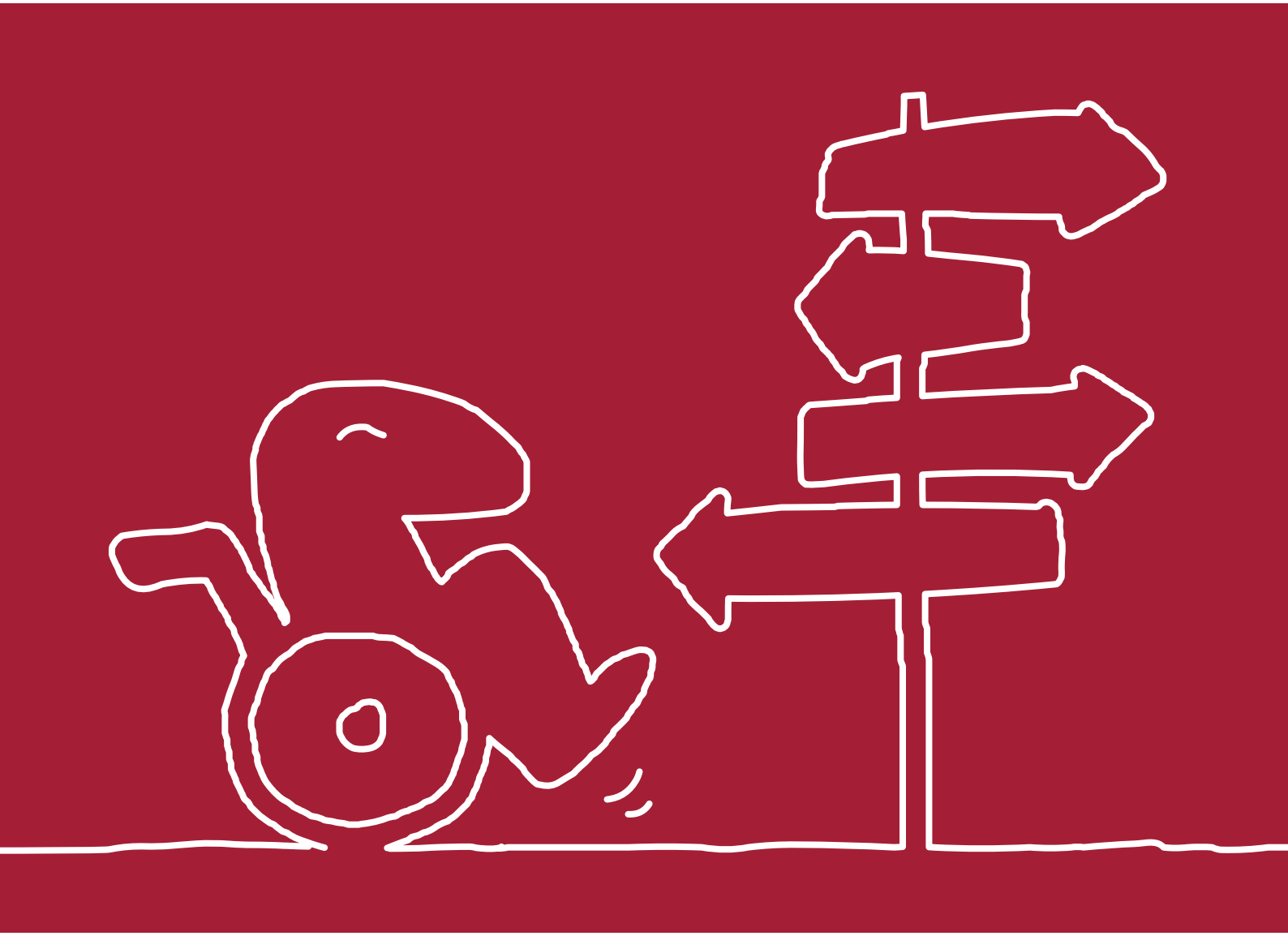
PERSONALKOMPASS INKLUSION

Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



REHADAT

PERSONALKOMPASS INKLUSION

Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über *http://www.dnb.de* abrufbar.

ISBN 978-3-00-051221-6 (Druckausgabe)

Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen von REHADAT aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanziert. REHADAT, das Informationssystem zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Personalkompass Inklusion
Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Autorinnen: Christiane Flüter-Hoffmann, Andrea Kurtenacker

Redaktion: Andrea Kurtenacker

Gestaltungskonzept, Layout und Satz: Jutta Henderkes | HAUSMARKE

Illustration: Leo Leowald

Herausgeber
© 2015 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

REHADAT
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-1
Telefax: 0221 4981-533

Inhaltsverzeichnis

Impressum 3

Vorwort 5

Einleitung 6
Beschäftigte mit Behinderungen:
Potenziale zur Fachkräftesicherung

Personalgewinnung 10
Job-Carving, Probebeschäftigung oder „Budget für Arbeit“:
mit den richtigen Instrumenten Stellen besetzen

Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen 28
Win-win für Betriebe und motivierte Nachwuchskräfte

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung 47
Barrierefrei und behinderungsgerecht:
Arbeitsergebnisse und Beschäftigte profitieren

Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung 71
Eingliederung, Trainings und Mentoren:
Unterstützung für Beschäftigte mit Behinderungen

Unternehmens- und Personalstrategie 87
Gestalten statt verwalten:
wie Unternehmen die Vielfalt umsetzen

Rechtliche Grundlagen 110

Glossar 112

Mehr bei REHADAT 114

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Zukunft der Arbeit ist nicht nur gekennzeichnet durch Megatrends wie Digitalisierung oder Individualisierung – auch das Altern und Schrumpfen der Gesellschaft wirkt sich auf die Wirtschaft in Deutschland aus und zwingt viele Unternehmen zum Umdenken. Es drohen Fachkräftemangel, Erhöhung der Fehlzeitenquote, steigende Personalkosten und Know-how-Verlust. Erst langsam bereiten sich vor allem kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland auf die Risiken des demografischen Wandels vor.

Haben Sie in Ihrem Betrieb schon Vorsorge getroffen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und Auszubildende, Hochschulabsolventen, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten? Profitieren Sie bereits von der Kompetenz der Menschen mit Behinderungen? 3,3 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen sind im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren, mehr als die Hälfte von ihnen gut qualifiziert mit einer schulischen oder beruflichen Ausbildung zur Fachkraft. Aber weniger als die Hälfte von ihnen ist erwerbstätig – trotz verfügbarer Hilfsmittel und finanzieller Unterstützung bei der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen. Das Potenzial und die Kompetenzen dieser Menschen wird für den Arbeitsmarkt noch nicht gut genug erkannt oder genutzt. Zu viele Betriebe mit mehr als 20 Arbeitsplätzen zahlen noch die Ausgleichsabgabe von bis zu 320 Euro pro Monat für jeden nicht mit einem Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplatz – insgesamt mehr als 530 Millionen Euro im Jahr 2013.

Das will der Personalkompass Inklusion, den Sie jetzt in Ihren Händen halten, ändern. Er gibt Ihnen Antworten auf Fragen, wie Sie die Potenziale der Menschen mit Behinderung nutzen können, welche finanzielle und organisatorische Unterstützung Sie bei der Rekrutierung oder Weiterbildung erhalten können oder wie andere Unternehmen dabei vorgehen.

