr 2025 wird die Zahl der Erwerbspersonen um etwa sechs Millionen sinken – nimmt strategische Personalplanung neue Personalressourcen in den Fokus. Eine wichtige Gruppe sind dabei Menschen mit Behinderungen. Sie sind überdurchschnittlich qualifiziert und meist hoch motiviert:

- ✦ 56 Prozent der Menschen mit Schwerbehinderungen haben nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit eine abgeschlossene Berufsausbildung.
- ✦ Acht Prozent der Studierenden haben nach Angaben des Deutschen Studentenwerks Behinderungen oder chronische Krankheiten.

Neben dem Ressourcenaspekt spricht noch ein weiterer Punkt für die Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen: ein Ansatz, der als „Diversity“ (Vielfalt) bezeichnet wird. Dieser strategische Ansatz nutzt die Tatsache, dass die Menschen sich hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft,

sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Behinderungen unterscheiden und daher über vielfache Fähigkeiten und Perspektiven verfügen. Diese Vielfalt zu nutzen und zu fördern – dafür steht Diversity. Firmen, die Diversity leben und eine entsprechende Unternehmenskultur pflegen, sind häufig flexibler und innovationsfreudiger.

Vorhandene Personalressourcen im Unternehmen halten

Ein Großteil der Behinderungen tritt erst im Laufe des Lebens auf und wird durch Krankheiten ausgelöst. Das kann vom Bandscheibenvorfall bis zur Krebserkrankung reichen. Gleichzeitig sorgt die demografische Entwicklung für im Durchschnitt alternde Belegschaften in den Betrieben. Die Wahrscheinlichkeit, dass unter Ihren Fachkräften Schwerbehinderungen auftreten, erhöht sich also. In Zeiten des Fachkräftemangels eine beunruhigende Aussicht. Indem Sie Ihr Unternehmen inklusiv gestalten und es Ihren Fachkräften ermöglichen, auch mit einer Behinderung weiterzuarbeiten, sind Sie auf diese Entwicklung personalstrategisch gut vorbereitet.

Verweis: Informationen zur Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit Behinderungen finden Sie im Kapitel „Wiedereingliederung und gesundheitliche Prävention“ ab Seite 81.

Wer Menschen mit Behinderungen einstellt, hat viele Vorteile: Die Neueinstellung eines jeden Beschäftigten mit Behinderungen senkt Ihre Ausgleichsabgabe. Zudem bezuschussen die Inte-

grationsämter die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze und ihre Gestaltung. Ihre Einstellungskosten lassen sich ferner durch staatliche Arbeitsplatzförderungen senken.

Einfach gemacht – Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Sie haben eine freie Stelle und möchten einen Menschen mit Behinderungen einstellen? Das ist leichter als gedacht:

- ✦ Schalten Sie bei der Besetzung freier Stellen die Agentur für Arbeit oder Ihr zuständiges Jobcenter ein und lassen Sie sich die Fördermöglichkeiten vorstellen.
- ✦ Die technischen Fachdienste der Arbeitsagentur beraten Sie, wenn für die Einstellung eine behindertengerechte Aus- oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes notwendig ist. Auch eine finanzielle Förderung ist möglich. (Eine Übersicht über verschiedene Fördermöglichkeiten finden Sie im Kasten „Weiterführende Links“ in diesem Kapitel auf Seite 47.)
- ✦ Bei allen Fragen rund um den Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderungen hilft der Integrationsfachdienst. Er klärt Vorgesetzte und Kollegen auf und steht beratend zur Seite. Beispielsweise kann er im Falle eines hörbehinderten Beschäftigten verschiedene Kommunikationsformen vorstellen.



Infos für KMUs

Werben Sie gezielt um Menschen mit Behinderungen, etwa mit dem Hinweis, dass Sie ihre Bewerbungen begrüßen. So erreichen Sie qualifizierte Fachkräfte, die die großen Unternehmen häufig gar nicht im Fokus haben.

Förderungen bei Einstellungen

Probebeschäftigung: Nutzen Sie die geförderten Probearbeitszeiten und testen Sie, wie die Zusammenarbeit funktioniert:

- ✦ Eine Probebeschäftigung ist innerhalb eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses möglich.
- ✦ Beschäftigen Sie einen behinderten oder schwerbehinderten Menschen zur Probe, können die Personalkosten bis zu drei Monate erstattet werden.
- ✦ Teilen Sie dem Integrationsamt ein Probearbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen innerhalb von vier Tagen mit, um auch alle begleitenden Hilfen auszuschöpfen. Wird in der Probezeit deutlich, dass Anpassungen oder begleitende Hilfen notwendig sind, wenden Sie sich frühzeitig an das Integrationsamt.
- ✦ Zuständig für die finanzielle Förderung sind die Integrationsämter, die Agenturen für Arbeit und die Rehabilitationsträger, zum Beispiel Krankenkassen, gesetzliche Unfall- oder Rentenversicherungen.

Eingliederungszuschuss: Bei der Einstellung eines behinderten oder schwerbehinderten Menschen können Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Lohnkosten erhalten:

- ✦ Der Eingliederungszuschuss wird bis zu 24 Monate lang gezahlt und beträgt bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts.
- ✦ Förderhöhe und -dauer sind davon abhängig, wie stark die Arbeitsleistung eingeschränkt ist.
- ✦ Ansprechpartner sind die regionalen Agenturen für Arbeit und die Jobcenter.

Besonders betroffene Schwerbehinderte: Arbeitgeber, die besonders betroffene schwerbehinderte Menschen einstellen, können noch länger vom Eingliederungszuschuss profitieren:

- ✦ Die Eingliederungszuschüsse können für besonders betroffene Schwerbehinderte bis zu 60 Monate lang gezahlt werden, für über 55-Jährige sogar bis zu 96 Monate.
- ✦ Eine besondere Betroffenheit liegt vor, wenn die Behinderung dauerhaft zu außergewöhnlichen Aufwendungen für den Betrieb führt sowie grundsätzlich bei Schwerbehinderten mit einer intellektuellen oder seelischen Beeinträchtigung. Als besonders betroffen gelten auch Schwerbehinderte, die über ein Jahr lang arbeitslos waren.
- ✦ Ansprechpartner sind die regionalen Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und die Integrationsfachdienste der Integrationsämter. Sie vermitteln Bewerberinnen und Bewerber an interessierte Arbeitgeber.

Mehrfachanrechnungen auf Pflichtarbeitsplätze:

Grundsätzlich wird eine schwerbehinderte Mitarbeiterin oder ein schwerbehinderter Mitarbeiter auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet. In bestimmten Fällen kann die Agentur für Arbeit die Anrechnung eines schwerbehinderten Beschäftigten auf maximal drei Pflichtarbeitsplätze zulassen (nach §76 Abs. 1 SGB IX). Voraussetzung: Sie beschäftigen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, deren oder dessen Teilhabe am Arbeitsleben aufgrund ihrer oder seiner Schwerbehinderung besonders erschwert ist.

- ✦ Beispielsweise können schwerbehinderte Menschen, die vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt oder nur teilszeitbeschäftigt waren, auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden.
- ✦ Ein schwerbehinderter Auszubildender wird ebenfalls auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

- ✦ Übernehmen Sie den Auszubildenden im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis, können Sie sich im ersten Jahr der Beschäftigung zwei Pflichtarbeitsplätze anrechnen lassen.
-

Behindertengerechte Ausstattung: Eine wichtige Voraussetzung, um Menschen mit Behinderungen einzustellen oder auszubilden, ist die Einrichtung von geeigneten Arbeitsplätzen mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln. Auch hier werden Sie unterstützt:

- ✦ Behindertengerechte Anpassungen von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie die damit verbundenen wiederkehrende Kosten werden durch Darlehen und Zuschüsse zum Teil bis zu voller Höhe gefördert.
 - ✦ Gefördert werden sowohl bauliche Maßnahmen, zum Beispiel geeignete Rampen für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer, als auch die Anschaffung technischer Hilfsmittel, zum Beispiel Großbildschirme für Sehgeschädigte.
 - ✦ Zuständig sind die Integrationsämter, Arbeitsagenturen, Jobcenter und Rehabilitationsträger.
 - ✦ Bei der Einrichtung der Arbeitsplätze stehen Ihnen die Agenturen für Arbeit mit ihren Technischen Beraterinnen und Beratern zur Verfügung (siehe auch Kapitel „Arbeitsplatz“)
-

Zusätzliche Arbeitsplätze: Für die Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen einschließlich der Ausstattung stehen Ihnen als Arbeitgeber weitere Zuschüsse und Darlehen zu. Gleiches gilt für Ausbildungsplätze, die längerfristig schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben:

- ✦ Der Zuschuss oder das Darlehen kann bis zur vollen Höhe der notwendigen Investitionskosten bei angemessener Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten geleistet werden.
-

Fazit:

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel verlangen eine effektive Personalstrategie, die offen ist für Menschen mit Behinderungen. Sie schaffen damit nicht nur mehr personelle Ressourcen, sondern gewinnen gut ausgebildete Fachkräfte und sichern die Zukunftsfähigkeit Ihres Betriebs.



Weiterführende Links

Demografischen Wandel gestalten

Das Demographie Netzwerk mit mehr als 350 Unternehmen bietet Möglichkeiten des Austauschs zu Fragen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt.

www.demographie-netzwerk.de

Rechte, Pflichten, Fördermöglichkeiten

Broschüre „Bescheid wissen“ des Integrationsamtes Landschaftsverband Rheinland (LVR) zu Rechten, Pflichten, Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

http://publi.lvr.de/publi/PDF/509-Schwerbhd_im_Beruf_final.pdf

Fördermöglichkeiten im Überblick

Broschüre der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit Übersicht über Fördermöglichkeiten und Leistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (PDF).

https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZBinfo_BIH_screen.pdf

https://www.integrationsaemter.de/files/11/Leistungsuebersicht_barrierefrei.pdf

Arbeitsleben und Behinderungen

REHADAT-talentplus ist ein praxisorientiertes Informationsportal mit Fachlexikon und Ansprechpartnern für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben.

www.talentplus.de

Fördermaßnahmen im Überblick

Infoportal „einfach teilhaben“ mit übersichtlicher Auflistung der Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber.

http://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Foerderung_AG/foerderung_ag_node.html

Fördermöglichkeiten konkret

Informationen der Integrationsämter mit Verweisen auf Gesetze und Kostenträger (PDF).

www.tinyurl.com/foerdermoeglichkeiten



Ein höhenverstellbarer Tisch erleichtert Alfred Kopold die Arbeit.



Ergonomisch: Arbeitsplatz bei AUDI

**Unternehmensprofil
AUDI AG**



**Anzahl Beschäftigter: 50.000
(in Deutschland)**
**Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 3.000**
Branche: Automobil
Rechtsform: AG
Umsatz: 37,7 Milliarden Euro (2012)

4. Praxisbeispiel

PRODUKTIV UND UNVERZICHTBAR

40 Prozent der Beschäftigten im Verpackungsbetrieb der AUDI AG haben eine Behinderung

Sie verpacken fünf Millimeter kleine Clips, Airbags, Sitze oder lackierte Karosserien für den Transport in die Werke nach Übersee: 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten bei der AUDI AG im Verpackungsbetrieb, davon über 40 Prozent mit Leistungseinschränkung oder Schwerbehinderung.

„Auf die hohe Motivation und das Know-how unserer Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen wollen wir nicht verzichten“, sagt Thomas Sigi, Mitglied des Vorstands für den Bereich Personal- und Sozialwesen und Arbeitsdirektor der AUDI AG. Die meisten Beschäftigten haben vor dem Auftreten einer entsprechenden Einschränkung schon sehr lange bei AUDI gearbeitet. „Deshalb ist es für uns selbstverständlich, ihnen auch in dieser neuen Situation eine wertschöpfende Tätigkeit zu ermöglichen und eine berufliche Perspektive zu bieten“, so Thomas Sigi.

Nicht an einen starren Takt gebunden

Einer der schwerbehinderten Mitarbeiter ist Alfred Kopold. Er montierte Türen, doch nach einer OP am Knie fiel ihm das lange Stehen am Band immer schwerer. „Es hat einfach nicht mehr funktioniert“,

sagt er. Heute wiegt der 47-jährige Schrauben und Muttern ab und verpackt sie in kleine Kartons. „Ich habe einen höhenverstellbaren Tisch, kann zu variablen Zeiten arbeiten, mich bei der Arbeit auch mal hinsetzen und bin dabei nicht an einen starren Takt gebunden“, meint Kopold. „Das alles hilft mir sehr.“ Entscheidend verbessert hat seine Arbeitssituation eine gemeinsame Arbeitsplatzbegehung durch Betriebsarzt, Personalwesen und Betriebsrat.



„Auf die Motivation und das Know-how unserer Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen wollen wir nicht verzichten.“

Arbeitsplätze verbessern

Auch in der Produktion hat sich viel getan: Bis vor einigen Jahren stiegen die Mitarbeiter in der Fahrzeugfertigung beispielsweise selbst in die Karosserie und wieder heraus. Heute gleiten sie mit einem speziell entwickelten Montagesitz sitzend und in ergonomisch optimaler Haltung in das Fahrzeuginnere. Das entlastet Knie und Rückenmuskulatur. AUDI integriert

die ergonomische Ausgestaltung der Arbeitsplätze bereits in die Planungsphase. Auch im täglichen Produktionsbetrieb werden die Arbeitsplätze laufend an die Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst – sie gestalten selbst mit, an welchen Stellen sich Arbeitsabläufe noch optimieren lassen. Diese Vorgehensweise habe den Vorteil einer hohen Akzeptanz bei den Beschäftigten, bestätigt auch der Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung, Rupert Klingler: „Diese Kollegen sind ein wichtiger Teil der AUDI-Familie und wollen so lange wie möglich in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld bleiben. Unternehmensleitung und Betriebsrat arbeiten eng zusammen, um das zu ermöglichen.“

Weitere Informationen:
www.audi.de/de/brand/de/unternehmen.html



Die Wäscherei Kreft beschäftigt 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen.

Unternehmensprofil
Wäscherei Kreft



Anzahl Beschäftigter: 34
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 13
Branche: Textilreinigung
Rechtsform: e. K.
Umsatz: 850.000 Euro (2012)



Die Verständigung klappt auch ohne Worte.

5. Praxisbeispiel

MEHR ALS HEISSE LUFT

Die Wäscherei Kreft beschäftigt überdurchschnittlich viele Menschen mit Behinderungen

In der Wäscherei Kreft in Dortmund sind gleich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehörlos. Sie sortieren Textilien oder bügeln Hemden. „Die Einarbeitung ist wegen der Verständigung ein bisschen schwieriger“, räumt Inhaber Alexander Schwenk ein. „Aber die Arbeitsqualität ist das Entscheidende, und die stimmt.“ Zehn von 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in dem Familienunternehmen sind schwerbehindert.

„Unsere Mitarbeiter mit Behinderung sind topmotiviert und zuverlässig“, sagt Schwenk. „Wenn ich die Chance habe, Mitarbeiter mit Behinderung zu gewinnen, greife ich deshalb zu. Dieser Weg ist von uns gewollt.“

Alle profitieren

Manche der Beschäftigten haben erst im Laufe ihres Lebens Rheuma, Rückenleiden oder psychische Erkrankungen bekommen, einer bekam ein neues Hüftgelenk. Auch zwei Fahrer sind betroffen: Sie können nicht mehr schwer heben und schleppen. Deshalb rollen sie die Wäsche in Containern über eine Laderampe vom Laderaum zum Laster. Beides wurde über Zuschüsse vom Integrationsamt finanziert. Ebenso ein Trocken- und Bügelautomat, der die Arbeit

mit den Hemden erleichtert. „Das Tolle ist: Von diesen Hilfestellungen profitieren alle im Betrieb“, sagt Schwenk.

Mit viel persönlichem Einsatz dabei

Um eine dauerhafte Förderung zu erhalten, hat Schwenk mit viel persönlichem Einsatz eine eigene Integrationsabteilung im Betrieb gegründet. Hier arbeiten überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Schwerbehinderung mit nicht-behinderten Kolleginnen und Kollegen in einer eigenen Abteilung.



„Unsere Beschäftigten mit Behinderungen sind topmotiviert und zuverlässig.“

Neben der sozialen Motivation steckt für Schwenk auch eine wirtschaftliche Überlegung hinter seiner Entscheidung: Mit einer solchen Abteilung bekommt die Wäscherei Kreft konstant Personal- und Lohnkostenzuschüsse, wird bei Personalauswahl und Personalfragen vom Integrationsamt beraten und die Mitarbeiter profitieren von arbeitsbegleitender Betreuung.

Weitere Informationen:
www.waescherei-kreft.de



Förderung

Die Wäscherei hat die Rollcontainer, einen Trocken- und Bügelautomaten, der die Arbeit mit den Hemden erleichtert, und eine Laderampe für den Fahrer mit Hilfe von Zuschüssen des Integrationsamtes finanziert. Außerdem erhält die Wäscherei Einstellungsprämien und Lohnzuschüsse für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Sabrina-Manuela Keck überprüft die Brailleschrift auf den Medikamentenverpackungen.

Unternehmensprofil
Teva GmbH



Anzahl Beschäftigter: 3.150
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: k. A.
Branche: Pharma
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.



Ist die Schrift auch wirklich gut zu ertasten?

6. Praxisbeispiel

EIN HÄNDCHEN FÜRS DETAIL

Eine sehbehinderte junge Frau prüft die Brailleschrift auf Medikamentenverpackungen

Mit ihren Fingern gleitet Sabrina-Manuela Keck über die Medikamentenverpackung. Ist das „R“ in der Brailleschrift gut zu ertasten? Wurde das „A“ tief genug eingestanzt, damit es jeder gut erfühlen kann? Die 24-Jährige ist seit ihrer Geburt blind. Sie beherrscht die Brailleschrift perfekt, in nur wenigen Sekunden ertastet sie ein Wort. Diese Kenntnisse kann sie im Beruf voll einsetzen: Seit 2006 arbeitet Keck in der Endproduktkontrolle der Teva ratiopharm in Ulm. Auf etwa 100 Faltschachteln überprüft sie täglich die Brailleschrift, deren Buchstaben in ausgestanzten Punktekombinationen dargestellt werden. Wenn die Stanze zu schwach ist oder etwa das Zahlenzeichen auf den Verpackungen fehlt, reklamiert Sabrina-Manuela Keck dies und gibt an den Hersteller einen Fehlerbericht weiter, damit er die Fehler beim nächsten Ausstanzen korrigiert.

Eine einzigartige Stelle

„Frau Keck erleichtert die Qualitätskontrolle ungemein“, sagt die Leiterin der Endproduktkontrolle, Dr. Christine Möller. „Durch ihre Arbeit stellt sie sicher, dass der blinde Anwender die auf den Faltschachteln aufgebraute Brailleschrift auch wirklich lesen kann.“ Seit 2006 ist die Brailleschrift auf

Medikamentenverpackungen Vorschrift. Dafür schuf Teva einen neuen Arbeitsplatz. Vorab ließ sich das Unternehmen vom Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes über die Möglichkeiten beraten, einen Arbeitsplatz behindertengerecht auszustatten. Sabrina-Manuela Keck erhielt einen Computer mit Sprachausgabe, über den sie sich Texte vorlesen lassen kann, eine Computertastatur mit Braillezeile, die Texte auf dem Bildschirm in Blindenschrift ausgibt, und einen Scanner, mit dem sie Verpackungstexte einlesen und mit der Blindenaufschrift vergleichen kann.



„Frau Keck erleichtert die Qualitätskontrolle ungemein – mit ihr sind wir auf der sicheren Seite.“

„Mir war es von Anfang an wichtig, dass ich arbeiten und mir meinen Lebensunterhalt verdienen kann wie alle anderen auch“, sagt Sabrina-Manuela Keck. Direkt nach dem Hauptschulabschluss startete sie beim Pharmahersteller. In den ersten sechs Monaten begleitete sie eine Arbeitsassistentin und half ihr, sich auf dem Werksgelände

und an ihrem neuen Arbeitsplatz zu orientieren. Seitdem arbeitet sie selbstständig. „Meines Wissens ist diese Stelle einzigartig in der Pharmawelt, die meisten Unternehmen lassen maschinell Korrektur lesen“, sagt Christine Möller. „Doch eine maschinelle Korrektur ist auch sehr fehleranfällig. Mit Frau Keck sind wir auf der sicheren Seite.“

Weitere Informationen:
www.ratiopharm.de
www.teva.de



Förderung

Das Integrationsamt bezuschusst die Arbeitsassistentin und finanziert Frau Keck ein Taxi, das sie jeden Morgen von zu Hause abholt und zur Arbeit fährt. Das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit finanzierten außerdem einen Computer mit Sprachausgabe, eine Computertastatur mit Braillezeile, einen Scanner und die dafür nötige Software.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir stellen (mehr) Menschen mit Behinderungen ein.
 - ✦ Wir halten unsere Fachkräfte im Unternehmen, auch wenn sie durch Unfall oder Krankheit schwerbehindert werden.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Bei freien Stellen prüfen wir, ob diese mit behinderten bzw. schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden können.
- ✦ Notwendige Anpassungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe nehmen wir vor.
- ✦ Wir weisen in Stellenausschreibungen darauf hin, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen erwünscht sind.
- ✦ Wir bemühen uns um die Integration jeder neuen Kollegin und jedes neuen Kollegen mit Behinderungen, zum Beispiel indem wir eine Coachin oder einen Coach bestimmen, die oder der ihnen in der ersten Zeit zur Seite steht.
- ✦ Wir nehmen die Beratungsleistungen des Integrationsfachdienstes in Anspruch.
- ✦ Wir gestalten Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe behindertengerecht um, um Kolleginnen und Kollegen, die durch Krankheit oder Unfall Behinderungen haben, im Unternehmen zu halten.

AZUBIS MIT BEHINDERUNGEN

Warum sollten Sie Jugendliche mit Behinderungen ausbilden? Wie können Sie Azubis mit Behinderungen individuell fördern?

Motiviert und loyal

Suchen Sie Auszubildende und haben Sie Mühe, geeigneten Nachwuchs zu finden? Sie wünschen sich motivierte, junge Kolleginnen und Kollegen, die frischen Wind ins Unternehmen bringen? Dann schauen Sie doch mal über den Tellerrand: Unzählige Jugendliche mit Behinderungen suchen einen Ausbildungsplatz. Diese zeichnen sich oft durch eine überdurchschnittliche Motivation und Loyalität für den Ausbildungsbetrieb aus.

Zahlen, Daten, Fakten

Für viele Betriebe ist es laut Berufsbildungsbericht 2012 zunehmend schwieriger, Auszubildende zu finden: 2011 gab es rein rechnerisch mehr unbesetzte Ausbildungsplätze (29.689) als unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (11.550). In vielen Regionen gibt es aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr genügend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber.

Viele Möglichkeiten individueller Unterstützung

Für Ihre Auszubildenden mit Behinderungen gibt es spezifische Angebote über die normalen Berufsschulen hinaus:

- ✦ Jugendliche mit Behinderungen können Stütz- und Förderunterricht erhalten, beispielsweise zur Aufarbeitung des Unterrichtsstoffs oder zur Vorbereitung auf Prüfungen. Die Kosten der „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH) trägt die Arbeitsagentur.
- ✦ Für Auszubildende mit Behinderungen, beispielsweise blinde, gehörlose oder körperbehinderte Jugendliche, gibt es Förderschulen.
- ✦ Bei der Ausgestaltung behinderungsgerechter Ausbildungsplätze beraten und unterstützen die Agenturen für Arbeit.

Zahlen, Daten, Fakten

Jeder vierzehnte Ausbildungsbetrieb – bei größeren Betrieben sogar jeder sechste – fördert nach Angaben des Kompetenzzentrums für Fachkräftesicherung Jugendliche mit Behinderungen durch Nachhilfe oder Stützunterricht. In jedem elften Unternehmen werden Jugendlichen mit Behinderungen zudem berufsvorbereitende Maßnahmen angeboten. Die Maßnahmen werden von der Arbeitsagentur finanziert.

Wie wird die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen gefördert?

Ausbildungsvergütung: Wenn Sie Auszubildende mit Behinderungen einstellen, erhalten Sie finanzielle Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, das ist die monatliche Bezahlung der Auszubildenden:

- ✦ Die Zuschüsse betragen bis zu 60 Prozent für behinderte und bis zu 80 Prozent für schwerbehinderte Auszubildende. Sie werden für die gesamte Ausbildungszeit gezahlt. In Ausnahmefällen wird die Ausbildungsvergütung komplett übernommen.
- ✦ Ansprechpartner sind Ihre örtliche Arbeitsagentur, das Jobcenter oder Rehabilitationsträger (zum Beispiel Krankenkasse, gesetzliche Unfall- oder Rentenversicherung).

Ausbildungskosten und -gebühren: Zusätzlich haben Sie als Arbeitgeber auch Anspruch auf Zuschüsse für die Ausbildungskosten, das sind Personalkosten für Ausbilder, Gebühren der Kammern sowie Kosten für Lernmaterial und Berufsbekleidung:

- ✦ Der Zuschuss wird in der Regel als Pauschale von 2.000 Euro pro Ausbildungsjahr gezahlt.
- ✦ Ausbildende Arbeitgeber können zusätzlich eine einmalige Prämie in Höhe von 2.000 Euro pro Ausbildungsplatz für Menschen mit Behinderungen erhalten.
- ✦ Sind Sie Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten und bilden Sie einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen aus, zum Beispiel weil er außerordentliche Schwierigkeiten hat, einen Ausbildungsplatz zu finden, werden auch die im Rahmen der Ausbildung anfallenden Abschluss-, Eintrags- und Prüfungsgebühren in vollem Umfang bezahlt. Die Höhe der Gebühren variiert, bei Elektroberufen liegt sie zum Beispiel bei 2.600 Euro.
- ✦ Wenden Sie sich einfach an das für Sie zuständige Integrationsamt.

Fazit:

Erschließen Sie sich neue Potenziale und ermöglichen Sie Jugendlichen mit Behinderungen eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen. Sie sind besonders motiviert. Für ihre betriebliche Integration gibt es zahlreiche Unterstützungsangebote von den Arbeitsagenturen und Integrationsämtern.



Weiterführende Links**Portal zu Arbeitsleben und Behinderungen**

REHADAT-talentplus ist ein praxisorientiertes Informationsportal mit Fachlexikon und Ansprechpartnern für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben.

www.talentplus.de

Ausbildungsförderung durch die Arbeitsagenturen

Informationen zu den Leistungen der Agenturen für Arbeit für Arbeitgeber.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/FinanzielleHilfen/FoerderungderBerufsausbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI515290>

Finanzielle Unterstützung durch die Integrationsämter

Aktuelle Infos zu neuen Prämien und Zuschüssen für Betriebe.

www.integrationsaemter.de/Neue-Praemien-und-Zuschuesse-fuer-Betriebe/232c1585i1p62/index.html

Fördermaßnahmen im Überblick

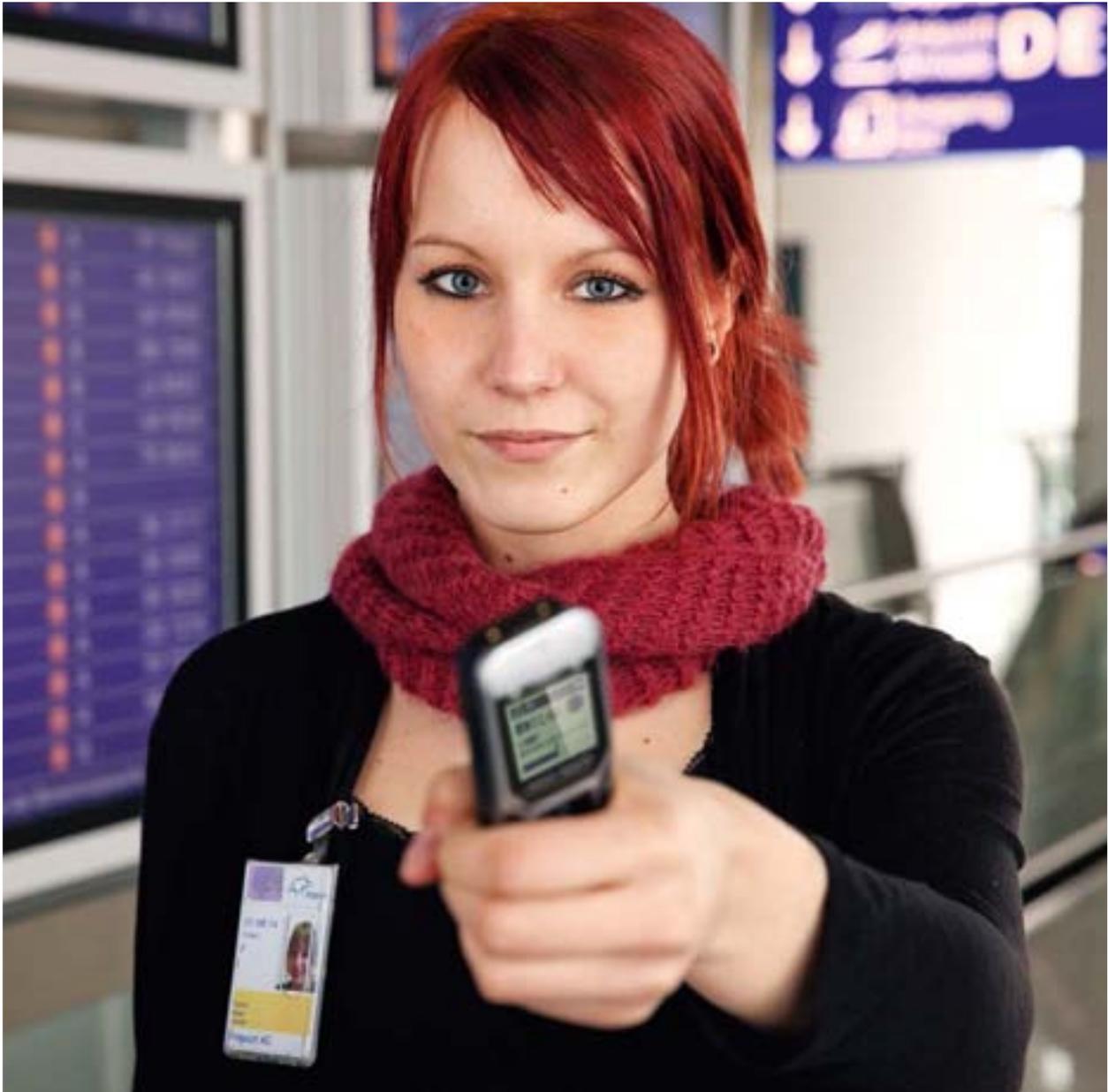
Infoportal „einfach teilhaben“ mit übersichtlicher Auflistung der Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber

<http://tinyurl.com/73olqov>

Auszubildende mit Behinderungen gewinnen

Portal der 52 Berufsbildungswerke in Deutschland mit hilfreichen Informationen für Unternehmen und junge Menschen zu Ausbildungs- und Integrationsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Behinderungen.

www.bagbbw.de



Janina Baier hat keine Probleme mit der Verständigung: Ein Aufnahmegerät hilft ihr, Gespräche nachzuvollziehen.



Unternehmensprofil
Fraport AG

Anzahl Beschäftigter: 11.209
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 900
Branche: Luftverkehr/ Dienstleistungen
Rechtsform: AG
Umsatz: 2.442 Millionen Euro (2012)

7. Praxisbeispiel

VERBORGENE SCHÄTZE HEBEN

Wie sich die Fraport AG auf die Bedürfnisse einer hörbehinderten Mitarbeiterin einstellt

„Natürlich haben diese Auszubildenden besondere Bedürfnisse“, sagt Wolfgang Haas, der Leiter Berufsbildung bei der Fraport AG (Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens).

„Aber trotz des Aufwandes lohnt sich die Investition, weil sich die jungen Menschen im Anschluss durch eine hohe Betriebstreue auszeichnen.“

Janina Baier beendete im Januar 2012 ihre zweieinhalbjährige Ausbildung zur Luftverkehrskauffrau mit der Note 2,0 und wurde von Fraport in die wirtschaftliche Steuerung übernommen. Das war nicht selbstverständlich: Seit ihrer Geburt hat die 23-Jährige eine Hörbehinderung. Sie versteht nur manche Wörter eines Satzes.

Den roten Faden behalten

Mit Hörgerät hört Janina Baier etwa acht Dezibel lauter und etwas deutlicher, Störgeräusche werden gefiltert. „Für die Kommunikation im Alltag reicht das meist aus“, sagt Janina Baier. „Früher gab es manchmal Verwirrung bei den Kollegen, wenn ich mal nicht antwortete oder reagierte, aber inzwischen wissen alle über meine Behinderung Bescheid.“ Wenn sie gleichzeitig zuhören und mitschreiben muss

oder wenn bei einem Meeting viele Menschen diskutieren und durcheinandersprechen, ist es schwer für sie, den roten Faden zu behalten. Schon im Vorfeld hatte sie deshalb mögliche Probleme mit ihrem Ausbildungsleiter besprochen und ihm geschildert, wo sie im Arbeitsalltag Unterstützung braucht.



„Trotz des Aufwandes lohnt es sich, weil die jungen Menschen sich durch eine hohe Betriebstreue auszeichnen.“

Janina Baier erhielt eine besondere technische Ausstattung für ihren Arbeitsplatz: Diese erleichtert ihr das Verstehen über größere Entfernungen. Beim Telefonieren hilft ihr ein Headset, das den Schall gleichzeitig in beide Ohren trägt. Und dank eines Aufnahmegeräts kann sie Gespräche auch später noch einmal nachvollziehen, beispielsweise wenn sie Protokolle schreibt.

Investition in die Langstrecke

Fraport geht davon aus, dass die Beschäftigten mit Behinderungen länger im Unternehmen bleiben, weil ihre Arbeitsstelle speziell für sie angepasst wurde. Zahlen belegen das: Die durchschnittliche Verweildauer von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Fraport AG ist mit 16,6 Jahren (Stand Dezember 2012) grundsätzlich sehr hoch. Dies ist ein Vorteil für die Fraport AG im Wettbewerb um Fachkräfte. Zudem sieht Haas angesichts der rückläufigen Bewerberzahlen die Auszubildenden mit Behinderungen als „verborgene Schätze, die es zu heben gilt“.

Weitere Informationen:
www.fraport.de/karriere

Förderung



Die Fraport AG bekam einen Zuschuss für die technischen Hilfsmittel (Headset und Aufnahmegerät) durch das Integrationsamt. Mehr Informationen zur finanziellen Förderung durch die Integrationsämter finden Sie hier: <http://tinyurl.com/zpemccc>



Belal (Mitte) ist gehörlos. Bei der Arbeit verständigt er sich mit Gesten und kleinen Zetteln.

Unternehmensprofil
C. Ates GmbH



Anzahl Beschäftigter: 7
Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 2
Branche: Handwerk
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.

8. Praxisbeispiel

MEHR ALS EINE GESTE

Malermeister Cemal Ates bildet einen gehörlosen Auszubildenden aus

„Ein paar Wörter und einfache Sätze kenne ich sogar schon in Gebärdensprache“, lacht Cemal Ates. „Aber mein Wortschatz beschränkt sich eher auf ‚Arbeit‘ oder ‚Bis morgen auf der Baustelle‘. Der Malermeister aus Berlin-Wedding bildet in seinem kleinen Betrieb einen Lehrling mit Behinderung aus: Belal El-Khalidi ist gehörlos. Seine Sprache sind Gesten oder Gebärden. Er malt gerne und liebt es, mit Farben umzugehen. So ist der 21-Jährige durch ein Praktikum in der Malerwerkstatt C. Ates gelandet.

„Belal war von Anfang an sehr engagiert“, lobt Ates. „Er war der interessierteste und geschickteste von allen damaligen Praktikanten, hat immer gleich angepackt und wusste, was als Nächstes zu tun ist. Da haben wir es einfach probiert.“

Schließlich waren auch seine fünf festen Mitarbeiter von Belal begeistert.

Sprache mit Händen und Füßen

Der junge Mann absolviert jetzt schon das zweite Jahr der dreijährigen Ausbildung zum Maler und Lackierer. Wände spachteln, Farben mischen, Türen lackieren, Fassaden streichen: Für all das muss Belal nicht hören und sprechen können. Mit den Kollegen verständigt er sich

per SMS und während der Arbeit schriftlich mit Zetteln. „Aber erklären Sie auf diese Weise mal Fachbegriffe wie Adhäsion“, sagt Ates. „Das übernimmt dann die Gebärdendolmetscherin, die Belal in der Schule begleitet.“ Während seines Praktikums wurde Belal vom Integrationsamt eine Arbeitsassistentin zur Seite gestellt. Auf sie könnte Ates jederzeit zurückgreifen, wenn es mal zu schwierig wurde.