Der Personalkompass Inklusion ist Bestandteil von REHADAT, dem zentralen Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Nutzen Sie diese Broschüre als Ihren individuellen Wegweiser zu einer zukunftsorientierten Personalpolitik!

Petra Winkelmann
Leiterin Kompetenzfeld berufliche Teilhabe und Rehabilitation REHADAT

Andrea Kurtenacker
Teamleiterin REHADAT

Beschäftigte mit Behinderungen: Potenziale zur Fachkräftesicherung

Immer mehr Unternehmen profitieren von den Kompetenzen behinderter Menschen. Etwa 41 Prozent der Menschen mit Behinderungen zwischen 15 und 64 Jahren sind erwerbstätig. Doch viele Potenziale bleiben noch ungenutzt – oft aus Unkenntnis. Das Internet-Informationssystem REHADAT hilft mit umfangreichen Angaben, Hinweisen und Erläuterungen, wenn es um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben geht.

In Deutschland gibt es rund 7,5 Millionen schwerbehinderte Menschen. Das entspricht einem Anteil von rund 9,3 Prozent der Bevölkerung (Tabelle 1). Schwerbehinderte Menschen sind Personen, denen von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr zuerkannt worden ist. Dazu zählen über 1,8 Millionen Menschen, die beispielsweise durch eine Krebserkrankung oder Diabetes schwerbehindert geworden und deren Lebensgestaltung durch die Erkrankung innerer Organe eingeschränkt ist.

Das sind ein Viertel aller Schwerbehinderten. Fast eine Million Menschen sind in ihrer Bewegungsfreiheit beim Gehen, Laufen oder Greifen beispielsweise durch Kinderlähmung oder ein steifes Bein eingeschränkt. Mehr als 62.000 Menschen in Deutschland fehlen Arme und Beine – ganz oder teilweise.

Nur vier Prozent aller Behinderungen sind angeboren, wenige entstehen durch Unfälle oder Berufskrankheiten (1,8 %), die allermeisten durch Krankheiten (85 %). Daher kommen Schwerbehinderungen bei Personen im fortgeschrittenen Alter wesentlich häufiger vor als bei jüngeren Menschen: Weit mehr als die Hälfte der Schwerbehinderten, nämlich über vier Millionen, sind älter als 65 Jahre. Entsprechend beträgt der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, also zwischen 15 und 64 Jahren, auch nur 6,2 Prozent. Das sind etwa 3,3 Millionen Menschen (Tabelle 1).

Tab. 1: Schwerbehinderte Menschen – **Fast ein Zehntel der Bevölkerung ist schwerbehindert** – So … viele Personen sind als schwerbehindert anerkannt, nach Anteil der Bevölkerung insgesamt und im erwerbsfähigen Alter

	Schwerbehinderte insgesamt		Schwerbehinderte im erwerbsfähigen Alter	
	Personen mit einem Grad der Behinderung von 50 und mehr, insgesamt	Anteil an der Bevölkerung in %	Personen mit einem Grad der Behinderung von 50 und mehr, im Alter von 15 bis 64 Jahren	Anteil an der gleichaltrigen Bevölkerung in %
1999	6.633.466	8,1	3.100.565	5,5
2009	7.101.682	8,7	3.114.834	5,8
2011	7.289.173	9,1	3.271.921	6,2
2013	7.548.965	9,3	3.329.474	6,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015

Nicht zuletzt getrieben durch den immer stärker werdenden Fachkräftemangel in vielen Branchen beschäftigen mehr und mehr Unternehmen behinderte Menschen und profitieren von deren Kompetenzen, statt die so genannte Ausgleichsabgabe zu zahlen. Verpflichtet ist dazu jedes der 149.810 Unternehmen in Deutschland, das mindestens als 20 Beschäftigte hat. Solche Unternehmen müssen wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. 111.300 Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen beschäftigen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Unterschreitet ein Unternehmen die gesetzlich geforderte Quote, muss es eine gestaffelte Ausgleichsabgabe von bis zu 320 Euro im Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen.

Mehr als 41 Prozent der schwerbehinderten Menschen im Alter von 15 bis 64 Jahren sind erwerbstätig, das sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus) gut 1,3 Millionen Menschen (Tabelle 2).

Auch der Anteil der Erwerbslosen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen: Lag die Erwerbslosenquote (Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen) bei allen 15- bis unter 65-Jährigen im Jahr 1999 noch bei 12,5 Prozent, so hatte sie sich bis 2013 nahezu halbiert. Auch ist der Unterschied der Erwerbslosenquote der Menschen mit und ohne Behinderung nicht mehr sehr groß (Tabelle 3).

Mit dem REHADAT-Elan-Ersparnisrechner kann jedes Unternehmen selbst berechnen, welche Kosten für die Ausgleichsabgabe es jährlich bei der Einstellung oder Ausbildung von Schwerbehinderten einsparen könnte. Beispielsweise würde ein Unternehmen mit 100 Beschäftigten durch die Einstellung eines Auszubildenden mit Förderbedarf 10.200 Euro jährlich einsparen. *http://www.rehadat-elan.de.*

Auszubildende mit einer Behinderung werden besonders gefördert und rechnen daher doppelt bei der Besetzung der Pflichtarbeitsplätze, und dies sogar noch zwölf Monate über ihre Ausbildung hinaus, wenn sie unmittelbar danach vom Unternehmen übernommen und weiterbeschäftigt werden.

Diese erfreuliche Entwicklung, dass immer mehr Betriebe Menschen mit Behinderungen beschäftigen, stellte die aktuelle Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vom März 2015 für das Jahr 2013 fest: Von den erforderlichen 1.049.550 Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte waren 1.016.065 besetzt. Damit nähert sich die Beschäftigungsquote von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit schwerer Behinderung mit aktuell 4,7 Prozent der politisch gewünschten Quote von fünf Prozent. Im Jahr 2003 waren es erst

Tab. 2: Steigende Tendenz – **Immer mehr auf dem Arbeitsmarkt aktiv** – Anzahl der schwerbehinderten Menschen, die erwerbstätig sind, sowie Erwerbstätigenquote

	Anzahl der erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen im Alter von 15 bis 64 Jahren (in 1.000)	Erwerbstätigenquote (Prozent der schwerbehinderten 15- bis 64-Jährigen, die erwerbstätig sind)
1999	1.008	32,5
2003	1.066	34,5
2005	1.098	35,9
2009	1.233	39,7
2013	1.322	41,3

Ursprungsdaten: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Juni 2015

Tab. 3: Niedrige Erwerbslosenquoten – **Weniger als sieben Prozent erwerbslos** – Anzahl der Menschen mit Behinderung, die erwerbslos sind, sowie Erwerbslosenquoten von Menschen mit und ohne Behinderung im Jahr 2013

Alter	Anzahl der erwerbslosen Menschen mit Behinderung	Anteil der Erwerbslosen in der jeweiligen Altersklasse, in Prozent	
		Menschen mit Behinderung	Menschen ohne Behinderung
15–25	8.000	9,3	8,0
25–45	44.000	7,4	5,2
45–55	64.000	6,7	4,2
55–60	42.000	6,8	5,1
60–65	33.000	7,0	6,4
Insgesamt	**193.000**	**6,7**	**5,2**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2015

4 Prozent (Tabelle 4).

Und das kommt nicht von ungefähr: Eine große Anzahl von Förderinstrumenten wird inzwischen für die Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt angeboten. Beispielsweise können Menschen mit einer Schwerbehinderung an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen. Aber auch Arbeitgeber von schwerbehinderten Beschäftigten können Förderleistungen in Anspruch nehmen, selbst kleine Unternehmen, die nicht der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen unterliegen, können solche Fördermittel erhalten. Beispielsweise können die Kosten einer dreimonatigen Probebeschäftigung von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden, oder die Schwerbehinderten erhalten eine Arbeitsassistenz, um ihre Aufgabe optimal bewältigen zu können. Was wo und wie beantragt werden kann, steht bei REHADAT-talentplus: *http://www.talentplus.de*.