„Belal war von Anfang an sehr engagiert und der Interessierteste und Geschickteste von allen – er hat immer gleich angepackt und wusste, was zu tun ist.“

Der 50-jährige Malermeister gesteht, dass er zu Beginn der Ausbildung unsicher war. Aber er holte sich Rat bei der Handwerkskammer, beispielsweise zu den gesetzlichen Auflagen im Arbeitsschutz. „Denn wenn etwas umfallen sollte, können wir nicht einfach rufen: Pass auf!“ Dann hilft vor allem die Sprache mit Händen und Füßen. Inzwischen hat sich die Kommunikation eingespielt, manchmal reichen schon ein

einfacher Blick und eine Handbewegung, dann versteht man sich sofort.

Weitere Informationen:
www.malerinberlin.de



Förderung

Der Auszubildende Belal El-Khalidi hatte während seines Praktikums eine Arbeitsassistenz, für die das Integrationsamt die Kosten zu 100 Prozent übernahm. Eine Lehrerin und Gebärdendolmetscherin begleitet ihn während der Ausbildung in der Schule. Bei Bedarf finanziert die Agentur für Arbeit der Malerwerkstatt Ates einen Gebärdendolmetscher.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir bilden Jugendliche mit Behinderungen in unserem Unternehmen aus.
 - ✦ Wir arbeiten darauf hin, die Jugendlichen nach ihrer Ausbildung als Fachkräfte in unserem Betrieb zu halten.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir bieten Jugendlichen mit Behinderungen die Möglichkeit, durch Praktika und Schnupperwochen erste Erfahrungen in der Berufswelt und unserem Unternehmen zu sammeln.
- ✦ Um passende Praktikantinnen und Praktikanten zu finden, arbeiten wir mit der Agentur für Arbeit zusammen und gehen Kooperationen mit Handelskammern, Vereinen und Verbänden oder lokalen Schulen ein.
- ✦ Wir werben in Schulen, Behindertensportverbänden, Vereinen und an anderen Orten, an denen Jugendliche mit Behinderungen sind, für eine Ausbildung in unserem Unternehmen.
- ✦ Wir nutzen die Netzwerke und Kontakte des Integrationsamtes, des Integrationsfachdienstes und der Arbeitsagentur, um gezielt nach Jugendlichen mit Behinderungen für eine Ausbildung zu suchen.
- ✦ Wir lassen unseren Auszubildenden mit Behinderungen alle Hilfsmittel zukommen, die sie benötigen, um ihren Arbeitsalltag zu bewältigen und die optimale Leistung zu bringen – sei es Stützunterricht, die besondere Ausstattung des Arbeitsplatzes oder eine temporäre Arbeitshilfe.
- ✦ Wir geben auch Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf, zum Beispiel aufgrund besonders schwerer Behinderungen, die Chance, eine Ausbildung bei uns zu absolvieren.
- ✦ Nach der erfolgreichen Ausbildung übernehmen wir die Jugendlichen mit Behinderungen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

DIE BESTEN REKRUTIEREN

Wie gestalten Sie Ihr Recruiting inklusiv? Was müssen Sie im Bewerbungsverfahren mit schwerbehinderten Menschen beachten? Welche besonderen Rechte genießen Beschäftigte mit Behinderungen?

Gezielt Menschen mit Behinderungen einstellen

Für Unternehmen lohnt es sich, ihr Recruiting auf die Gruppe der Menschen mit Behinderungen auszuweiten. So gehen Sie gezielt vor:

- ✦ Sprechen Sie Fachkräfte mit Behinderungen in Stellenausschreibungen direkt an und fordern Sie diese auf, sich bei Ihnen zu bewerben.
- ✦ Nutzen Sie die Beratung und Unterstützung der Integrationsfachdienste. Sie helfen Ihnen dabei, potenzielle und geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen zu finden.
- ✦ Bieten Sie Jugendlichen mit Behinderungen Praktika oder Praxisphasen in Ihrem Unternehmen an. Auf diese Weise lernen Sie die Bewerberinnen und Bewerber kennen und finden heraus, wer für die Stelle geeignet ist. Um passende Praktikanten zu finden, können Sie mit lokalen Verbänden, Vereinen oder Schulen Kooperationen eingehen.

Achten Sie bei allen Recruitingmaßnahmen auf die Zugänglichkeit Ihrer Angebote. Informationen über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen sollten nicht nur barrierefrei verfügbar sein, zum Beispiel im Internet, sondern auch dort kommuniziert werden, wo Menschen mit Behinderungen sind: in Schulen, Behindertensportvereinen und so weiter.

Inklusive Bewerbungsverfahren

Im Bewerbungsverfahren sollten Sie folgende Aspekte im Blick haben:

- ✦ Sie dürfen Ihre Bewerberinnen und Bewerber im Vorstellungsgespräch nicht nach einer Schwerbehinderung fragen. Aber Sie können sich nach dem individuellen Unterstützungsbedarf erkundigen.
- ✦ Gesundheitliche Einschränkungen sollten Sie nur erfragen, wenn die Stelle schwere körperliche Arbeit erfordert oder hohe Anforderungen an die Konzentrations- oder Sehfähigkeit stellt.
- ✦ Gibt es eine Schwerbehindertenvertretung, muss diese ins Bewerbungsverfahren einbezogen werden. Dazu gehören die Einsicht in Bewerbungsunterlagen und die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.



MUSTER-TEXTBAUSTEINE FÜR IHRE STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Textbaustein als Ergänzung zum Unternehmensprofil

Das Unternehmen:

Mit unserem unternehmenseigenen Aktionsplan fördern wir die Beschäftigung und Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen. Persönliche Einschränkungen spielen für uns keine Rolle. Für uns zählen Ihr Potenzial, Ihre Motivation und Ihre Erfahrung. Wir begrüßen daher Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

Textbaustein als Ergänzung zur Profilbeschreibung

Ihr Profil:

Ihr persönliches Handicap ist für Sie keine unüberbrückbare Barriere. Sie arbeiten gern im Team, Sie stellen sich neuen Herausforderungen und wollen in anspruchsvollen Projekten zeigen, was in Ihnen steckt.

Textbaustein für den Abbinder Ihrer Stellenanzeige

(Schwer-)behinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Senden Sie uns Ihre Bewerbung mit Angaben zu Ihren Behinderungen oder zu den angemessenen Vorkehrungen, die Sie für das Bewerbungsgespräch benötigen (z. B. Gebärdensprachdolmetscher).

Besondere Rechte von schwerbehinderten Menschen

Für schwerbehinderte Beschäftigte gilt ein besonderer Kündigungsschutz – allerdings erst ab dem siebten Monat. Sie haben also bei Neueinstellungen ausreichend Zeit zu testen, ob Ihre neue Mitarbeiterin oder Ihr neuer Mitarbeiter in Ihr Unternehmen passt und für die Aufgabe geeignet ist. Denn während der sechsmonatigen Probezeit gilt der besondere Kündigungsschutz nicht und Sie können das Arbeitsverhältnis wie jedes andere kündigen.

Nach der Probezeit muss das Integrationsamt einer Kündigung zustimmen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Möglichkeiten der Unterstützung ausgelotet werden, um den Arbeitsplatz zu sichern. Eventuell kann der Beschäftigte mit Hilfsmitteln, die das Integrationsamt finanziert, wieder die volle Leistung bringen?

Der besondere Kündigungsschutz gilt unabhängig von der Größe für alle Unternehmen. Ziel ist immer eine gütliche Einigung. Kleine Unternehmen sollen nicht über Gebühr belastet werden. Wenn der Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen wegfällt, muss das Integrationsamt im Allgemeinen die Zustimmung erteilen.

Wenn Sie sich im Vorfeld nicht sicher sind: Die Eignung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters können Sie durch ein vorgeschaltetes Praktikum oder ein befristetes Beschäftigungsverhältnis prüfen. Wie Sie hier am besten vorgehen, sagt Ihnen das Integrationsamt.



Weiterführende Links

Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen

Broschüre des Bundeswirtschaftsministeriums mit Handlungsempfehlungen für Unternehmen, wie sie Menschen mit Behinderungen rekrutieren und erfolgreich einsetzen.

<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/fachkraefte/fachkraefte-finden-rekrutierung-von-menschen-mit-behinderung,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>

Fazit:

Menschen mit Behinderungen sind ein großes Fachkräftepotenzial. Sprechen Sie sie gezielt an. Die Integrationsfachdienste helfen bei der Vermittlung von Fachkräften mit Behinderungen.



Ihnen entgeht nichts: Die Beschäftigten bei auticon finden den kleinsten Fehler.



**Unternehmensprofil
auticon GmbH**

Anzahl Beschäftigter: 18
**Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 12**
Branche: IT
Rechtsform: GmbH
Umsatz: 60.000 Euro (2012)

9. Praxisbeispiel

GEBORENE EXPERTEN

Angestellte mit Autismus machen den Erfolg der Berliner Software-Firma auticon aus

Beschäftigte, die jeden Fehler finden, immer auf Top-Qualität achten und Schwächen im Projekt einfach nicht dulden können: Welcher Chef träumt nicht davon? Dirk Müller-Remus, Geschäftsführer der Firma auticon, muss nicht träumen – er hat genau solche Mitarbeiter gefunden. Das Besondere: Seine Angestellten sind Autisten. Sie haben das so genannte Asperger-Syndrom. „Die meisten Menschen mit Asperger-Syndrom haben ein Faible für Qualitätssicherung“, so Müller-Remus. „Ihnen entgehen einfach keine Fehler. Wir haben Rucksäcke mit unserem Firmenlogo besticken lassen, um sie unseren Mitarbeitern zu schenken. Anstatt sich zu bedanken, haben sie uns direkt auf einen Webfehler aufmerksam gemacht, der uns selbst nie aufgefallen wäre.“ Was bei anderen vielleicht als fehlendes Einfühlungsvermögen gelten würde, macht für Dirk Müller-Remus die Kernkompetenz seiner Mitarbeiter aus. Schließlich gehört es zu den Aufgaben eines Software-Testers, Fehler zu entdecken oder auf Schwächen in der Handhabung eines Produkts hinzuweisen. Hohes analytisches und logisches Denkvermögen, eine sehr gute Konzentrationsgabe – genau das bringen seine Angestellten mit.

Exzellente Bewerber

auticon fordert immer wieder über die eigene Website zur Bewerbung auf. Grundsätzlich kann jeder Bewerber an dem mehrstufigen Auswahlverfahren teilnehmen – einzige Voraussetzung: Die Diagnose Autismus muss vorliegen. Aber natürlich kennt sich nicht jeder Mensch mit Asperger-Syndrom mit Computertechnik aus oder hat ein Faible für Mathematik, Logik und Informatik. Um genau die zu finden, die zum Unternehmen passen, hat sich auticon daher einen besonderen Partner im Bereich Emotionsforschung gesucht – das Exzellenzcluster Languages of Emotion an der Freien Universität Berlin. Gemeinsam mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Universität führt auticon das Bewerbungsverfahren durch. Bei einem eintägigen fachlichen Eignungstest analysieren die Wissenschaftler das logisch-analytische Denkvermögen der autistischen Bewerberinnen und Bewerber. Gleichzeitig gewinnen sie dabei auch Ergebnisse für ihre eigene Forschung.

Jobcoaches helfen bei der Kommunikation

Und weil man bei auticon weiß, dass Menschen mit dieser speziellen Begabung nicht unbedingt Kommunikationsprofis und auch nicht die geborenen Teamplayer sind, stehen den Mitarbeitern festangestellte Jobcoaches zur Seite, die beim Kontakt mit Kunden und Kollegen einspringen. Die Positionen der Jobcoaches sind in der Budgetplanung fest eingeplant. Müller-Remus: „So können wir Missverständnisse vermeiden und unsere Mitarbeiter sind nicht dem Stress ausgesetzt, ihre Arbeit nach außen repräsentieren zu müssen.“

Weitere Informationen:
www.auticon.de

Förderung



Der Social Venture Fund, eine Gesellschaft mit Sitz in München, verfolgt einen erfolgsorientierten Investmentansatz in Sozialunternehmen und gewährte auticon ein Darlehen in Höhe von 500.000 Euro.
www.socialventurefund.com



Zeit zum Lachen: Katja Häfke bringt gute Stimmung.



**FSE-Pflegeeinrichtung
Treptow-Johannisthal gGmbH**

**Anzahl Beschäftigter: 63
Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 9
Branche: Pflege
Rechtsform: gGmbH
Umsatz: k. A.**



Zeit zu zweit: Die Bewohner freuen sich über die gemeinsame Freizeit.

10. Praxisbeispiel

DIE SCHÖNEN SEITEN IM ALLTAG

Wie Katja Häfke das Leben von älteren Menschen in einem Berliner Pflegeheim verbessert

Wenn in Berlin-Treptow die Sonne scheint, möchten viele Bewohnerinnen und Bewohner der FSE-Pflegeeinrichtung nur eins: raus in den Garten. Doch im stressigen Pflegealltag bleibt den Angestellten selten Zeit für Spaziergänge. Zum Glück gibt es die 24-jährige Katja Häfke: Sie hat Zeit zum ausgiebigen Plaudern und zum Spazierengehen. Das Besondere: Katja Häfke hat seit ihrer Geburt eine geistige Behinderung. Sie arbeitete darum zunächst dort, wo viele Menschen mit Behinderungen arbeiten: in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Nach einem zweijährigen Praktikum in der Pflegeeinrichtung wurde sie von der FSE Förderung Sozialer Einrichtungen gGmbH in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen. Ihr Job seither: alten Menschen in einer Pflegeeinrichtung den Alltag zu verschönern.

Mehr Zeit für Senioren

Menschen mit einer geistigen Behinderung, die selbst als hilfsbedürftig gelten, arbeiten immer häufiger als so genannte Alltagshelferinnen und -helfer, vor allem in Altenpflegeeinrichtungen. In etlichen deutschen Städten, darunter Berlin, Karlsruhe, Stuttgart, Nürnberg, Braunschweig und Bremerhaven, sind sie bereits im Einsatz.

Oft funktioniert das so: Junge Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, können in Form von so genannten ausgelagerten Werkstattarbeitsplätzen eine Beschäftigung als Alltagshelferinnen und -helfer in Pflege- und Alteinrichtungen aufnehmen – zunächst einmal auf Probe. Anfangs werden sie von einem Jobcoach begleitet, den die Werkstätten bereitstellen.



„Die Alltagshelferinnen und -helfer sind enorm wichtig für das Wohlbefinden der Senioren.“

Wenn klar ist, dass es funktioniert, so wie bei Katja Häfke, können die Alltagshelferinnen und -helfer in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis wechseln. Natürlich müssen dazu die individuellen Voraussetzungen stimmen: Die Menschen müssen mit dem Sterben und Tod umgehen können, sie müssen teamfähig, flexibel und verlässlich sein.

Mit Alltagshelfern geht es besser

Das Kooperationsprojekt „Perspektivenwechsel“ der Stiftung Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) und der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. hat diese Arbeitsverhältnisse untersucht, um festzustellen, ob sich die Qualität der Pflege durch diesen Einsatz verbessert. Dazu wurden 29 Einrichtungen befragt, in denen insgesamt 56 Alltagshelfer im Einsatz sind. Und in der Tat: Die Studie zeigt, dass der Plan aufgeht, wie Dr. Ralf Suhr, Vorstandsvorsitzender der Stiftung ZQP, erklärt: „Es geht hier nicht um die klassischen Aufgaben der Pflege, die dem ausgebildeten Fachpersonal vorbehalten bleiben. Die Tätigkeiten der Alltagshelferinnen und -helfer sind einfach für das Wohlbefinden der Senioren enorm wichtig.“

Weitere Informationen:
www.tinyurl.com/berlin-treptow

Mehr zum Projekt „Perspektivenwechsel“:
http://zqp.de/upload/data/ZQP_Perspektivenwechsel.pdf

www.zqp.de

Experteninterview mit Jasmin Baasch

„WIR UNTERSTÜTZEN ARBEITGEBER DURCH EINE PERSÖNLICHE BERATUNG VOR ORT“



Jasmin Baasch

Jasmin Baasch arbeitet im Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Hamm. Die 26-jährige Rehabilitations- und Schwerbehinderten-spezialistin berät Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten bei der Einstellung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen sowie Rehabilitanden und beim Erhalt von deren Arbeitsplätzen.

Sie helfen Arbeitgebern, Rehabilitanden, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen einzustellen.

Ja, wir unterstützen Arbeitgeber durch eine persönliche Beratung, auch vor Ort. Wir helfen bei der Suche nach Personal, treffen eine Vorauswahl für die Arbeitgeber, führen Gespräche mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern und nehmen an Vorstellungsgesprächen teil. Und wir zeigen Arbeitgebern Unterstützungsmöglichkeiten auf, die bei der Einstellung und bei dem Erhalt von Arbeitsplätzen möglich sind. Besonders wichtig ist uns der intensive Austausch, damit wir einen fachlich und gesundheitlich passenden Arbeitsplatz für die jeweilige Bewerberin und den jeweiligen Bewerber finden. Außerdem bauen wir Vorurteile ab – zum Beispiel beim Thema besonderer Kündigungsschutz.

Warum ist der besondere Kündigungsschutz ein Problem?

Das ist er natürlich nicht – aber viele Unternehmen fürchten, dass sie bei der Einstellung von Beschäftigten mit Behinderungen zu hohe Risiken eingehen, weil man ihnen angeblich im Grunde nie kündigen kann. Fakt ist nur, dass Arbeitgeber, wenn sie Menschen mit einer Schwerbehinderung kündigen, die Zustimmung des Integrations-

amtes benötigen. Das Integrationsamt prüft, ob das Unternehmen den Mitarbeiter mit einer Unterstützung betriebswirtschaftlich sinnvoll weiterbeschäftigen kann.

Welche Unterstützung bekommen Arbeitgeber seitens der Bundesagentur für Arbeit?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten. Da ist zunächst der Eingliederungszuschuss. Das ist ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt, der sich in Höhe und Dauer nach den gesundheitlichen und fachlichen Einschränkungen der Bewerber richtet. Dann gibt es den Ausbildungszuschuss für schwerbehinderte Menschen und Rehabilitanden. Die Agentur für Arbeit kann für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung gewähren. Zudem haben wir die Möglichkeit der Probebeschäftigung: Angenommen, eine Bewerberin oder ein Bewerber mit Hörbehinderung stellt sich in einem Unternehmen vor und man ist sich unsicher, ob das funktioniert. Mittels Probebeschäftigung kann der Arbeitgeber bis zu drei Monate ausprobieren, ob eine Beschäftigung möglich ist. Die für das befristete Probebeschäftigungsverhältnis entstandenen Gehaltszahlungen erstatten wir zu 100 Prozent.

Nicht selten ist eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erforderlich. Wie unterstützen Sie Arbeitgeber hier?

In jeder Arbeitsagentur gibt es einen technischen Berater, der bei Bedarf direkt ins Unternehmen kommt und mit den dortigen Verantwortlichen praxisnahe Lösungen erarbeitet. Dies können durchaus auch Umbauten sein, wie zum Beispiel Rampen, Fahrstühle oder behindertengerechte Toiletten. Dabei werden gleich auch die finanziellen Fragen geklärt.

Weitere Informationen:
www.tinyurl.com/Arbeitgeber-Service



Begriffe und Definitionen: Zuständigkeiten

Arbeitsagentur: Wenn bei einem Kunden Rehabilitationsbedarf festgestellt wird und er unter 15 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, ist in der Regel die Arbeitsagentur zuständig.

Deutsche Rentenversicherung: Wenn ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von über 15 Jahren vorliegt, ist in der Regel die Deutsche Rentenversicherung zuständig.

Unfallversicherung: Wenn die Behinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls eintritt, ist in der Regel die Unfallversicherung zuständig.

Besondere Bildungseinrichtungen, zum Beispiel Berufsförderungswerke: Wenn ein Rehabilitand aufgrund einer Behinderung eine leidensgerechte Ausbildung oder Umschulung absolvieren möchte und besondere Hilfen benötigt, wie zum Beispiel sozialpädagogische, psychologische oder ärztliche Begleitung durch entsprechende Dienste vor Ort, arbeitet die Arbeitsagentur zum Beispiel mit den Berufsförderungswerken zusammen.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir richten unsere Personalgewinnung auch auf Menschen mit Behinderungen aus.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir fordern Menschen mit Behinderungen auf, sich bei uns zu bewerben.
- ✦ Wir gestalten unsere Stellenausschreibungen barrierefrei.
- ✦ Wir gehen neue Rekrutierungswege, indem wir barrierefreie Online-Anzeigen schalten oder die Vermittlung der Integrationsfachdienste in Anspruch nehmen.
- ✦ Bei der Planung der Vorstellungsgespräche berücksichtigen wir die individuellen Voraussetzungen der schwerbehinderten Bewerberin oder des schwerbehinderten Bewerbers: zum Beispiel ob ein barrierefreier Zugang für Rollstuhlfahrer oder Hilfestellungen für die Kommunikation durch Gebärdensprachdolmetscher nötig sind, und beantragen gegebenenfalls bei den Integrationsfachdiensten entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten.

KARRIERE MIT HANDICAP

Wie können Menschen mit Behinderungen bei Ihnen Karriere machen? Wie sollte die Weiterbildung für behinderte Beschäftigte ausgestaltet sein?

Inklusive Karrieren ermöglichen

- ✦ Ermuntern Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, sich auf Leitungspositionen in Ihrem Unternehmen zu bewerben.
- ✦ Bieten Sie Ihren Beschäftigten mit Behinderungen regelmäßige Weiterbildungen an. Ermöglichen Sie vor allem, Techniken zu erlernen, mit denen sie ihre Unabhängigkeit stärken können.
- ✦ Ermöglichen Sie Mitarbeitern mit Behinderungen horizontale Karrieren oder Fachkarrieren anstatt der klassischen Managementkarriere mit Personalverantwortung. So kann zum Beispiel ein Entwicklungsingenieur zum Vertriebsingenieur werden und später ins Consulting wechseln. Die Fachkarriere eignet sich besonders für kleine und mittelständische Unternehmen, wo Aufstiegschancen begrenzt sind.

Weiterbildungsangebote schaffen

- ✦ Achten Sie bei der Auswahl von Seminaren und Dozenten auf eine inklusive Ausgestaltung.
- ✦ Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen Weiterbildungen abseits der rein fachlichen Qualifikationen wie zum Beispiel Selbststärkungs- und Führungskräftetrainings.

Fazit:

Fördern Sie Ihre Beschäftigten mit Behinderungen und geben Sie ihnen betriebliche Aufstiegschancen, auch durch horizontale Karrieren. Die Teilnahme an regelmäßigen Weiterbildungen fördert zudem ihre Motivation und Leistungsfähigkeit.



Üben für den Ernstfall: In der Lernstatt Dingolfing erhalten hörbehinderte Beschäftigte eine praktische Einführung.

**Unternehmensprofil
BMW AG**



**Anzahl Beschäftigter: 66.246
(in Deutschland)**

**Anteil Beschäftigter mit
Behinderungen: 6% (in Deutschland)**

Branche: Automobil

Rechtsform: AG

Umsatz: 76,8 Milliarden Euro (2012)



An der Lernstatt nehmen 53 hörbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.

11. Praxisbeispiel

IMMER AUF DEM LAUFENDEN

Bei BMW bleiben hörbehinderte Beschäftigte dank der Gehörlosen-Lernstatt auf dem neuesten Stand

Welche neuen Technologien hat BMW eingeführt? Wie bringe ich mich bei einem Brandfall in Sicherheit? Für die 53 hörbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei BMW in Dingolfing gibt darauf die Gehörlosen-Lernstatt Antworten. Die Mitarbeiter nehmen regelmäßig an den zweistündigen Informations- und Kommunikationsforen teil, fünf- bis sechsmal im Jahr. Ob Karosseriebau, Montage, Lackiererei oder Sitzfertigung – gehörlose Beschäftigte arbeiten bei BMW in allen Fertigungsbereichen optimal mit.

Arbeitsbedingungen optimieren

„Wir integrieren Gehörlose voll in unsere Fertigungsprozesse“, erläutert die Leiterin Personalwesen in Dingolfing, Cornelia M. Braun.

„Dies stellt an die Kommunikationsfähigkeit aller besondere Herausforderungen.“ Ein kurzer Zuruf, eine Unterweisung von Vorarbeitern und Meistern zum Schichtbeginn, Gruppengespräche in der Produktion: Dies alles wird überwiegend über das gesprochene Wort vermittelt. „Wir möchten deshalb mit unserer Lernstatt den besonderen Bedürfnissen unserer gehörlosen Mitarbeitenden gerecht werden und auch ihre Führungs-

kräfte unterstützen“, erklärt die Schwerbehindertenbeauftragte am Standort Dingolfing und Leiterin der Lernstatt, Christiane Graßl.

Gute Leistungen erzielen

Eine Gebärdendolmetscherin, die mit an Bord ist, erleichtert den Teilnehmenden, sich über betriebliche Themen zu informieren, neue Fachkenntnisse und Fähigkeiten zu erlangen und Fragen an Fach- und Führungskräfte zu stellen. „Unser Angebot ist freiwillig, wird aber richtig gut angenommen“, bestätigt Graßl.



„Unser Angebot ist freiwillig und wird richtig gut angenommen.“

Als besonderen Aufwand sieht die Personalleiterin Cornelia M. Braun die Lernstatt, eine Wortschöpfung aus „lernen“ und „Werkstatt“, nicht. „Wir möchten alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen führen und sie dabei unterstützen, optimale Leistung zu erbringen, und erfolgreich zu sein, ob gehörlos oder nicht“, so Braun.

Weitere Informationen:
<https://www.bmwgroup.com/karriere>



Förderung

Das Integrationsamt trägt die Kosten für den Einsatz der Gebärdendolmetscherin in der Lernstatt von BMW. Regelungen zur Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetschen sind unter anderem in verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuches enthalten.

Weitere Informationen zu den Fördermöglichkeiten des Integrationsamts unter:
www.tinyurl.com/dolmetscher



Dr. Jörg Semler hat sich auf das Thema Glasknochen spezialisiert.



Unternehmensprofil
Uniklinik Köln

Anzahl Beschäftigter: 8.700
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 295
Branche: Gesundheitswesen
Rechtsform: Anstalt des öffentlichen Rechts
Umsatz: 584 Millionen Euro (2011)

12. Praxisbeispiel

BEGEGNUNG AUF AUGENHÖHE

Kinderarzt Dr. Jörg Semler arbeitet an der Uniklinik Köln

Auf dem Weg zu Dr. Jörg Semler begegnen einem viele kleine Menschen. Ungeduldig warten sie mit ihren Eltern darauf, dass sie in der Kinderambulanz der Uniklinik Köln an die Reihe kommen. Dr. Jörg Semler ist Kinderarzt an der Kinderklinik. Weil er von Geburt an die Glasknochenkrankheit hat, ist er mit knapp 1,40 Meter nicht viel größer als die meisten seiner Patienten. „Medizin studieren wollte ich schon früh. Dass die Kinderheilkunde ein gutes Fachgebiet für mich ist, stellte sich mit der Zeit heraus. Heute weiß ich, die Kinder tun sich leichter, Vertrauen zu mir aufzubauen, da ich auf Augenhöhe mit ihnen bin“, sagt Semler.

Ein ganz normaler Arbeitstag

Für den 38-Jährigen beginnt ein ganz normaler Arbeitstag an der Uniklinik. „In meine Sprechstunde für Knochenerkrankungen kommen heute fünf Kinder mit ihren Eltern, außerdem zwei Infusionspatienten in die Tagesambulanz. Dann muss noch ein Vortrag für einen Kongress fertig werden“, sagt Semler. An der Uniklinik sieht jeder Tag anders aus. Wie seine Kolleginnen und Kollegen muss Semler sich zwischen Ambulanz,

Station, Forschung und Lehrbetrieb aufteilen: Er hält Vorlesungen, jeden Tag betreut er Patienten in der Ambulanz, er springt bei Notfällen ein, am Wochenende fährt er zu Kongressen und nebenbei engagiert er sich in einer Selbsthilfegruppe der Deutschen Gesellschaft für Osteogenesis imperfecta (Glasknochen).

Führend in der Behandlung von Glasknochen

Seit 2004 arbeitet Semler an der Uniklinik am Ausbau der Spezialambulanz für Knochenerkrankungen mit dem Schwerpunkt Glasknochenkrankheit – seit zwei Jahren können auch erwachsene Patienten in seine Sprechstunde kommen. Mittlerweile ist der Bereich für Pädiatrische Osteologie in Köln führend in der Behandlung von Glasknochen in Deutschland. Mit seinen Kolleginnen und Kollegen forscht Semler an einer besseren medikamentösen Behandlung. „Meine Doktorarbeit habe ich bei dem Arzt geschrieben, der mich in der Kindheit nach ungefähr 30 Knochenbrüchen immer wieder motiviert hat, das Gehen neu zu erlernen“, erzählt Dr. Semler, der in Stuttgart aufwuchs und in Köln

und Freiburg studierte. Mit der Pubertät hörten bei ihm die Knochenbrüche auf. „Natürlich will ich mich nicht unbedingt in eine Schlägerei verwickeln lassen, aber eigentlich ist die Krankheit für mich kaum mit Einschränkungen verbunden.“

Offen miteinander sprechen

An der Kinderklinik hat Semler keine Probleme, von Eltern und Kindern akzeptiert zu werden. „Mit jedem Handicap sollte man sich ganz genau überlegen, in welchem Bereich es eine Rolle spielt. Ich eigne mich sicher nicht als Orthopäde oder Unfallchirurg“, sagt Semler. Jeder Bewerberin und jedem Bewerber mit Handicap rät er, eventuelle Auswirkungen auf die Tätigkeit bei einem Vorstellungsgespräch ganz offen anzusprechen. Auf seine Tätigkeit im Alltagsbetrieb an der Kinderklinik habe sein Handicap aber kaum Auswirkungen:

„Das Einzige, was für mich angepasst werden muss, sind meine weißen Kittel.“

Weitere Informationen:
<https://www.uk-koeln.de>



ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir fördern und fordern den Aufstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen.
 - ✦ Wir bieten unseren Beschäftigten mit Behinderungen barrierefreie Weiterbildungen.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir stellen sicher, dass alle unsere Weiterbildungsangebote barrierefrei sind.
- ✦ Wir ermuntern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, sich auf Führungspositionen zu bewerben.
- ✦ Wir passen die Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse von Führungskräften mit Behinderungen mit allen notwendigen Maßnahmen zur Barrierefreiheit an.
- ✦ Wir bieten Beschäftigten mit Behinderungen alternative Karrierechancen, zum Beispiel durch Fachkarrieren ohne Führungsverantwortung.

WIEDEREINGLIEDERUNG UND GESUNDHEITLICHE PRÄVENTION

Was ist berufliche Wiedereingliederung? Was umfasst die berufliche Wiedereingliederung?

Nach der Krankheit zurück in den Job

Mitarbeitern nach längerer Krankheit die Rückkehr in den Job zu ermöglichen – das ist das Ziel der beruflichen Wiedereingliederung. Seit 2004 sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, ein so genanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzurichten:

Nach sechs Wochen Krankheit – am Stück oder im Verlauf von zwölf Monaten – muss den Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten werden. Auf diese Weise sollen weitere Arbeitsunfähigkeit und Fehlzeiten vermieden sowie Möglichkeiten gefunden werden, die – gegebenenfalls veränderten – Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers optimal zu nutzen. Vorausgesetzt, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter stimmt zu, wird gemeinsam mit Personal- bzw. Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung sowie bei Bedarf auch mit dem Integrationsamt oder dem Rehabilitationsträger nach Lösungen gesucht.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gibt den Unternehmen eine feste Struktur im Umgang mit längerer Krankheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unter bestimmten Voraussetzungen Unterstützung: Arbeitgeber, die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, können durch Prämien oder einen Bonus von den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern gefördert werden.

Berufliche Eingliederung nach Maß

✦ **Hilfsmittel:** Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer grundsätzlich wieder arbeitsfähig ist, aber unter Beeinträchtigungen aufgrund von Unfall oder Krankheit leidet, können Hilfen wie ein besonders großer Bildschirm für eine sehbehinderte Mitarbeiterin oder ein spezieller Bürostuhl für einen Mitarbeiter mit Bandscheibenvorfall den Arbeitsalltag erleichtern.

✦ **Weiterbildung:** Ist die Arbeit im Ausbildungsberuf krankheitsbedingt nicht mehr möglich, kann es dazu kommen, dass im BEM-Verfahren keine Möglichkeit zu einer angemessenen Weiterbeschäftigung im Betrieb gefunden wird. Das BEM bietet dann auch den Raum, die Rahmenbedingungen etwa für eine Umschulung oder einen Übergang in die Berentung zu finden.

✦ **Schrittweise Rückkehr:** Möglich ist, dass die Rückkehrerin oder der Rückkehrer anfangs nur stundenweise arbeitet und dann nach und nach – in der Regel nach sechs Wochen – wieder zur vollen Arbeitszeit zurückkehrt. Die Rückkehr einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters an ihren oder seinen Arbeitsplatz kann zum Beispiel durch einen speziell ausgebildeten „Disability-Manager“ unterstützt werden.

Fazit:

Spezielle Programme zur Wiedereingliederung helfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Schritt für Schritt wieder im Berufsleben Fuß zu fassen – gerade auch für Menschen mit Behinderungen.



Begriffe und Definitionen

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die rechtlichen Vorgaben zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) finden sich in § 84 des Neunten Sozialgesetzbuches. Das BEM soll klären, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden (...) und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“. Bei der Wiedereingliederung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss dabei auch die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Disability-Manager

Die Disability-Managerin oder der Disability-Manager steht im Kontakt zu Versicherungsträgern, Ärzten, Vorgesetzten, Personal- bzw. Betriebsräten und der Schwerbehindertenvertretung. Sie helfen bei der Auswahl der passenden Reha-Maßnahmen und sorgen bei Bedarf dafür, dass Arbeitsplätze umgestaltet werden. Das Zertifikat „Certified Disability Management Professional“ (CDMP) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) kann nach einer entsprechenden Ausbildung erworben werden.



Weiterführende Links

Beratung und Information zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Servicestelle für Arbeitgeber der Deutschen Rentenversicherung zu Themen der beruflichen und medizinischen Rehabilitation und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.
www.tinyurl.com/bem-rentenversicherung

Leitfaden der Deutschen Rentenversicherung

Leitfaden der Deutschen Rentenversicherung mit Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (PDF).

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/203202/publicationFile/37514/handlungsleitfaden_download.pdf

Schritt für Schritt zurück in den Job

Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger erkrankt sind.

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a748-betriebliche-eingliederung.pdf?__blob=publicationFile

Präventionsportal

Portal des Hessischen Arbeitsministeriums mit Hintergrundinformationen, Praxisbeispielen und Anleitung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement für Angestellte und Führungskräfte.

www.betriebliche-eingliederung.de

Prävention und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Umfassende Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement beim Landschaftsverband Rheinland mit Download-Materialien.
http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/informationenfrarbeitgeber/betrieblicheeingliederungsmanagement/betrieblicheeingliederungsmanagement_2.jsp



Förderung von Arbeitsplatzhalt

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Ist eine oder einer Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, sind Sie als Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein so genanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Im Rahmen des BEM werden Möglichkeiten gesucht, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Es gilt gleichermaßen für Beschäftigte mit und ohne Behinderungen:

- ✦ So können zum Beispiel Kosten für technische Arbeitshilfen, für die Einrichtung eines behinderten-gerechten Arbeitsplatzes oder für Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung oder zur Berufsförderung übernommen werden.
- ✦ Auch die Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenten werden erstattet. Die Assistentenkraft unterstützt den Beschäftigten am Arbeitsplatz – so erhält zum Beispiel die contergangeschädigte Juristin Hilfestellung, um Akten aus dem Regal zu holen. Die Gutachten erarbeitet sie jedoch selbst. Die Auswahl und Beschäftigung der Assistentenkraft liegt in der Verantwortung der Person mit Behinderungen. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber aber dem Einsatz einer Assistentenkraft zustimmen.
- ✦ Ihre Ansprechpartner sind die Integrationsämter und Rehabilitationsträger.