Wie die Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben erfolgreich gelingen kann, zeigt sich an zahlreichen Beispielen, die REHADAT in dem kürzlich neu eröffneten Portal „Gute Praxis“ präsentiert: Arbeitgeber berichten darüber, wie bei ihnen schwerbehinderte Personen zum betrieblichen Erfolg beitragen. Zum Beispiel hat die Deutsche Post für eine schwerbehinderte Briefzustellerin mit einer Wirbelsäulenerkrankung und Rheuma ein elektrisches Fahrzeug angeschafft, mit dem die Kollegin mühelos die Post befördern kann. Das E-Mobil erleichtert den Lastentransport und die Briefzustellung ganz erheblich. Wirbelsäule, Hände und Kniegelenke der Zustellerin werden stärker geschont. Dass dieses E-Mobil zu 80 Prozent vom Integrationsamt gefördert wurde, ist ein wesentlicher Kostenaspekt, der auch für andere Unternehmen wichtig ist, die solche Hilfsmittel für ihre Beschäftigten anschaffen wollen *http://www.rehadat-gutepraxis.de*.

Tab. 4: Steigende Tendenz – **Fast alle „Pflichtarbeitsplätze“ besetzt** – Anzahl der schwerbehinderten Menschen in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten (Meldung über das Anzeigeverfahren zur Berechnung der Beschäftigungspflicht von Arbeitgebern mit mindestens zwanzig Arbeitsplätzen, daher keine vollständige Erfassung der tatsächlichen Anzahl der schwerbehinderten Erwerbstätigen)

Jahr	Anzahl der gemeldeten schwerbehinderten Beschäftigten	Darunter Auszubildende	Beschäftigungsquote
		Anzahl	Prozent
2003	753.612	4.411	4,0
2004	769.336	4.935	4,1
2005	776.061	5.195	4,2
2006	791.587	5.256	4,3
2007	806.680	5.401	4,2
2008	842.733	5.617	4,3
2009	875.415	5.886	4,5
2010	901.538	6.135	4,5
2011	932.156	6.191	4,6
2012	964.650	6.517	4,6
2013	986.724	6.730	4,7

**incl. gleichgestellter Personen (Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können auf Antrag bei der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht bekommen oder nicht behalten können).*
Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit 2015

Damit die Unternehmen insgesamt noch stärker von den Kompetenzen der Menschen mit Behinderung profitieren können, bieten die folgenden Kapitel Informationen zu möglichen Maßnahmen im Unternehmen, Förderhinweise und Praxisbeispiele zu Fragen der Rekrutierung, Förderung, Qualifizierung und Bindung der Menschen mit Behinderung - und natürlich zu Fragen der Personalstrategie insgesamt.

PERSONALGEWINNUNG

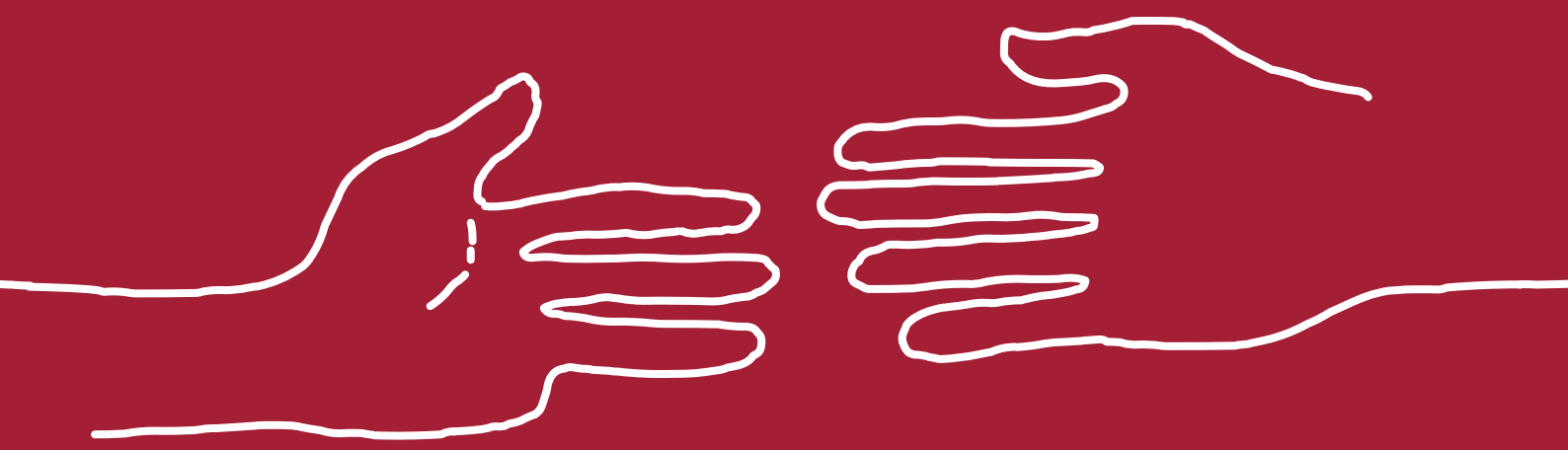
Job Carving, Probebeschäftigung oder „Budget für Arbeit“: mit den richtigen Instrumenten Stellen besetzen

DIALOG

CHECKLISTE

HANDLUNGSFELD

INSTRUMENTE



… zwischen Geschäftsführung / Personalleitung und Beraterin

Jeder Betrieb ist einzigartig. In der Praxis begegnen erfahrene Unternehmensberater jedoch oft ähnlichen Fragestellungen. Erkennen Sie in dem folgenden Dialog zwischen einem Geschäftsführer oder Personalleiter und einer Unternehmensberaterin eigene betriebliche Anliegen wieder?

Unternehmen: Bei mir im Betrieb werden die Leute langsam knapp. Vor einem halben Jahr sind zwei junge Mitarbeiter gegangen, weil sie noch studieren wollten, Auszubildende sind kaum noch zu bekommen. Und meine erfahrenen Leute habe ich viel zu früh in Rente gehen lassen. Ich musste schon ein paar Mal um die reibungslose Produktion bangen …

Beraterin: … haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, Ihre Rekrutierungswege zu verändern? Sind Sie mit Ihrer Firma auf Ausbildungs- und Hochschulmessen präsent? Arbeiten Sie schon mit Schulen und Hochschulen Ihrer Region zusammen? Versuchen Sie, auch bestimmte Zielgruppen mit Potenzial anzusprechen, beispielsweise Mütter, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen und auch Menschen mit Behinderungen?