Weiterführende Links

Unterstützung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Das Portal des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) bietet umfangreiche Informationen und Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Prävention.

www.lwl-integrationsamt.de/praevention/

Fördermaßnahmen im Überblick

Infoportal „einfach teilhaben“ mit übersichtlicher Auflistung der Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber.

http://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Foerderung_AG/foerderung_ag_node.html

Hintergrundinformationen

Von der Arbeitsunfähigkeit zur Beschäftigungsfähigkeit. Das Bundesministerium hat alles gebündelt, was Sie zum Thema BEM wissen müssen.

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeiterschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>

Schritt für Schritt zurück in den Job

Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger erkrankt sind.

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a748-betriebliche-eingliederung.pdf?__blob=publicationFile



Voll dabei: Douglas Pogue hat neue Aufgaben gefunden.

Unternehmensprofil
Teamlog GmbH



Anzahl Beschäftigter: 270
Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 7
Branche: Spedition und Logistik
Rechtsform: GmbH
Umsatz: 19 Millionen Euro (2012)



Mit Hilfe der Disability-Managerin fand Pogue einen passenden Arbeitsplatz.

13. Praxisbeispiel

DER BLICK VON AUSSEN

Bei dem Logistikunternehmen Teamlog kümmert sich eine externe „Disability-Managerin“ um Wiedereinsteiger in den Job

Was kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach längerer Krankheit noch leisten? Welche Hilfestellungen braucht sie oder er? Um diese Fragen zu klären, setzt das Logistikunternehmen Teamlog GmbH aus Aschaffenburg auf das Wissen der Rehabilitationsexpertin Isabella Hauser. Einmal im Monat kommt die Psychologin von der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gemeinnützige GmbH in das Logistikunternehmen – in akuten Fällen öfter. Als externe Expertin steht sie bei Fragen rund um die Gesundheit zur Verfügung und hilft, berufliche und private Probleme zu lösen. „Viele Mitarbeiter wenden sich lieber an eine Person von außen, der sie sich bei Problemen eher öffnen und anvertrauen können“, davon ist Personalleiter Johannes Koch überzeugt. „Dadurch, dass wir diese Aufgabe nach außen geben, sparen wir Zeit und Ressourcen für andere Aufgaben.“

Private Probleme besprechen

Gespräche zur beruflichen Wiedereingliederung (BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement), in denen es um die Ursache von Fehlzeiten, die Rückkehr an den

alten Arbeitsplatz oder auch um eine Umstrukturierung geht, das sind die Aufgaben der Disability-Managerin. Ob Suchtprobleme oder Überschuldung: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit Hauser auch private Probleme besprechen, die sich auf die Leistung auswirken oder auf Dauer berufsunfähig machen. „Ich bringe dabei einen neutralen Blick mit auf Themen, bei denen Firmen oft ‚betriebsblind‘ sind, beispielsweise wenn es um interne Probleme geht“, sagt Isabella Hauser.



„Viele Beschäftigte wenden sich lieber an eine Person von außen.“

Bei Teamlog übernimmt Hauser zusätzlich noch die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, die es im Unternehmen selbst nicht gibt. Sie sorgte dafür, dass sich die Beschäftigten mit Behinderung jederzeit an ein Integrationsteam mit Betriebsarzt, der jeweiligen Abteilungsleiterin oder dem jeweiligen Abteilungsleiter und dem Personalleiter wenden können.

Gute Erfahrungen mit der Auslagerung des Gesundheitsmanagements

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen, denen die notwendigen Strukturen fehlen, können laut Hauser von einer Auslagerung des Gesundheitsmanagements und des BEM profitieren. So hat auch Teamlog mit etwa 270 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Erfahrungen gemacht. Douglas Pogue zum Beispiel war Fernfahrer bei Teamlog – bis bei ihm eine Einschränkung seines Gesichtsfeldes diagnostiziert wurde. Teamlog fand gemeinsam mit der Disability-Managerin einen alternativen Arbeitsplatz, den Pogue auch mit der Augenerkrankung in Vollzeit ausüben kann. Er belädt jetzt die Lastwagen der Speditions- und Logistikfirma.

Weitere Informationen:
www.teamlog.de



Von der Baustelle ...



... ins Büro: Uwe Eckardt hat ein ideales Arbeitsumfeld gefunden.



Unternehmensprofil
Zimmerei Aumüller GmbH

Anzahl Beschäftigter: 20
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 4
Branche: Handwerk
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.

14. Praxisbeispiel

NEULAND EROBERT

Weil er als Zimmerer nicht mehr arbeiten konnte, schuf sein Arbeitgeber eine neue Stelle für Uwe Eckardt

Wie Integration auch in kleinen Unternehmen gelingen kann, zeigt die Zimmerei Aumüller im bayerischen Holzheim. Für einen Zimmerer und Techniker, der nach einem Arbeitsunfall seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben konnte, hat der Familienbetrieb einen komplett neuen Arbeitsplatz eingerichtet: Uwe Eckardt arbeitet nach einer Fraktur seiner Wirbelsäule jetzt im Büro als Arbeitsvorbereiter und Planer – eine Aufgabe, die das Bauunternehmen vorher an einen externen Dienstleister ausgelagert hatte. „Wir alle haben damit Neuland betreten“, sagt der stellvertretende Geschäftsführer Konrad Aumüller.

Learning by Doing

Der 44-Jährige ist ein unternehmerisches Risiko eingegangen. Denn der Mitarbeiter konnte in seinem neuen Arbeitsumfeld nicht gleich loslegen und die volle Leistung bringen. „Unser Kollege hatte eine Ausbildung als Techniker Bautechnik/Hochbau, aber wenig Praxiserfahrung im Büro“, berichtet der stellvertretende Geschäftsführer. „Daher war der Lernprozess die größte Hürde.“ Uwe Eckardt war vor seinem Unfall Leiter eines Montageteams, das Hallen für Landwirtschaft und Industrie montierte. Jetzt fragt er Materialien und Baustellen-

ausrüstungen an, beauftragt Zulieferer, betreut Ausschreibungen, erstellt Kalkulationen und Angebote.



„Es geht nicht nur um wirtschaftliche Überlegungen, sondern um einen langjährigen Mitarbeiter. Eine Behinderung kann jeden treffen.“

Außerdem fertigt er Pläne und Zeichnungen für zukünftige Bauvorhaben an. „Wir wussten schon vorher, dass das ‚Learning by Doing‘ mindestens drei Jahre dauert“, sagt Konrad Aumüller.

Ein ideales Arbeitsfeld gefunden

Am Ende des zweiten Jahres ist der Betrieb jedoch sehr zufrieden. „Wir haben ein ideales Arbeitsfeld für unseren Kollegen gefunden, obwohl er jetzt körperlich weniger belastbar ist.“ Für die tägliche Arbeit benötigt der 49-jährige Uwe Eckardt einen ergonomischen Bürostuhl und einen höhenverstellbaren Schreibtisch, damit er auch im Stehen arbeiten kann. Diese Investitionen hat das Integrationsamt bezuschusst.

„Für mich spielen nicht nur wirtschaftliche Überlegungen eine Rolle“, sagt Aumüller. „Schließlich geht es um meine langjährigen Mitarbeiter. Eine Behinderung kann jeden treffen.“



Förderung

Die Umgestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Anschaffung von Hilfsmitteln für Uwe Eckardt förderte das Integrationsamt mit anteilig 30 Prozent an der Investitionssumme.



Georg Peters hat in seiner mobilen Werkstatt alles dabei.



Unternehmensprofil
RWE Power AG

Anzahl Beschäftigter: 44.052
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 2.652
Branche: Energieversorgung
Rechtsform: AG
Umsatz: 53,227 Millionen Euro

15. Praxisbeispiel

VOLLE KRAFT VORAUS

Ein ergonomisch gestalteter Werkstattwagen erlaubt es Georg Peters, weiter bei RWE zu arbeiten

Georg Peters wartet und repariert die Berieselungsanlagen bei der RWE Power AG, mit denen das Tagebaumfeld vor Feinstaubemissionen geschützt wird. Damit er leichter Schellen, Dichtungen oder Beregnerköpfe wechseln kann, hat sein Arbeitgeber für ihn einen ergonomisch gestalteten Werkstattwagen samt Schraubstock und Schubfächern angeschafft. „Ich habe jetzt meine mobile Werkstatt und alle Ersatzteile immer dabei und muss sie nicht schleppen“, freut sich Peters.

Vor neun Jahren kam das berufliche Aus

Schon zwei Jahrzehnte arbeitete Georg Peters bei der RWE Power AG, als 2004 das berufliche Aus kam: „Ich arbeitete damals als Rohrverleger im Braunkohletagebau und musste mich häufig bücken und schwere Lasten heben und tragen“, berichtet der heute 50-Jährige. Eines Tages lautete die ärztliche Diagnose: Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und der unteren Gliedmaßen. Georg Peters konnte in seinem Beruf nicht mehr arbeiten und fiel zuerst mehrere Wochen lang ganz aus. Danach suchten die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat gemeinsam mit ihm in vertraulichen Gesprächen nach einer Lösung für

den Wiedereinstieg: Wie können wir vermeiden, dass Georg Peters erneut ausfällt? Welche Tätigkeiten darf er nicht mehr ausüben, welche Aufgaben sind für seine Gesundheit unbedenklich? Welchen Bedarf haben wir im Unternehmen? Und wie passt das zusammen?



„Herr Peters konnte an seinem neuen Arbeitsplatz wieder direkt loslegen – und das mit einem Grad der Behinderung von 60.“

Wieder mit Einsatz dabei

Das Ergebnis: Die RWE Power AG schuf für ihn einen komplett neuen, behindertengerechten Arbeitsplatz. Heute wartet und repariert Georg Peters die Berieselungsanlagen mit seinem mobilen Werkstattwagen. „An seinem neuen Arbeitsplatz konnte Herr Peters direkt loslegen und wieder seine volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen“, sagt Guido Hertel, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Unternehmen. „Und das mit einem Grad der Behinderung von 60.“

Weitere Informationen:

<http://www.rwe.com/web/cms/de/8/rwe/>



Förderung

Das Integrationsamt finanzierte aus Mitteln der Ausgleichsabgabe 60 Prozent der Kosten des Werkstattwagens der Marke VW-Caddy. Da die RWE Power AG im Tagebau Inden die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehinderungsquote erfüllt, gab es von Seiten des Integrationsamtes weitere 10 Prozent Zuschuss. Bei einer Anschaffungssumme von 20.258 Euro (ohne Mehrwertsteuer) waren dies insgesamt 14.180 Euro. Die Lohnkosten von Georg Peters werden nicht bezuschusst, da er an seinem neuen Arbeitsplatz wieder die volle Leistung bringen kann.

„MAN SEHT SICH NACH ALLTAG“



Agnes Betz

Agnes Betz berät Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach einer Krebserkrankung. Die 53-jährige Berufspädagogin arbeitet als Businesscoach und Trainerin in München. Als sie 2010 beruflich gerade ein Projekt angehen will, von dem sie immer geträumt hat, sprengt die Diagnose Gebärmutterhalskrebs ihre gesamte Lebensplanung.

Nach mehreren Klinikaufenthalten, einer radikalen Operation und einer Radio-Chemotherapie haben Sie selbst Schritt für Schritt in Ihr Leben und in Ihren Beruf zurückgefunden. Wie war das für Sie?

Wer von einer schweren Krankheit aus dem Alltag gerissen wird, wünscht sich oft nur eines: wieder ein normales Leben führen – Gewohnheiten pflegen, Freunde treffen und arbeiten. Man sehnt sich einfach nach Alltag und ich wusste, ich will in den Beruf zurückkehren,

allerdings mit einigen Änderungen. Ich habe mich gefragt, was mir beruflich am wichtigsten ist. Ich wollte weiter als Businesscoach und Trainerin arbeiten, und das mit konkreten Schwerpunkten.

Mit welchen?

Ich coache Führungskräfte und trainiere Verkäufer, zudem berate ich Menschen, die selbst nach einer Krebserkrankung in das Arbeitsleben zurückkehren möchten. In den Beruf zurückzukehren, ist für viele wie ein Teil der Therapie. Der Wiedereinstieg bedeutet, gesund zu werden. Allerdings sollte man nichts überstürzen und dem eigenen Gespür vertrauen, wann der richtige Zeitpunkt da ist. Ich berate meine Klienten ein- bis zweimal pro Monat nach Bedarf, am Telefon oder per E-Mail.

Was machen Sie in der Beratung?

In der Beratung geht es um ganz pragmatische Dinge, wie darum, ein Bewerbungsschreiben zu verfassen oder passende Stellenangebote zu finden. Oft drehen sich die Beratungsgespräche aber auch um Ängste, die viele Wiedereinsteiger haben, wie: Kann ich meinen Beruf überhaupt noch ausüben? Wie belastbar bin ich? Wie reagieren Vorgesetzte und Kollegen? Es geht darum, dass die Betroffenen wieder Selbstvertrauen finden und lernen, auf den eigenen Körper zu hören.

Was raten Sie Ihren Klienten?

Einen Wiedereinstieg von null auf hundert gilt es in jedem Fall zu vermeiden. Den meisten meiner Klienten empfehle ich, nach Möglichkeit an einer beruflichen Wiedereingliederung teilzunehmen, die viele Unternehmen anbieten. Das ist ein sanfter Wiedereinstieg mit wenigen und steigenden Wochenstunden über maximal sechs Monate unter ärztlicher Aufsicht. In dieser Zeit stehe ich nicht nur meinen Klienten, sondern auf Wunsch auch Führungskräften zur Seite.

Was können Führungskräfte zu einem erfolgreichen Wiedereinstieg beitragen?

Führungskräfte können den Wiedereinstieg erleichtern, indem sie den Rückkehrer willkommen heißen und ihn nach längerer Auszeit sukzessive wieder in Arbeitsabläufe integrieren. Andersherum sollten Wiedereinsteiger ihr Gegenüber auch nicht mit zu vielen Details über die Krankheit überfordern. Eine ausgewogene Kommunikation ist in vielen Fällen der Schlüssel für einen erfolgreichen Wiedereinstieg.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, nach längerer Krankheit mit oder ohne Behinderungen in unser Unternehmen und damit wieder ins Berufsleben zurückzukehren.
 - ✦ Wir ermöglichen unseren Beschäftigten auch nach langer Krankheit eine ihrer Qualifikation und Leistungsfähigkeit entsprechende Beschäftigung in unserem Betrieb.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir übernehmen alle Arbeitsplatzanpassungen und stellen alle Hilfsmittel zur Verfügung, die notwendig sind, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen nach Krankheit wieder arbeitsfähig zu machen.
- ✦ Wir beziehen die Rückkehrerinnen und Rückkehrer mit Behinderungen und die Schwerbehindertenvertretung bei allen Maßnahmen ein.
- ✦ Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit Behinderungen nicht mehr an ihren oder seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann, ermöglichen wir ihr oder ihm einen Wechsel in eine alternative, besser geeignete Tätigkeit in unserem Unternehmen. Wir unterstützen sie oder ihn bei der Umschulung oder Weiterbildung.

Gesunde Arbeit schaffen



**Ein Thema für alle:
24 % der erwachsenen
Menschen zwischen
18 und 64 Jahren in
Deutschland haben
chronische Beschwerden
oder Krankheiten.⁵**

Quelle:

⁵ Teilhabebericht, Kapitel 3, Tabelle 3-1: Erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen in Privathaushalten im SOEP 2010.



„Barrierefreiheit ist für uns einfach eine Selbstverständlichkeit. Am allerwichtigsten ist der Perspektivwechsel: Man muss sich bewusst machen, dass für viele Menschen ganz banale Dinge des Alltags nicht so einfach sind – deswegen sind sie aber nicht weniger gute Mitarbeiter.“

Peter Stürmer, Inhaber Bürostürmer GmbH

OFFEN FÜR ALLE

Was ist ein barrierefreies Arbeitsumfeld? Warum in Barrierefreiheit investieren? Welche gesetzlichen Vorschriften gibt es? Wer hilft bei der Umsetzung von Barrierefreiheit?

Vom Büro bis in die Kantine barrierefrei

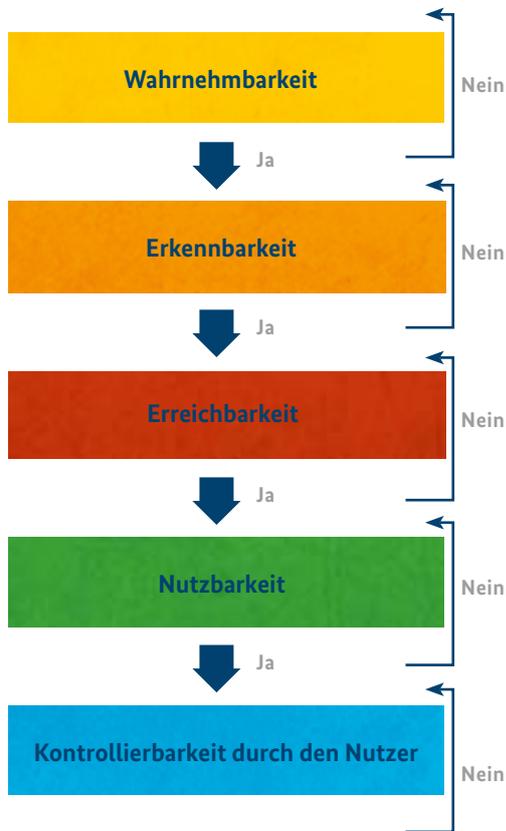
Ein barrierefreies Arbeitsumfeld bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen ihren Arbeitsplatz ohne Erschwernisse und fremde Hilfe erreichen und sich auf dem Gelände und im Gebäude frei bewegen können. Dabei unterstützt etwa ein stufenloser Zugang, eine automatische Tür oder ein Fahrstuhl. Bei blinden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein Tastleitsystem helfen, das durch das Gebäude führt, eine digitale Sprachausgabe im Aufzug oder auch Leitplatten im Fußweg von der Bushaltestelle bis zum Firmengelände sowie eine Speisekarte in der Kantine in Brailleschrift.

Standards der Barrierefreiheit

Unternehmen sind grundsätzlich nicht gesetzlich verpflichtet, barrierefrei zu bauen. Nach den Landesbauordnungen sind private Unternehmen aber dann zum barrierefreien Bauen verpflichtet, wenn es sich um öffentlich zugängliche Gebäude handelt. In Anlehnung an die Musterbauordnung regeln die Landesbauordnungen dabei auch, welche baulichen

Anlagen damit insbesondere gemeint sind. So sind zum Beispiel Flughäfen, Bahnhöfe, Einkaufszentren und Veranstaltungsorte wie Sportarenen oder Multimehrzweckhallen barrierefrei zu errichten, aber auch Einrichtungen der Kultur und des Bildungswesens, Tageseinrichtungen für Kinder, Einrichtungen des Gesundheitswesens, Büro-, Verwaltungs- und Gerichtsgebäude, Gaststätten, Beherbergungsstätten sowie Stellplätze, Garagen und Toilettenanlagen. Sobald Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen in Ihrem Unternehmen beschäftigen, sind Sie gesetzlich dazu verpflichtet, eine der Behinderung entsprechende Barrierefreiheit herzustellen (nach § 3 Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung). Auch aufgrund des demografischen Wandels geht der Trend zur Barrierefreiheit. Damit Gebäude und Produkte als barrierefrei anerkannt werden, müssen sie bestimmte Vorgaben erfüllen. Die DIN-Normen 18024, 18025 und 18040 enthalten zum Beispiel die Vorschriften zum barrierefreien Bauen für öffentliche Einrichtungen und Wohnungen. Die darin definierten Mindeststandards werden häufig auch auf Hotelzimmer, Ferienwohnungen, Restaurants und Cafés übertragen.

Anforderungen an ein barrierefreies Arbeitsumfeld



Wenden Sie die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit auf alle einzelnen Elemente der Arbeitsstätte an – zum Beispiel auf sämtliche Bestandteile eines Verkehrsweges vom Parkplatz bis zum Arbeitsplatz.

Quelle: Leitfaden Barrierefreiheit der Gesetzlichen Unfallversicherung

Begriffe und Definitionen

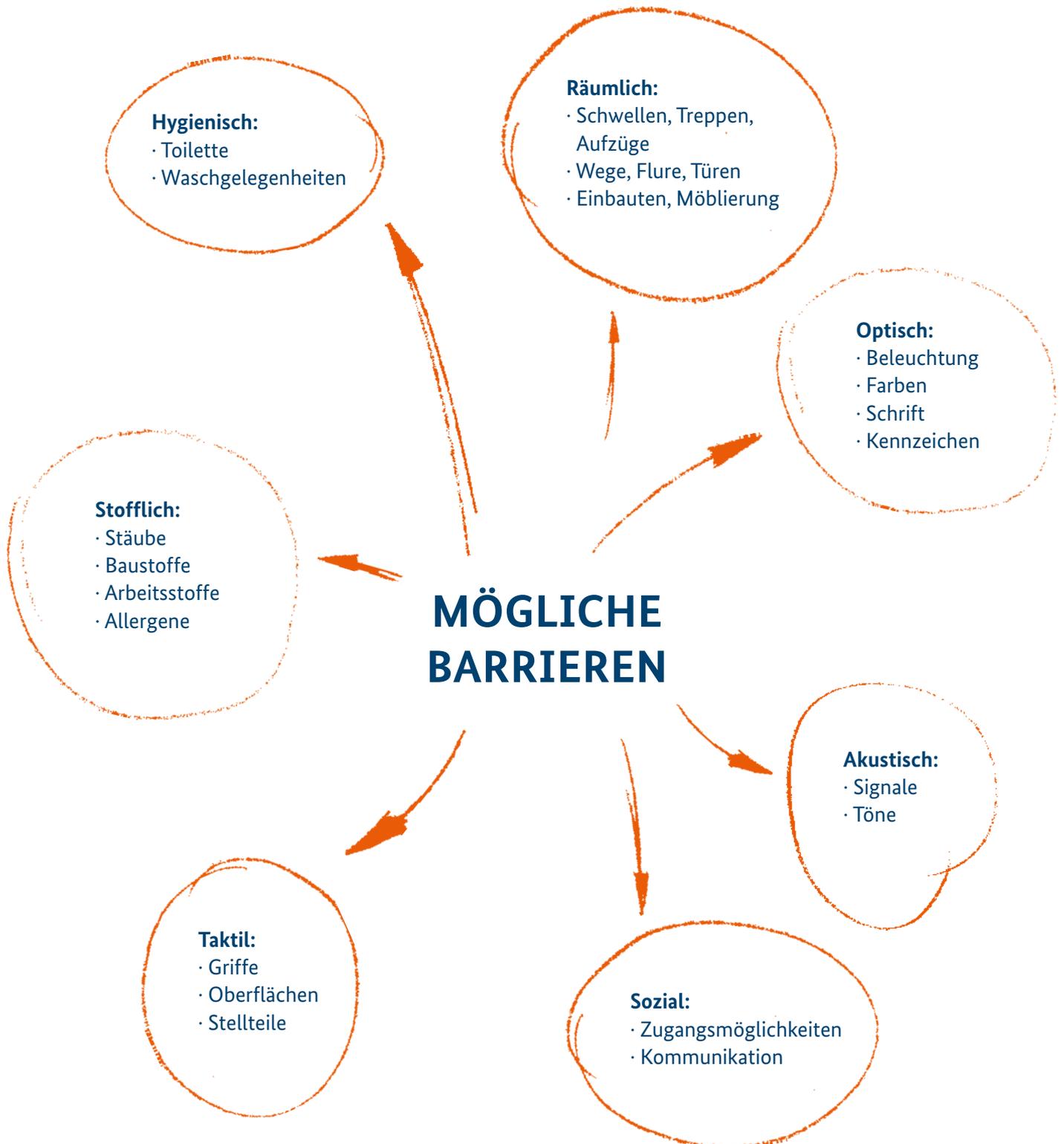


Barrierefreiheit

Das Behindertengleichstellungsgesetz spricht von Barrierefreiheit, wenn die Umwelt so gestaltet ist, dass „sie für behinderte Menschen (...) ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar“ ist (§ 4).

Unterstützung bei der Umsetzung von Barrierefreiheit

Bei baulichen Veränderungen und Arbeitsplatzanpassungen in Ihrem Unternehmen unterstützt Sie das Integrationsamt mit Darlehen und Zuschüssen – sofern die Maßnahmen konkret für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen gedacht sind. Möchten Sie jedoch für Ihre Kundinnen und Kunden bauliche Veränderungen vornehmen, können Sie sich an die zuständige Handwerkskammer wenden. Dort erhalten Sie unter anderem Beratung zu Bauvorschriften und Umsetzungsmöglichkeiten. Es empfiehlt sich, schon bei der Planung von Gebäuden Barrierefreiheit mitzudenken.





Weiterführende Links

Bauen und Wohnen barrierefrei

Leitfäden und Landesbauordnungen beim Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit.

www.barrierefreiheit.de/bauen-und-wohnen.html

Barrierefrei bauen: private und öffentliche Gebäude.

Informationen zu DIN-Normen und Herstellern in Deutschland, Planungshilfen und Expertentipps.

www.nullbarriere.de

Fördermöglichkeiten im Überblick: Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

Die Integrationsämter unterstützen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch verschiedene finanzielle Leistungen.

<https://www.integrationsaemter.de/Leistungen-an-Arbeitgeber/57c/index.html>

Deutschlandkarte Handwerkskammern

Beratung zu Bauvorschriften und Möglichkeiten zur Umsetzung von Barrierefreiheit bei den Handwerkskammern.

<http://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/deutschlandkarte.html>

Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten

Leitfaden der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Barrierefreiheit.

<http://tinyurl.com/j2pycdb>

Barrierefreiheit für Menschen mit kognitiven Einschränkungen

Für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder mit geistiger Behinderung bedeutet Barrierefreiheit vor allem einen Abbau von Barrieren in den Bereichen Kommunikation und Orientierung. Tipps gibt der „Kriterienkatalog zur Barrierefreiheit für Menschen mit kognitiven Einschränkungen“ des BKB Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit e.V. in Kooperation mit Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

<http://tinyurl.com/zj4pnj7>

Fazit:

Ein barrierefreies Arbeitsumfeld lässt sich oft schon mit geringem organisatorischen und finanziellen Aufwand umsetzen. Unterstützung erhalten Unternehmen bei den Integrationsämtern und Handwerkskammern.

16. Praxisbeispiel

„DIE POSITIVE KUNDENRESONANZ HAT UNS BESTÄRKT“

Interview mit Peter Stürmer, BüroStürmer GmbH



Peter Stürmer hat seinen barrierefreien Arbeitsplatz selbst geschaffen.

Sie sind mit Ihrer Firma in ein anderes Gebäude gezogen, weil das alte nicht barrierefrei war. War das bei nur drei Mitarbeitern nicht etwas viel Aufwand?

Nein, auf keinen Fall. Wir haben Mitarbeiter, die auf Barrierefreiheit angewiesen sind. Ich bin selbst behindert und weiß daher, wie schwer es ist, in nicht barrierefreien Räumen zu arbeiten. Auch für manche unserer Kunden – zum Beispiel im Rollstuhl – war es schlicht unmöglich, unsere Geschäftsräume zu erreichen. Wir wollten deshalb umbauen, aber der damalige Besitzer unserer Geschäftsräume wollte nicht mitziehen. Wir haben dann 2006 im Gewerbegebiet neu gebaut.

Woher wussten Sie, wie so ein barrierefreies Gebäude aussieht? Hat Ihnen jemand geholfen?

Zunächst war vor allem Eigeninitiative gefragt. Dann haben wir den richtigen Architekten mit Erfahrung beim barrierefreien Bauen gefunden. Außerdem haben wir uns an den Schwerbehindertenbeauftragten des Freistaates Bayern gewandt, weil es ja Richtlinien zum barrierefreien Bauen gibt. Diese Expertise haben wir bei uns vor Ort so nicht gefunden. Am Ende haben wir eine

Rampe mit angepasstem Geländer bekommen, spezielle Türen, einen Aufzug und behindertengerechte Sanitäranlagen.

Was raten Sie anderen Unternehmen?

Die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und den betroffenen Mitarbeitern ist ganz wichtig.

Aber zuerst kommt es auf den Perspektivwechsel an. Man muss sich bewusst machen, dass für viele Menschen ganz banale Dinge des Alltags nicht so einfach sind.



„Man muss sich bewusst machen, dass für viele Menschen ganz banale Dinge des Alltags nicht so einfach sind.“

Darum ist diese Person aber nicht weniger ein guter Mitarbeiter oder ein guter Kunde. Die positive Resonanz unserer Kunden hat uns in unserer Entscheidung bestärkt, aber letztlich ist Barrierefreiheit für uns einfach eine Selbstverständlichkeit.

Peter Stürmer ist Inhaber der BüroStürmer GmbH in Oerlenbach in Franken. Sein Unternehmen ist als Fachhandel für Bürobedarfsartikel deutschlandweit tätig. Stürmer selber kümmert sich um Beratung und Verkauf.

Weitere Informationen:
www.buerostuermer.de

**Unternehmensprofil
BüroStürmer GmbH**



**Anzahl Beschäftigter: 3
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 1
Branche: Großhandel für Bürobedarf
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.**

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir schaffen ein barrierefreies Arbeitsumfeld.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir bieten unseren Beschäftigten Meldebögen an, auf denen sie auf Barrieren im Arbeitsalltag hinweisen können. Auf jedes Feedback wird reagiert.
- ✦ Wir analysieren die Altersstruktur und die Art der Behinderungen unserer Beschäftigten, um notwendige Maßnahmen ableiten zu können.
- ✦ In den Mitarbeitergesprächen wird auf behinderungsbedingte Belange eingegangen. Dementsprechend schulen wir unsere Führungskräfte.
- ✦ Arbeits-, Verkaufs- und Beratungsräume gestalten wir barrierefrei. Bei der Planung neuer Gebäude berücksichtigen wir Barrierefreiheit von Anfang an, zum Beispiel durch ebenerdige und breite Wege, Aufzüge und Treppen mit Geländer.
- ✦ Bei allen organisatorischen und baulichen Veränderungen werden die Belange der Beschäftigten mit Behinderungen systematisch berücksichtigt, dazu werden sie bzw. die Schwerbehindertenbeauftragten oder Vertrauenspersonen an der Planung beteiligt.
- ✦ Bei Broschüren, Katalogen und sonstigen gedruckten Unternehmensinformationen machen wir Angaben zur Barrierefreiheit unserer Einrichtungen, zum Beispiel anhand einfacher Piktogramme.

ARBEITEN OHNE BEHINDERUNGEN

*Was sind barrierefreie Arbeitsplätze? Wann lohnen sich barrierefreie Arbeitsplätze?
Welche finanziellen Förderungen gibt es?*

Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze

Grundsätzlich muss der Arbeitsplatz individuell angepasst werden. Sie sollten bei der Planung von barrierefreien Arbeitsplätzen den Technischen Beratungsdienst der Integrationsämter in Anspruch nehmen. Hier stehen Ihnen kostenlos erfahrene Ingenieure mit umfassenden Kenntnissen in der behindertengerechten Ausgestaltung von Arbeitsplätzen zur Seite.

Fördermöglichkeiten für barrierefreie Arbeitsplätze

Art und Höhe der Förderung hängen vom Einzelfall ab. Dabei sind unterschiedliche Leistungsträger zuständig: vom Integrationsamt über die Arbeitsagentur und das Jobcenter bis hin zu den Rehabilitationsträgern wie zum Beispiel der Gesetzlichen Unfall- oder Rentenversicherung. Wer zuständig ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, etwa der Ursache der Behinderungen oder den Versicherungszeiten des Beschäftigten. Wer wann zahlt, zeigt Ihnen die REHADAT-Übersicht:

www.tinyurl.com/REHADAT-uebersicht

Ist der Kostenträger nicht klar, können Sie einen Förderantrag bei einem der möglichen Träger stellen. Dieser muss innerhalb von zwei Wochen prüfen, ob er zuständig ist. Ist er es nicht, muss er Ihren Antrag an den seines Erachtens zuständigen Träger weiterleiten (Zuständigkeitsklärung, § 14 SGB IX). Für Unternehmen ist es sinnvoll, sich direkt an die Integrationsämter zu wenden, da diese umfassende Erfahrung bei Beratung und Förderung haben.



Weiterführende Links

Praxisorientierte Hintergrundinformationen: Hilfsmittel

Hilfsmittel und Hilfsmittelversorgung für Menschen mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung.

www.rehadat.de

Barrierefreie Arbeitsplätze: Antworten auf die wichtigsten Fragen

„Was ist ein barrierefreier Arbeitsplatz?“ – Praxishilfe der Gesetzlichen Unfallversicherung.

http://www.vbg.de/DE/3_Praevention_und_Arbeitshilfen/1_Branchen/03_Ingenieure_Architekten_Bauplaner/4_Planungshilfen/Planungshilfen_node.html

Informationen im Überblick: barrierefreie Arbeitsplätze

DIN-Normen, Gesetze und Richtlinien zum barrierefreien Bauen und damit verbundene Anbieter und Produktpräsentationen.

www.nullbarriere.de/arbeitsplatzgestaltung.htm

Bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern stehen Ihnen folgende Fördermöglichkeiten offen:

- ✦ Sie können Zuschüsse oder Darlehen bis zur vollen Höhe erhalten, wenn Sie Arbeitsplätze behindertengerecht anpassen. Dazu zählen Umbauten, technische Anschaffungen, Instandhaltung und Gebrauchsschulungen. Die Höhe der Leistung ist einzelfallabhängig, kann aber bis zur vollen Kostenübernahme erfolgen. Die Förderhöhe richtet sich unter anderem nach dem Beeinträchtigungsgrad des Menschen mit Behinderungen, den Investitionskosten sowie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Darlehen können langfristig zurückgezahlt und ohne Zinsen vergeben werden.
- ✦ Die Technischen Fachdienste der Integrationsämter beraten Sie kostenlos bei der behindertengerechten Aus- oder Umgestaltung von Arbeitsplätzen.
- ✦ Bieten Sie Ihren Beschäftigten nach längerer Krankheit eine Wiedereingliederung in Form eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an, die besonders die Belange von Kollegen mit Behinderungen berücksichtigt, können Sie vom Integrationsamt prämiert werden. Das LVR-Integrationsamt (Landschaftsverband Rheinland) zahlt hierfür beispielsweise 10.000 Euro und das Integrationsamt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) zahlt bis zu 15.000 Euro als BEM-Prämie.

Verweis: Informationen zur Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen finden Sie im Kapitel „Wiedereingliederung und gesundheitliche Prävention“ ab Seite 81. Eine Mustervereinbarung zum BEM finden Sie auf dem beigelegten USB-Stick.

Fazit:

Für die individuelle behindertengerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze erhalten Arbeitgeber kostenlose technische Beratung sowie umfassende finanzielle Unterstützung von Integrationsämtern und zuständigen Kostenträgern.

Förderung	Voraussetzungen	Ansprechpartner
<ul style="list-style-type: none"> • Zuschuss für behinderten-gerechte Arbeitsplätze. Zusätzlich zu einem Zuschuss kann ggf. ein Darlehen über fünf Jahre mit Null-Prozent-Finanzierung gewährt werden. • Beschaffung von Arbeitsmitteln • Instandhaltung • Technische Weiterentwicklung • Gebrauchsschulung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatz soll behinder-tengerecht werden und notwendige technische Hilfsmittel erhalten • Zuschuss in Höhe von 70 bis 80 Prozent, wenn Schwer-behinderten-Beschäftigungs-quote von mindestens fünf Prozent erfüllt wird • Ziel: Eingliederung Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt 	<p>Integrationsamt oder Rehabilitationsträger</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Leistungen für besonders betroffene schwerbe-hinderte Menschen, zum Beispiel Finanzierung einer Hilfskraft 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Einar-beitung und/oder perma-nente Betreuung nötig • Andere Hilfsmöglich-keiten (zum Beispiel Arbeitsplatzgestaltung) ausgeschöpft • Übernahme aus einer Werkstatt für behinderte Menschen 	<p>Integrationsamt</p>

Quelle (PDF): Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): Leistungen im Überblick. Behinderte Menschen im Beruf, 2012. Geschäftsstelle c/o LWL-Integrationsamt Münster.
Telefon: 0251 591-3863 und -4282

Einen umfassenden Überblick über alle Leistungen zur beruflichen Ein-gliederung schwerbehinderter Menschen – auch über Leistungen anderer Träger neben den Integrationsämtern – bietet die Publikation „ZBinfo Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf“ der BIH (Stand: April 2012).
<https://www.integrationsaemter.de/Leistungen/498c214/index.html>



Arbeitssystem der Zukunft: Produktionslinie für Beschäftigte mit Einschränkungen.