Unternehmen: Nein, das mache ich alles noch nicht. An Menschen mit Behinderung habe ich noch gar nicht gedacht. Seit Jahren zahlen wir monatlich eine Ausgleichsabgabe von über 3.000 Euro, weil wir unsere Pflichtarbeitsplätze nicht besetzt haben …

Beraterin: … ja, da sehen Sie schon die ersten Chancen, die sich Ihnen bieten. Zahlen Sie nicht länger die Ausgleichsabgabe, sondern bilden Sie schwerbehinderte Jugendliche aus oder stellen Sie Menschen mit Behinderungen ein und werden so zu einem inklusiv orientierten Unternehmen. Auch das hat – im Hinblick auf Ihre gesellschaftliche Verantwortung – eine starke Wirkung nach innen und außen.

Unternehmen: Okay, das leuchtet ein, aber ich bin doch kein Ehrenamtsbetrieb. Ich muss Geld erwirtschaften, um die Arbeitsplätze finanzieren und die Leute auch bezahlen zu können…

Beraterin: … ja, natürlich. Aber bedenken Sie: Viele Menschen mit Behinderungen sind sehr motiviert und produktiv. Lernbehinderte tun sich vielleicht schwer mit theoretischen Begründungen bei ihrer Arbeit, aber viele von ihnen können sehr präzise, handwerklich geschickt und mit einer hohen Loyalität zu Ihnen als Arbeitgeber arbeiten. Und noch ein Tipp zur Personalrekrutierung: Arbeiten Sie in regionalen Schule-Wirtschaft-Projekten mit und versuchen Sie stärker, langfristige Kontakte mit Schulen und Hochschulen aufzubauen.

Checkliste „Personalgewinnung“

Bitte kreuzen Sie an, was bei Ihnen voll zutrifft (Symbol volles Quadrat),
teilweise zutrifft (Symbol halbvolles Quadrat) oder nicht zutrifft (Symbol leeres Quadrat).

01	Wir beobachten schon seit langem unseren regionalen Arbeitsmarkt. Er wird künftig für die Personalbeschaffung unseres Unternehmens nicht mehr ausreichen.	■	▬	□
02	Wir haben eine mittelfristige Rekrutierungsstrategie für alle Job-Familien in allen Abteilungen. Dabei prüfen wir in Kooperation mit der Arbeitsagentur regelmäßig, ob geeignete Personen mit Behinderung auf eine der Stellen passen.	■	▬	□
03	Wir nutzen ein breites Spektrum an Personalgewinnungsmethoden und haben ein umfassendes Maßnahmenkonzept eingeführt, um Menschen mit Behinderung für uns als Fachkräfte zu gewinnen.	■	▬	□
04	In unserem Unternehmen betreiben wir Diversity Management: Wir sehen die Verschiedenartigkeit der Beschäftigten als großen Vorteil für unser Unternehmen.	■	▬	□
05	Wir betreiben gezieltes Personalmarketing und sprechen verschiedene Zielgruppen passgenau an. Menschen mit Behinderung sprechen wir über die Vermittlung durch die Arbeitsagentur oder spezielle Personalvermittlungsagenturen an, über Bildungseinrichtungen wie beispielsweise Berufsbildungswerke oder Berufsförderungswerke und die Werkstätten für Behinderte.	■	▬	□
06	Wir haben uns klare Ziele für unser externes und internes Personalmarketing gesetzt. Eines davon betrifft auch die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung.	■	▬	□
07	Wir haben ein gutes Image in der Region sowie in unserer Branche und werden als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.	■	▬	□
08	Wir kommunizieren die Stärken unseres Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber und interessanter Ausbildungsbetrieb auch für Menschen mit Behinderung nach innen und außen.	■	▬	□
09	In unserem Unternehmen wissen alle Mitarbeiter an den entscheidenden Stellen um die wirtschaftliche Notwendigkeit einer guten Personalbindung und handeln danach.	■	▬	□
10	Wir bemühen uns aktiv mit verschiedenen Maßnahmen der Personalgewinnung und des Personalmarketings um eine vielfältige und gut qualifizierte Belegschaft. Auch unsere Beschäftigten mit Behinderung gehören dazu.	■	▬	□

Wenn Sie bei mehr als drei Aussagen das leere Quadrat angekreuzt haben, gibt es bei Ihnen im Handlungsfeld Personalgewinnung sicherlich Handlungsbedarf. In den Bereichen, in denen Sie schon etwas tun, und das halbvolle Quadrat angekreuzt haben, lassen Sie sich vom Personalkompass Inklusion anregen, wie Sie diese Maßnahmen noch ausbauen und erweitern können.

Personalgewinnung

Die Zeiten sind längst vorbei, in denen Unternehmen problemlos ihre offenen Stellen mit qualifizierten Bewerbern besetzen konnten. Der demografische Wandel, die Dynamik der Märkte und der hohe Innovationsdruck prägen die aktuellen Arbeitsmarktbedingungen. Und die Situation wird sich noch verschärfen: die Zahl der Erwerbspersonen verringert sich in den nächsten 15 Jahren voraussichtlich um 6,5 Millionen Menschen.

Daher prüfen die Unternehmen längst, welche Personengruppen sie gezielt ansprechen können und wo sie noch ungenutzte Potenziale erschließen können. Dies ist beispielsweise bei Menschen mit Behinderung der Fall.

Mit Hilfe von gezieltem Personalmarketing können Menschen mit Behinderungen optimal angesprochen werden. Im Personalmarketing geht es um die Positionierung des Unternehmens auf dem Markt der potenziellen Bewerber. Das Unternehmen selbst wird wie ein Produkt behandelt, das es zu vermarkten gilt. Um als attraktiver Arbeitgeber oder Ausbildungsbetrieb für Menschen mit Behinderung wahrgenommen zu werden, ist es wichtig, ein solches Image aufzubauen.

Bei der Verleihung des Inklusionspreises 2014 sagte die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Verena Bentele: „Inklusion am Arbeitsmarkt funktioniert, sie ist ein echter Gewinn für beide Seiten. Besonders in Zeiten drohenden Fachkräftemangels kann unsere Wirtschaft es sich nicht leisten, auf das Potenzial von Menschen mit Behinderung zu verzichten. Die Unternehmen zeigen, wie es gehen kann, und diese Vorbilder brauchen wir."

Bei etwa 87 Prozent der Menschen mit Schwerbehinderung stellt sich die Schwerbehinderung erst im Laufe ihres Lebens ein, beispielsweise durch Krankheit oder als Folge eines Unfalls. Für erwerbstätige Menschen bedeutet dies, dass sie meist nach einer längeren Krankheit ins Unternehmen zurückkehren und dann als Schwerbehinderte vom Unternehmen weiterbeschäftigt werden. Unternehmen wollen und können nicht auf diese Fachkräfte verzichten. Das zeigen auch die Zahlen der Erwerbstätigenstatistik 2015 der Bundesagentur für Arbeit: Von den knapp eine Million erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen, die 2013 berufstätig waren, hatte fast die Hälfte schon das Alter von 55 Jahren überschritten.