Stehen oder Sitzen: An der Ergo-Linie von Bosch geht beides.



**Unternehmensprofil
BSH Bosch und Siemens
Hausgeräte GmbH**

**Anzahl Beschäftigter: 2.530 (Standort
Traunreut), über 46.000 (gesamt)
Beschäftigte mit Schwerbehinderung
oder Gleichstellung: 170 (Standort
Traunreut), zirka 2.700 (gesamt)
Branche: Haushaltsgeräte
Rechtsform: GmbH
Umsatz: 9,8 Milliarden Euro (2012)**

17. Praxisbeispiel

ALTERSGERECHTES ARBEITEN: DIE ERGO-LINIE

Bei der BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH wird Ergonomie in der Fertigung großgeschrieben

In der Traunreuter Niederlassung der BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH laufen jährlich rund zwei Millionen Kochfelder und Herde vom Band. Georg Wolferstetter ist hier seit 27 Jahren in der Fertigung beschäftigt. An seiner Station der Fertigungslinie werden die Elektrogeräte zusammengesetzt und -geschraubt. Weil der Rücken nicht mehr mitmacht, kann der 54-Jährige keine Arbeiten mehr übernehmen, die kraftaufwendig sind. Das ist aber kein Problem: Im Jahr 2010 nahm die BSH-Traunreut die erste so genannte Ergo-Linie in Betrieb. Diese spezielle Fertigungslinie ist genau an die Bedürfnisse von Georg Wolferstetter und 14 weiteren Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen angepasst. Mit der Ergo-Linie kann Wolferstetter es sich aussuchen, ob er im Sitzen oder im Stehen arbeitet. Elektronische Steck- und Schraubhilfen erleichtern die Montage.

„Zukunftsorientierte Arbeitssysteme“

Für die BSH-Traunreut ist die Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze eine Investition in die Zukunft: „Wegen des demografischen

Wandels erwarten wir eine deutliche Zunahme an älteren Beschäftigten und Menschen mit Behinderung“, erklärt Standortleiter Günter Striegel. „Menschen mit Behinderungen sind genauso leistungsfähig und produktiv wie Menschen ohne. Entscheidend ist allerdings, dass man angepasste Arbeitsbedingungen schafft.“ Deshalb hat die Firma im Rahmen des strategischen Standortprogramms „Traunreut 2020“ das Handlungsfeld „Zukunftsorientierte Arbeitssysteme“ entwickelt: Das Unternehmen will ältere und behinderte Beschäftigte, aber auch Wiedereinsteiger durch eine alters- und fähigkeitsentsprechende Umgestaltung der Arbeitsplätze in die normalen Prozesse einbinden.

Eine besondere Form des Teambuildings

Damit das gelingt, kommt auch der Schwerbehindertenvertretung eine zentrale Rolle zu. „Viele Aufgaben lassen sich durch technische Hilfsmittel vereinfachen“, sagt Ingrid Smolarek von der Behindertenvertretung. „Wenn man die Arbeitsbedingungen an die Einschränkungen der Mitarbeiter anpasst, können diese ihre volle Leistung erbringen und wir gewinnen zufriedene Mit-

arbeiter.“ Das trifft auch auf Janine Schaarschmidt zu, die wegen einer Querschnittslähmung im Rollstuhl sitzt. Seit drei Jahren ist sie verantwortlich für das Ersatzteilmanagement der BSH-Traunreut im Bereich Herde. Damit sie sich im Unternehmen ohne Einschränkungen bewegen kann, wurde vor der Kantine eine Rampe angebracht und die Toiletten wurden behindertengerecht umgestaltet. Von diesen Anpassungen profitieren auch andere Beschäftigte. Insgesamt stellt Standortleiter Striegel einen positiven Effekt auf das Betriebsklima fest: „Durch die Integration von schwerbehinderten Mitarbeitern erreichen wir eine besondere Form des Teambuildings. Die Beschäftigten lernen in der Zusammenarbeit mit behinderten Mitarbeitern, sich gegenseitig zu unterstützen, zu respektieren und Rücksicht aufeinander zu nehmen.“

Weitere Informationen:
<https://www.bsh-group.de/index.php/?111977>



Pfleger Hermann Sommer bei der Maniküre.

**Unternehmensprofil
Zoo Duisburg AG**



Anzahl Beschäftigter: 100
**Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 8**
Branche: Zoo
Rechtsform: AG
Umsatz: 4,85 Millionen Euro (2010)



Futter nach Maß: Die Maschine nimmt Sommer Arbeit ab.

18. Praxisbeispiel

DURCH DICK UND DÜNN

Der Duisburger Zoo will nicht auf seinen erkrankten Elefantenpfleger verzichten

Elefanten sind wählerisch. Nicht jeder schafft es, das Vertrauen der Dickhäuter zu gewinnen. Mancher Elefant ist schon genauso lange im Duisburger Zoo wie Pfleger Hermann Sommer, der seit 1977 im Zoo arbeitet und das Elefantenrevier leitet. Er kennt das Verhalten der Tiere genau und wird von ihnen respektiert. Damit keine Unfälle passieren, ist dieses Vertrauen in vielen Alltagssituationen, wie der täglichen Hautpflege, unverzichtbar.

Bei Elefanten und Personalplanung zählt Beständigkeit

Wegen einer schweren Arthrose-Erkrankung konnte Hermann Sommer bestimmte Tätigkeiten wie das Zerkleinern von Futter per Hand und den Abtransport von Mist kaum noch ausführen. Unter anderen Umständen hätte er seinen langjährigen Beruf aufgeben müssen oder in ein anderes Revier des Zoos wechseln müssen. Aber: „Wir hätten einiges an Know-how verloren. Denn für die Elefanten zählt vor allem Beständigkeit. Diese Tiere können sich nicht einfach an einen anderen Pfleger gewöhnen. Außerdem fühlen wir uns als öffentlicher Arbeitgeber unserem Personal gegenüber verpflichtet“, erklärt der Direktor des Zoos Duisburg, Achim Winkler.

Neue Geräte und Arbeitsabläufe kompensieren vieles

Der Arbeitsplatz von Hermann Sommer wurde umgestaltet: Für das Elefantengehege wurden ein kleiner Bagger und eine Zerkleinerungsmaschine für Futtermohrrüben angeschafft. „Dank des Baggers kann Hermann Sommer weiterhin die riesigen Mengen an Futter und Mist über das Außengelände bewegen“, so Zoodirektor Winkler. Mindestens 200 Kilogramm Futter braucht jedes der vier Tiere täglich. Außerdem gut 70 Liter Wasser. Die Zerkleinerungsmaschine teilt die Mohrrüben in kleine Portionen, die dann im Gehege verteilt werden. Die Suche nach den kleinen Futterstellen hält die Tiere in Bewegung.



„Mit Herrn Sommer hätten wir einiges an Know-how verloren. Und Elefanten können sich nicht einfach an einen anderen Pfleger gewöhnen.“

Auch die Arbeitsabläufe von Hermann Sommer wurden neu organisiert: Zum einen wurde der Anteil der administrativen Aufgaben

des Pflegers erhöht, zum anderen wurde die Tierpflege von dem so genannten ungeschützten auf den geschützten Kontakt umgestellt – jetzt gibt es bei allen Arbeiten eine schützende Barriere zwischen Tier und Pfleger. Im Streichelzoo konnte durch den Einsatz eines Baggers und einer elektronischen Schubkarre der Arbeitsplatz eines Pflegers gesichert werden. Auch der Personalbeauftragte Günter Opitz, der an einer Allergie gegen chemische Stoffe leidet, konnte durch den Einbau eines Luftfilters und die Anschaffung spezieller Büromöbel seine Stelle im Zoo behalten.

Weitere Informationen:
www.zoo-duisburg.de

Förderung



Der Zoo wurde bei der Umgestaltung des Arbeitsplatzes durch eine anteilige finanzielle Förderung der Hilfsmittel von zirka 40.000 Euro im Rahmen des Programms „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ der Deutschen Rentenversicherung unterstützt.
www.tinyurl.com/arbeitsleben-teilhabe



Dank der elektrischen Zustellkarre kann Luise Gennemann wieder Briefe zustellen.


Unternehmensprofil
Niederlassung BRIEF
Berlin Nord der Deut-
schsen Post AG

Anzahl Beschäftigter: 4.400
Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 523
Branche: Logistik
Rechtsform: AG
Umsatz: k. A.



Die Zustellkarre reagiert auf die kleinste Bewegung.

19. Praxisbeispiel

ÜBER STOCK UND STEIN

Mit der elektrischen Zustellkarre ist das Austragen der Post für Luise Gennermann kein Problem

Wenn Luise Gennermann die Griffe ihrer elektrischen Zustellkarre anfasst, fährt dieser – wie von Geisterhand – sofort von alleine los. Und steuert Hunderte von Briefen und Päckchen durch Berlin. Aufgrund einer Muskel-Skelett-Erkrankung konnte die Postbotin die Sendungen nicht mehr aus eigener Kraft durch die Stadt schieben. Doch das ist jetzt ganz einfach. Sogar den Bordstein kann die elektrische Zustellkarre alleine hochfahren.

Keinen Beschäftigten aufgeben

„Für uns ist es wichtig, keine Beschäftigten zu verlieren und nach einer Krankheit den Einstieg wieder möglich zu machen“, sagt die Schwerbehindertenvertreterin der Deutschen Post, Birgit Rosenkranz. „Bei der Neugestaltung der Arbeitsplätze haben wir mit dem technischen Dienst sehr gute Erfahrungen gemacht. Wenn eine Eingliederung nach BEM ansteht, kommen die Berater in unsere Niederlassung und wir besprechen alle Maßnahmen.“

Mehr Sendungen als je zuvor

Dank des elektrischen Hilfsmittels kann Gennermann, die seit 1974 bei der Post in Berlin arbeitet, Briefe und Päckchen jetzt wieder genauso zustellen wie ihre Kollegen – und sie kann sogar noch mehr Sendungen mitnehmen als vorher.



„Für uns ist es wichtig, keine Beschäftigten zu verlieren und nach einer Krankheit den Einstieg wieder möglich zu machen.“

Damit ist sie nicht alleine bei der Post: Mittlerweile profitieren in ganz Deutschland viele Zusteller von dem besonderen Hilfsmittel – oft sind es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit in ihren Beruf zurückgekehrt sind. Alleine im Bezirk der Niederlassung Berlin BRIEF Nord der Deutschen Post AG steuern zehn elektrische Zustellkarren durch die Straßen, die im Rahmen von Betrieblicher Wiedereingliederung (BEM) angeschafft wurden.

Weitere Informationen:
www.deutschepost.de



Förderung

Mit Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung beantragt die Niederlassung BRIEF Berlin Nord der Deutschen Post AG in allen Fällen Fördermittel beim Integrationsamt – sowohl für die Arbeitsplätze als auch für Lohnzuschüsse. Für Luise Gennermanns Zustellkarre übernahm das Integrationsamt die Kosten zu 100 Prozent und auch sonst bewilligte das Integrationsamt in 90 Prozent der Fälle eine Förderung.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir richten für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefreie Arbeitsplätze ein.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir passen die Arbeitsplätze an die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten mit Behinderungen an. Wir nehmen notwendige Veränderungen vor und installieren bei Bedarf beispielsweise technische Hilfsmittel.
- ✦ Um barrierefreie Arbeitsplätze zu schaffen, nehmen wir die Beratungsangebote des Technischen Dienstes des Integrationsamtes, gegebenenfalls auch des Rehabilitationsträgers, zu Durchführung und Finanzierung in Anspruch.
- ✦ Wir garantieren ein offenes Kommunikationsklima, das es Beschäftigten ermöglicht, Beeinträchtigungen oder Behinderungen anzuzeigen, ohne Angst vor Diskriminierung haben zu müssen. Wir suchen gemeinsam nach der besten Lösung, wie der Arbeitsplatz so gestaltet werden kann, dass die größtmögliche Leistungsfähigkeit erhalten bleibt.
- ✦ Wir weisen in Stellenausschreibungen darauf hin, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen bei uns einen behindertengerechten Arbeitsplatz vorfinden.

Einfach machen



**11 % der Menschen
mit Beeinträchtigungen
sind im Alltag
eingeschränkt.⁶**



„Wir achten bei allen unseren Produkten darauf, dass Menschen jeden Alters, unabhängig von ihren physischen Voraussetzungen, sie nutzen können.“

Thorsten Stute, Geschäftsführer HEWI

ZUGÄNGLICH UND NUTZERFREUNDLICH

Was sind barrierefreie Produkte? Wer braucht barrierefreie Produkte und welche gibt es?

Nutzerfreundlichkeit entscheidet

Jeder kennt die kleinen Kämpfe mit Verpackungen und Behältnissen: Der Verschluss der Sprudelflasche geht nicht ab und der Senf ist im Glas und nicht auf dem Würstchen, weil der Deckel mit einem festen Plastikband gesichert ist. Für die einen nur lästig, Menschen mit Behinderungen können diese Produkte häufig schlicht nicht nutzen.

Aber wann ist ein Produkt barrierefrei? Ein Produkt ist erst dann wirklich barrierefrei oder barrierearm, wenn es auch das so genannte Produktumfeld ist. Wenn Vertriebswege und Verpackung darauf ausgelegt sind, dass sie auch von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen erreicht bzw. genutzt werden können.

Ein paar Beispiele:

- ✳ Tetrapak-Halter
- ✳ Reißverschluss-Hilfen
- ✳ Griffverlängerungen für Stifte
- ✳ Gesellschaftsspiele in Großausgabe
- ✳ Bücher in Großschrift
- ✳ Haltegriffe und Antirutsch-Matten für Duschen
- ✳ Teller mit besonders hohem Rand

Ein enormes Entwicklungspotenzial liegt vor allem bei der Softwareentwicklung und elektronischen Geräten:

- ✳ Das Kooperationsprojekt „m4guide“ der Berliner Senatsverwaltung arbeitet an einem neuartigen Navigationssystem: Mit Smartphones sollen blinde und sehbehinderte Menschen sicher ans Ziel gelangen – durch eine genaue Ortung und Navigation, die Hindernisse und Gefahrenstellen berücksichtigt.
<http://www.m4guide.de>
- ✳ Das Projekt „easy care“ in Ludwigsburg erforscht, mit welchen technischen Hilfsmitteln man ältere Menschen dabei unterstützen kann, dass sie möglichst lange in der eigenen Wohnung leben können. Sicherheitssensoren könnten darauf achten, dass der Herd ausgeschaltet wird. Oder ein Armband oder eine Smartphone-App erinnert daran, ausreichend Flüssigkeit zu sich zu nehmen.
www.projekt-easycare.de
- ✳ Für die zunehmende Zahl Demenzkranker gibt es die Möglichkeit einer Erinnerungsbox, in der wichtige biografische Erinnerungen in verschiedenen Formaten gespeichert und von den Patienten über verschiedene Sinne abgerufen werden können.
https://www.caretrialog.de/index.php?id=120&tx_ttnews%5Bcategory_id%5D=3-46-3&tx_ttnews%5Btt_news%5D=324&cHash=f016e49d7f085e999846898f9cf4ea65&type=98

Produkte und Dienstleistungen barrierefrei gestalten

Barrierefreie Produkte und Dienstleistungen in Ihrem Unternehmen zu entwickeln, ist viel einfacher, als Sie denken. Maßnahmen, die viel bewirken, finden Sie im Anschluss an dieses Kapitel. Aber es gibt auch für viele Branchen bereits umfassende Beratungsangebote. Viele Handelsunternehmen und Dienstleister beauftragen heute schon Demografie-Experten, die sie bei der Gestaltung möglichst barrierearmer Produkte oder eines barrierefreien Serviceumfelds unterstützen. Der Gestaltungsspielraum reicht dabei von der barrierefreien Verpackung über eine barrierefreie Gebrauchsanleitung bis hin zu einem Immobilien-Check auf Barrierefreiheit.

Das **RAL**-Gütezeichen barrierefrei (RAL-GZ 904)

Beim RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e.V. wurde im Juni 2012 ein neues RAL-Gütezeichen „barrierefrei“ anerkannt. Das Gütezeichen kennzeichnet Objekte, Produkte und Dienstleistungen, die nach hohen, genau festgelegten Qualitätskriterien gestaltet und hergestellt bzw. angeboten werden. RAL hat für jede Produkt- und Leistungsgruppe in einem Anerkennungsverfahren die Anforderungen für das RAL-Gütezeichen barrierefrei festgelegt. Dabei wurden Hersteller, Anbieter, Handel, Prüfinstitute, Behörden und vor allem Verbraucher (Menschen mit Behinderungen und Senioren) einbezogen. Die produkt- und leistungsspezifischen Qualitätskriterien umfassen alle Aspekte, die für die Nutzung wichtig und sinnvoll sind. Sie werden durch RAL veröffentlicht und sind

jedermann zugänglich. Das RAL-Gütezeichen barrierefrei wird durch die Gütegemeinschaft Barrierefreiheit, die von RAL anerkannt wurde, an Eigentümer, Hersteller und Dienstleister verliehen. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Internet unter:

<https://barrierefrei.de/news/g-tesiegel-f-r-barrierefreiheit.html>



Weiterführende Links

Beipackzettel barrierefrei

Der PatientenInfoService bietet barrierefreien Zugang zu Beipackzetteln von Medikamenten im Internet.

www.patienteninfo-service.de

Barrierefreie Produkte online kaufen

Der Online-Shop Barrierefrei.de bietet barrierefreie Produkte aus fast allen Bereichen an.

www.barrierefrei.de/barrierefrei-shop

Ist Ihr Geschäft generationenfreundlich?

Hier können Einzelhändler im Schnelltest prüfen, ob ihr Geschäft den Kriterien des „generationenfreundlichen Einkaufens“ entspricht.

<http://www.generationenfreundliches-einkaufen.de>

Ausgezeichnete Verpackungslösungen

Der Deutsche Verpackungspreis zeichnet innovative Verpackungslösungen aus.

www.verpackungspreis.de

Fazit:

Viele ältere Menschen oder Menschen mit Behinderungen sind zwingend auf barrierefreie Produkte angewiesen. Indem Sie Ihre Produkte und das Produktumfeld barrierearm gestalten, sichern Sie sich Vorteile im direkten Wettbewerb.





Vivien Schlüter entwirft Kleidung für Frauen mit und ohne Behinderungen.

Unternehmensprofil
Klash Kouture GmbH



Anzahl Beschäftigter: 2
Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 0
Branche: Mode
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.



Rollstuhl und Mode schließen sich nicht aus.

20. Praxisbeispiel

AUF DEN LEIB GESCHNEIDERT

Modedesignerin Vivien Schlüter entwirft Mode für Rollstuhl-Fahrerinnen

„Auf keinen Fall darf sich der Stoff in den Speichen des Rollstuhls verfangen – Bewegungsfreiheit ist bei diesen Entwürfen besonders wichtig.“ Modedesignerin Vivien Schlüter arbeitet gerade an einem silbernen Wickelrock, den Frauen mit und ohne Behinderung tragen können. Durch eine geschickte Wickeltechnik lässt er sich nach oben binden, an den Seiten enger ziehen oder in der Länge anpassen. „Besonders wichtig ist mir, nicht auf die Behinderung der Frauen zu zeigen“, sagt die junge Modemacherin.

Aufträge aus ganz Deutschland

Ihren ersten großen Auftritt hatte die Designerin im Juli 2012 bei einem Wettbewerb für Mode für Menschen mit Behinderung in Russland. Mehr als 100 europäische Designer hatten sich beworben, Vivien Schlüter schaffte es unter die zehn Finalisten. Seitdem nimmt sie Aufträge von Frauen mit und ohne Behinderung aus ganz Deutschland entgegen. Mit einem Teilhaber gründete die junge Unternehmerin das Label „Klash Kouture“ und eröffnete einen barrierefreien Concept-Store mit einer extragroßen Umkleidekabine und einer Liegefläche für die Anprobe in Oldenburg.

Mode als Ausdrucksform

Anders als in den Filialen großer Modeunternehmen werden die Kundinnen hier vermessen und bekommen auf den Leib geschneidert, was sie sich wünschen und was zu ihnen passt. „Denn schließlich ist Mode eine Form, sich auszudrücken“, findet Vivien Schlüter.



„In Deutschland leben zirka 3,5 Millionen Frauen mit Behinderungen, die sich genauso schön kleiden wollen wie alle anderen.“

Mit Erfolg: Das Interesse an ihrer Mode ist groß – und die Zielgruppe auch. In Deutschland lebten laut Statistischem Bundesamt 2011 zirka 3,5 Millionen Frauen mit einer schweren Behinderung, die sich genauso schön kleiden wollen wie alle anderen.

Maßgefertigt und hochwertig produziert

Obwohl der Online-Shop noch im Aufbau ist und sie die meisten Anfragen über ihre Facebookseite erhält, kann Vivien Schlüter bereits von ihrer Arbeit leben. Und eine zweite Schneiderin beschäftigt. Anhand von Fotos macht sie erste Entwürfe und für ein bis zwei Anproben reist sie zu ihren Auftraggeberinnen, wenn diese in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Das ist im Preis und in der Arbeitszeit einkalkuliert. Die Stücke sind alle maßgefertigt und hochwertig produziert, aber sie bleiben in einem preislichen Rahmen zwischen 100 und 2.000 Euro trotzdem bezahlbar. Mit ihrem silbernen Wickelrock hat Vivien Schlüter jetzt Großes vor: Sie wird mit ihrem „Concept Skirt“ in die Serienproduktion gehen.

Weitere Informationen:

<https://de-de.facebook.com/VivienSchlueter>

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir bieten barrierefreie Produkte an.
 - ✦ Auch Verpackung und Produktinformationen gestalten wir barrierefrei.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir machen eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Barrierefreiheit unserer angebotenen Produkte und des jeweiligen Produktumfelds. Wo wird Barrierefreiheit bereits gewährleistet, wo noch nicht?
- ✦ Wir setzen uns konkret mit den Anforderungen an Barrierefreiheit bei Produkten auseinander. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem in der Entwicklungsabteilung, werden entsprechend weitergebildet.
- ✦ Wir bitten unsere Kundinnen und Kunden um gezieltes Feedback bezüglich der Barrierefreiheit unserer Produkte, um für Verbesserungen zu sorgen.
- ✦ Wir machen Produktinformationen für jeden zugänglich, ob im Internet oder gedruckt, indem wir sie auch in Leichter Sprache oder als Gebärdensprachvideos anbieten.
- ✦ Wir wollen unsere Produkte und das gesamte Produktumfeld – zum Beispiel Geschäftsräume, Produktinformationen, Beipackzettel, Gebrauchsanweisungen, Speisekarten, Online-Shops oder Kundenhotlines – weitestgehend barrierefrei gestalten.
- ✦ Unsere Verpackungssysteme sind barrierefrei. Die Schrift ist gut lesbar, mindestens 12 Punkt, das Design ist klar strukturiert und übersichtlich, ähnliche Farben werden nicht für unterschiedliche Bedeutungen verwendet, die Sprache ist verständlich, das Material ist griffig.

GESTALTUNG FÜR ALLE

Was ist Universelles Design? Wie sieht Universelles Design konkret aus? Wie setzen wir Universelles Design in unserem Unternehmen um?

Flexibel gestalten

Kennen Sie das? Sie wollen in einer fremden Stadt ein Ticket an einem Automaten kaufen. Doch Lichtreflexionen behindern die Sicht auf den Bildschirm, die Benutzerführung ist rätselhaft und der Verkehrslärm auf dem Bahnsteig macht das Verstehen von Ansagen unmöglich. Was manche nur stresst, lässt andere schnell an ihre Grenzen stoßen. Denn alle Menschen sind mit unterschiedlichen motorischen, sensorischen und intellektuellen Fähigkeiten ausgestattet. Ein Ticketautomat sollte deshalb so einfach und intuitiv wie möglich zu bedienen sein und die Gestaltung sollte mögliche Barrieren berücksichtigen.

Hier setzt die Idee des „Universellen Designs“ an: Produkte, Dienstleistungen und Räume sollen in einer Form gestaltet werden, dass so viele Menschen wie möglich sie nutzen können.

Begriffe und Definitionen



„Universelles Design“ ist laut UN-Behindertenrechtskonvention „ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können“ (Art. 2). Es meint damit mehr als Barrierefreiheit im weiteren Sinne: nämlich eine für alle Menschen hindernisfreie Umwelt.

Beispiele für Universelles Design

- ✦ Für alle leicht bedienbar sind Waschmaschinen mit vereinfachten Funktionen und Programmen sowie großer Schrift auf der Bedienblende und gut bedienbaren Tasten und Drehschaltern.
- ✦ Für alle nützlich sind Smartphones mit Spracherkennung, insbesondere helfen sie aber sehgeschädigten oder körperlich behinderten Menschen zu kommunizieren und eine SMS zu schreiben.
- ✦ Für alle begeh- und berollbar ist die Kuppel des Deutschen Bundestags durch Rampen, die nach dem Prinzip eines Gewindes angeordnet sind.
- ✦ Für alle besser wahrnehmbar sind Rolltreppenstufen, die mit Beleuchtung und Signalfarben gekennzeichnet sind.

Universelles Design lohnt sich

Mit Universellem Design stärken Sie die Kundenbindung: Verbraucherinnen und Verbraucher, die zufrieden sind, wechseln nicht den Hersteller. Zudem gibt es immer mehr ältere Menschen in unserer Gesellschaft, viele mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen. Sie sind eine Zielgruppe mit großer Kaufkraft, die besonderen Wert auf Verständlichkeit und Handhabbarkeit, auf Qualität und ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis legt.

Auch im eigenen Unternehmen spielt Universelles Design eine wichtige Rolle. Die Belegschaften werden im Durchschnitt älter. Werkzeuge, Maschinen und Arbeitsplätze müssen ergonomischen Kriterien entsprechen. So verschafft beispielsweise eine neue Generation von Dreh- und Fräsmaschinen mit riesigen Sicherheitsscheiben den Nutzern einen besseren Überblick und Flatscreen-Monitore, die in alle Richtungen drehbar sind, lassen sich ergonomisch einstellen.

(Quelle: www.gildemeister.com/de)

Arbeitgeber, die bei der Planung von Betriebsstätten und bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen Universelles Design mitdenken, investieren effektiv in Gesundheitsprävention und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten.

Produkte und Dienstleistungen im Universellen Design haben viele Vorteile:

- ✦ Einfachere Vermarktung: Die Zielgruppe vergrößert sich.
- ✦ Gewinnung neuer Kundinnen und Kunden.
- ✦ Höhere Kundenbindung.
- ✦ Höherer Nutzen bei gleichem Aufwand in der Produktentwicklung.
- ✦ Bessere Vermarktung: Universelles Design ist sympathisch.
- ✦ Die Arbeitskraft von älteren Fachkräften wird erhalten.

Universelles Design im Unternehmen verankern

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Universelles Design. Hier werden Gestaltungsgrundsätze, Richtlinien und Normen vermittelt. In den unterschiedlichen Unternehmensbereichen kann außerdem ein Verfahren zum Universellen Design entwickelt werden. Diese Instrumente können zum Beispiel auf Datenbanken oder Checklisten basieren und Kriterien der Nutzertauglichkeit sowie der Nachhaltigkeit erfassen. Externe Sachverständige oder Institute, die auf das Thema spezialisiert sind, können ein guter Ansprechpartner sein, wenn zum Beispiel eine Usability-Prüfung eines bestimmten Produktes mit Probanden durchgeführt werden soll. Zudem bieten externe Institute die Möglichkeit, Produkte oder Dienstleistungen durch eine Zertifizierung prüfen und kennzeichnen zu lassen.

Fazit:

Universelles Design ist ein Gestaltungsansatz, nach dem Produkte, Dienstleistungen und Architektur so flexibel gestaltet sind, dass sie sich an die individuellen Fähigkeiten einer größtmöglichen Anzahl von Nutzerinnen und Nutzern anpassen. Produkte im Universellen Design zeichnen sich durch eine hohe Nutzerfreundlichkeit und Nachhaltigkeit aus und bewirken, dass Nutzer mit und ohne Handicap zufrieden sind.



Quelle: The Principles of Universal Design. New York State University, The Center for Universal Design, 1997. Deutsche Übersetzung: www.ftb-esv.de/uniprinc.html



Weiterführende Links

Design für Alle

Das deutschlandweite Kompetenznetzwerk EDAD berät, informiert, forscht und vernetzt zum Thema „Universelles Design“.

www.design-fuer-alle.de

Mit Nutzerfreundlichkeit überzeugen

Der Berufsverband German UPA vernetzt Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, die sich mit Fragen der Usability auseinandersetzen. www.germanupa.de

Experten für Barrierefreiheit

Die German-UPA-Broschüre des Berufsverbandes der Deutschen Usability-Experten zu Universellem Design und Barrierefreiheit (PDF).

<http://www.germanupa.de/data/mediapool/g-upa-fachschrift-barrierefreiheit-universelles-design.pdf>

Experten für Universelles Design

NeumannConsult – Stadt- und Regionalentwicklung und Design für Alle:

Das Beratungsbüro NeumannConsult ist kompetenter Ansprechpartner bei den Themen Stadt-, Regional- und Tourismusedwicklung sowie demografischer Wandel.

www.neumann-consult.com

Demografie feste Produkte

Grauert, das Büro für demografiefeste Produkte und Dienstleistungen, berät Unternehmen zum Thema ältere Zielgruppen und unterstützt bei der Entwicklung generationenübergreifender Lösungen im Design für Alle/Universal Design.

www.grauwert.info

Barrierefreie Technologie

Das Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB) entwickelt moderne Technologien für Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen.

www.ftb-esv.de

Ausgezeichnet für Universelles Design

Der Universal-Design-Award ist ein international beachteter Wettbewerb für Produkte, Architektur und Dienstleistungen im Universellen Design.

<http://tinyurl.com/hlg8qcf>

Wirtschaftlichkeit von Universellem Design

Gutachten des Forschungsprojekts „Impulse für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung durch Orientierung von Unternehmen und Wirtschaftspolitik am Konzept Universelles Design“.

www.tinyurl.com/gutachten-wirtschaftlichkeit

Kompetenz 50+

Die Deutsche Gesellschaft für Gerontotechnik® GGT steht Unternehmen zur Seite, um die Zielgruppe 50+ genau unter die Lupe zu nehmen, und unterstützt von der Marktforschung bis zum Vertrieb.

www.gerontotechnik.de

Experteninterview mit Prof. Fritz Frenkler

„GUTE GESTALTUNG BEDEUTET, PRODUKTE, ARCHITEKTUR ODER DIENSTLEISTUNGEN SO ZU OPTIMIEREN, DASS SIE DAS LEBEN EINFACHER MACHEN“



Prof. Fritz Frenkler (rechts)

Prof. Fritz Frenkler lehrt an der Technischen Universität München (TUM) am Lehrstuhl für Industrie-Design. Zudem ist er im Vorstand von Universal Design e. V. Der Verein wirbt für das Konzept des Universellen Designs und stellt die Kompetenz und die Erfahrungen der Mitglieder der Öffentlichkeit und Wirtschaft zur Verfügung.

Wie sieht ein Alltagsgegenstand aus, der nach dem Universellen-Design-Prinzip gestaltet wurde?

Nehmen Sie zum Beispiel ein Kartoffelmesser. Hier müssen Sie sich zuerst fragen: Wie schälen Menschen Kartoffeln? Welche Form muss das Messer haben, damit ich es in der rechten oder in der linken Hand gut halten kann? Dabei spielt weniger die äußere Gestaltung eine Rolle, sondern vielmehr die Kriterien der Ergonomie, der Gewichtsverteilung und der Kultur.

Wie verbreitet ist das Gestaltungsprinzip des Universellen Designs in Deutschland?

Universelles Design findet immer mehr Mitstreiter in Unternehmen und Politik, nicht nur im Kontext demografischer Wandel, sondern auch unter den Aspekten Ökologie und Wirtschaftlichkeit. Andere Länder sind da schon weiter, speziell Japan, wo sich die 250 führenden Unternehmen des Landes in einer Universal-Design-Organisation zusammengeschlossen haben und das Thema Universelles Design in fast allen Gestaltungsaufgaben als Erstes gelöst wird.

Wird Universelles Design in Zukunft wichtiger werden?

In jedem Fall. Wir sind zu sehr davon abgekommen, was Design eigentlich ist. Gute Gestaltung bedeutet, Produkte, Architektur oder Dienstleistungen so zu optimieren, dass sie das Leben einfacher machen. Es geht nicht darum, ständig neue Produkte für kleine differenzierte Zielgruppen zu schaffen, sondern darum, Bestehendes zu optimieren.

Weitere Informationen:
www.id.ar.tum.de

Mehr über Universal Design:
www.ud-germany.de

**Unternehmensprofil
Universal Design e. V.**



Anzahl Beschäftigter: 5
**Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 0**
Branche: Design
Rechtsform: e. V.
Umsatz: k. A.



Design für alle: Waschbecken der Firma HEWI.

**Unternehmensprofil
HEWI GmbH**



Anzahl Beschäftigter: 500
**Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 35**
Branche: Sanitärbranche
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.

21. Praxisbeispiel

EIN WASCHBECKEN FÜR ALLE LEBENSLAGEN

Die Firma HEWI entwickelt Badezimmerprodukte nach den Leitlinien des Universellen Designs

Möglichst lange selbstbestimmt in den eigenen vier Wänden leben – das wünschen sich die meisten Menschen. Deshalb investieren sie in Wohnraum, der sich an wechselnde Bedürfnisse anpasst: wenn Kinder mit im Haus wohnen, bei einem Handicap oder im Alter. Die Firma HEWI hat diese Entwicklung erkannt und bringt Badezimmerprodukte auf den Markt, die ein selbstbestimmtes Leben unterstützen und gleichzeitig gut aussehen. Für einen extraflachen Waschtisch gewann das Unternehmen 2011 den Universal-Design-Award. Geschäftsführer Thorsten Stute erklärt, was den Waschtisch im Universal Design auszeichnet: „Weil der Waschtisch so flach ist, kann man ihn gut mit einem Hocker nutzen, aber auch mit einem Rollstuhl ganz nah ranfahren. An beiden Seiten sind Griffmulden integriert, die das Hochziehen ermöglichen und Stabilität bieten, aber genauso gut kann man sie auch als Handtuchhalter verwenden. Wir achten bei allen Produkten darauf, dass Menschen jeden Alters, unabhängig von ihren physischen Voraussetzungen, sie nutzen können.“

Die Produkte müssen leicht zu bedienen sein

HEWI entwickelt auch Systeme für private Badezimmer, öffentliche Gebäude, Hotels oder Pflegeeinrichtungen durchgängig im Universal Design. Am Anfang jedes Entwicklungsprozesses stehen genaue Vorstellungen zu den Funktionen und Eigenschaften, die das Produkt haben sollte. Dann entwickeln die HEWI-Designer die Gestaltung.



„Wir achten bei allen Produkten darauf, dass Menschen jeden Alters, unabhängig von ihren physischen Voraussetzungen, sie nutzen können.“

Um die Produkte später unter realen Bedingungen zu testen, arbeitet HEWI mit Healthcare-Institutionen und Forschungszentren zusammen. „In Anbetracht der älter werdenden Gesellschaft treten die Aspekte Orientierung, Wahrnehmung und leichte Bedienbarkeit immer mehr in den Vordergrund. Gefordert sind Produkte, die eine abnehmende Seh- und Hörfähigkeit, Kraft und Beweglichkeit ausgleichen“, erklärt Stute. Im Produktangebot von HEWI sieht

das so aus: Sitzklappgriffe haben keine Stoßkanten und verfügen über ideale Klappradien, etwa für die Benutzung durch Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer, Duschsitze sind auf verschiedene Körpermaße einstellbar, Beschilderungen und Handläufe unterstützen die Benutzung.