Generell wird das Potenzial der Menschen mit Behinderung als Arbeitskräfte noch nicht ausgeschöpft. Dabei sind 53 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen Fachkräfte mit einer schulischen oder beruflichen Ausbildung und gut vier Prozent sind Akademiker mit einem Hochschulabschluss (Tab. 1). Diese Potenziale gilt es weit stärker als bisher zu erschließen.

Tab. 1: Art der Qualifizierung unter den schwerbehinderten Arbeitslosen und den Arbeitslosen ohne anerkannte Behinderung, 2014

	Schwerbehinderte Arbeitslose und gleichgestellte Personen		Arbeitslose ohne anerkannte Behinderung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Arbeitslose insgesamt	181.110	100,0	2.898.388	100,0
darunter				
mit Hochschulabschluss	7.961	4,4	202.642	7,0
mit schulischer, betrieblicher Ausbildung	96.467	53,3	1.326.858	45,8
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	72.279	39,9	1.303.259	45,0
Keine Angabe, keine Zuordnung	4.402	2,4	65.629	2,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015

Arbeitgebermarke (Employer Branding)

Eine wesentliche Aufgabe des Personalmarketings ist es, mit Hilfe der verfügbaren Kommunikations- und Marketingkanäle eine stimmige Arbeitgebermarke aufzubauen (Employer Branding). Je genauer sich das Unternehmen selbst kennt, desto überzeugender kann die Bewerberansprache sein. Welche Werte vertritt das Unternehmen? Wie weit praktiziert das Unternehmen schon ein Diversity Management, bei dem Menschen mit Behinderung ein selbstverständlicher Bereich der Vielfalt sind? Hat das Unternehmen seine Aktivitäten bereits in einem Aktionsplan festgehalten? Welchen Auditierungsverfahren hat sich das Unternehmen bereits unterzogen und Prädikate erhalten, also Auszeichnungen wie TOTAL E-QUALITY, Great Place to Work oder den Inklusionspreis?

Um Mitarbeiter mit Einschränkungen für sich zu gewinnen, muss ein Unternehmen deren Erwartungen und Bedürfnisse kennen. Dies ist nicht unbedingt aus Erfahrungen mit bereits eingestellten Menschen mit Behinderung ableitbar, denn die Beeinträchtigungen können vielfältig sein, körperlich, seelisch oder geistig, sichtbar oder nicht sichtbar. Einzelgespräche mit den Bewerbern sind dafür hilfreich. Grundsätzlich erzeugen Angaben zur Barrierefreiheit der Informations- und Kommunikationsmedien, zu Angeboten von flexiblen Arbeitszeiten oder Telearbeit sowie Entwicklungsmöglichkeiten eine hohe Aufmerksamkeit und Anerkennung bei den Bewerbern.

Arbeitgebermarke der Stadt München

„Weltoffenheit und Chancengleichheit sind Münchner Stärken, die auch das Arbeitsleben bei der Stadt prägen. Mit 49 Prozent Frauen in Führungspositionen, 7,35 Prozent schwerbehinderten Menschen, an die 17 Prozent Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit verschiedenen Lebensformen bilden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine leistungsfähige, lebendige Gemeinschaft."

Quelle: Stadt München (pdf): http://rehadat.link/muenchen

Arbeitsmarktexperten stellen schon seit geraumer Zeit fest, dass immer mehr Unternehmen das Potenzial der Menschen mit Behinderung nutzen und sie ausbilden, einstellen und die Weiterbeschäftigung nach langer Krankheit gezielt ermöglichen. Viele Unternehmen kooperieren heute schon mit Bildungseinrichtungen der beruflichen Rehabilitation, über die sie Nachwuchskräfte für die Ausbildung oder Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger für ihr Unternehmen gewinnen. Auch die Zusammenarbeit mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung kann vorteilhaft sein, weil Unternehmen über so genannte ausgelagerte Arbeitsplätze von dem Potenzial der dort arbeitenden 300.000 Menschen mit Behinderung profitieren können.

Prüfpflicht des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber eine neue Stelle ausschreibt, muss er bereits bei der Vorauswahl von Bewerbern, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, eine Reihe von rechtlichen Bestimmungen beachten, um nicht aufgrund eines Verstoßes eventuelle Schadensersatzansprüche auszulösen. Nach Paragraf 81 SGB IX ist jeder Arbeitgeber bei der Neubesetzung einer Stelle verpflichtet zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann. Stellt der Arbeitgeber ohne vorherige Prüfung einen nicht behinderten Bewerber ein, dann kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Um auch arbeitslose oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen, muss frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufgenommen werden. Diese in Paragraf 81 Abs. 1 SGB IX geregelte gesetzliche Pflicht trifft alle Arbeitgeber, nicht nur die des öffentlichen Dienstes. Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse. Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitgeber bereits vor der Ausschreibung einer freien Stelle prüfen muss, ob diese mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Dies geschieht in der Regel durch die Meldung der Ausschreibung an die Arbeitsagentur.

Über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit oder eines Integrationsdienstes sowie über eingegangene Bewerbungen Schwerbehinderter muss sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch der Betriebsrat unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet werden. Eine Vorauswahl durch den Arbeitgeber ist dabei nicht zulässig.

Die Arbeitsagenturen vor Ort sind grundsätzlich Ansprechpartner bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Aber auch ambulante Reha-Einrichtungen, Berufsbildungswerke oder Berufsförderungswerke können den Unternehmen in der Regel auf Grundlage eines qualifizierten Assessments Bewerber mit Handicap vermitteln.

Bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ist der „Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker“ angesiedelt. Dieser bietet beispielsweise:

- Persönliche Beratung,
- Passgenaue Vermittlung von schwerbehinderten Akademikern,
- Einschaltung von Fachdiensten wie zum Beispiel technische Berater,
- Klärung der Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten

Neben der Bundesagentur für Arbeit gibt es bereits auch eine große Anzahl spezialisierter, teilweise nur regional aktiver Personalvermittler für Menschen mit Behinderung:

- Die in Berlin ansässige Auticon GmbH ist eine Personalvermittlung von Menschen mit Behinderungen, vor allem Menschen aus dem autistischen Spektrum, für die Software-Branche. Sie hat in Frankfurt 2014 eine Niederlassung eröffnet und bietet nicht nur die Vermittlung an, sondern auch Job-Coaches.
- Die FOURTEENONE Group, eine Personalvermittlung aus Cottbus, engagiert sich in regionalen Projekten unter anderem für benachteiligte und behinderte Menschen.
- Die Arinet GmbH aus Hamburg vermittelt Menschen mit Behinderungen auf Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Mit Angeboten zur beruflichen Rehabilitation durch Praktika und Trainings in Betrieben der Hamburger Wirtschaft sowie zur Berufsorientierung, -beratung und Vermittlung werden Arbeitssuchende auf vielfältige Weise auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit begleitet.
- Der Club Aktiv e.V. in Trier ist eine Selbsthilfe-Organisation Behinderter und Nichtbehinderter in Trier. Der Verein bietet verschiedene Dienstleistungen für behinderte Menschen an: Mobiler Sozialer Dienst, Individuelle Schwerstbehinderten-Betreuung, Sozialstation, Beratungs- und Koordinierungsstelle, Betreutes Wohnen, Tagesförderstätte, Tagespflege, Integrative Kindertagesstätte, Ambulante Reha, Altenhilfe, EDV-Qualifizierung, Fahrdienst, Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft, Industrie- und Dienstleistungscenter, Tele-Office.