Weitere Informationen:
www.hewi.com

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Unser Ziel ist es, Produkte so zu gestalten, dass Menschen mit und ohne Behinderungen sie gleichermaßen benutzen können.
 - ✦ Wir gestalten die Infrastruktur unserer Arbeitsstätten nach dem Prinzip des Universellen Designs.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir wollen die Gestaltungsprinzipien des Universellen Designs in dem gesamten Entwicklungsprozess unserer Produkte und Dienstleistungen anwenden.
- ✦ Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Anwendung des Universellen Designs – bei internen Workshops, externen Fachveranstaltungen oder durch Informationsmaterial.
- ✦ Um Produkte und Dienstleistungen möglichst praxisnah auf die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer abzustimmen, befragen wir Menschen mit und ohne Behinderungen zur Usability. Die Aussagen der Befragten gehen in den Entwicklungsprozess mit ein.
- ✦ Beim Marketing für unsere Produkte und Dienstleistungen, die nach dem Ansatz für Universelles Design entwickelt wurden, weisen wir explizit auf die einfache und intuitive Handhabung hin.
- ✦ Wir statten unsere Arbeitsplätze möglichst mit Produkten wie zum Beispiel Werkzeugen und Maschinen aus, die nach den Prinzipien des Universellen Designs entwickelt wurden.

SERVICES FÜR JEDERMANN

*Was sind barrierefreie Dienstleistungen? Worauf müssen Sie bei barrierefreien Dienstleistungen achten?
Was bedeutet Barrierefreiheit in Freizeit und Kultur? Was heißt Barrierefreiheit im Tourismus?*

Barrierefreie Dienstleistungen für alle

Morgens zur Arbeit fahren, einkaufen oder zum Arzt gehen, mit Freunden ein Restaurant oder ein Kino besuchen: Was für die meisten Menschen Alltag ist, ist für Menschen mit Behinderungen oft mit viel Planung und Aufwand verbunden. Denn zahlreiche Dienstleistungen sind nicht barrierefrei. Kein Wunder also, dass 15 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen – mit anerkannten Behinderungen oder einer chronischen Krankheit – ihr Leben als weitgehend fremdbestimmt empfinden (Teilhabebericht 2013, S. 154).

Die Lösung: Gestalten Sie Ihre Dienstleistungen barrierefrei. Als Dienstleister sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

- ✦ Sind die Zugänge zu Ihren Geschäftsräumen barrierefrei? Sind Ihre Unternehmens- und Produktinformationen barrierefrei zugänglich? Ist Ihre Website barrierefrei gestaltet, gibt es Informationen in leichter Sprache, Gebärdensprachvideos und Angaben über die Barrierefreiheit Ihrer Geschäftsräume?
- ✦ Wissen Kundinnen und Kunden von Ihren barrierefreien Dienstleistungen? Bewerben Sie Ihre Angebote bei der Zielgruppe und nutzen Sie hierfür geeignete Kommunikationsmaßnahmen, beispielsweise für hörbehinderte und sehbehinderte Menschen.
- ✦ Schaffen Sie ein Angebot für hör- oder sehgeschädigte Menschen, beispielsweise durch haptische oder akustische Hilfsmittel wie Tastleitsysteme oder Induktionsschleifen.

Barrierefreie Freizeit- und Kulturangebote

Kino, Konzert, Kneipe oder Kegelbahn? Während die Meisten in der Freizeit vor der Qual der Wahl stehen, können Menschen mit Behinderungen häufig nur den Fernsehkanal wählen. Mit barrierefreien Angeboten gewinnen Sie neue Kundinnen und Kunden. Denken Sie dabei an die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen:

- ✦ **Kino:** Gehörlose und hörbehinderte Menschen profitieren im Kino von Ausstrahlungen im Original mit Untertiteln (O. m. U). Blinde und sehbehinderte Menschen benötigen eine barrierefreie Fassung mit Audiodeskription, bei der die Handlung mit einem akustischen Kommentar versehen wird. Alle von der Filmförderanstalt (FFA) geförderten Filme sollen zukünftig in einer „barrierefreien“ Fassung mit Audiodeskription für sehbehinderte Menschen und Untertiteln für hörbehinderte Menschen produziert werden. Achten Sie im Kino auf Rampen, ebenerdige breite Wege und Türen.
- ✦ **Theater:** Auch alte Spielstätten lassen sich barrierefrei gestalten, zum Beispiel mit Induktionsschleifen für hörbehinderte Menschen und mit Sondervorführungen mit Gebärdendolmetscher für gehörlose Menschen. Schaffen Sie im Zuschauerraum freie Plätze für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer und bieten Sie diese zusammenhängend mit Plätzen für ihre Begleitung an, da sie oft auf Unterstützung angewiesen sind.

✦ **Museum:** Gestalten Sie die Räume möglichst kontrastreich für sehbehinderte Menschen und setzen Sie größere Schriften an Informationstafeln ein. Machen Sie Ausstellungsobjekte taktil/haptisch oder akustisch zugänglich. Rollstuhlfahrern hilft es, wenn Sie Exponate auf Augenhöhe aufstellen. Bieten Sie für ältere Menschen und Menschen mit chronischen Erkrankungen in der Ausstellung viele Sitzgelegenheiten zum Pausieren an.

✦ **Festivals:** Denken Sie bei Open-Air-Veranstaltungen daran, dass schon der kleinste Grashackel für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer unüberwindbar sein kann. Mit barrierefreien Shuttlebussen, behindertengerechten Parkplätzen und WCs sind Sie auf dem richtigen Weg.

Binden Sie auf alle Fälle die entsprechenden Verbände ein, um solche Veranstaltungen zu planen und bekannt zu machen. Die Resonanz wird in den meisten Fällen groß sein.

Verweis: Wie Sie Ihre Unternehmenskommunikation auch im Netz barrierefrei gestalten, können Sie im Kapitel „Barrierefreie Unternehmenskommunikation: Online first!“ ab Seite 145 nachlesen. Mehr über barrierefreie Veranstaltungen erfahren Sie im Kapitel „Barrierefreie Veranstaltungen: Zugänglich für jeden“ ab Seite 152.

Barrierefrei auf Reisen

Einfach mal wegfahren – in die Berge oder ans Meer zum Entspannen. Seh- und hörbehinderte Menschen und Menschen im Rollstuhl stoßen dabei oft noch auf Barrieren. Dabei stehen Reiseangebote bei Menschen mit Behinderungen und gerade auch bei älteren Menschen hoch im Kurs.

Diese Zielgruppe hat für Tourismusunternehmen ein hohes Potenzial: Bisher sind von 10.000 Unterkünften, die im Deutschen Hotelführer 2012 gelistet sind, nur 2,9 Prozent auf Rollstuhlnutzer eingestellt. Angebote für blinde und sehbehinderte Menschen haben nur 0,5 Prozent. Gerade für Tourismusunternehmen in Deutschland lohnt es sich, auf die besonderen Bedürfnisse dieser Zielgruppe zu reagieren.

Denn die meisten Menschen mit Behinderungen entscheiden sich für Urlaubsziele in Deutschland. Das geht aus einer Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie von 2008 hervor. Zudem gaben 37 Prozent der befragten Menschen mit Behinderungen an, dass sie schon einmal auf eine Reise verzichtet haben, weil es keine barrierefreien und behindertengerechten Angebote gab.

Das bedeutet: Viele würden, wenn sie könnten. Vorausgesetzt, dass Ihre Freizeit-, Urlaubs- und Reiseangebote so gestaltet sind, dass Menschen mit Behinderungen sie nutzen können. Dazu müssen alle Elemente der Servicekette aufeinander abgestimmt werden. Die barrierefreie Anreise mit Bus, Bahn oder Flugzeug erfordert oft eine Weiterentwicklung der Infrastruktur vor Ort. Initiativen wie die Nationale Koordinierungsstelle Tourismus für Alle unterstützen Touristikunternehmen bei der barrierefreien Gestaltung ihrer Angebote (siehe Links).

Weiterführende Links



Barrierefreie Kulturangebote

Der Deutsche Museumsbund verzeichnet aktuelle Meldungen zum Thema barrierefreie Kulturangebote in Deutschland.

<http://tinyurl.com/hdfrn5f>

Barrierefreie Museen

Die Deutsche Bahn stellt Museen vor, die mindestens ein spezielles Angebot für behinderte Besucherinnen und Besucher haben.

www.bahn.de/kultur-barrierefrei

Checkliste Barrierefreiheit in Ausstellungen

Die Arbeitsgruppe „Barrierefreiheit in Ausstellungen“ des Landesverbands der Museen zu Berlin hat eine Checkliste zur Konzeption und Gestaltung von barrierefreien Ausstellungen herausgebracht.

<http://tinyurl.com/c5sodvu>



Infos für KMUs

Indem Sie gezielt Angebote für Menschen mit Behinderungen entwerfen, erschließen Sie sich eine treue Zielgruppe, denn nur wenige Hotels und Unterkünfte sind auf Kundinnen und Kunden mit Behinderungen eingestellt. Nutzen Sie Beratungsangebote wie die der Nationalen Koordinierungsstelle Tourismus für Alle (NatKo) oder des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA).



Weiterführende Links

Beratung zu barrierefreiem Tourismus

Die Nationale Koordinierungsstelle Tourismus für Alle unterstützt bei der barrierefreien Gestaltung von touristischen Angeboten.

www.natko.de

Studie zu barrierefreiem Tourismus

Die BMWi-Studie „Barrierefreier Tourismus für Alle in Deutschland“ von 2008 informiert über Trends und Perspektiven im barrierefreien Tourismus.

http://www.fur.de/fileadmin/user_upload/externe_Inhalte/Publikationen/BMWi-Studie_Barrierefreier_Tourismus.pdf

Handbuch zur Barrierefreiheit im Gastgewerbe

Das DEHOGA-Handbuch „Barrierefreiheit in Hotellerie und Gastronomie“ erläutert Standards der bundesweiten Zielvereinbarung zur Barrierefreiheit im Gastgewerbe und enthält Fragebögen zur Erfassung der Barrierefreiheit (PDF).

http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/Barrierefreiheit/BKB_Handbuch_barrierefrei_komplett.pdf

Barrierefreie Reiseziele in Deutschland

Die AG Barrierefreie Reiseziele in Deutschland ist ein Verbund aus Städten und Tourismusregionen, die Angebote zum barrierefreien Tourismus vernetzen.

www.barrierefreie-reiseziele.de



Natur für alle: barrierefreie Infrastruktur im Naturpark Nordeifel.

Unternehmensprofil
Naturpark Nordeifel e. V.



Anzahl Beschäftigter: 4
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: freie Mitarbeiter
Rechtsform: e. V.
Branche: Natur-Tourismus
Umsatz: 700.000 Euro (2012)



Erleben auf Augenhöhe: Die Angebote schließen niemanden aus.

22. Praxisbeispiel

„UNSERE PARKRANGER KÖNNEN KEIN HOCHDEUTSCH, ABER GEBÄRDENSPRACHE“

Interview mit Jan Lembach, Naturpark Nordeifel e.V.

Was macht den Naturpark Nordeifel barrierefrei?

Ganz einfach. Man kann ihn barrierefrei erreichen, sich barrierefrei darin bewegen und barrierefrei dort übernachten – mit Gehstock, Rollstuhl oder Kinderwagen, und das dank der breit ausgebauten Wanderwege und der gut erreichbaren Parkplätze. Es gibt Möglichkeiten, sich mal hinzusetzen und auszuruhen, Schilder mit Brailleschrift, behindertengerechte Toiletten, und unsere Parkranger können zwar kein Hochdeutsch, aber Gebärdensprache.

Warum haben Sie das alles eingerichtet?

Die Idee entstand zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung 2003. Ein zusätzlicher Antrieb war für uns der demografische Wandel. Vor diesem Hintergrund war klar, wir müssen an der Barrierefreiheit unserer Naturparks arbeiten. Und als dann die ersten Wege bei uns barrierefrei waren, bekamen wir Anfragen: Wo kann man in der Gegend denn noch einen Kaffee trinken? Mit Rolli? Darauf hatten wir keine passende Antwort. Da war klar: Da geht noch mehr.

Daraufhin haben Sie die ganze Region mit Ihrer Idee angesteckt.

Ja, gemeinsam mit Touristikern haben wir zum Beispiel die Angebotsreihe „Barrierefreie Gastgeber“ entwickelt. Insgesamt 15 Betriebe im Bereich Unterkunft und Gastronomie der Eifel-Region wurden von der NatKo, der „Nationalen Koordinationsstelle Tourismus für Alle“, zertifiziert und stehen bei uns auf der Internetseite. Daneben suchen wir immer wieder nach neuen Kooperationen, kontaktieren Fachzeitschriften, Behindertenverbände und -vereine, arbeiten mit dem Landesbehindertenbeauftragten zusammen und sind Mitglied in der AG barrierefreie Reiseziele in Deutschland.

Was macht das Projekt so erfolgreich?

Dass uns die NatKo bei allen Vorhaben berät, ist sicher ein Erfolgsfaktor. Die haben einfach enorm viel Erfahrung. Außerdem sind in unseren Teams immer wieder Kolleginnen und Kollegen, die selbst eine Behinderung haben. Die können natürlich viel besser bewerten, ob ein Angebot auch wirklich passt.

Jan Lembach ist Geschäftsführer des Vereins Naturpark Nordeifel e.V. in Nordrhein-Westfalen. Der Verein hat in vielen Gebieten eine barrierefreie Infrastruktur eingerichtet und spezielle Angebote für Menschen mit Behinderungen entwickelt.

Weitere Informationen:
<http://www.naturpark-eifel.de/de/>

Förderung



Seit 2003 erhielt das Projekt Eifel barrierefrei insgesamt Fördergelder in Höhe von 3 Millionen Euro. In den Jahren 2008 bis 2011 wurden unter anderem die Gebiete Mützenicher Venn, Heidemoor am Moorbach, Gewässersystem der Oberen Ahr und Drover Heide barrierefrei gestaltet. Die EU und das Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen haben die Initiative immer wieder mit Fördermitteln unterstützt. Die Region leistet stets einen Eigenanteil.



Gemütlich oder sportlich? In Rheinsberg rollen nicht nur Zweiräder.



Unternehmensprofil
Hotel Haus Rheinsberg gGmbH

Anzahl Beschäftigter: 82
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 3
Branche: Hotellerie
Rechtsform: gGmbH
Umsatz: zirka 3 Millionen Euro



Träumen erlaubt: Aussicht im Haus Rheinsberg.

23. Praxisbeispiel

URLAUB OHNE HINDERNISSE

Mitten in der Brandenburger Seenlandschaft hat sich ein Vier-Sterne-Hotel auf Gäste mit Behinderungen spezialisiert

Auf der Seepromenade in Rheinsberg gehören Gäste im Rollstuhl ganz selbstverständlich ins Bild: Das Land Brandenburg fördert gezielt den barrierefreien Tourismus. Heute ist jeder zehnte Gast in der Region ein Mensch mit Behinderungen – mit knapp 1,5 Millionen Übernachtungen pro Jahr ist der barrierefreie Tourismus hier bereits ein klarer Standortvorteil. Im Ruppiner Seenland liegt auch das barrierefreie Hotel Haus Rheinsberg – ein 107-Zimmer-Hotel, das auf die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet ist, aber auch Gäste ohne Behinderung anspricht. Seit über zehn Jahren kann das Hotel Belegungszahlen von bis zu 40.000 Übernachtungen pro Jahr vorweisen, das sind fast doppelt so viele wie im brandenburgischen Durchschnitt.

Niveau: Vier-Sterne-Hotel

Im Hotel Haus Rheinsberg beginnt der Urlaub auf Augenhöhe: Die Rezeption empfängt die Gäste mit einem niedrigen, rollstuhlgerechten Tresen. Überall im Haus gibt es breite Gänge, große Wendekreise und automatische Türen. Die Zimmer sind ausgestattet mit höhenverstellbaren Betten und barriere-

freien Badezimmern. Weitere Hilfsmittel wie ein Duschrollstuhl, eine mobile Aufstehhilfe oder auch eine Pflegeassistentin können die Gäste individuell buchen. Sowohl der Kleiderschrank als auch der Balkon mit Seeblick ist mit dem Rollstuhl befahrbar. „Die Zimmer sind so ausgestattet, wie ein Gast mit oder ohne Behinderungen es von einem Vier-Sterne-Hotel erwartet und persönlich benötigt, um sich zu erholen“, sagt Peter Vogt, stellvertretender Hoteldirektor in Rheinsberg.

Theater und Rolli-Rugby

Für sehbehinderte und blinde Menschen ist das Hotel mit Handläufen von den Zimmern bis ins Restaurant ausgestattet und tastbare Grundrisse weisen den Weg durch das Hotel. Die Veranstaltungshalle des Hauses ist mit speziellen Induktionsschleifen ausgestattet, so dass hörgeschädigte Menschen durch die störungsfreie Übertragung auf die Hörgeräte Konzert- oder Theaterabende genießen können. Es gibt auch ein großes Sportangebot: vom Bogenschießen über Tauchkurse bis zum internationalen Sportevent im Rollstuhl-Rugby.

Im Testzimmer entwickelt

Träger des Hotels ist die Fürst Donnersmarck-Stiftung, die auch das Bauvorhaben betreute. Viel wurde in der Konzeptionsphase in Testzimmern entwickelt. Die Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen flossen in den aufwendigen Bau ein. „Das Besondere an dem Bauvorhaben war, dass wir deutlich mehr gemacht haben, als damals schon durch die DIN-Vorschriften vorgegeben war“, erklärt Michael Schmidt, der das Bauvorhaben 2001 betreute und schon zahlreiche Vorträge dazu hielt. In den Gästebüchern beschreiben Gäste das Hotel als eine „Oase“. Kein Wunder, dass das Hotelteam Jahr für Jahr Fachleute durchs Haus führt und sein Know-how gerne teilt.

Weitere Informationen:
www.hausrheinsberg.de



Info

Förderung barrierefreier Bauvorhaben: Der „Förderrechner“ hilft bei der Suche nach geeigneten finanziellen Hilfen:
<https://barrierefrei.de/foerderung.html>



wheelmap.org

Mit Wheelmap.org kannst Du rollstuhlgerechte Orte finden und markieren - weltweit und kostenlos

Direkt Orte finden

Ergebnisse auf der Karte nach Rollstuhlgerechtigkeit filtern

Kategorien filtern



Kategorien

Das Ampelsystem zum Markieren der Rollstuhlgerechtigkeit:



Voll Rollstuhlgerecht

Eingang stufenlos, alle Räume stufenlos, mit behindertengerechtem WC, falls ortsüblich.



Teilweise rollstuhlgerecht

Eingang max 1 Stufe (7cm hoch), die wichtigsten Räume stufenlos, WC egal.



Nicht rollstuhlgerecht

Eingang hat höhere oder mehrere Stufen, Räume nicht erreichbar.



Unbekannter Status

Hilf mit und markiere diese Orte!

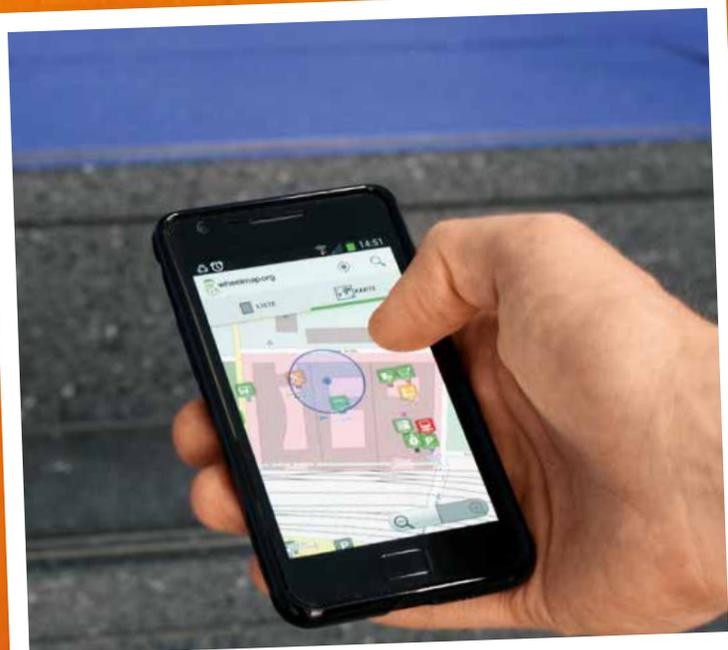
Okay, los geht's!

Ob Cafés, Bars, Kinos, Bibliotheken oder Clubs rollstuhlgerecht sind, sehen Nutzer auf www.wheelmap.org.

Unternehmensprofil
Sozialhelden e. V.



Anzahl Beschäftigter: 8
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 2
Branche: Sozialunternehmen
Rechtsform: e. V.
Umsatz: k. A.



Die wheelmap-App gibt's kostenfrei für Smartphones.

24. Praxisbeispiel

MIT DEM ROLLI IN DEN CLUB

Auf wheelmap.org kann jeder mit einem Klick barrierefreie Orte auf der ganzen Welt finden

Das soll der einzige Laden in der Stadt sein, der rollstuhlgerecht ist? Die Idee zu der weltweit erfolgreichsten Karte für rollstuhlgerechte Orte „wheelmap.org“ kam Raul Krauthausen und Holger Dieterich, weil sie es satt hatten, sich immer in demselben Café zu treffen. Krauthausen, der selbst im Rollstuhl sitzt, entwickelte 2010 zusammen mit Dieterich mit wheelmap.org eine Online-Karte für rollstuhlgerechte Orte. Das Prinzip ist einfach: Jeder kann sich eine standortbezogene Karte mit den eingetragenen Orten als kostenfreie App auf das Smartphone laden oder auf die Online-Map gehen. Grün steht für rollstuhlgerecht, Gelb bedeutet, dass es keine rollstuhlgerechte Toilette gibt, und Rot steht für nicht rollstuhlgerecht. „Bei wheelmap.org finden 1,6 Millionen Menschen in Deutschland das, was sie wirklich brauchen. Das ist Daily Life, das sind Cafés, Bars, Kinos, Bibliotheken oder Discos. Bei uns finden Nutzer Einträge wie, dass der Berliner Club Berghain rollstuhlgerecht ist“, sagt Raul Krauthausen.

Nichts über uns ohne uns

wheelmap.org ist in 21 Sprachen verfügbar, 350.000 Orte – hauptsächlich in Deutschland – sind bereits erfasst, es gibt über 1.000

Besucher täglich und jeden Tag hat die Seite etwa 200 Neueinträge. Womit hängt der große Erfolg von wheelmap.org zusammen? „Grundsätzlich ist es immer wichtig zu unterscheiden, wer entwickelt was für wen? In der Behindertencommunity gibt es den Leitspruch: „Nichts über uns ohne uns“, so Krauthausen.



„Die Information, welche Orte rollstuhlgerecht sind, sollte so frei verfügbar sein wie eine Postleitzahl.“

Die Kosten für das Non-Profit-Projekt bringt der von Krauthausen gegründete gemeinnützige Verein „Sozialhelden“ auf. Zukünftig wird [wheelmap](http://wheelmap.org) aber auf Kooperationspartner angewiesen sein. „Unser Wunsch ist es, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die Karteninformationen zur Verfügung stellen, wie Google oder Nokia. So können sich Informationen zum Zugang von Orten besser verbreiten“, so Krauthausen.

Zusammenarbeit von Anfang an

Neben der [wheelmap](http://wheelmap.org) gibt es auch andere Apps, die Menschen mit Behinderungen das Leben leichter machen. Der barrierefreie Webplayer Verbavoice bietet Gehörlosen einen Ferndolmetscher für unterwegs und auch für blinde Menschen wird es in Zukunft komplexe Navigationssysteme für das Smartphone geben. Die Schwierigkeit besteht nur oft darin, die Bedürfnisse der künftigen Nutzer genau kennenzulernen, weiß Raul Krauthausen: „Meine Empfehlung lautet: von Anfang an zusammenarbeiten. Außerdem sollte man immer darauf achten, dass auch die verwendeten Technologien in den nächsten drei Jahren noch zukunftsfähig sind.“

wheelmap.org ist in jeder Hinsicht zukunftsfähig. Die ortsbasierte Kartentechnologie lässt sich überall einsetzen: Bei mehr als 85 Millionen Rollstuhlfahrern weltweit steckt hier ein riesiges Potenzial, das die Macher von [wheelmap](http://wheelmap.org) ausschöpfen wollen. „Die Informationen darüber, welche Orte rollstuhlgerecht sind, sollten so frei verfügbar sein wie eine Postleitzahl“, findet Raul Krauthausen.

Weitere Informationen:
wheelmap.org

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Menschen mit und ohne Behinderungen können unsere Dienstleistungen gleichermaßen nutzen.
 - ✦ Wir wollen uns mit anderen Anbietern in der Region oder im Serviceumfeld vernetzen, damit Menschen mit Behinderungen von der Anreise über die Unterbringung bis hin zur Freizeitgestaltung ein breites Angebot nutzen können.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir denken die gesamte Servicekette mit. Wenn wir eine barrierefreie Dienstleistung anbieten, stellen wir sicher, dass vom Marketing über den Vertrieb bis zum Service Barrierefreiheit garantiert wird.
- ✦ Wir fragen unsere Kundinnen und Kunden gezielt nach Ideen für mehr Barrierefreiheit. Welche Dienstleistungen wünschen sie sich? Wo müssen wir etwas verbessern?
- ✦ Wir lassen uns bei der Entwicklung barrierefreier Dienstleistungen professionell unterstützen und nehmen bestehende Beratungsangebote in Anspruch, im Tourismusgewerbe zum Beispiel von der Nationalen Koordinierungsstelle Tourismus für Alle (NatKo) oder vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA).
- ✦ Wir schulen unsere Beschäftigten im Umgang mit Menschen mit Behinderungen – zum Beispiel bei externen Fortbildungen durch Behindertenverbände.
- ✦ Wir bieten Services für Menschen mit Behinderungen an – zum Beispiel Führungen in Gebärdensprache oder Tastführungen für blinde und sehbehinderte Menschen.
- ✦ Auf unserer barrierefreien Internetseite weisen wir auf die barrierefreien Dienstleistungen hin. Zusätzlich nutzen wir weitere zielgruppenrelevante Kanäle für die Verbreitung unseres Angebots, zum Beispiel Behindertenorganisationen.
- ✦ Im Hotel- und Gaststättengewerbe: Wir richten unsere Gebäude barrierefrei aus, indem wir zum Beispiel für gehgeschädigte Menschen auf Drehtüren verzichten, für Rollstuhlfahrer die Höhe der Rezeption absenken, für sehgeschädigte Menschen die Umgebung farblich kontrastreich einrichten und für blinde Menschen Zimmernummern und die Beschriftung von Funktionsräumen taktil erfassbar gestalten (durch Reliefs, Braille- oder Pyramidenschrift).



**Starke Zielgruppe:
Rund 7,3 Millionen
Menschen in Deutsch-
land waren 2011
schwerbehindert.⁷**

Einen neuen Markt erschließen

Quelle:
⁷ Statistisches Bundesamt.



„Wir sehen das Thema Barrierefreiheit in einem sehr weiten Kontext. Mit unseren Kampagnen versuchen wir möglichst alle Menschen anzusprechen.“

Magnus Berglund, Scandic Hotels

KUNDEN MIT POTENZIAL

Wie sieht die Zielgruppe aus? Welche Potenziale bietet die Zielgruppe? Wie sieht der Markt für barrierefreie Produkte aus? Wie kann Diversity-Management Ihnen helfen?

Wie gestalten Sie Ihre Werbung inklusiv?

Eine wichtige Zielgruppe im Blick

Menschen mit Behinderungen machen einen beträchtlichen Teil der Gesamtbevölkerung aus. Erstaunlicherweise haben jedoch viele Unternehmen diese Zielgruppe kaum im Blick. Ihre Kaufkraft unterschätzen sie noch weitgehend:

- ✦ In Deutschland lebten 2010 circa 16,8 Millionen erwachsene Menschen (ab 18 Jahre) mit Beeinträchtigungen – Menschen also, die eine amtlich festgestellte Erwerbsminderung, eine Schwerbehinderung oder eine mit Einschränkungen verbundene chronische Erkrankung haben. Sie machten damit etwa ein Viertel der erwachsenen Gesamtbevölkerung aus.
- ✦ Unter den Menschen mit Beeinträchtigungen war nicht ganz die Hälfte (42 Prozent) zwischen 65 und 79 Jahre alt und verrentet. Diese Gruppe verfügte über ungefähr dasselbe Vermögen wie Menschen ohne Beeinträchtigungen in derselben Altersklasse. Ihr Anteil wird aufgrund des demografischen Wandels weiter steigen.
- ✦ In der Altersklasse der 18- bis 64-Jährigen waren 17 Prozent der Menschen beeinträchtigt.
- ✦ Die deutliche Mehrheit der Männer (62 Prozent) und Frauen (57 Prozent) mit Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter bestritt ihren Lebensunterhalt aus eigenem Erwerbseinkommen. Bei den Menschen ohne Beeinträchtigungen waren es 86 Prozent der Männer und 76 Prozent der Frauen.

- ✦ Das Durchschnittseinkommen der 18- bis 64-Jährigen mit Beeinträchtigungen lag mit 2.055 Euro etwa 300 Euro unter dem Durchschnitt der Altersgruppe ohne Einschränkungen. Im Rentenalter dagegen bestanden kaum noch Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

Ein wachsender Markt für barrierefreie Produkte und Dienstleistungen

Entdecken Sie die Möglichkeiten. Aufgrund des demografischen Wandels nimmt die Konsumentengruppe der Menschen mit Einschränkungen zu. Immer mehr Branchen reagieren auf diese Entwicklung. So zum Beispiel die Automobilindustrie:

Um eine Vorstellung von der Lebenswelt ihrer potenziellen Kundinnen und Kunden zu bekommen, stecken Automobilhersteller ihre Entwickler in spezielle Anzüge, die sie nachempfinden lassen, wie schwer viele Bewegungen im Alter fallen, wie Sehvermögen und Tastsinn schwinden. Einige Hersteller haben barrierefreie Produkte entwickelt und bieten Modelle mit höheren Sitzen für den leichteren Ein- und Ausstieg an sowie mit Scheinwerfern, die nach dem Ausschalten – quasi als Taschenlampe – länger als gewöhnlich leuchten, und mit Handbremsen, die per Knopfdruck funktionieren. Vermarktet werden die Modelle als Familienwagen mit Platz und Komfort. Der Ansatz: Was gut für Menschen mit Einschränkungen ist, hilft auch Familien mit Kindern.

Wettbewerbsvorteil durch „Diversity-Marketing“

Diversity-Marketing ist eine Marketingstrategie, mit der Menschen, die sich hinsichtlich ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Altersklasse unterscheiden oder besondere Bedürfnisse haben, erreicht werden. Es werden Kommunikationskanäle genutzt, um sie entsprechend ihrer Lebenssituation, ihrem Glauben und ihrem Lebensstil anzusprechen. Diversity-Marketing versucht, den Widerspruch zwischen Massen- und Individualmarketing aufzuheben und eine optimale Kundennähe zu erzeugen.

Diversity-Marketing in der Praxis

Ein Weg: Unternehmen werben mit Protagonisten mit Behinderungen, schalten Anzeigen in Publikationen für Menschen mit Behinderungen oder machen ihre Produktinformationen im Internet barrierefrei zugänglich.

Die Firma Apple zeigte beispielsweise in einem Werbespot zum iPhone 4 eine Reihe von Anwendungsmöglichkeiten der Kommunikationssoftware „Facetime“. Zu sehen waren unter anderem auch zwei Menschen, die sich über ihre Smartphones in Gebärdensprache unterhielten. Der Spot zeigt exemplarisch, wie der Hersteller eine breite Masse, aber auch Menschen mit besonderen Bedürfnissen anspricht. Für die einen bedeutet diese neue Technik eine spielerische Bereicherung, für die anderen eine deutlich verbesserte Lebensqualität.

Eine inklusive Werbestrategie erfolgreich planen

Beziehen Sie Menschen mit Behinderungen mit ein. So erleichtern Sie sich den Zugang zu dieser Zielgruppe. Denn wenn Sie als Unternehmen behinderte Menschen erreichen wollen, kommt es auf Glaubwürdigkeit und die richtig dosierte Ansprache an.

Außerdem empfiehlt es sich, Experten hinzuzuziehen, die über Tonalität, No-Gos und Sprache der Zielgruppe Bescheid wissen. Viele Unternehmen lassen sich darum im Vorfeld ihrer Kampagnen von Behindertenorganisationen beraten.

Begriffe und Definitionen



„Diversity-Marketing“ ist eine Marketingstrategie, die spezifische Gruppen in den Mittelpunkt ihrer Kommunikation stellt. Bei Menschen mit Behinderungen geht es darum, diese entsprechend ihrer Lebenssituation, ihren Werten, Erwartungen und ihrem Lebensstil zu erreichen und dafür geeignete Kommunikationskanäle und -mittel zu nutzen. Um verbreitete Standardisierungen und Stereotypisierungen zu vermeiden, werden oftmals die Werte „Offenheit“ und „Vielfalt“ in der Kommunikation betont.



Weiterführende Links

Diversity im Unternehmen

Informationen und Tipps rund um Diversity in Unternehmen und Netzwerkmöglichkeit über „Charta der Vielfalt e.V.“

www.charta-der-vielfalt.de

Beratung

Das Institut für Diversity Management bietet Diversity-Beratung für Firmen.

www.diversity-institut.de

Unternehmenspreis

Der Deutsche Diversity Preis zeichnet Arbeitgeber für eine herausragende Kultur der Vielfalt am Arbeitsplatz aus.

www.diversity-preis.de

Fazit: _____

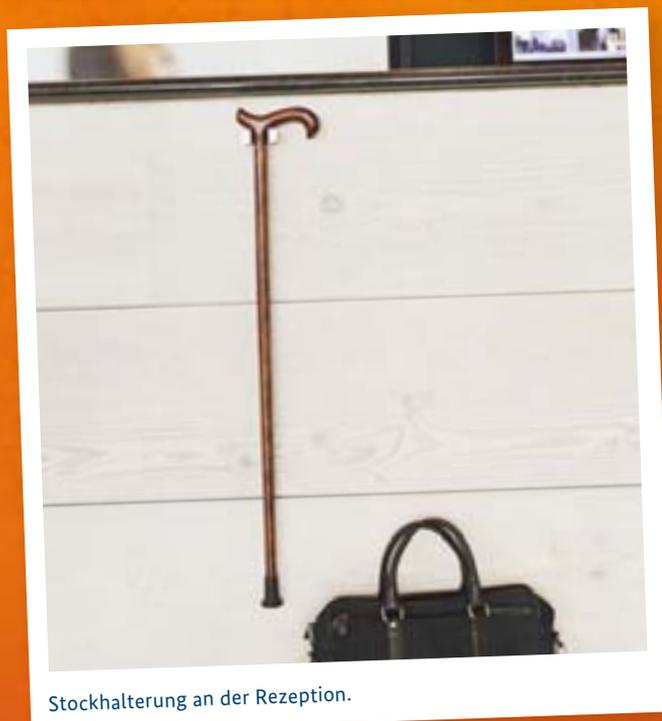
Nehmen Sie bei Ihren Marketingstrategien Menschen mit Behinderungen als potenzielle Kundinnen und Kunden in den Blick. Nutzen Sie das Know-how von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen bei der Erstellung von Marketinginstrumenten, sprechen Sie Kundinnen und Kunden mit Behinderungen an und gestalten Sie Ihre Maßnahmen barrierefrei.



Standard: Unterstützung für Hörgeschädigte bei Scandic.


Unternehmensprofil
Scandic Hotels GmbH

Anzahl Beschäftigter: 10.000
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 500
Branche: Hotellerie
Rechtsform: GmbH
Umsatz: 842,6 Millionen Euro (2011)



Stockhalterung an der Rezeption.

25. Praxisbeispiel

JEDER IST WILLKOMMEN!

Wie ein ehemaliger Koch die Hotelkette Scandic in Sachen Barrierefreiheit auf Vordermann brachte

Magnus Berglund kontaktierte 2003 seinen früheren Arbeitgeber mit einem Vorschlag: Warum nicht die Barrierefreiheit der Hotelkette Scandic verbessern und damit einen Wettbewerbsvorteil erlangen? Berglund hatte lange als Koch bei Scandic gearbeitet, war dann aber an einem Muskelleiden erkrankt und musste das Kochen aufgeben. Scandic sagte zu und machte Berglund zum offiziellen Botschafter für Barrierefreiheit. Seither wirbt die Kette, die weltweit Hotels betreibt, aktiv um Kunden mit und ohne Handicap.

Barrierefreiheit ist Standard

Scandic hat einen hauseigenen Standard eingeführt: Die Türen sind mindestens 80 Zentimeter breit, es gibt Stockhalter an der Rezeption, zwei Gucklöcher in der Zimmertür – eines in der bekannten Höhe und eines für Rollstuhlfahrer weiter unten –, einen mit Brailleschrift versehenen öffentlichen Bereich sowie einen Wecker mit Vibrationsalarm, der auch bei Notfällen aktiv wird. Das Konzept geht auf: Rund 10 Prozent der Kunden sind Menschen mit Einschränkungen. Die Kinder profitieren ebenfalls von den vielen barrierefreien Angeboten.

Die Haltung ist entscheidend

Basis für den Erfolg, so Berglund, ist vor allem die Haltung der Mitarbeiter: Darum sorgte er dafür, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens zwei Stunden in einem Rollstuhl verbringen, um das Leben aus dieser Perspektive kennenzulernen. Inzwischen hat er eine obligatorische Ausbildung für alle Scandic-Beschäftigten entwickelt, um die Sensibilität für den Umgang mit Gästen mit Handicap zu schulen – egal, ob es darum geht, die Kaffeetassen am Frühstücksbuffet auch für Menschen im Rollstuhl griffbereit zu platzieren oder zu wissen, wie Hörgerätverstärker funktionieren.

Die Strategie: ein Hotel für alle. Diversity ist fester Bestandteil der Marketing-Strategie von Scandic. „Wir sehen das Thema Barrierefreiheit in einem sehr weiten Kontext. Beispielsweise achten wir darauf, dass auf Bildern die barrierefreie Ausstattung unserer Hotels zu sehen ist. Trotzdem zeigen wir nicht explizit auf Menschen mit Handicap, da schließlich 70 Prozent aller Behinderungen nicht sichtbar sind. So versuchen wir mit unseren Kampagnen möglichst alle Menschen anzusprechen“, sagt Heiko Kain, Director of Sales and Marketing

in Berlin. Scandic unterhält in Deutschland zudem guten Kontakt zum Berliner Behinderten-Sportverband und ist fester Partner einer Fußballliga für Menschen mit Behinderungen, der Scandic-ID-Verbandsliga Berlin.

Weitere Informationen:

<https://www.scandichotels.de/immer-bei-scandic/besondere-bedürfnisse>

Experteninterview mit Jörn Kriebel

„ES GEHT UM GLAUBWÜRDIGKEIT UND AUTHENTIZITÄT“



Jörn Kriebel

Woran liegt es, dass auch Firmen sich mittlerweile Menschen mit einer Behinderung als Testimonials oder Markenbotschafter suchen?

Die Welt, das Leben, die Gesellschaft, alles ändert sich: Wir lassen in allen Bereichen Unterschiede und immer mehr Vielfalt zu. Das spiegelt sich auch in der Werbung. Es geht nicht mehr nur um den schönen Schein. Marken und Unternehmen, die mit der Zeit gehen, die sich als aufgeschlossen, modern und zukunftsfähig präsentieren, geben der Vielfalt viel Raum und werden auf diese Weise authentisch. Sie leben – wie es der damalige Slogan der Aktion Mensch ausdrückte – den Unterschied. Und zwar selbstbewusst, nicht Mitleid erregend. Und das betrifft heutzutage auch Testimonials mit oder ohne Behinderung, dank deren Einsatz diese Entwicklung sichtbar wird. Die aktuelle AOK-Kampagne liefert die Vorlage dazu: „Wir wollen Sie so, wie Sie sind“.

Einige kritisieren, die zu Helden stilisierten Markenbotschafter würden das Leben der meisten Menschen mit Behinderung nicht angemessen repräsentieren. Warum?

Ich glaube, es geht nicht darum, ob das Leben der Menschen mit Behinderung angemessen präsentiert wird. Die „Rama“-Familie zeigt ja auch nicht die Realität. Vielmehr geht es um Glaubwürdigkeit und Authentizität. Ein Model sollte seine Behinderung nicht nur spielen. Auch sollte Behinderung nicht nur als Provokation eingesetzt werden. Und: Muss ein Testimonial mit Behinderung nur schön sein, wie es Mario Galla ist, oder darf es sich und seine Behinderung auch „ungeschönt“ zeigen? Kann ein blindes Testimonial für ein Produkt werben, das es nie gesehen hat? Bei Werbung mit behinderten Menschen wandert man auf einem schmalen Grat zwischen Ausnutzung der Behinderung, Unsicherheit gegenüber der Behinderung und wachsender „Normalität“ der Behinderung. Wichtig bleibt: Eine gewisse „werbliche Sensibilität“ darf nie fehlen.

Wieso ist es für Unternehmen interessant, Menschen mit Behinderungen als Testimonials oder Markenbotschafter einzusetzen?

Das Wort „interessant“ ist in diesem Zusammenhang zweischneidig. Drückt das Unternehmen durch den Einsatz von Testimonials oder Markenbotschaftern mit Behinderung aus, dass es tatsächlich auch

im eigenen Büroalltag Vielfalt und „den Unterschied“ lebt? Oder ist es Teil einer Inszenierung, die lediglich der Aufmerksamkeit und dem eigenen Produkt dient? Welche Rolle spielt aber Behinderung, wenn Werbung immer auf Aufmerksamkeit zielt? Man sollte Menschen mit Behinderung aktiv einbinden, sie teilhaben lassen am Entstehen eines Werbemotivs, ihre Meinung erfragen, ihre Kritik und ihre Vorschläge aufnehmen, um schließlich gemeinsam, unter Berücksichtigung aller Interessen, zu befinden: Der Einsatz dieses Testimonials mit Behinderung ist in der Kampagne sinnvoll und glaubwürdig.

Jörn Kriebel ist Mitgründer und Inhaber der Berliner Werbeagentur Heldisch und zuständig für Beratung und Strategie. Heldisch entwickelte unter anderem Kampagnen für den WWF Deutschland, Plan International, die Lebenshilfe NRW, die Malteser Berlin, die AWO sowie für zahlreiche Marken und Unternehmen anderer Branchen.

Weitere Informationen:
www.heldisch.com

**Unternehmensprofil
Heldisch GmbH**



Anzahl Beschäftigter: 12
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 0
Branche: Werbung und Marketing
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir betrachten Menschen mit Behinderungen als potenzielle Zielgruppe für unsere Produkte und Dienstleistungen und richten unsere Marketingmaßnahmen entsprechend aus.
 - ✦ Diversity ist Teil unserer Unternehmenskultur. Unsere Angebote richten sich im Sinne der Diversity grundsätzlich an alle Kundengruppen.
 - ✦ Mit unseren Werbemaßnahmen sprechen wir Menschen mit Behinderungen als wichtige Zielgruppe an. Alle Maßnahmen und Informationen sind barrierefrei zugänglich.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir garantieren Barrierefreiheit beim Marketing, damit Menschen mit Behinderungen gezielt angesprochen werden können. Dazu gehören Produktinformationen in Leichter Sprache, barrierefreie Websites, inklusive Anzeigen, Spots und Plakate mit Protagonistinnen und Protagonisten mit Behinderungen, und Ähnliches.
- ✦ Wir lernen die Lebenswelten und Bedürfnisse unserer potenziellen Kundinnen und Kunden möglichst genau kennen und tauschen uns hierfür mit Menschen mit Behinderungen, zum Beispiel über Behindertenorganisationen oder im Gespräch mit behinderten Kundinnen und Kunden, aus.
- ✦ Wir passen unsere Werbemaßnahmen so an, dass Menschen mit Behinderungen ganz selbstverständlich gezeigt und angesprochen werden. Dazu können Protagonistinnen und Protagonisten mit Behinderungen genauso gehören wie das gezielte Bewerben der barrierefreien Vorteile unserer Produkte.
- ✦ Wir achten bei unseren Kommunikations- und Werbemaßnahmen darauf, dass Menschen mit Behinderungen ohne Klischees und Stereotypisierungen dargestellt werden. Für die realitätsnahe Darstellung von Menschen mit Behinderungen beziehen wir diese in die Planung und Durchführung ein.

ONLINE FIRST!

Wie erreichen Sie Menschen mit Behinderungen am besten? Vor welchen Hindernissen stehen Menschen mit Behinderungen im Internet? Wie stellen Sie eine barrierefreie Kommunikation im Internet sicher?

Menschen mit Behinderungen im Internet erreichen

Menschen mit Behinderungen nutzen überdurchschnittlich oft das Internet:

- ✳ Während der Durchschnitts-Deutsche an 5,1 Tagen in der Woche ins Netz geht, besuchen Nutzerinnen und Nutzer mit Behinderungen das WWW an 6,5 Tagen in der Woche.
- ✳ Über 90 Prozent der Nutzerinnen und Nutzer suchen im Internet Informationen, etwa 50 Prozent nutzen es zudem aus beruflichen Gründen.
- ✳ Der Wunsch nach barrierefreien Internetangeboten ist besonders ausgeprägt bei blinden Nutzerinnen und Nutzern (88 Prozent), gehörlosen Nutzerinnen und Nutzern (70 Prozent) sowie bei Menschen mit Lern- oder geistigen Behinderungen (70 Prozent).

Quelle: Aktion Mensch: „Web 2.0/barrierefrei“. Eine Studie zur Nutzung von Web-2.0-Anwendungen durch Menschen mit Behinderungen.
<http://www.digitale-chancen.de/transfer/downloads/MD967.pdf>

Nutzen Sie diese Chance und machen Sie Ihre Unternehmenskommunikation für Menschen mit Behinderungen zugänglich, also barrierefrei.

Hindernisse in der Unternehmenskommunikation beseitigen

Bestimmte Beeinträchtigungen können dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen Ihre Unternehmensinformationen nicht oder nur teilweise wahrnehmen können:

- ✳ Ältere Menschen oder Menschen mit Behinderungen haben häufig Probleme, Websites zu verstehen, die aufwändige Grafiken verwenden, einem unübersichtlichen Seitenaufbau folgen oder nur kompliziert formulierte Inhalte bereithalten.
- ✳ Blinkende oder animierte Texte können bei Epileptikern lebensgefährliche Anfälle auslösen. Audioinhalte sind für gehörlose Nutzer unbrauchbar. Sehbehinderte Menschen können mit sehr kleinen Schriftgrößen oder Fotos nichts anfangen.
- ✳ Viele Menschen klagen darüber, dass sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung keine Online-Kundenregistrierung vornehmen können und ihnen damit bestimmte Dienstleistungen verwehrt bleiben – zum Beispiel weil die Angabe einer Telefonnummer Pflicht ist, die gehörlose Menschen in der Regel nicht besitzen.

Barrierefreie Unternehmenskommunikation sorgt dafür, dass alle Kundengruppen ihre Informationen bekommen – am besten im Internet.

Internetauftritt barrierefrei gestalten

Einfach machen: Gestalten Sie Ihre Website so, dass sie für alle nutzbar ist. Denken Sie mögliche Hindernisse von vornherein mit und bauen Sie diese ab. Hilfreiche Vorgaben, wie Sie Ihren Internetauftritt barrierefrei gestalten können, bieten die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) und die Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG).

Prinzipiell empfiehlt sich die Orientierung an folgenden Kriterien:

- ✦ Websites brauchen eine übersichtliche Struktur und eine eindeutige Navigation. Jeder Inhalt sollte mit wenigen Klicks erreichbar sein – und das auch über Tastaturkommandos, damit die Seite auch von denen navigierbar ist, die keine Maus bedienen können.
- ✦ Überschriften sind so groß darzustellen, dass sie sich deutlich vom Text unterscheiden. Für sehbehinderte Menschen ist eine große, skalierbare Schrift wichtig, die einen Kontrast zum Hintergrund bildet. Grundsätzlich sind die Seiten farblich so zu gestalten, dass auch Farbenblinde sie erkennen.
- ✦ Grafiken und Bilder sind mit einem Text zu hinterlegen, der das Abgebildete beschreibt und von Hilfsgeräten elektronisch vorgelesen werden kann. So können auch blinde Internetnutzerinnen und -nutzer inhaltlich folgen.

- ✦ Wesentlich ist ebenfalls eine möglichst einfache und deutliche Sprache. Immer noch bereiten Texte im Web Menschen mit Behinderungen große Probleme. Zusätzliche Textangebote in Leichter Sprache können hier Abhilfe schaffen. Bei Übersetzungen hilft zum Beispiel das Netzwerk Leichte Sprache (www.leichtesprache.org).

- ✦ Registrierungsverfahren und Reklamationswege sind möglichst einfach zu gestalten. So stellen nicht maschinenlesbare, optisch verzerrte Zahlen- oder Buchstaben-Grafikcodes („Captchas“), die häufig bei der Registrierung für Communitys oder zur Nutzung von Bankmodulen vorgeschaltet werden, große Hürden dar.

Eine klar strukturierte Programmierung Ihres Internetauftritts ermöglicht nicht nur einen einfachen Zugang, sondern reduziert auch das Datenvolumen und damit die Ladezeiten für einen schnellen Seitenaufbau. Wegen ihrer Struktur können barrierefreie Seiten neben allen Textbrowsern auch von Smartphones und Tablets decodiert werden – das Layout passt sich automatisch an das Ausgabe-medium an. Und auch bei Suchmaschinen wie Google können barrierefreie Homepages punkten. Denn je klarer strukturiert deren Code ist, desto schneller werden die Seiten gefunden und dann auch genutzt. Und zwar von allen.

Begriffe und Definitionen



Leichte Sprache

Leichte Sprache ist ein Hilfsmittel für lern- und geistig behinderte Menschen, die normale bis komplexe Texte nicht verstehen können. Bei der Leichten Sprache werden nur kurze Wörter benutzt, lange mit einem Bindestrich getrennt, stets die gleichen Wörter für die gleichen Dinge verwendet sowie Anglizismen, Fach- und Fremdwörter, Abkürzungen und Redewendungen vermieden. Zusätzliche Erläuterungen liefern Bilder und Symbole. Außerdem wird in jedem Satz nur eine Aussage getroffen und jeder Satz in eine neue Zeile geschrieben. Ein Aktionsplan würde in Leichter Sprache wie folgt erklärt: Ein Aktions-Plan ist ein Arbeits-Plan für ein bestimmtes Ziel. Ein Ziel ist zum Beispiel: Menschen mit Behinderungen sollen besser leben.*

*Quelle: Deutsches Institut für Menschenrechte (Positionen Nr. 2).

BITV

Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung, kurz BITV, soll gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen die Internetauftritte von Einrichtungen des Bundes ohne Hindernisse nutzen können. Bundesbehörden sind deshalb unter anderem verpflichtet, ihre Informationen für gehörlose und hörbehinderte sowie für lern- und geistig behinderte Menschen in Deutscher Gebärdensprache bzw. in Leichter Sprache zur Verfügung zu stellen.

Weiterführende Links



Alle Informationen im Blick

Umfangreiche Informationen der Aktion Mensch rund um die Barrierefreiheit im Internet.
www.einfach-fuer-alle.de

Richtlinien

Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) 2.0 auf Englisch.
<http://www.w3.org/TR/WCAG20/>

Verordnung nach dem Behindertengleichstellungsgesetz

Barrierefreie Websites nach der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV).
www.einfach-fuer-alle.de/artikel/bitv

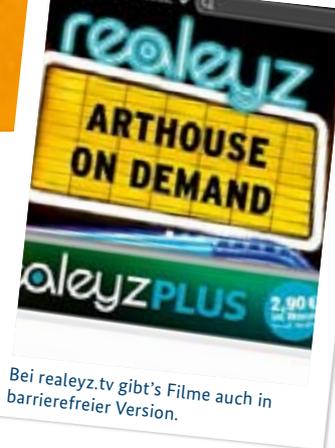
Regeln für Leichte Sprache

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird in Kürze einen Leitfaden zur Leichten Sprache veröffentlichen, den Sie auf der Internetseite des Hauses im Bereich Publikationen (www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/inhalt.html) bestellen können und auf der Seite www.gemeinsam-einfach-machen.de zum Download finden.

Tipps und Tricks für Leichte Sprache vom Netzwerk Leichte Sprache (PDF).
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a752-ratgeber-leichte-sprache.pdf?__blob=publicationFile

Fazit:

Nutzen Sie bei Ihrer barrierefreien Unternehmenskommunikation vor allem die Möglichkeiten des Internets, denn Menschen mit Behinderungen sind hier überdurchschnittlich aktiv. Indem Sie Ihre Informationen barrierefrei im Netz anbieten, von Texten in Leichter Sprache bis hin zu Gebärdenvideos, holen Sie Ihre Kundinnen und Kunden mit Behinderungen dort ab, wo sie sowieso schon sind.



26. Praxisbeispiel

KINO FÜR DIE OHREN

Interview mit Andreas Wildfang, EYZ Media GmbH

Herr Wildfang, Sie haben einen Traum ...

Ja, dass Inklusion im Kino Wirklichkeit wird. Wir wollen, dass alle Menschen, egal welche Behinderung sie haben, mit ihren nicht-behinderten Partnern oder Freunden ins Kino gehen können.

Was meint barrierefreies Kino?

Dank der digitalen Kinotechnik könnte heute jedes Kino barrierefreie Filmfassungen spielen. Sehgeschädigte und blinde Menschen verfolgen den Film als Hörfassung über Kopfhörer. Für Gehörlose gibt es Untertitel, die auch Zusatzinformationen enthalten. Und Schwerhörige nehmen den Ton über eine Easy-Listening-Fassung wahr. Dabei ist die Sprache hörbar, aber Geräusche und Musik sind gedämpft.

Warum sind barrierefreie Filmfassungen für Kinos interessant?

Schwerhörige gibt es eigentlich bei jeder Veranstaltung. Blinde und sehbehinderte Menschen, zirka 1,2 Millionen in Deutschland, entdecken das Kino durch die audiodeskriptive Fassung neu. Aber auch Menschen ohne Behinderung sagen, dass sie durch die Untertitel für Gehörlose mehr Details mitbekommen.

Was ist der nächste Schritt?

Wir haben gezeigt, dass Inklusion im Kino geht. Die einzelnen Tools und auch das Geld sind dank der Filmförderungsanstalt FFA da, es fehlt nur noch die Koordination. Der nächste Schritt wäre, Kinos technisch und räumlich so auszustatten, dass Menschen mit Behinderung den Film dort in den verschiedenen Fassungen sehen.

Auf der Plattform realeyz.tv bieten Sie schon barrierefreie Filme im Internet an ...

realeyz.tv ist unsere Online-Bibliothek mit über 2.000 Filmen. Durch Nutzung von HTML 5 ist die Seite barrierefrei auf Computer, iPad und Tablet zugänglich. Das ist optimal für blinde Menschen, die Screenreader nutzen. Bekannt gemacht haben wir das Portal über Online-Medien wie Facebook und auch die Behindertenverbände. Mittlerweile hat realeyz.tv über 40.000 registrierte Kunden, 150.000 Unique Visitors im Monat und 175.000 Fans bei Facebook. Die Filme, die in inklusiven Fassungen vorliegen, bereiten wir entsprechend auf.

Wie wollen Sie diesen Erfolg noch ausbauen?

Zum Beispiel mit der Einrichtung von Mediatheken für bestimmte Zielgruppen wie Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. Außerdem planen wir weitere Tools für Playstation 3 und Smartphone. Das Angebot wächst immer weiter.

Andreas Wildfang ist Geschäftsführer der EYZ Media GmbH. EYZ organisiert barrierefreie Filmfestivals und bietet barrierefreie Filmfassungen im Internet an.

Weitere Informationen:
www.eyzmedia.de

Unternehmensprofil EYZ Media GmbH



Anzahl Beschäftigter: 21

Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 0

Branche: Medien

Rechtsform: GmbH

Umsatz: 1,5 Millionen Euro



Förderung

Förderungen der Filmförderanstalt (FFA)

Kinos barrierefrei: Ab voraussichtlich 2014 fördert die FFA das barrierefreie Modernisieren von Kinos.

Kinofilme barrierefrei: Eine Änderung des Filmförderungsgesetzes sieht vor, dass ab Mai 2013 bei allen geförderten Filmen wenigstens eine Endfassung in Audiodeskription und mit Untertiteln für hörbehinderte Menschen hergestellt wird. Die FFA fördert darüber hinaus bei allen Filmen die Untertitelung für hörbehinderte Menschen, Audiodeskription für sehbehinderte Menschen und Tonfassungen für schwerhörige Menschen.

Video und DVD barrierefrei: Geförderte Projekte verpflichten sich, eine untertitelte Fassung für hörbehinderte Menschen sowie eine Fassung mit Audiodeskription für sehbehinderte Menschen in deutscher Sprache zu erstellen.

Media-Förderung

Das MEDIA-Programm der Europäischen Union unterstützt die Distribution von Filmen als Video on Demand, zum Beispiel über einen Dienst wie realeyz.free, der es Einzelpersonen ermöglicht, Filme von einem zentralen Server für die Wiedergabe auszuwählen. Förderfähig sind aber auch neue Entwicklungen im Bereich Digital Cinema Distribution (DCD), also der digitalen Bereitstellung von Filmen für die Kinoauswertung. Mehr Informationen erhalten Sie unter: <http://www.creative-europe-desk.de/foerderung.php>



Info

Mit den Ohren sehen: Fassung mit Audiodeskription

Die Handlung eines Films wird mit einem akustischen Kommentar versehen, um sie für das schlecht sehende Publikum erfassbar zu machen. Bei der Audiodeskription werden in den Dialogpausen zentrale Elemente der Handlung, Schauplätze sowie Gestik und Mimik der handelnden Personen von einem Sprecher beschrieben. Einsatzgebiete der Audiodeskription sind unter anderem Film und Fernsehen, Schauspiel und Musiktheater, touristische Angebote wie Stadtführungen, Naturerlebnispfade und Live-Sportereignisse.

27. Praxisbeispiel

„UNSER ANSPRUCH IST ES, MENSCHEN FIT ZU MACHEN FÜR WICHTIGE THEMEN“

Interview mit Dr. Marco Bertolaso, Deutschlandfunk

Der Deutschlandfunk engagiert sich schon länger für ein barrierefreies Nachrichtenangebot. Warum dann noch die Seite nachrichtenleicht.de?

Als Deutschlandfunk-Redakteure sind wir ja immer auch Experten für das Komplizierte. So erreichen wir mit den barrierefreien Seiten vielleicht einen Akademiker, der blind ist. Aber leider erreichen wir nicht alle Menschen mit Behinderungen, die sich informieren möchten. Deshalb haben wir mit der Fachhochschule Köln das Portal nachrichtenleicht.de eingerichtet. Das Portal ist auch inhaltlich barrierefrei.

Was bedeutet das?

Das Portal richtet sich an Menschen, die einer immer schnelleren und komplizierteren Nachrichtenwelt nicht mehr folgen können. Das sind Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Migrant*innen, die gerade erst Deutsch lernen, aber auch ältere Menschen. Deshalb veröffentlichen unsere Redakteure neben ihrer regulären Tätigkeit beim Deutschlandfunk jeden Samstag die wichtigsten Nachrichten der Woche in leichter

Sprache zum Lesen und Hören auf nachrichtenleicht.de. Unser journalistischer Anspruch ist es, Menschen fit zu machen für wichtige Themen.

Was macht eine gute Erklärung in leichter Sprache aus?

Wir haben selbst ein Handbuch erstellt, in dem wir einige Regeln für die Leichte Sprache festhalten. Wir verzichten auf Fremdwörter und verwenden einfache Verben. Der Tisch wird nicht „angefertigt“, sondern „gemacht“. Auch die Bezüge müssen klar sein: Sie können nicht erst von Frau Merkel sprechen und im nächsten Satz von der Regierungschefin. Wir schreiben lieber mehrfach hintereinander Frau Merkel und erklären dann, dass sie Bundeskanzlerin ist und was das bedeutet. Trotz der einfachen Sprache wollen wir natürlich Sachverhalte nicht banalisieren. Deshalb erklären wir in einem Glossar unter den Texten besondere Begriffe wie zum Beispiel das Atom-Programm.

Dr. Marco Bertolaso ist Nachrichtenchef des Deutschlandfunks. Außerdem ist er Redaktionsleiter für das Nachrichtenportal „nachrichtenleicht.de“, das der Studiengang „Online-Redakteur“ der Fachhochschule Köln unter Leitung von Prof. Dr. Petra Werner initiierte. Anfang 2013 ging das Portal als Neuauflage auf den Internetseiten des Deutschlandfunks an den Start.

Weitere Informationen:
www.nachrichtenleicht.de und
www.dradio.de/dlf

**Unternehmensprofil
Deutschlandfunk**



Anzahl Beschäftigter: 716
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: k. A.
Branche: Rundfunk
Rechtsform: Körperschaft des öffentlichen Rechts
Umsatz: k. A.



ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Unser Ziel ist eine inklusive Unternehmenskommunikation, die alle Menschen einbezieht und für alle zugänglich ist – nach innen und nach außen.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir gestalten unsere Auftritte im Internet und Intranet nach den Richtlinien für barrierefreie Webinhalte. Das heißt, wir achten unter anderem auf einen klar strukturierten Aufbau, eine eindeutige Navigation, eine skalierbare Schrift und vermeiden blinkende oder animierte Texte und Grafiken.
- ✦ Wir geben relevante Informationen zusätzlich in Leichter Sprache heraus oder veröffentlichen sie als Gebärdensprachvideo.
- ✦ Wir entwickeln und verteilen einen Leitfaden, wie die Bedürfnisse von sehbehinderten und farbenblinden Beschäftigten bei der Erstellung von Präsentationen berücksichtigt werden können. Dazu gehören zum Beispiel deutliche Kontraste, starke Farben, Vermeidung von Rot-Grün-Kontrasten oder große Schrift.
- ✦ Bei Registrierungsverfahren oder Reklamationswegen achten wir auf Einfachheit und Benutzerfreundlichkeit. Wir vermeiden zum Beispiel verzerrte Zahlen- oder Buchstaben-Grafikcodes („Captchas“) zur Registrierung.
- ✦ Wir stellen sicher, dass unsere barrierefreien Darstellungen auch in anderen Ausgabemedien wie zum Beispiel auf Smartphones oder Tablets zur Verfügung stehen.

ZUGÄNGLICH FÜR JEDEN

Warum barrierefreie Veranstaltungen? Was ist bei der Planung von barrierefreien Veranstaltungen zu beachten? Welche Maßnahmen für Barrierefreiheit können Sie ergreifen?

Barrierefreie Veranstaltungen planen

Eine barrierefreie Veranstaltung bedeutet, dass alle Menschen mit Behinderungen selbstständig an Ihren Veranstaltungen teilnehmen können. Bei der Planung barrierefreier Veranstaltungen sollten Sie sich an drei Kriterien orientieren:

- ✦ Sind Ihre Angebote durchgängig, das heißt vor und während der Veranstaltung, auch von Menschen mit Behinderungen nutzbar?
- ✦ Lassen sich die Informationen durch mindestens zwei der drei Sinne Sehen, Hören und Fühlen wahrnehmen?
- ✦ Und: Werden die Informationen einfach und verständlich ausgedrückt?

Barrierefreie Veranstaltungen: alle Aspekte im Blick

Zu den Eckfeilern einer barrierefreien Veranstaltung zählen:

- ✦ barrierefreie Vorabinformation auf der Veranstaltungswebsite (mehr zum Thema barrierefreie Websites finden Sie im Kapitel „Barrierefreie Unternehmenskommunikation: Online first!“)
- ✦ Kontaktdaten zur Beantwortung zusätzlicher Fragen

- ✦ eine gute Anbindung des Veranstaltungsortes an eine barrierefreie Haltestelle des ÖPNV
- ✦ ausreichend behindertengerechte Parkplätze
- ✦ ebenerdige, rutschfeste und möglichst breite Wege ohne Schwellen, Furchen oder Stolperfallen
- ✦ das Überbrücken von Treppen durch mobile Rampen
- ✦ eine Fläche für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer mit freiem Blick auf die Bühne
- ✦ gut erreichbare und ausgeschilderte behindertengerechte Toiletten
- ✦ eine Schwerhörigen-Funkanlage
- ✦ Schrift- und Gebärdensprachdolmetscher sowie Informationen in Brailleschrift und in Leichter Sprache
- ✦ Sitzgelegenheiten für gehbehinderte Menschen
- ✦ Strohhalme und Geschirr für Menschen mit Greifschwierigkeiten

Checklisten und Leitfäden für die Planung und Durchführung einer barrierefreien Veranstaltung finden Sie zum Beispiel beim Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit.



Weiterführende Links

Alle Informationen im Blick: barrierefreie Veranstaltungen

Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit.

http://www.barrierefreiheit.de/tl_files/bkb-downloads/Projekte/barrierefreie_veranstaltungen/handreichung_dez_2012_web.pdf

Leitfaden zur Vorbereitung barrierefreier Veranstaltungen des Arbeits- und Sozialministeriums Rheinland-Pfalz (PDF).

https://msagd.rlp.de/fileadmin/msagd/Publikationen/Soziales/Checkliste_barrierefreie_Veranstaltungen.pdf

Events für alle

Bericht zu den Qualitätsstufen für barrierefreie Veranstaltungen der FH Erfurt (PDF).

https://www.fh-erfurt.de/fhe/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/Material/Institut/Verkehr_Raum/Download/Projekte/2003/EventRegion/events_fuer_alle.pdf&t=1466692534&hash=29445ab4dabe936537e3e563c2b0d5ae

Fazit:

Der Erfolg einer barrierefreien Veranstaltung beginnt bei barrierefreien Informationen im Internet und geht bis zur barrierefreien Raumgestaltung und Verpflegung vor Ort. Wenn Sie Barrierefreiheit schon bei der Auswahl der Räume mitdenken, ersparen Sie sich später unnötige Mehrarbeit.

28. Praxisbeispiel

„ROLLI-FAHRER HABEN FREIEN BLICK AUF DIE HAUPTBÜHNE“

Interview mit Dirk Glowka, Integrationsfirma SFZ CoWerk gGmbH

Wie sind Sie auf die Idee gekommen, ein Hip-Hop-Festival barrierefrei zu machen?

Diese Idee stammt schon aus der Anfangszeit des Festivals in Chemnitz. Viele Freunde und Bekannte der Veranstalter arbeiten im sozialpädagogischen Bereich. Es gab auch viele persönliche Beziehungen mit Schwerbehinderten aus Chemnitz. Die Festivalveranstalter waren also von vornherein offen für das Thema. Seitdem können die Begleitpersonen von Schwerbehinderten kostenlos auf das Festival, dies ist aber gesetzlicher Standard. Wer mit den Öffentlichen kommt, kann sich direkt von einem Fahrdienst für Rollis vom Bahnhof zum Festivalgelände bringen lassen.

Matsch, Schlamm, Menschenmassen, verstopfte Klos. Das sind die Bilder, die man von Open-Air-Festivals hat. Wie kann man so etwas barrierefrei gestalten?

Das beginnt beim Verkleiden von Stromkabeln, damit Rollstuhlfahrer gut vorankommen, geht über einen extra Zeltplatz, der mit dem Auto zu erreichen ist, bis hin zu behindertengerechten Duschen und Toiletten. Dieses Jahr wird es auch ein Line-up in Punktschrift für blinde Menschen geben. Stolz sind

wir auf die barrierefreie Loge, eine vorgelagerte Plattform vor der Bühne. Von dort haben Rolli-Fahrer freien Blick auf die Hauptbühne. In der Loge stehen dann auch Mitarbeiter von Sicherheitsfirmen und ehrenamtliche Helfer bereit, die sich um die Menschen mit Behinderung kümmern.

Zum Beispiel?

Muss jemand Medikamente kühlen, sorgen wir rechtzeitig für einen Kühltisch, oder wir stellen eine Aufladestation für E-Rollstühle bereit. Im vergangenen Jahr wollten zum Beispiel Jugendliche mit Auffälligkeiten im sozial-emotionalen Bereich am splash! teilnehmen. Das Zelten auf dem normalen Zeltplatz wäre laut des Betreuers nicht möglich gewesen, so dass wir ihnen einen eigenen Platz am See im Crew-Camping angeboten haben.

Wie ist die Reaktion seitens der Besucher ohne Handicap?

Wir bekommen viele positive Rückmeldungen, sowohl von Menschen mit als auch ohne Behinderung. Der Wunsch, dass sich auch andere Festivals dieser Sache annehmen, ist enorm.

In Sachsen-Anhalt können Menschen mit Behinderungen seit Jahren das splash!-Festival besuchen – dank einer zunehmenden Barrierefreiheit des Riesenspektakels. Das splash!-Festival ist eines der größten Open-Air-Hip-Hop-Festivals Europas, das einmal jährlich in Sachsen-Anhalt auf der Halbinsel Ferropolis in der Nähe der Kleinstadt Gräfenhainichen stattfindet. Seit rund zehn Jahren bemühen sich die Veranstalter, das Festival mit zuletzt 25.000 Besuchern barrierefrei zu gestalten.

Weitere Informationen:
www.splash-festival.de

Unternehmensprofil
SFZ CoWerk gGmbH



Anzahl Beschäftigter: 191
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 86
Branche: Dienstleistung, CoWerk unterstützt die Organisation des splash!-Festivals
Rechtsform: gGmbH
Umsatz: k. A.



Bühne frei beim splash!-Festival.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✿ Unsere Veranstaltungen sind barrierefrei und für alle zugänglich. Menschen mit Behinderungen können selbstbestimmt an unseren Angeboten teilnehmen.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✿ Wir entwickeln interne Standards für barrierefreie Veranstaltungen in unserem Haus in Form einer Checkliste oder eines Leitfadens.
- ✿ Wir achten bei allen Veranstaltungen, die wir anbieten, wie zum Beispiel Tage der offenen Tür, Sommerfeste oder Neujahrsempfänge, auf eine gute Zugänglichkeit für alle Gäste.
- ✿ Unsere Unternehmenskommunikation ist barrierefrei, damit Teilnehmende mit Behinderungen ihren Besuch selbstständig planen können. Das heißt, unser Internetauftritt und unser Anmeldeverfahren sind barrierefrei, für Fragen zur Barrierefreiheit und für spezielle Wünsche gibt es direkte Ansprechpartner.
- ✿ Unser gastronomischer Betrieb hält entsprechende Hilfsmittel wie Strohhalme oder besonderes Geschirr bereit, die auch Menschen mit Greifschwierigkeiten nutzen können.
- ✿ Bei größeren Unternehmensveranstaltungen setzen wir Gebärdensprachdolmetscher ein.
- ✿ In unsere Veranstaltungsräume werden Induktionsschleifen für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen eingebaut.
- ✿ Wir erleichtern Teilnehmenden mit Behinderungen die Anreise, indem wir Informationen zu barrierefreien Haltestellen des ÖPNV, behindertengerechten Parkplätzen etc. zur Verfügung stellen.

INKLUSION ALS SOZIALE VERANTWORTUNG

*Was ist Corporate Social Responsibility? Was bedeutet Corporate Volunteering?
Was bringt Corporate Social Responsibility Ihrem Unternehmen?*

Unternehmen übernehmen soziale Verantwortung

Die Übernahme sozialer Verantwortung durch Unternehmen, auch „Corporate Social Responsibility“ (kurz: CSR) genannt, rückt ins Zentrum unternehmerischen Handelns. CSR, die strategisch ins Kerngeschäft integriert wird, trägt dazu bei, dass Ihr Unternehmen Vertrauen gewinnt.

Infos für KMUs

Schon mit einfachen Maßnahmen können kleine und mittlere Unternehmen Corporate Social Responsibility zeigen und Inklusion fördern: von Schnupperpraktika für Jugendliche mit Behinderungen über Spenden an den regionalen Behindertensportverband bis hin zu einem Kooperationsprojekt mit der örtlichen Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Laut einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn aus dem Jahr 2010 engagieren sich bereits fast 95 Prozent aller mittelständischen Unternehmen in Deutschland auf diese oder andere Weise für soziale oder ökologische Belange.

Begriffe und Definitionen



Corporate Social Responsibility

„Corporate Social Responsibility“ (CSR) fasst alle gesellschaftlichen Engagements eines Unternehmens zusammen. „Corporate Citizenship“, die Definition des Unternehmens als Bürger mit einer Verpflichtung für sein Umfeld, ist ein wesentlicher Teil dessen. Sie umfasst etliche Instrumente mit Außenwirkung: Spenden, Stiftungen, Auftragsvergabe an soziale Organisationen, Lobbying für soziale Anliegen oder „Corporate Volunteering“, also die unentgeltliche Arbeit von Mitarbeitern für gemeinnützige Zwecke.



Weiterführende Links

CSR-Netzwerk

Centrum für Corporate Citizenship Deutschland (CCCD) für gesellschaftlich engagierte Unternehmen, Partner aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik.

www.cccdeutschland.org

CSR-Instrumente für Unternehmen

Baukasten, mit dem Unternehmen im Rahmen der Corporate-Citizenship-Strategie passende Instrumente finden.