Der Verein „worktrain“ in Basel bezweckt die Eingliederung und Beschäftigung vermindert leistungsfähiger Menschen (Menschen mit einer Behinderung und Invalidität) in die Arbeitswelt, insbesondere durch kostenlose Vermittlung, Betreuung und/oder Schulung der betroffenen Arbeitnehmer.

Inzwischen gibt es auch Jobbörsen, die auf Fachkräfte mit Behinderung spezialisiert sind:

- Bundesagentur für Arbeit: In der Jobbörse der Arbeitsagentur kann sich jeder Arbeitgeber registrieren lassen, um zu besetzende Arbeitsplätze zu melden: *http://rehadat.link/bajobboerse*
- L2 agentur für taten GmbH: Diese Agentur vermittelt nicht nur Stellen, sondern berät auch Menschen mit Behinderung, die eine Stelle suchen. L2 agentur für taten ist eine Tochtergesellschaft des Berufsbildungswerks in Leipzig: *http://rehadat.link/l2agentur*
- Die „Myhandicap Jobbörse“ wird von der Stiftung MyHandicap gGmbH in Ismaning bei München betrieben: *http://rehadat.link/myhandicap*
- Das Stellen- und Bewerberportal der Deutschen Berufsförderungswerke bietet die Möglichkeit, sehr gezielt Anforderungen zu formulieren. Die Unternehmen erhalten ein kostenfreies Firmenkonto, sobald sie sich registriert und die erste Stellenanzeige im Standardlayout aufgegeben haben. Die Börse enthält auch Bewerberprofile, die jeweils Vermittlern zugeordnet sind. Die Kontaktierung ist kostenfrei. Der Kontakt geht an den jeweiligen Vermittler, der dann alle weiteren Schritte unternimmt: *http://www.integrationsverbund.de*

Quelle: talentplus: http://rehadat.link/tpboerse

Social Media

Der Einsatz von Social Media bei der Rekrutierung wird immer beliebter, weil damit viele Menschen erreicht werden können. Allerdings ist die Verbreitung in den Unternehmen, vor allem in KMU noch nicht sehr weit vorangeschritten: Erst ein Viertel aller Unternehmen nutzen überhaupt Social Media, bei den großen Unternehmen sind es schon mehr als die Hälfte, nämlich 56 Prozent (Tab. 2). Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels wird diese Art des Einsatzes für Unternehmen immer wichtiger, weil sie erstens kostengünstig ist und zweitens sehr viele Personen der richtigen Zielgruppe erreichen kann.

Tab. 2: Unternehmen in Deutschland: Nutzung von Social Media 2014 - in Prozent

	Alle Unternehmen	Unternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten	Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten	Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten	Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr
Social Media insgesamt	24	23	31	41	56
Soziale Netzwerke (z.B. Facebook, LinkedIn, Xing, Google+)	22	21	29	38	51
Unternehmens-Weblogs oder Mikroblogging-Dienste (z.B. Twitter, Yammer, Communote)	3	0	4	10	20
Multimedia-Portale (z.B. YouTube, Picasa, Slideshare, Podcast)	6	5	10	17	30

Befragung von 20.000 Unternehmen im Sommer 2014
Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Eine neue Software-Firma hat die sehr erfolgreiche Rekrutierungsstrategie über die eigenen Mitarbeiter mit dem Einsatz von Social Media verbunden: Das Start-up Unternehmen Talentry (*http://www.talentry.de*) hat dafür eine Software entwickelt, mit der Mitarbeiterempfehlungsprogramme einfach und kostengünstig abgewickelt werden können. Meist empfehlen die eigenen Mitarbeiter nur solche Personen, von denen sie überzeugt sind, dass sie zu der ausgeschriebenen Stelle und zum Unternehmen passen und dass diese Personen selbst auch mit der Stelle glücklich werden. Darin liegt die große Erfolgschance dieses Verfahrens.

Unternehmensbeispiel SAP

SAP hat sich vorgenommen, bis zum Jahr 2020 unter den weltweit gut 65.000 Mitarbeitern etwa ein Prozent Menschen mit einer klinischen Diagnose aus dem Autismus Spektrum, also Asperger, hochfunktionaler Autismus oder atypischer Autismus zu beschäftigen. Von diesen 650 Menschen aus dem Autismus Spektrum verspricht sich SAP eine wichtige Unterstützung in den Bereichen Softwaretests, Programmierung und Datenqualitätssicherung. talentplus: *http://rehadat.link/tpsap*

Entstanden war dieses Pilotprojekt aus einer freiwilligen Initiative von SAP-Mitarbeitern und der Autistic Society in Bangalore, die sich um Kinder mit Autismus kümmert. SAP Labs India entwickelte aus diesem Kontakt zunächst die iPad-App Bol, die autistischen Kindern alltägliche Gegenstände und Prozesse mit akustischen und visuellen Rückmeldungen verständlich machen will. Inzwischen arbeiten dort nach Angaben des Unternehmens sechs Softwaretester mit Autismus an der SAP Business Suite und sind in das Quality Assurance Testing Team integriert. Es hat sich nach Angaben von SAP nicht nur die Produktivität entscheidend verbessert, sondern – aufgrund der erforderlichen Klarheit für die Mitarbeiter aus dem Autismus Spektrum – auch die Kommunikation untereinander. SAP hebt deren Null-Fehler-Toleranz, ihre Detailaufmerksamkeit, das analytische Denkvermögen und den hohen Fleiß hervor. Die Konzentration lasse selbst bei häufigen Wiederholungen nicht nach. Die autistischen Mitarbeiter tragen die gleiche Verantwortung wie alle anderen. Langfristig prüft SAP, bei wem eine Übernahme als Programmierer oder Spezialist für Datenqualitätssicherung möglich ist.

Um diese große Anzahl an Menschen mit Autismus zu rekrutieren, hat SAP die 2004 gegründete, dänische Personalvermittlungsagentur „Specialisterne“ beauftragt, die marktführend in der Besetzung technologie-orientierter Arbeitsplätze mit Menschen aus dem autistischen Spektrum ist. SAP hat die Erfahrung gemacht, dass Menschen mit Autismus oft schon an den Bewerbungsformalitäten scheitern. Das dänische Sozialunternehmen Specialisterne – deutsch: „Die Spezialisten“ – hat inzwischen bereits zahlreiche Niederlassungen nicht nur in Dänemark, sondern auch in Polen, Island, Norwegen, Irland, Österreich, der Schweiz, den USA, Großbritannien und Deutschland. Das Unternehmen stellt die Mitarbeiter zunächst bei Specialisterne ein und setzt sie als Consultants bei SAP ein. Gleichzeitig werden Job Coaches ausgebildet, die als Mentoren für die Mitarbeiter aus dem autistischen Spektrum sowie ihre Teams eingesetzt werden können.
http://rehadat.link/sapsterne und
http://rehadat.link/specialisterne