[http://www.upj.de/unternehmen_detail.83.0.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=884&tx_ttnews\[backPid\]=34&cHash=8457fd0823](http://www.upj.de/unternehmen_detail.83.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=884&tx_ttnews[backPid]=34&cHash=8457fd0823)

Studie: Corporate Social Responsibility

IfM-Studie „Wirtschaftspolitische Ansätze zur Unterstützung von Corporate Social Responsibility-Aktivitäten“.

http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-194_2010.pdf

Unternehmenspreis

Mittelstandspreis für soziale Verantwortung in Baden-Württemberg.

www.csr-bw.de

Fazit:

Machen Sie Inklusion zum festen Bestandteil Ihrer Corporate Social Responsibility-Strategie und unterstützen Sie Einrichtungen für oder von Menschen mit Behinderungen: mit Geld, Zeit oder Wissen. Ihre Vorteile: Sie fördern Ihr Unternehmensimage und steigern Kompetenzen und Motivation Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Inklusion ist fester Bestandteil unserer Corporate Social Responsibility. Wir übernehmen Verantwortung und fördern gemeinnützige Projekte im Bereich Inklusion, zum Beispiel durch Arbeitskraft, Know-how oder Spenden.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir verankern soziales Engagement explizit in unserer Unternehmensstrategie und leben es. Das bedeutet, wir unterstützen Organisationen von oder für Menschen mit Behinderungen, beispielsweise durch Sachspenden, Pro-bono-Consulting oder die Beteiligung an Social Days.
- ✦ Wir sensibilisieren Führungskräfte für das Thema und ermuntern sie dazu, einen Teil ihrer Arbeitszeit als Mentorinnen oder Mentoren oder Coachinnen oder Coaches für Behindertenorganisationen zur Verfügung zu stellen.
- ✦ Bei der Auftragsvergabe bevorzugen wir Unternehmen oder Organisationen, die sich für die Belange von Menschen mit Behinderungen engagieren.
- ✦ Um unser gesellschaftliches Engagement auf wirtschaftliche Erfolge auszurichten, bemühen wir uns, die wirtschaftlichen Effekte unserer CSR-Aktivitäten zu messen, etwa durch Rechnungswesen oder Controlling.
- ✦ Wir tun Gutes und reden darüber, indem wir unseren CSR-Aktivitäten im Bereich Inklusion in unserer Unternehmenskommunikation, zum Beispiel in Pressemitteilungen, Newslettern oder Geschäftsberichten, angemessenen Platz einräumen.

Mehr Geschäfte öffnen



**Besser einkaufen:
63 % der Menschen in
Deutschland halten den weiteren
Ausbau der Barrierefreiheit
in Geschäften für wichtig.⁸**

Quelle:

⁸ Umfrage des Allensbacher Instituts für Demoskopie zum Thema Nationaler Aktionsplan. » In: BMAS-Publikation: Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft, S. 21.



„Barrierefreiheit gehört fest zu unserer Unternehmensphilosophie. Wir stellen Mitarbeiter mit Behinderungen ein, möchten aber auch allen Kunden mit und ohne Behinderungen ein angenehmes Einkaufen ermöglichen.“

Rüdiger Zurheide, Geschäftsführer
Edeka Frischecenter Zurheide

OHNE HINDERNISSE EINKAUFEN

*Vor welchen Herausforderungen stehen Menschen mit Behinderungen beim Einkaufen?
Warum Barrierefreiheit im Einzelhandel? Wie können Sie für Barrierefreiheit in Ihren
Geschäftsräumen sorgen?*

Geschäftsräume ohne Hindernisse

Frau W. ging jeden Tag zum Einkaufen. Von montags bis samstags stattete sie ihrem Supermarkt an der Ecke einen Besuch ab. Frau W. gehörte zum Inventar. Eines Tages kam sie nicht mehr. Der Filialleiter traf sie zufällig in der Stadt. Mit einem Rollator. Das war neu. Warum sie nicht mehr kommen würde, wollte er wissen. „Ich passe bei euch nicht mehr durch das Drehkreuz“, sagte Frau W. „Und ohne den Rollator kann ich mich nicht mehr bewegen.“ Jetzt schicke sie entweder ihre Enkelin los oder kaufe in einem kleinen Laden ein, der teurer sei und weniger Auswahl habe – aber auch kein Drehkreuz.

So ergeht es jeden Tag vielen Menschen, die sich nicht mehr ohne Hilfsmittel bewegen können. Sie sind auf barrierefreie Alternativen angewiesen, auf Läden und Geschäftsräume ohne Hindernisse.

Angebote barrierefrei gestalten

Im Einzelhandel hat das Umdenken begonnen. Die Branche ist dabei, Angebote barrierefrei zu gestalten und auf die Bedürfnisse von älteren, mobilitätseingeschränkten, chronisch kranken und Menschen mit Behinderungen einzugehen. Denn die Veränderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, spürt der Einzelhandel besonders stark. Von den heute etwa 1,3 Millionen 50-Jährigen könnten 100.000 das Alter von 100 Jahren erreichen. Das wären 20 Mal so viele 100-Jährige wie heute, und das bei sinkender Bevölkerungszahl.

Quelle: Prof. Dr. Eckhart Bomsdorf, Universität zu Köln, im PKV publik, Juli 2010

Die „Generation 50+“ ist kaufkräftig: Sie ist für etwa 50 Prozent des Konsums verantwortlich. Und die Zahl der älteren Menschen wächst weiter. Mit ihr wird auch die Zahl der Menschen mit altersbedingten Behinderungen und chronischen Erkrankungen zunehmen. Laut Generali-Altersstudie sind die 65- bis 85-Jährigen heute zwar wesentlich gesünder als vergleichbare Altersgruppen früher, eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes mit zunehmendem Alter bleibt aber nicht aus. Die überwältigende Mehrheit der 65- bis 85-Jährigen ist darauf ausgerichtet, bei gesundheitlichen Problemen den eigenen Haushalt aufrechtzuerhalten. Jeweils rund vier von fünf Befragten wünschen sich, dass sie möglichst lange unabhängig bleiben können und nicht pflegebedürftig werden. Mit barrierefreien Geschäftsräumen sichern Sie sich nicht nur die Treue ihrer älter werdenden Kundschaft, sondern gewinnen die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen hinzu.

Von barrierefreien Geschäftsräumen profitieren

Die Anforderungen zur Barrierefreiheit in Läden und Geschäftsräumen umfassen verschiedene Aspekte:

- ✦ automatische Türen, ebenerdige Wege, Rampen und Aufzüge
- ✦ breite Gänge und ausreichend Platz an der Kasse
- ✦ verschiedene Sitz- oder Ruhemöglichkeiten
- ✦ Verzicht auf laute Musik
- ✦ barrierefreie Kundentoiletten
- ✦ Produkt- und Preisschilder in großer Schrift und kontrastreicher Darstellung
- ✦ Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Barrierefreiheit
- ✦ Behindertenparkplätze

Von diesen Maßnahmen profitieren alle: Regale lassen sich in breiteren Gängen besser auffüllen und geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sicherer und souveräner im Umgang mit der neuen Zielgruppe.



Infos für KMUs

Barrierefreie Ladengeschäfte sind vor allem für kleine und mittlere Unternehmen im Einzelhandel ein zukunftsweisendes Geschäftsmodell. Kundinnen und Kunden mit Behinderungen schätzen nicht nur den hindernisfreien Zugang, sondern gerade die persönliche Ansprache und Hilfe vor Ort. Hier besteht oft ein großer Unterschied zu den großen Märkten. Wer in seiner Boutique körperlich eingeschränkten Personen zur Hand gehen oder in seinem Möbelgeschäft Rollstuhlfahrern Einrichtungsalternativen aufzeigen kann, gewinnt eine zufriedene und treue Kundengruppe.



Weiterführende Links

Zertifizierung: Generationenfreundlichkeit im Einzelhandel

Qualitätssiegel „Generationenfreundliches Einkaufen“ des Handelsverbandes Deutschland (HDE) in Kooperation mit der Initiative „Wirtschaftsfaktor Alter“.

<http://www.generationenfreundliches-einkaufen.de/ueber-das-qualitaetszeichen/>

Barrierefreiheit in Hotellerie und Gastronomie

Handbuch für die Barrierefreiheit des Hotel- und Gaststättenverbandes.

http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/Barrierefreiheit/BKB_Handbuch_barrierefrei_komplett.pdf

Barrierefrei bauen: private und öffentliche Gebäude

Informationen zu DIN-Normen und Herstellern in Deutschland, Planungshilfen und Expertentipps.

www.nullbarriere.de

Fazit: _____

Die Gesellschaft altert – Ihre Kundinnen und Kunden auch. Barrierefreien Geschäftsräumen im Einzelhandel, die Einkaufen ohne Hürden ermöglichen, gehört die Zukunft.



Viel Platz: Einkaufen mit Rollstuhl, Rollator oder Kinderwagen ist bei Edeka Zurheide kein Problem.



Unternehmensprofil
Edeka KG Frischecenter Zurheide

Anzahl Beschäftigter: 600
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 45
Branche: Lebensmittel
Rechtsform: KG
Umsatz: k. A.



Rüdiger Zurheide setzt auf gelebte Barrierefreiheit.

29. Praxisbeispiel

EINKAUFEN LEICHT GEMACHT

Bei Edeka Zurheide freut sich die Kundschaft über breite Gänge und gut lesbare Schilder

In den sieben Frischecentern von Edeka Zurheide in Düsseldorf, Bottrop, Essen, Gladbeck und Oberhausen führen breite Gänge um die Obst- und Gemüseauslage, Regale sind in großzügigem Abstand zueinander aufgestellt und Preisschilder sind auch ohne Lupe gut lesbar. Wer hier einkauft, muss sich nicht durch enge Gänge zwängen und dabei noch Angst haben, einen mannshohen Turm an Suspendosen umzustoßen. Gerade für Kundinnen und Kunden mit Rollstuhl, Rollator oder Kinderwagen erleichtert die übersichtliche Gestaltung der Räume das Einkaufen.

Eine Frage der Unternehmensphilosophie

„Barrierefreiheit gehört schon seit Jahren fest zu unserer Unternehmensphilosophie“, sagt Rüdiger Zurheide, Geschäftsführer der Frischecenter Edeka Zurheide.

„Wir wollen allen Kunden mit oder ohne Handicap ein angenehmes Einkaufen ermöglichen.“

Deshalb stehen den Kunden barrierefreie Toiletten zur Verfügung und es gibt behindertengerechte Einkaufswagen, die vorne an den Rollstuhl gespannt oder an einem tiefen Griff durch den Laden geschoben werden können. Die Regale in

den Filialen sind zudem mit elektronischen Etiketten ausgestattet.



„Wir wollen allen Kunden mit und ohne Handicap ein angenehmes Einkaufen ermöglichen.“

Diese sind durch ihre Größe und kontrastreiche Gestaltung auch für Menschen mit einer Sehschwäche gut lesbar und erleichtern gleichzeitig den Mitarbeitern der Filiale die Arbeit. Denn die elektronischen Etiketten lassen sich zentral von einem Computer steuern und ersparen das lästige Aufkleben von Papieretiketten.

Nur zusammen ein Team

Aber für Zurheide ist das Thema Inklusion auch bei der Mitarbeitergewinnung zentral.

„Wir stellen gezielt Mitarbeiter mit Behinderung ein. Bei uns ist jeder Einzelne ein wichtiges Mitglied des Teams. Dieser Leitgedanke trägt viel zur Motivation unserer Mitarbeiter bei“, so Zurheide. Mittlerweile beschäftigt Zurheide zirka 45 Menschen mit Behinderungen, das sind bei 600 Mitarbeitern rund 7,5 Pro-

zent, also deutlich mehr, als die Beschäftigungsquote für die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe mit 5 Prozent vorsieht. „Unsere Mitarbeiter stehen unseren Kunden bei Fragen gerne zur Seite und führen sie direkt zu einem Produkt, wenn sie danach fragen. Für diesen Service bekommen wir viel positive Rückmeldung und seit der Umgestaltung kommen auch sehr viele Rollstuhlfahrer bei uns einkaufen“, sagt Zurheide. Ob das nur an der barrierefreien Gestaltung der Räume liegt oder auch an dem positiven Betriebsklima, lässt sich nicht genau sagen – sicher ist jedenfalls, dass in den Filialen sowohl Eltern mit Kinderwagen als auch Ältere und Menschen mit Handicap bequem ihren Einkauf erledigen können.

Weitere Informationen:
www.frischecenter-zurheide.de



Schuhe kaufen mit Gefühl: Einkaufsberatung für blinde und sehbehinderte Kunden.

**Unternehmensprofil
GALERIA Kaufhof GmbH**



Anzahl Beschäftigter: 23.000
**Anteil Beschäftigter mit
 Behinderungen: 7,9 Prozent**
Branche: Einzelhandel
Rechtsform: GmbH
Umsatz: 3,1 Milliarden Euro (2012)



Die Kaufhof-Mitarbeiter werden für die Einkaufsbegleitung extra geschult.

30. Praxisbeispiel

SPEZIELLER SERVICE: MODE-SCHAUEN FÜR BLINDE MENSCHEN

Interview mit Andrea Ferger-Heiter, Galeria Kaufhof

Wie kaufen blinde Menschen bei Galeria Kaufhof ein?

Wenn sie möchten, mit unserer Unterstützung: Für blinde und sehbehinderte Menschen gibt es mittlerweile in 82 Filialen eine kostenlose Einkaufsbegleitung. Unsere Mitarbeiter werden zuvor von einem Mobilitätstrainer des Blinden- und Sehbehinderten-Verbands geschult. Manche Filialen bieten auch Modeschauen für blinde und sehbehinderte Menschen an. Dazu werden Schaufensterpuppen eingekleidet und können dann in aller Ruhe betastet und angefasst werden.

Wie weisen Sie auf dieses besondere Angebot hin?

Blinde und sehbehinderte Menschen erreichen wir hauptsächlich durch Hinweise an die entsprechenden Verbände. Aber auch Radio Ohrfunk.de hat schon ausführlich und praxisnah darüber berichtet. Zudem ist der Service in die Inklusionslandkarte des Behindertenbeauftragten aufgenommen worden. Ergänzend verteilen einige Filialen Flyer oder schalten Anzeigen in Printmedien für Menschen mit Behinderungen.

Sie bieten Menschen mit Handicap generell einen besonderen Service. Warum?

Galeria Kaufhof ist klassischerweise eine Einkaufsstätte für die ganze Familie. Deshalb wollen wir allen Generationen und auch Menschen mit Handicap gerecht werden und unsere Warenhäuser möglichst barrierefrei ausstatten sowie einen besonderen Service anbieten.

Was ist denn an der Ausstattung der Warenhäuser besonders?

In vielen Galeria-Kaufhof-Filialen gibt es beispielsweise die Komfort-Umkleidekabine. Die hat ein Maß von 1,20 Meter mal 1,20 Meter. Es gibt einen zweiten Spiegel, zusätzliche Haken, einen Haltegriff, eine feste Sitzbank, eine Brillenablage und einen extra langen Schuhanzieher. Das ist für Menschen mit Handicap wichtig. Aber auch junge und nichtbehinderte Menschen finden es angenehm, ihre Brille ablegen zu können oder einen Haken mehr zu haben.

Andrea Ferger-Heiter war knapp fünf Jahre Demografiebeauftragte der Galeria Kaufhof. Sie wirkte maßgeblich an der Ausarbeitung des Qualitätszeichens für generationenfreundliches Einkaufen mit. Heute ist sie Filialgeschäftsführerin in Köln.

Weitere Informationen:

<https://www.galeria-kaufhof.de/ueber-uns/verantwortung/verantwortung.html>



Info

Mit dem bundesweiten Qualitätszeichen „Generationenfreundliches Einkaufen“ können seit Frühjahr 2010 Einzelhändler in ganz Deutschland ausgezeichnet werden. Das Qualitätszeichen wurde gemeinsam von der Initiative des Bundesfamilien- und des Bundeswirtschaftsministeriums „Wirtschaftsfaktor Alter“ und vom Handelsverband Deutschland (HDE) entwickelt. Die Zertifizierung der Geschäfte erfolgt durch die Landes- und Regionalverbände des HDE.

Mehr zum generationenfreundlichen Einkaufen:

www.generationenfreundliches-einkaufen.de

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir ermöglichen allen Kundinnen und Kunden, mit und ohne Beeinträchtigungen, das Einkaufen in unserem Geschäft.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir bemühen uns um eine möglichst barrierearme Zugänglichkeit und Ausstattung unserer Geschäftsräume – zum Beispiel mit mobiler Rampe, breiten Gängen, viel Platz an der Kasse, Sitzmöglichkeiten, gut lesbarer Beschilderung und barrierefreien Toiletten.
- ✦ Wir bitten unsere Kundinnen und Kunden um gezieltes Feedback bezüglich der Barrierefreiheit unserer Geschäftsräume, um für Verbesserungen zu sorgen.
- ✦ Wir lassen uns bei der Umgestaltung unserer Geschäftsräume professionell unterstützen und nehmen Beratungsangebote in Anspruch, etwa durch spezialisierte Anbieter für demografiefeste Produkte und Dienstleistungen.
- ✦ Wir lassen unser barrierefreies Angebot prüfen oder zertifizieren, zum Beispiel mit dem Siegel „Generationenfreundliches Einkaufen“ des Handelsverbandes Deutschland.
- ✦ Wir weisen verständlich auf die Barrierefreiheit unserer Geschäftsräume hin, beispielsweise auf unserer Internetseite, in Prospekten oder auf Plakaten.
- ✦ Unsere Beschäftigten bilden wir im Umgang mit Menschen mit Behinderungen weiter, damit sie unseren Kundinnen und Kunden als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen, etwa durch externe Schulungen von Behindertenorganisationen.

EINKAUFEN VON ZU HAUSE

Wofür sind barrierefreie Online-Shops gut? Wie funktioniert ein barrierefreier Online-Shop? Worauf müssen Sie bei der Planung achten?

Onlineshopping längst eine Selbstverständlichkeit

Onlineshopping gehört zu den Selbstverständlichkeiten unseres Alltags. Der Branchenverband BITKOM gab 2011 den Anteil der Online-Shopper unter den 50- bis 64-jährigen Onlinern mit über 60 Prozent an. Bei den über 65-Jährigen waren es immerhin 25 Prozent, Tendenz steigend.

Immer mehr Unternehmen richten ihre Online-Angebote daher so ein, dass auch Menschen mit Behinderungen diese ohne Einschränkungen nutzen können. Barrierefreie Online-Shops sind für Menschen mit Behinderungen eine enorme Bereicherung, da sich der mühsame Weg in Ladengeschäfte so vermeiden lässt. Schon heute nutzen Menschen mit Behinderungen das Internet intensiver als Menschen ohne Behinderungen.

Barrierefreie Online-Shops bieten zahlreiche Vorteile:

- ✦ Sie bedienen eine internetaffine, wachsende Zielgruppe.
- ✦ Barrierefreie Online-Shops werden aufgrund der übersichtlichen Gestaltung und einfachen Navigation von Suchmaschinen besser und höher gelistet – ihre Auffindbarkeit wächst.
- ✦ Schätzungen gehen davon aus, dass Sie zwischen 10 und 20 Prozent neue Kundinnen und Kunden erreichen können.
- ✦ Ein barrierefreies Online-Angebot sorgt für ein positives Unternehmensimage.

Richtlinien für barrierefreie Webinhalte

Die Programmierung sollte man ruhig dem Profi überlassen. Dieser wird sich in der Regel an den allgemeinen Vorgaben orientieren, wie es sie für barrierefreie Internetauftritte bereits gibt – zum Beispiel die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) oder die Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG).

Barrierefreie Online-Shops planen

Die Grundideen eines barrierefreien Online-Shops sollten schon bei der Planung mitgedacht werden, zum Beispiel beim Anlegen eines Bestellformulars. Barrierefreiheit bedeutet hier vor allem Einfachheit und Klarheit: Die Nutzerin oder der Nutzer soll schnell erfassen können, was zu tun ist. Das heißt:

- ✦ **Einfachheit:** Der Inhalt ist verständlich, die Sprache klar und einfach.
- ✦ **Priorisierung:** Im Formular tauchen nur die nötigen Informationen auf.
- ✦ **Relevanz:** Vom Nutzer werden nur für den Bestellprozess relevante Informationen abgefragt. Zum Beispiel klagen Gehörlose immer wieder darüber, dass sie Bestellungen nur gegen Angabe einer Telefonnummer durchführen können, die sie in der Regel aber nicht besitzen.
- ✦ **Orientierung:** Das Formular ist durchgehend und einfach gestaltet, so dass der Nutzer weiß, an welcher Stelle er ist und was ihn erwartet.

✳ **Wahrnehmbarkeit:** Die Inhalte sind gut wahrnehmbar und übersichtlich dargestellt. Die Seite verzichtet auf Elemente, die für manche Menschen Gesundheitsrisiken bergen. Zum Beispiel sind blinkende Darstellungen eine Gefahr für Epileptiker.



Infos für KMUs

Viele kleine und mittlere Betriebe, die ihre Produkte und Dienstleistungen im Internet verkaufen, schrecken vor der barrierefreien Ausgestaltung ihres Online-Shops zurück, weil sie hohe Programmierkosten befürchten oder Menschen mit Behinderungen noch nicht als Zielgruppe erkannt haben. Dabei lohnt ein barrierefreier Online-Shop: Zum einen gewinnen Sie eine internetaffine Zielgruppe hinzu. Zum anderen können barrierefreie Websites problemlos auch über mobile Endgeräte abgerufen werden – Sie erhalten einen zusätzlichen Vertriebskanal.



Weiterführende Links

Alle Informationen im Blick: Internetseiten für Ältere

Informationen zu e-Commerce-Leitlinien und Webshops für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen.

<http://accessible-ecommerce.wienfluss.net/>

Alle Informationen im Blick: Barrierefreiheit im Internet

Leitlinien der Aktion Mensch für barrierefreie Websites mit Veranstaltungshinweisen und Blog-Artikeln.

www.einfach-fuer-alle.de

Richtlinien für barrierefreie Webinhalte

Richtlinien für barrierefreie Websites nach der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV).

www.einfach-fuer-alle.de/artikel/bitv

Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) 2.0.

www.w3.org/Translations/WCAG20-de

Service für Kundinnen und Kunden mit geistiger Behinderung

Der Leitfaden „Service für Kunden mit geistiger Behinderung in Einzelhandel und Gastronomie“ des BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e.V. in Kooperation mit der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. klärt auf, wie mit Menschen mit geistiger Behinderung im Service umgegangen werden sollte und worauf zu achten ist.

www.lebenshilfe.de/de/

[themen-fachliches/artikel/](http://www.lebenshilfe.de/de/themen-fachliches/artikel/KundenmgB.php?listLink=1)

[KundenmgB.php?listLink=1](http://www.lebenshilfe.de/de/themen-fachliches/artikel/KundenmgB.php?listLink=1)

Fazit:

Menschen mit Behinderungen sind eine internetaffine Zielgruppe. Gestalten Sie Ihren Online-Shop deshalb barrierefrei – und gewinnen Sie eine attraktive Kundengruppe.



31. Praxisbeispiel

KREATIVITÄT OHNE AUSGRENZUNG

Der Webshop des Kölner LABBÉ Verlags

„Das Ziel unserer Arbeit ist es, Kinder in ihrer Kreativität zu fördern. Klar, dass wir auch Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wie etwa Sehbehinderte und Hörgeschädigte, erreichen wollen. Deshalb ist der Webshop des LABBÉ-Verlages barrierefrei“, sagt Geschäftsführer Micha Labbé. Er bietet Materialien sowie Spiel- und Bastelideen für Kinder mit und ohne Behinderungen in den beiden Bastelgeschäften in Köln und Düsseldorf und über einen barrierefreien Shop im Internet.

Aus technischer Sicht barrierefrei

Das Besondere an diesem Webshop ist, dass man ihn komplett mit der Tabulator-Taste steuern kann. Ankerpunkte auf der Seite helfen, schnell zu einem anderen Teil der Seite zu springen – das erleichtert zum Beispiel Menschen mit Mobilitätseinschränkungen die Navigation. Blinde und sehbehinderte Menschen, die Internetseiten von einem Screenreader vorgelesen bekommen, profitieren von einer optimierten Anzeige der Suchergebnisse. Die Anzahl der Suchergebnisse steht immer direkt im Dokumententitel der Seite. Das hat den Vorteil, dass die Nutzerinnen und Nutzer direkt erfahren, ob die Suche erfolgreich war. „Normalerweise sind dynamische Inhalte, die sich mit

oder ohne Einwirkung des Nutzers verändern, für viele Computer-Hilfsmittel ein Problem. Das betrifft zum Beispiel Screenreader.



„Uns ist die technische und inhaltliche Barrierefreiheit unserer Website wichtig.“

Die bekommen nicht mit, wenn sich der Inhalt eines Formulars ändert“, erklärt Kathrin Amend. Deshalb ist der Checkoutbereich des LABBÉ-Shops, der auf Javascript basiert, extra so programmiert, dass die dynamischen Inhalte auch für Screenreader oder bei der Navigation durch die Tastatur gut zugänglich sind.

Inhalte verständlich für alle

Neben der technischen ist dem Verlag auch eine inhaltliche Barrierefreiheit wichtig. Die Redaktion ist zuständig dafür, dass die Inhalte der Website einfach und verständlich sind, so dass auch Kinder mit einer geistigen Behinderung sie verstehen. Mittlerweile gibt es hier einen riesigen Fundus aus etwa 600 Texten, Erklärungen und Schritt-für-Schritt-Anleitungen, so Labbé: „Es geht uns aber nicht

nur darum, die Texte für Kinder mit einer Behinderung aufzubereiten, sondern auch darum, Kindern ohne Behinderung ein Einfühlungsvermögen für Behinderte zu vermitteln. Deshalb erklären wir auf den Kinderseiten zum Beispiel wie Blindenschrift oder wie Gebärdensprache funktioniert.“ 2010 kürte die Aktion Mensch den LABBÉ-Online-Shop zum besten barrierefreien Online-Shop in Deutschland.

Weitere Informationen:
www.labbe.de und shop.labbe.de

Unternehmensprofil
LABBÉ GmbH



Anzahl Beschäftigter: 50
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 0
Branche: Bastelbedarf
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Unser Online-Shop wird barrierefrei, damit Menschen mit Behinderungen die Chance haben, unsere Produkte und Dienstleistungen bequem im Netz zu bestellen.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Bei der Einrichtung eines barrierefreien Webshops orientieren wir uns an den Richtlinien für barrierefreie Webinhalte, zum Beispiel den Leitlinien der Aktion Mensch oder der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV). Das heißt, wir achten auf einen klar strukturierten Aufbau, eine eindeutige Navigation, starke Kontraste, eine skalierbare Schrift und vermeiden blinkende oder animierte Texte und Grafiken.
- ✦ Anmelde- und Bestellformulare gestalten wir so, dass nur die wichtigsten Informationen enthalten sind und abgefragt werden. Die Kundin oder der Kunde soll genau wissen, wie sie bzw. er vorgehen muss. Zugleich soll sie bzw. er nicht vom Anmeldeprozess ausgeschlossen werden, zum Beispiel indem von gehörlosen Menschen die Angabe einer Telefonnummer gefordert wird.
- ✦ Wir weisen auf der Startseite unseres Online-Shops deutlich und verständlich auf die barrierefreie Version unseres Shops hin.
- ✦ Wir integrieren Zusatzangebote in unsere Online-Shops, die Menschen mit Behinderungen helfen. Das können etwa eine optimierte Suchfunktion und Untertitelte Videos mit Produktionsbeschreibung sein.
- ✦ Wir bitten unsere Kundinnen und Kunden um gezieltes Feedback zur Usability unseres Online-Shops, um für Verbesserungen zu sorgen.
- ✦ Wir stellen unseren Kundinnen und Kunden mit Behinderungen eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner zur Verfügung, der zum Beispiel beim Onlinebestellvorgang helfen oder die Bestellung per Telefon aufnehmen kann. Unsere Kundenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter schulen wir entsprechend.

Service

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Welche Gesetze sind für Sie als Arbeitgeber relevant?

SGB IX

Das Sozialgesetzbuch IX ist eines der wichtigsten Gesetzbücher für Menschen mit Behinderungen. Es klärt, wann ein Mensch als behindert gilt, wer das feststellt, und ist zentrale Vorschrift für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Im Zentrum des SGB IX stehen Regelungen, die sich mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gemeinschaft befassen und mit Rehabilitationsleistungen. Einen besonders hohen Stellenwert innerhalb des SGB IX hat unter anderem das Persönliche Budget als alternative Leistungsform, mit der Menschen mit Behinderungen auf Antrag statt Sachleistungen der Rehabilitation zum Beispiel eine Geldleistung erhalten, um die Dienstleistungen, die sie im Alltag benötigen, selbst zu organisieren und einzukaufen.

Neben den allgemeinen Teilhabevorschriften gibt es noch einen eigenen arbeitsrechtlichen Teil 2 des SGB IX, der besondere Rechte für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen schafft und der deswegen auch für Arbeitgeber von besonderer Bedeutung ist. Hier findet sich auch die Vorschrift, die Unternehmen, die mehr als 20 Beschäftigte haben, dazu verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Die zentrale Vorschrift ist im § 81 SGB IX geregelt, der verlangt, dass Arbeitsplätze an die Erfordernisse von Menschen mit Schwerbehinderungen im Rahmen angemessener Vorkehrungen angepasst sein müssen; dies kann im Einzelfall auch das Recht auf Änderungen der Arbeitsorganisation oder von Pausenregelungen umfassen.

Die Arbeitgeber von schwerbehinderten Menschen treffen eine Reihe von Verpflichtungen, die auch im SGB IX geregelt sind. Dazu gehört unter anderem

der erweiterte Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Auch dass Schwerbehinderte das Recht haben, eine eigene Interessenvertretung zu wählen, und welche Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten diese hat, ergibt sich aus dem SGB IX.

Arbeitgebern werden im SGB IX aber nicht nur Pflichten zugewiesen. Das Gesetz verlangt von den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit, dass sie besondere Beratungsangebote für Unternehmen bereithalten. Außerdem können sie auf die Integrationsfachdienste zurückgreifen, deren Aufgaben und deren Arbeitsweise ebenfalls Thema des SGB IX sind. Weiterhin ergibt sich aus den Vorschriften über die Aufgaben der Integrationsämter und über die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, welche Ansprüche Unternehmen haben, die Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen, um den gesetzlichen Anforderungen nachzukommen. Hier finden sich beispielsweise die Normen über die Möglichkeiten, Lohnzuschüsse für neu geschaffene Arbeitsplätze zu erhalten oder Gelder für die Anpassung von Arbeitsplätzen an die Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen, an die dann die Schwerbehindertenausgleichsverordnung anknüpft.

Darüber hinaus enthält das SGB IX einige für das Sozialrecht insgesamt wichtige Verfahrensvorschriften. Ein Beispiel ist § 14 SGB IX, der die Rehabilitationsträger verpflichtet, innerhalb von 14 Tagen die Zuständigkeit für einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe festzustellen bzw. den Antrag an den nach ihrer Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger weiterzuleiten, der in einer überschaubar kurzen Zeit seine Zuständigkeit für eine Leistung klären muss. Wenn er den Antrag innerhalb der Frist nicht weiterleitet, wird er damit automatisch selber zuständig, selbst wenn sich später

herausstellen sollte, dass das nicht stimmt. Damit wird verhindert, dass es zu Verzögerungen bei der Bewilligung von Leistungen zur Teilhabe kommt und dass Menschen mit Behinderungen von einem Leistungsträger zum nächsten geschickt werden und schon deswegen lange Zeit keine Leistungen erhalten können.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet die Benachteiligung von Menschen wegen der in dieser Norm genannten Merkmale. Als Benachteiligung gilt die direkte, beabsichtigte Benachteiligung. Aber auch wenn die Benachteiligung nicht beabsichtigt, sondern eine Art Begleiteffekt ist, ist sie verboten – so wie auch die (sexuelle) Belästigung vom Gesetz untersagt wird. Es greift vor allem im Arbeitsleben. Aber auch bei Abschluss von zivilrechtlichen Verträgen beispielsweise über Wohnraum oder über Versicherungen ist Diskriminierung in vielen Fällen untersagt. Die wichtigsten Merkmale, um die es geht, sind ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderungen und Alter. Keinen besonderen Schutz genießen dagegen Menschen, die krank, aber nicht-behindert sind.

In der Arbeitswelt spielt das AGG eine wichtige Rolle bei Bewerbungen – aber nicht nur dort: Wer eine Stelle nicht bekommt und konkrete Hinweise darauf hat, dass sein Geschlecht oder seine Behinderung damit zu tun hat, kann Schadenersatz verlangen und ein Schmerzensgeld. Dagegen kann der Arbeitgeber auch mit Hilfe des AGG nicht gezwungen werden, jemanden tatsächlich anzustellen. Oftmals scheitern Klagen aber auch schon, weil es den Bewerbern nicht gelingt, das Arbeitsgericht davon zu überzeugen, dass eine Benachteiligung wegen eines geschützten personenbezogenen Merkmals vorliegt. Immerhin: Das Gesetz hat eine Diskussion über Benachteiligungen am Arbeitsplatz initiiert. Die Diskussion über „anonyme Bewerbungen“, bei denen die Arbeitgeber Name, Alter, Geschlecht, Familienstand oder nationale Herkunft nicht erfahren, gehört dazu. Damit verbindet sich die Hoffnung, dass die Bewerbungsverfahren gerechter werden.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV)

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung regelt unter anderem die Vergabe von Mitteln des Integrationsamtes an Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und Schwerbehinderte, die sich selbstständig machen wollen. Die Gelder, die dafür verwendet werden, stammen aus der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe, die Unternehmen zahlen müssen, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen nicht oder nicht ausreichend nachkommen. Für die Pflicht, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen, wenn man zu wenige Schwerbehinderte beschäftigt, kommt es nicht darauf an, warum das so ist. Der Hinweis darauf, es hätten sich nicht genügend qualifizierte Menschen mit Behinderungen beworben, geht daher ins Leere.

Die Verordnung, die an Vorschriften aus dem SGB IX anknüpft und diese konkretisiert, macht deutlich, wie vielgestaltig die Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten sind, die Unternehmen in Anspruch nehmen können, wenn sie sich dafür entscheiden, Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen. Grundsätzlich unterscheidet die Verordnung zwischen Leistungen, die dazu dienen, Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen zu schaffen, und Leistungen, die als begleitende Hilfe im Arbeitsleben ausgestaltet sind. Zu diesen „begleitenden Hilfen im Arbeitsleben“ gehören insbesondere Mittel für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen, für Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen, für Maßnahmen, die es ermöglichen, den Arbeitsplatz gut zu erreichen, oder auch für Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen.

Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG)

Ziel des BGG ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen. Im Kern geht es in diesem Gesetz um die Barrierefreiheit und das Verbot der Benachteiligung durch Träger öffentlicher Gewalt.

In erster Linie richten sich die Vorschriften des BGG an Träger der öffentlichen Gewalt, insbesondere an Einrichtungen der Bundesverwaltung sowie an Landesverwaltungen, soweit sie Bundesrecht ausführen. Ihnen wird verboten, Menschen mit Behinderungen zu benachteiligen. Eine Benachteiligung liegt nach der Legaldefinition des BGG vor, wenn behinderte und nicht-behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und dadurch Menschen mit Behinderungen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden.

Das BGG definiert Barrierefreiheit. Bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche sind danach barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. Das heißt, zur Herstellung von Barrierefreiheit gehört die Beseitigung sowohl von baulichen als auch kommunikativen Barrieren, auch zum Beispiel im Internet. Dies soll die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen verbessern und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglichen. Das BGG enthält Regelungen zur Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr. Zivile Neubauten und große zivile Um- oder Erweiterungsbauten des Bundes sollen entsprechend

den allgemein anerkannten Regeln der Technik barrierefrei gestaltet werden. Diese Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit erstreckt sich unter anderem auch auf öffentliche Wege, Straßen und Plätze sowie Beförderungsmittel im öffentlichen Personenverkehr. Zum Abbau von Kommunikationsbarrieren wird Trägern öffentlicher Gewalt vorgeschrieben, unter anderem ihre Bescheide und Vordrucke, aber auch ihre Internetauftritte und -angebote barrierefrei zu gestalten. Ein blinder oder sehbehinderter Mensch hat Anspruch darauf, dass ihm auf Anforderung zum Beispiel ein Bescheid in einer für ihn wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht wird, soweit dies zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungsverfahren erforderlich ist. Gehörlose oder sprachbehinderte Menschen haben das Recht, mit Trägern öffentlicher Gewalt in Deutscher Gebärdensprache, mit lautsprachebegleitenden Gebärden oder anderen Kommunikationshilfen zu kommunizieren.