Job Carving

Einführung

Dieses Verfahren stammt aus den USA und war ein Instrument der so genannten Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment), eines Vorläufers der Inklusionsbewegung in den 1990er Jahren. Berichtet wird dort etwa von guten Ergebnissen bei der betrieblichen Integration von Menschen mit der Diagnose Autismus. Job Carving wurde in Deutschland im Rahmen der Aktivitäten des LWL-Integrationsamtes (Landschaftsverband Westfalen-Lippe) bereits als Betriebliches Arbeitstraining erprobt und dann in ein Projekt überführt. Job Carving ist eine inklusionsfördernde Strategie zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe an regulärer Beschäftigung. Der Fachbegriff bezeichnet eine gezielte innerbetriebliche Suche nach verstreuten, zumeist einfachen Einzeltätigkeiten und deren Zusammenstellung zu einem neuen, für einen Menschen mit Behinderung geeigneten Stellenprofil unter Mitwirkung einer externen, arbeitsanalytisch versierten Fachkraft. Ein (personal-) wirtschaftlicher Vorteil für einen Arbeitgeber ergibt sich im Idealfall dadurch, dass andere Beschäftigte, gerade auch betriebliche Leistungsträger von peripheren Randtätigkeiten entlastet werden und mehr Zeit für ihre Kernaufgaben verwenden können. Job Carving bedeutet somit das Zuschneiden (engl. to carve = schnitzen; carver = u.a. Bildhauer) eines Arbeitsplatzes nach einer systematischen Tätigkeitsanalyse unter Berücksichtigung betrieblicher Bedürfnisse einerseits und den konkreten Fähigkeiten von Stellenbewerberinnen und -bewerbern mit Behinderung andererseits.

Vorteile für das Unternehmen

Das Unternehmen kann für die Kollegen mit einer Beeinträchtigung Tätigkeiten finden, die als Ganzes genommen ein optimales, individualisiertes Stellenprofil für den jeweiligen Bewerber mit einer Beeinträchtigung darstellen. Gleichzeitig können dadurch betriebliche Leistungsträger von bürokratischen oder Routinetätigkeiten entlastet werden und mehr Zeit für ihre Kernaufgaben erhalten. Zusätzlich spielt der Kostenfaktor noch eine wichtige Rolle, denn Fachkräfte sind natürlich teurer als Hilfskräfte. Insofern eine klassische Win-win-Situation für beide Seiten.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Job Carving hat sich als eines der effizientesten Instrumente etabliert, wenn es darum geht, passgenaue Stellenprofile für Menschen mit Einschränkungen aus dem betrieblichen Bedarf heraus zu entwickeln. So entsteht eine klassische Win-win-Situation für beide Seiten. Der Beschäftigte mit Behinderung erhält Aufgaben, die ihn weder über- noch unterfordern, und der Betrieb kann seine hochqualifizierten Beschäftigten von Routineaufgaben entlasten.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Job-Carver des Integrationsamtes kommen in die Betriebe und prüfen verschiedene Betriebsabläufe und Arbeitsschritte. Sie sind sozusagen Kollegen auf Zeit, arbeiten teilweise auch mit und analysieren alle in einem Bereich existierenden Arbeitsabläufe. Dabei achten sie besonders auf einfache Tätigkeiten, die auf einem geringen Anlern- und Anforderungsniveau ablaufen können. Die Job-Carver sind erfahren in der Anleitung von Menschen mit verschiedenen Behinderungen und wissen, wer welche Tätigkeiten in welchem Umfang und auf welchem Qualifikationsniveau bewältigen kann.

Unternehmensbeispiel Schwimmbad

Der Arbeitgeber, ein ost-westfälisches Schwimmbad, wollte mit dem Job Carving einen neuen Arbeitsplatz schaffen und damit die Schwimm-Meister entlasten, damit diese ihre verantwortungsvollen Aufgaben erfüllen können. Zu Beginn fand ein Beratungsgespräch mit dem Integrationsamt statt. In diesem Gespräch wurde das Konzept des Job Carving vorgestellt, und es stellte sich heraus, dass die Rahmenbedingungen für ein Job Carving geeignet sind. Gemeinsam mit Job Carvern wurden alle Tätigkeiten untersucht. Tätigkeiten, die von der Unterstützungskraft übernommen werden konnten, fanden in der Schwimmhalle, im Eingangsbereich, in den Umkleidekabinen, den Duschen, Toiletten und im Sommer auch im Außenbereich statt. Dazu gehörten:

- Herausgabe von Schwimmbrillen und -hilfen
- Ruheliegen und Stühle abwischen, gruppieren
- Ansprechperson für Besucher und Kunden sein
- Aufbau von Wasserspielgeräten
- Mithilfe bei der wöchentlichen und jährlichen Grundreinigung
- Telefonannahme
- Wischen von Böden in Kabinen und im Eingangsbereich
- Kontrollaufgaben (z. B. Toilettenpapier nachfüllen)
- Kontrollaufsicht (z. B. Vandalismus)

Dem technischen Fachpersonal oblagen weiterhin verantwortungsvolle Tätigkeiten wie die Aufsichtspflicht am Schwimmbecken, die Entnahme von Wasserproben oder der Umgang mit technischen Anlagen. Durch das Job Carving konnten diese höher qualifizierten Mitarbeiter von Routineaufgaben entlastet und gleichzeitig Menschen mit Behinderung als Unterstützungskräfte eingestellt werden. Quelle LWL (pdf): *http://rehadat.link/lwljobcarving*

Unternehmensbeispiel Zahntechniklabor

Ein Beschäftigter mit Einschränkungen wurde in ein Zahntechniklabor vermittelt. In den Vermittlungsgesprächen wurde der Aufgabenbereich festgelegt. Er sollte den Kollegen entlasten, der bisher ganz alleine 20 Zahntechnikern zuarbeitete und für sämtliche Arbeiten zur Herstellung und Vorbereitung von Gipsabdrücken im Labor zuständig war. In den ersten Tagen stellte sich heraus, dass dieser Aufgabenbereich sehr umfangreich und vielfältig ist. Der neue Arbeitnehmer war überfordert, alle Arbeiten auf einmal zu lernen. Daraufhin wurde der gemeinsame Arbeitsbereich mit Unterstützung der Fachdienstmitarbeiterin neu strukturiert. Einfache, leicht zu bewältigende Aufgaben wurden nicht mehr von beiden ausgeführt, sondern in erster Linie von dem neuen Arbeitnehmer. Hierzu zählen zum Beispiel allgemeine Aufräum- und Reinigungsarbeiten, Recycling der wieder verwendbaren Materialien aus alten Gipsabdrücken, Reinigung der Abdruckschalen, Geräte und Maschinen, Einsetzen von „Stiften“ in die vom Kollegen vorgenommenen Bohrungen, Beschriftung der fertigen Gipsabdrücke etc. Der Kollege wurde dadurch entlastet und Überschneidungen, die den Arbeitsablauf ineffektiv beeinflussen, wurden minimiert. Die Aneignung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse für die Herstellung und Vorbereitung von Gipsabdrücken wird in die Randstunden des Arbeitstages verlegt. In diesen Zeiten ist mehr Ruhe und Platz zum Lernen und Anleiten für die Herstellung der Gipsabdrücke gegeben. Es stellte sich heraus, dass dieses Job Carving sich sehr günstig auf die Zusammenarbeit mit dem Kollegen sowie auf die selbstständige und eigenverantwortliche Arbeit des unterstützten Arbeitnehmers auswirkte. Quelle BAR (pdf): *http://rehadat.link/barjobcarving*

Unterstützung und Hilfe

Weil Job Carving noch nicht in allen Bundesländern bekannt ist, sollte am besten das regionale Integrationsamt zunächst befragt werden.