Für Unternehmen der freien Wirtschaft sieht das BGG vor, dass zwischen ihnen und bestimmten Behindertenverbänden Zielvereinbarungen über die Herstellung von Barrierefreiheit geschlossen werden sollen. Die Behindertenverbände können zwar grundsätzlich die Aufnahme von Verhandlungen verlangen, aber keinen Abschluss der Gespräche erzwingen.

INKLUSIONS-CHECK

Welche Maßnahmen für mehr Inklusion setzen Sie als Arbeitgeber bereits erfolgreich um, welche Maßnahmen wären leicht zu implementieren und kommen auf Ihre To-do-Liste, welche Maßnahmen sind langfristig interessant und sollten in Ihrem Ideenspeicher bleiben, und was ist für Ihren Betrieb gar nicht relevant?

Kreuzen Sie jeweils an!

Dieser Test unterstützt Sie bei Ihrer Selbsteinschätzung: Prüfen Sie, wo Sie in Sachen Inklusion stehen. Und lassen Sie sich inspirieren durch weitere mögliche Handlungsoptionen.

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

✓ ● ● ●

1. Inklusion im Unternehmensleitbild

- ✦ Inklusion wird Teil unseres Unternehmensleitbildes.
- ✦ In unserem Leitbild steht, wir wünschen, schätzen und fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kundinnen und Kunden mit Behinderungen.
- ✦ Alle Beschäftigten – mit und ohne Behinderungen – und alle Unternehmensbereiche arbeiten gemeinsam an unserem Leitbild.

2. Führungskultur

✓ ● ● ●

- ✦ Inklusion ist bei uns eine Führungsaufgabe.
- ✦ In unserem Unternehmen bilden sich Führungskräfte zum Thema Inklusion weiter.
- ✦ Unsere Mitarbeitervertretung ist sensibilisiert für das Thema Inklusion.
- ✦ Bei uns gibt es feste Ansprechpartner für das Thema Inklusion.
- ✦ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen bringen Ihre Erfahrungen und Wünsche bei uns ein.
- ✦ Wir schätzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Stärken, Fähigkeiten und Potenzialen.

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage

✓ ● ● ●

3. Beteiligungsmöglichkeiten

- ✦ Wir ermöglichen die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung oder bestimmen eine Vertrauensperson für die Interessen von Mitarbeitern mit Behinderungen.
- ✦ Wir ernennen als Arbeitgeberbeauftragte(n) möglichst eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit Behinderungen.
- ✦ Wir schätzen die Expertise und die Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretung/der Vertrauensperson.
- ✦ Wir greifen auf das Wissen und die Erfahrung Beschäftigter mit Behinderungen zurück.
- ✦ Unsere Schwerbehindertenvertretung/Arbeitgeberbeauftragte bildet sich ständig zum Thema Inklusion fort.

PERSONAL

1. Personalstrategien

- ✦ Wir prüfen, ob freie Stellen mit Menschen mit Behinderungen besetzt werden können.
- ✦ Wir passen Arbeitsplätze und -abläufe an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Behinderungen an.

2. Ausbildung

- ✦ Jugendliche mit Behinderungen können bei uns in einem Praktikum erste Berufserfahrungen sammeln.
- ✦ Wir bieten Jugendlichen mit Behinderungen eine Ausbildung in unserem Unternehmen an.
- ✦ Auszubildende mit Behinderungen erhalten bei uns alle Hilfsmittel, die sie im Arbeitsalltag benötigen.
- ✦ Wir bieten auch Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf Ausbildungsplätze bei uns an.

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage



- ✦ Wir übernehmen die Jugendlichen mit Behinderungen – wenn es uns möglich ist – nach der Ausbildung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

3. Personalgewinnung

- ✦ Wir prüfen, ob freie Stellen mit Menschen mit Behinderungen besetzt werden können.
- ✦ Wir schreiben in unseren Stellenausschreibungen explizit, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen erwünscht sind.
- ✦ Unsere Stellenausschreibungen gestalten wir barrierefrei.
- ✦ Wir rekrutieren neue Beschäftigte mit Behinderungen, indem wir barrierefreie Online-Anzeigen schalten oder die Vermittlung der Integrationsfachdienste in Anspruch nehmen.
- ✦ Bei Vorstellungsgesprächen berücksichtigen wir die individuellen Voraussetzungen des schwerbehinderten Bewerbers.

4. Förderung und Weiterbildung

- ✦ Wir stellen sicher, dass unsere Weiterbildungsangebote barrierefrei sind.
- ✦ Wir bieten Menschen mit Behinderungen – auf Wunsch – auch Weiterbildungen in geschlossenen Gruppen oder in einem geschützten Raum an.
- ✦ Wir schreiben Führungspositionen so aus, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen sich angesprochen fühlen.
- ✦ Wir passen für Führungskräfte mit Behinderungen Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation an.
- ✦ Bei uns können Beschäftigte mit Behinderungen Karriere machen.

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage

5. Wiedereingliederung und gesundheitliche Prävention

- ✦ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nach einer Krankheit wiedereinsteigen, erhalten alle nötigen Arbeitsplatzanpassungen und Hilfsmittel. ✔ ● ● ●
- ✦ Wir beziehen bei allen Maßnahmen die rückkehrenden Personen und die Schwerbehindertenvertretung ein.
- ✦ Wir ermöglichen Mitarbeitern mit Behinderungen, die nicht mehr an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können, einen Arbeitsplatzwechsel.

ARBEITEN

1. Barrierefreies Arbeitsumfeld

- ✦ Wir analysieren die Altersstruktur und die Art der Behinderungen unserer Belegschaft und ziehen daraus Rückschlüsse für unser Unternehmen. ✔ ● ● ●
- ✦ Wir nehmen die Hinweise von Beschäftigten auf Barrieren im Arbeitsalltag auf.
- ✦ In Mitarbeitergesprächen sprechen wir behinderungsbedingte Belange an.
- ✦ Wir gestalten Räume barrierefrei und denken bei der Planung neuer Gebäude Barrierefreiheit von Anfang an mit.
- ✦ Wir berücksichtigen bei allen organisatorischen und baulichen Veränderungen die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Behinderungen.
- ✦ Bei Broschüren, Katalogen und sonstigen gedruckten Unternehmensinformationen machen wir Angaben zur Barrierefreiheit.

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage



2. Barrierefreie Arbeitsplätze

- ✦ Wir passen die Arbeitsplätze an die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten mit Behinderungen an.
- ✦ Wir garantieren ein offenes Kommunikationsklima ohne Angst vor Diskriminierung.
- ✦ Wir bieten Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Beschäftigte an, die länger krank waren.
- ✦ In Stellenausschreibungen weisen wir darauf hin, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen bei uns einen behindertengerechten Arbeitsplatz vorfinden.

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

1. Barrierefreie Produkte

- ✦ Wir machen eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Barrierefreiheit unserer angebotenen Produkte und des jeweiligen Produktumfeldes.
- ✦ Wir bitten unsere Kunden uns ein Feedback zu geben, ob unsere Produkte barrierefrei sind.
- ✦ Wir wollen unsere Produkte und das gesamte Produktumfeld weitestgehend barrierefrei gestalten.
- ✦ Unsere Verpackungssysteme sind barrierefrei.
- ✦ Unsere Designer werden darin geschult, beim Gestalten unserer Produkte Barrierefreiheit mitzudenken.
- ✦ Wir machen Produktinformationen barrierefrei zugänglich.

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage

2. Universelles Design

- ✦ Wir wenden die Gestaltungsprinzipien des Universellen Designs in dem gesamten Entwicklungsprozess unserer Produkte und Dienstleistungen an.
- ✦ Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Anwendung des Universellen Designs.
- ✦ Wir fragen unsere Kundinnen und Kunden nach ihrem Verhalten bei der Nutzung unserer Produkte und nach ihren Bedürfnissen.
- ✦ Wir statten unsere Arbeitsplätze möglichst mit Produkten aus, die nach den Prinzipien des Universellen Designs entwickelt wurden.

3. Barrierefreie Dienstleistungen

- ✦ Wir entwickeln barrierefreie Dienstleistungen und denken die gesamte Servicekette mit.
- ✦ Wir fragen unsere Kundinnen und Kunden gezielt nach Ideen für mehr Barrierefreiheit.
- ✦ Wir lassen uns bei der Entwicklung barrierefreier Dienstleistungen professionell unterstützen und beraten.
- ✦ Wir schulen unsere Beschäftigten im Umgang mit Menschen mit Behinderungen.
- ✦ Wir bieten besondere Serviceangebote für Menschen mit Behinderungen an.
- ✦ Auf unserer barrierefreien Internetseite weisen wir auf die barrierefreien Dienstleistungen hin.
- ✦ Wir richten unsere Gebäude barrierefrei ein.

MARKETING

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage

1. Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ✓ | ● | ● | ● |
| ✳️ Wir achten auf ein möglichst barrierefreies Marketing und versuchen mit unseren Kommunikationsmaßnahmen alle Kundengruppen zu erreichen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Wir informieren uns über die Lebenswelten und Bedürfnisse von Kunden mit Behinderungen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ In unseren Werbemaßnahmen zeigen wir Menschen mit Behinderungen ohne Klischees. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Wir beziehen bei der Entwicklung von Kommunikationsmaßnahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen mit ein. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. Barrierefreie Unternehmenskommunikation

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ✓ | ● | ● | ● |
| ✳️ Wir gestalten unsere Auftritte im Internet und Intranet nach den Richtlinien für barrierefreie Webinhalte. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Wir geben relevante Informationen zusätzlich in Leichter Sprache heraus oder veröffentlichen sie als Gebärdensprachvideo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Wir achten bei der Erstellung von Präsentationen auf die Bedarfe von sehbehinderten und farbenblinden Beschäftigten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Bei Registrierungsverfahren oder Reklamationswegen achten wir auf Einfachheit und Benutzerfreundlichkeit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3. Barrierefreie Veranstaltungen

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ✓ | ● | ● | ● |
| ✳️ Wir entwickeln interne Standards für barrierefreie Veranstaltungen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Wir achten bei allen unseren Veranstaltungen auf eine gute Zugänglichkeit für alle Gäste. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Unsere Unternehmenskommunikation ist barrierefrei. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Unser gastronomischer Betrieb hält entsprechende Hilfsmittel bereit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✳️ Bei größeren Unternehmensveranstaltungen setzen wir Gebärdendolmetscher ein. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage

✓ ● ● ●

- ✦ In unseren Veranstaltungsräumen gibt es Induktionsschleifen für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen.
- ✦ Wir erleichtern Teilnehmenden mit Behinderungen die Anreise.

4. Corporate Social Responsibility

- ✦ Wir verankern soziales Engagement explizit in unserer Unternehmensstrategie und leben es.
- ✦ Wir ermutigen unsere Beschäftigten dazu, sich gemeinnützig zu engagieren (Corporate Volunteering).
- ✦ Wir ermutigen Führungskräfte dazu, einen Teil ihrer Arbeitszeit als Mentoren oder Coaches zur Verfügung zu stellen.
- ✦ Bei der Auftragsvergabe bevorzugen wir Unternehmen oder Organisationen, die sich für die Belange von Menschen mit Behinderungen engagieren.
- ✦ Wir prüfen die wirtschaftlichen Effekte unserer CSR-Aktivitäten.
- ✦ Wir kommunizieren unsere CSR-Aktivitäten im Bereich Inklusion nach außen.

VERKAUF

1. Barrierefreie Geschäftsräume

✓ ● ● ●

- ✦ Wir bemühen uns um barrierearme Geschäftsräume.
- ✦ Wir bitten unsere Kunden um gezieltes Feedback zu der Barrierefreiheit in unseren Geschäftsräumen.
- ✦ Wir lassen uns bei der Umgestaltung unserer Geschäftsräume professionell unterstützen und beraten.
- ✦ Wir lassen unser barrierefreies Angebot prüfen oder zertifizieren.

Erledigt
Umsetzen
Diskussionswürdig/Prüfen
Kommt für uns nicht in Frage



- ✱ Wir weisen verständlich auf die Barrierefreiheit unserer Geschäftsräume hin.
- ✱ Unsere Beschäftigten bilden wir im Umgang mit Menschen mit Behinderungen weiter.

2. Barrierefreie Online-Shops

- ✱ Bei der Einrichtung eines barrierefreien Webshops orientieren wir uns an den Richtlinien für barrierefreie Webinhalte.
- ✱ Wir gestalten Anmelde- und Bestellformulare so, dass nur die wichtigsten Informationen abgefragt werden.
- ✱ Wir weisen auf der Startseite unseres Online-Shops deutlich und verständlich auf die barrierefreie Version unseres Shops hin.
- ✱ Wir integrieren Zusatzangebote in unseren Online-Shop, die Menschen mit Behinderungen helfen.
- ✱ Wir bitten unsere Kunden um Feedback zur Usability unseres Online-Shops.
- ✱ Wir stellen unseren Kunden mit Behinderungen einen Ansprechpartner im Unternehmen zur Verfügung.



Weiterführende Links

Auf diesen Seiten finden Sie viele ergänzende Informationen zu den Inhalten der Praxismappe.

Einleitung

„Mehr möglich machen, weniger behindern.“

Schwerpunktseite des BMAS zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention (UN-BRK) in Deutschland mit Hintergrundinformationen und News zum Thema Inklusion.

www.weniger-behindern.de

Inklusion in Bund und Ländern

Übersicht über bestehende Aktionspläne auf dem Portal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen.

www.gemeinsam-einfach-machen.de

Von Unternehmen für Unternehmen

Das UnternehmensForum ist ein Zusammenschluss von mittelständischen Firmen und Konzernen, um die Interessen von Wirtschaft und Menschen mit Behinderungen zusammenzubringen. Hier finden Sie zahlreiche Informationen rund um das Thema Inklusion.

www.unternehmensforum.org

Social Venture Fund

Der Social Venture Fund fungiert als Kapitalgeber für inklusive Unternehmen und hilft bei der Finanzierung von inklusiven Vorhaben.

www.socialventurefund.com

Hintergrund

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM AKTIONSPLAN

Konkrete Hilfe

In einem Positionspapier zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) erläutert die Monitoring-Stelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte, was Aktionspläne sind, und gibt viele Tipps zur Erstellung (Position 2/2010 zum Download).

<http://tinyurl.com/zmnkwkc>

Die UN-Behindertenrechtskonvention im Wortlaut (auch barrierefrei)

Zum Nachlesen und Downloaden gibt es hier den Vertragstext der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sowie Informationen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention in Deutschland.

<http://tinyurl.com/zsswvwb>

Die UN-Behindertenrechtskonvention in Einzelvideos in Deutscher Gebärdensprache

Alle Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wurden in Gebärdensprache übersetzt.

<http://tinyurl.com/z9fdcj>

Der UN-Behindertenrechtskonvention in Leichter Sprache

Ebenfalls behindertengerecht aufbereitet ist die Ausgabe der UN-BRK in Leichter Sprache.

www.ich-kenne-meine-rechte.de

Handlungsfelder

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Alle Informationen im Überblick: Ratgeber zur Leitbildentwicklung

Tipps der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zum Entwickeln eines Unternehmensleitbildes, als Broschüre zum Bestellen.

<http://tinyurl.com/zqckdzz>

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Praxisleitfaden der Integrationsämter für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung.

<https://www.integrationsaemter.de/wahl/484c207/index.html>

Fortbildungskurse

Die Integrationsämter bieten Seminare und Informationsveranstaltungen für betriebliche Integrations-teams und Arbeitgeber.

www.tinyurl.com/fortbildungskurse

PERSONAL

Demografischen Wandel gestalten

Das Demographie Netzwerk mit mehr als 350 Unternehmen bietet Möglichkeiten des Austauschs zu Fragen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt.

www.demographie-netzwerk.de

Eine detaillierte Übersicht über Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bieten die Integrationsämter (PDF).

https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZBinfo_BIH_screen.pdf

Rechte, Pflichten, Fördermöglichkeiten

Broschüre „Bescheid wissen“ des Integrationsamtes Landschaftsverband Rheinland (LVR) zu Rechten, Pflichten, Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

http://publi.lvr.de/publi/PDF/509-Schwerbhd_im_Beruf_final.pdf

Fördermöglichkeiten im Überblick

Broschüre der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit Übersicht über Fördermöglichkeiten und Leistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (PDF).

https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZBinfo_BIH_screen.pdf

Arbeitsleben und Behinderungen

REHADAT-talentplus ist ein praxisorientiertes Informationsportal mit Fachlexikon und Ansprechpartnern für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben.

www.talentplus.de

Ausbildungsförderung durch die Arbeitsagenturen

Informationen zu den Leistungen der Agenturen für Arbeit für Arbeitgeber.

<http://tinyurl.com/nlvr9gu>

Finanzielle Unterstützung durch die Integrationsämter

Aktuelle Infos zu neuen Prämien und Zuschüssen für Betriebe.

<https://www.integrationsaemter.de/Leistungen-An-Arbeitgeber/507c/index.html>

Fördermaßnahmen im Überblick

Infoportal „einfach teilhaben“ mit übersichtlicher Auflistung der Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber.

http://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Foerderung_AG/foerderung_ag_inhalt.html

Fördermöglichkeiten konkret

Informationen der Integrationsämter mit Verweisen auf Gesetze und Kostenträger (PDF).

<https://www.integrationsaemter.de/Leistungen-An-Arbeitgeber/507c/index.html>

Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen

Broschüre des Bundeswirtschaftsministeriums mit Handlungsempfehlungen für Unternehmen, wie sie Menschen mit Behinderungen rekrutieren und erfolgreich einsetzen.

<http://tinyurl.com/j8h2sbu>

Auszubildende mit Behinderungen gewinnen

Portal der 52 Berufsbildungswerke in Deutschland mit hilfreichen Informationen für Unternehmen und junge Menschen zu Ausbildungs- und Integrationsmöglichkeiten von Beschäftigten mit Behinderungen.

www.bagbbw.de

Beratung und Information zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Servicestelle für Arbeitgeber der Deutschen Rentenversicherung zu Themen der beruflichen und medizinischen Rehabilitation und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

<http://tinyurl.com/zn2ammz>

Leitfaden der Deutschen Rentenversicherung

Leitfaden der Deutschen Rentenversicherung mit Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (PDF).

<http://tinyurl.com/nfeuksu>

Schritt für Schritt zurück in den Job

Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger erkrankt sind.

<http://tinyurl.com/j8lrmrn>

Präventionsportal

Portal des Hessischen Arbeitsministeriums mit Hintergrundinformationen, Praxisbeispielen und Anleitung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement für Angestellte und Führungskräfte.

www.betriebliche-eingliederung.de

Prävention und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Umfassende Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement beim Landschaftsverband Rheinland mit Download-Materialien.

<http://tinyurl.com/zn6kunnr>

Hintergrundinformationen

Von der Arbeitsunfähigkeit zur Beschäftigungsfähigkeit. Das Bundesarbeitsministerium hat alles gebündelt, was Sie zum Thema BEM wissen müssen.

<http://tinyurl.com/nnpneaa>

ARBEITEN

Bauen und Wohnen barrierefrei

Leitfäden und Landesbauordnungen beim Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit.

<http://www.wegweiser-barrierefreiheit.de/wohnungsbau/wohnungsbau.html>

Barrierefrei bauen: private und öffentliche Gebäude

Informationen zu DIN-Normen in Deutschland, Herstellern, Planungshilfen und Expertentipps.

www.nullbarriere.de

Fördermöglichkeiten im Überblick: Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

Die Integrationsämter unterstützen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch verschiedene finanzielle Leistungen.

<https://www.integrationsaemter.de/Leistungen-an-Arbeitgeber/57c/index.html>

Deutschlandkarte Handwerkskammern

Beratung zu Bauvorschriften und Möglichkeiten zur Umsetzung von Barrierefreiheit bei den Handwerkskammern.

<http://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/deutschlandkarte.html>

Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten

Leitfaden der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Barrierefreiheit.

<http://tinyurl.com/j2pycdb>

Fördermöglichkeiten für barrierefreie Arbeitsplätze

Wer wann zahlt, zeigt Ihnen die REHADAT-Übersicht:

www.tinyurl.com/REHADAT-uebersicht

Praxisorientierte Hintergrundinformationen:

Hilfsmittel und Hilfsmittelversorgung für Menschen mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung.

www.rehadat.de

Barrierefreie Arbeitsplätze: Antworten auf die wichtigsten Fragen

„Was ist ein barrierefreier Arbeitsplatz?“ – Praxishilfe der Gesetzlichen Unfallversicherung.

<http://tinyurl.com/jc758vy>

Informationen im Überblick: barrierefreie Arbeitsplätze

DIN-Normen, Gesetze und Richtlinien des barrierefreien Bauens und damit verbundene Anbieter und Produktpräsentationen.

www.nullbarriere.de/arbeitsplatzgestaltung.htm

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

m4guide

Das Kooperationsprojekt „m4guide“ der Berliner Senatsverwaltung arbeitet an einem neuartigen Navigationssystem: Mit Smartphones sollen blinde und sehbehinderte Menschen sicher ans Ziel gelangen – durch eine genaue Ortung und Navigation, die Hindernisse und Gefahrenstellen berücksichtigt.

<http://www.m4guide.de>

easy care

Das Projekt „easy care“ in Ludwigsburg erforscht, mit welchen technischen Hilfsmitteln man ältere Menschen dabei unterstützen kann, dass sie möglichst lange in der eigenen Wohnung leben können. Sicherheitssensoren könnten darauf achten, dass der Herd ausgeschaltet wird. Oder ein Armband oder eine Smartphone-App erinnert daran, ausreichend Flüssigkeit zu sich zu nehmen.

www.projekt-easycare.de

Erinnerungsbox

Für die zunehmende Zahl Demenzkranker gibt es die Möglichkeit einer Erinnerungsbox, in der wichtige biografische Erinnerungen in verschiedenen Formaten gespeichert und von den Patienten über verschiedene Sinne abgerufen werden können.

<http://tinyurl.com/j2ue8ph>

Euregio

Das Gütezeichen kennzeichnet Objekte, Produkte und Dienstleistungen, die nach hohen, genau festgelegten Qualitätskriterien gestaltet, hergestellt bzw. angeboten werden.

<https://barrierefrei.de/news/g-tesiegel-f-r-barrierefreiheit.html>

Beipackzettel barrierefrei

Der PatientenInfoService bietet barrierefreien Zugang zu Beipackzetteln von Medikamenten im Internet.

www.patienteninfo-service.de

Barrierefreie Produkte online kaufen

Der Online-Shop Barrierefrei.de bietet barrierefreie Produkte aus fast allen Bereichen an.

<https://barrierefrei.de/shop.html>

Ist Ihr Geschäft generationenfreundlich?

Hier können Einzelhändler im Schnelltest prüfen, ob ihr Geschäft den Kriterien des „generationenfreundlichen Einkaufens“ entspricht.

<http://www.generationenfreundliches-einkaufen.de>

Ausgezeichnete Verpackungslösungen

Der Deutsche Verpackungspreis zeichnet innovative Verpackungslösungen aus.

www.verpackungspreis.de

The Principles of Universal Design

Veröffentlichung des amerikanischen Center for Universal Design, 1997. Deutsche Übersetzung.

www.ftb-esv.de/uniprinc.html

Design für Alle

Das deutschlandweite Kompetenznetzwerk EDAD berät, informiert, forscht und vernetzt zum Thema „Universelles Design“.

www.design-fuer-alle.de

Mit Nutzerfreundlichkeit überzeugen

Der Berufsverband German-UPA vernetzt Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, die sich mit Fragen der Usability auseinandersetzen.

www.germanupa.de

Experten für Barrierefreiheit

Die German-UPA-Broschüre des Berufsverbandes der Deutschen Usability-Experten zu Universellem Design und Barrierefreiheit (PDF).

<http://tinyurl.com/ps9lddj>

Experten für Universelles Design

Das Beratungsbüro **NeumannConsult** ist kompetenter Ansprechpartner bei den Themen Stadt-, Regional- und Tourismusentwicklung sowie demografischer Wandel.

<http://tinyurl.com/hlg8qcf>

Demografiefeste Produkte

Grauwert, das Büro für demografiefeste Produkte und Dienstleistungen berät Unternehmen zum Thema ältere Zielgruppen und unterstützt bei der Entwicklung generationenübergreifender Lösungen im Design für Alle/Universal Design.

www.grauwert.info

Barrierefreie Technologie

Das Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB) entwickelt moderne Technologien für Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen.

www.ftb-esv.de

Ausgezeichnet für Universelles Design

Der Universal-Design-Award ist ein international beachteter Wettbewerb für Produkte, Architektur und Dienstleistungen im Universellen Design.

www.ud-germany.de

Wirtschaftlichkeit von Universellem Design

Gutachten des Forschungsprojekts „Impulse für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung durch Orientierung von Unternehmen und Wirtschaftspolitik am Konzept Universelles Design“.

www.tinyurl.com/gutachten-wirtschaftlichkeit

Kompetenz 50+

Die Deutsche Gesellschaft für Gerontotechnik® GGT steht Unternehmen zur Seite, um die Zielgruppe 50+ genau unter die Lupe zu nehmen, und unterstützt von der Marktforschung bis zum Vertrieb.

www.gerontotechnik.de

Barrierefreie Kulturangebote

Der Deutsche Museumsbund verzeichnet aktuelle Meldungen zum Thema barrierefreie Kulturangebote in Deutschland.

http://www.museumsbund.de/de/das_museum/themen/barrierefreiheit_im_museum/

Barrierefreie Museen

Die Deutsche Bahn stellt Museen vor, die mindestens ein spezielles Angebot für Besucherinnen und Besucher mit Behinderungen bieten.

www.bahn.de/kultur-barrierefrei

Checkliste Barrierefreiheit in Ausstellungen

Die Arbeitsgruppe „Barrierefreiheit in Ausstellungen“ des Landesverbands der Museen zu Berlin hat eine Checkliste zur Konzeption und Gestaltung von barrierefreien Ausstellungen herausgebracht.

<http://tinyurl.com/c5sodvu>

Beratung zu barrierefreiem Tourismus

Die Nationale Koordinierungsstelle Tourismus für Alle unterstützt bei der barrierefreien Gestaltung von touristischen Angeboten.

<http://tinyurl.com/gsrdy6o>

Studie zu barrierefreiem Tourismus

Die BMWi-Studie „Barrierefreier Tourismus für Alle in Deutschland“ von 2008 informiert über Trends und Perspektiven im barrierefreien Tourismus.

http://www.fur.de/fileadmin/user_upload/externe_Inhalte/Publikationen/BMWi-Studie_Barrierefreier_Tourismus.pdf

Handbuch zur Barrierefreiheit im Gastgewerbe

Das DEHOGA-Handbuch „Barrierefreiheit in Hotellerie und Gastronomie“ erläutert Standards der bundesweiten Zielvereinbarung zur Barrierefreiheit im Gastgewerbe und enthält Fragebögen zur Erfassung der Barrierefreiheit (PDF).

<http://tinyurl.com/jtacjz8>

Barrierefreie Reiseziele in Deutschland

Die AG Barrierefreie Reiseziele in Deutschland ist ein Verbund aus Städten und Tourismusregionen, die Angebote zum barrierefreien Tourismus vernetzen.

www.barrierefreie-reiseziele.de

MARKETING

Diversity im Unternehmen

Informationen und Tipps rund um Diversity in Unternehmen und Netzwerkmöglichkeit über „Charta der Vielfalt e.V.“:

www.charta-der-vielfalt.de

Beratung

Das Institut für Diversity Management bietet Diversity-Beratung für Firmen.

www.diversity-institut.de

Unternehmenspreis

Der Deutsche Diversity Preis zeichnet Arbeitgeber für eine herausragende Kultur der Vielfalt am Arbeitsplatz aus.

www.diversity-preis.de

Bei Übersetzungen hilft zum Beispiel das Netzwerk Leichte Sprache (www.leichtesprache.org).

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** wird in Kürze einen Leitfaden zur Leichten Sprache veröffentlichen, den Sie auf der Internetseite des Hauses im Bereich Publikationen (<http://tinyurl.com/jkvup8e>) bestellen können und auf der Seite www.gemeinsam-einfach-machen.de zum Download finden.

Alle Informationen im Blick

Umfangreiche Informationen der Aktion Mensch rund um die Barrierefreiheit im Internet.

www.einfach-fuer-alle.de

Richtlinien

Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) 2.0 auf Englisch.

<http://www.w3.org/TR/WCAG20/>

Verordnung nach der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV)

Barrierefreie Websites nach der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV).

www.einfach-fuer-alle.de/artikel/bitv

Regeln für Leichte Sprache

Tipps und Tricks für Leichte Sprache vom Netzwerk Leichte Sprache (PDF).

<http://tinyurl.com/zfkakmc>

Alle Informationen im Blick: barrierefreie Veranstaltungen

Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit.

<http://tinyurl.com/h36aoda>

Alle Informationen im Blick: barrierefreie Veranstaltungen

Leitfaden zur Vorbereitung barrierefreier Veranstaltungen des Arbeits- und Sozialministeriums Rheinland-Pfalz (PDF).

<http://tinyurl.com/jzf24z7>

Events für alle

Bericht zu den Qualitätsstufen für barrierefreie Veranstaltungen der FH Erfurt (PDF).

<http://tinyurl.com/ht6srd>

CSR-Netzwerk

Centrum für Corporate Citizenship Deutschland (CCCD) für gesellschaftlich engagierte Unternehmen, Partner aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik.

www.cccdeutschland.org

CSR-Instrumente für Unternehmen

Baukasten, mit dem Unternehmen im Rahmen der Corporate Citizenship-Strategie passende Instrumente finden.

<http://tinyurl.com/gtp4234>

Studie: Corporate Social Responsibility

IfM-Studie „Wirtschaftspolitische Ansätze zur Unterstützung von Corporate Social Responsibility-Aktivitäten“.

http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-194_2010.pdf

Unternehmenspreis

Mittelstandspreis für soziale Verantwortung in Baden-Württemberg.

www.csr-bw.de

VERKAUF

Zertifizierung: Generationenfreundlichkeit im Einzelhandel

Qualitätssiegel „Generationenfreundliches Einkaufen“ des Handelsverbandes Deutschland (HDE) in Kooperation mit der Initiative „Wirtschaftsfaktor Alter“.

<http://www.generationenfreundliches-einkaufen.de/ueber-das-qualitaetszeichen/>

Barrierefreiheit in Hotellerie und Gastronomie

Handbuch für die Barrierefreiheit des Hotel- und Gaststättenverbandes.

<http://tinyurl.com/jtacjz8>

Barrierefrei bauen: private und öffentliche Gebäude

Informationen zu DIN-Normen und Herstellern in Deutschland, Planungshilfen und Expertentipps.

www.nullbarriere.de

Alle Informationen im Blick: Internetseiten für Ältere

Informationen zu e-Commerce-Leitlinien und Webshops für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen.

<http://accessible-ecommerce.wienfluss.net>

Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) 2.0
www.w3.org/Translations/WCAG20-de



Weitere Informationen

UN-Behindertenrechtskonvention

UN-Abteilung für Behindertenpolitik.
www.un.org/disabilities

Informationen zur Behindertenrechtskonvention und zum Nationalen Aktionsplan.
www.weniger-behindern.de

Online-Handbuch des Deutschen Instituts für Menschenrechte
www.inklusion-als-menschenrecht.de

Erläuterungen zur UN-Behindertenrechtskonvention in leichter Sprache.
www.ich-kenne-meine-rechte.de

Internationaler Zusammenschluss der Behindertenverbände.
www.internationaldisabilityalliance.org

UN-Fachausschuss – Committee on the Rights of Persons with Disabilities.
www.ohchr.org/EN/Hrbodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx

Europäische Kommission Justiz.
http://ec.europa.eu/justice/discrimination/disabilities/index_de.htm

„Schatten“-Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.
www.netzwerk-artikel-3.de

Allianz der Zivilgesellschaft zur Erstellung eines Parallelberichtes.
www.brk-allianz.de

Institutionen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
www.antidiskriminierungsstelle.de

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Herbert Hüppe
www.behindertenbeauftragter.de

Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Wohlfahrtsverbände

Arbeiterwohlfahrt
www.awo.org

Deutscher Caritasverband e.V.
www.caritas.de

Deutscher Paritätischer Gesamtverband
www.der-paritaetische.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland
www.diakonie.de

Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat
www.drk.de

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland
www.zwst.org

Verbände der Behindertenhilfe und -selbsthilfe

Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland e.V.
www.abid-ev.de

Arbeitsgemeinschaft Spina Bifida und Hydrocephalus e.V.
www.asbh.de

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Selbsthilfe
www.bag-selbsthilfe.de

Bundesverband Contergangeschädigter e.V.
www.contergan.de

Bundesverband für behinderte und chronisch kranke Eltern e.V.
www.behinderte-eltern.de

Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.
www.bvkm.de

Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien e.V.
www.bkmf.de

Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.
www.bsk-ev.org

Deutsche Epilepsievereinigung
www.epilepsie.sh

Deutscher Gehörlosen-Bund e.V.
www.gehoerlosen-bund.de

Deutscher Behindertenrat (DBR)
www.deutscher-behindertenrat.de

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV)
www.dbsv.org

Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (DSB)
www.schwerhoerigen-netz.de

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.
www.isl-ev.de

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
www.lebenshilfe.de

Sozialverband Deutschland e.V.
www.sovd.de

Sozialverband VDK Deutschland e.V.
www.vdk.de

Bundesverband Psychiatrie-Erfahrener e.V.
www.bpe-online.de

Fachverbände

Aktion Psychisch Kranke (APK)
www.psychiatrie.de

BDH Bundesverband Rehabilitation
www.bdh-reha.de

Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V.
www.cbp.caritas.de

Förderorganisationen (Fernsehlotterien)

Aktion Mensch e.V.
www.aktion-mensch.de

ARD-Fernsehlotterie
www.einplatzandersonne.de

Wissenschaftliche Einrichtungen

Forschungsinstitut Technologie und Behinderung
www.ftb-esv.de

Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft; von Verbänden getragenes Institut
www.imew.de

Internationale Forschungsstelle Disability Studies (IDIS) der Universität zu Köln
www.idis.uni-koeln.de

Institut für Sonder- und Rehabilitationspädagogik, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
<https://www.uni-oldenburg.de/sonderpaedagogik/>

Zentrum für Disability Studies (ZeDiS) der Universität Hamburg
<http://wissenschaft.hamburg.de/zedis/>

Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen
<http://www.socium.uni-bremen.de>

Zentrum zur interdisziplinären Erforschung der Lebenswelten behinderter Menschen,
Universität Tübingen
www.uni-tuebingen.de

Internetportale

Angebot der Stiftung MyHandicap gemeinnützige GmbH
www.myhandicap.de

Für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen
www.familienratgeber.de

Der virtuelle Treffpunkt für Rollstuhlfahrer und Querschnittgelähmte
www.startrampe.net

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Öffentlichkeitsarbeit, Internet
11017 Berlin

Stand:

Dezember 2014

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.:

A755

Telefon:

030 182722721

Telefax:

030 18102722721

Schriftlich:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

E-Mail:

publikationen@bundesregierung.de

Internet:

www.bmas.de

Produktion/Druck:

B U T T E R . GmbH/Lechte GmbH

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen,
dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers,
des Titels und des Stands der Veröffentlichung.
Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an
den Herausgeber.
Kommentare und Änderungsvorschläge zum
Leitfaden senden Sie bitte an lk6@bmas.bund.de

Bürgertelefon

Montags bis donnerstag von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten

Rente:

030 221911-001

Unfallversicherung/Ehrenamt:

030 221911-002

Arbeitsmarktpolitik und -förderung:

030 221911- 003

Arbeitsrecht:

030 221911-004

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:

030 221911-005

Infos für behinderte Menschen:

030 221911-006

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:

030 221911-007

Mitarbeiterkapitalbeteiligung:

030 221911-008

Informationen zum Bildungspaket:

030 221911-009

Informationen zum Mindestlohn:

030 60280028

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Schreibtelefon: 030 221911-016

Fax: 030 221911-017

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.
buergerservice-bund.de



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



einfach**machen** 
Gemeinsam die
UN-Behindertenrechts-
konvention umsetzen