Weitere Informationen:

- Job Carving – ein neues Angebot für Arbeitgeber LWL (pdf): *http://rehadat.link/lwlagjobcarving*

REHADAT

- Literaturhinweise: *http://rehadat.link/litcarving*

Schul- und Hochschulkooperationen

Einführung

Dieses Verfahren des Personalmarketings hat sich inzwischen sehr gut etabliert. Viele Unternehmen ziehen daraus sehr gute Erfolge bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und Traineeprogramm-Stellen. Für die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung wird das Instrument noch nicht sehr stark genutzt. Häufig sind es nicht die Betriebe direkt, die den Kontakt zu Förderschulen aufbauen, sondern Bildungswerke oder Berufsförderungswerke, die ohnehin den Auftrag der Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit Beeinträchtigung haben. Gelegentlich werden auch über die Initiative „*SCHULE*WIRTSCHAFT", die bundesweit mit über 8.000 Betrieben kooperiert, solche Formen der Zusammenarbeit gefördert: Beispielsweise hat der Arbeitskreis *SCHULE*WIRTSCHAFT der Region Freising/Erding/Flughafen Praktika für geistig behinderte Schülerinnen und Schüler am Flughafen München geschaffen. Die Kooperation zwischen der Fröbelschule in Freising und dem Flughafen München zeigt, wie junge Menschen mit geistiger Behinderung in die erste Arbeitswelt integriert werden und diese mit ihren Fähigkeiten bereichern können.

Quelle SCHULEWIRTSCHAFT Bayern: http://rehadat.link/schulewirtschaftbayern

Vorteile für das Unternehmen

Das Unternehmen lernt über Kooperationen wie Lernpartnerschaften oder Praktika Schülerinnen und Schüler von Förderschulen kennen, die später einen Ausbildungsplatz in dem Unternehmen besetzen können. Oder die Unternehmen lernen über Praktika, Bachelor-Arbeiten oder Ferienjobs Studierende mit Behinderung kennen, die sie später in Trainee-Programme aufnehmen oder als Fachkräfte einstellen können.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Schul- und Hochschulkooperationen sind als Verfahren des Personalmarketings sehr gut etabliert. Viele Unternehmen sind dadurch erfolgreich bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und Traineeprogramm-Stellen. Auch junge Menschen mit Förderbedarf bekommen in Schulpraktika die Chance sich zu beweisen und zu testen, ob der Beruf der Richtige ist.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Unternehmen setzen sich zum Beispiel mit ihren Regionalstellen der Initiative *SCHULE*WIRTSCHAFT zusammen (*http://www.schulewirtschaft.de*) und beteiligen sich an den entsprechenden Kooperationen.

Oder sie suchen selbst Kontakt zu Förderschulen und Hochschulen und bieten Besuche zum Tag der offenen Tür, Praktika oder Ferienjobs an. Die über 3.250 Förderschulen oder integrative Schulen sind beim Deutschen Bildungsserver über die Länderdatenbanken gelistet: *http://rehadat.link/bildungserver*

Unternehmensbeispiel La Romantica

Im Dezember 2014 wurde zwischen der Tannenberg Schule in Göttingen und dem Restaurant La Romantica eine offizielle Kooperation vereinbart: Schüler mit Behinderungen, die in der Hauswirtschaftsklasse lernen, können in der Küche des Restaurants mitarbeiten. Diese bislang erste Lernpartnerschaft in Niedersachsen soll den Jugendlichen nicht nur den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern, sondern auch Barrieren zwischen nicht-behinderten Angestellten und den Jugendlichen mit Behinderung abbauen. Unterstützt wird diese Kooperation auch vom Dezernat für Jugend, Schule und Ordnung der Stadt Göttingen sowie von der Industrie- und Handelskammer Hannover und von der Bildungsregion Göttingen.

Quelle HNA: http://rehadat.link/hnaartikel

Unternehmensbeispiel Galeria Kaufhof

Die Anna-Freud-Schule in Köln fördert Schülerinnen und Schüler mit Körperbehinderungen, chronischen sowie psychosomatischen Erkrankungen. Seit 2006 kooperiert sie mit Galeria Kaufhof. Dabei wird eine Vielzahl von Maßnahmen angeboten, beispielsweise: Vorbereitung des dreiwöchigen Praktikums, Angebot des Praktikums mit anschließendem Feedbackgespräch, Informationen zur Berufsausbildung. Beide Seiten wollen damit erreichen, dass Schüler, die durch ein Handicap oder eine Behinderung im Arbeitsalltag eingeschränkt sind, gefördert und in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden. Die Jugendlichen erhalten zudem Unterstützung bei der Berufsorientierung, aber auch das Angebot von Ausbildungsplätzen für verschiedene Berufe im Handel.

Quelle Anna-Freud-Schule Köln: http://rehadat.link/annafreud Quelle HNA: http://rehadat.link/hnaartikel

Unterstützung und Hilfe

Die verschiedenen Bildungswerke und Berufsförderungswerke, die sich auf die Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung spezialisiert haben, suchen immer betriebliche Kooperationspartner. Darüber hinaus ist die Initiative *SCHULE*WIRTSCHAFT auch in einigen Regionen mit diesem Thema aktiv.

Ansprechpartner für Unternehmen sind auch die Integrationsämter, die bei der Kontaktierung zu Förderschulen helfen und bei der Arbeitsorganisation im Praktikum vor Ort unterstützen.

Weitere Informationen:

REHADAT

- Bildungsportal: *http://rehadat.link/azubisfinden*

Probebeschäftigung

Einführung

Arbeitgeber können Menschen mit Behinderung für eine bis zu drei Monate dauernde Probebeschäftigung einstellen, um deren berufliche Eingliederung zu verbessern. Die Kosten für die Probebeschäftigung können sie erstattet bekommen. Während der Probebeschäftigung bekommt der probeweise Beschäftigte Lohn oder Gehalt. Er befindet sich während dieser Zeit in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Dieses arbeitsmarktpolitische Instrument können Unternehmen sowohl innerhalb eines befristeten und eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nutzen.

Vorteile für das Unternehmen

Dem Unternehmen bietet die Probebeschäftigung eine sehr gute Möglichkeit, ohne Kosten und weitere Verpflichtungen das Potenzial eines Menschen mit Einschränkung auf einer bestimmten Position im Unternehmen zu erproben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in dieser Zeit beide gleichermaßen ausprobieren, ob und wie eine produktive Zusammenarbeit möglich ist.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Der Arbeitgeber kann ohne Kosten und ohne Risiko die Potenziale eines Menschen mit Einschränkungen drei Monate lang kennenlernen.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Der Arbeitgeber beantragt die Probebeschäftigung bei der Agentur für Arbeit. Der Antrag muss bereits vor der Einstellung des schwerbehinderten Menschen gestellt werden. Neben dem Lohn oder Gehalt können auch andere in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandene Kosten erstattet werden. Das Antragsverfahren ist einfach und geht schnell.

Wenn der Betrieb dem Integrationsamt das Probeverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen innerhalb von vier Tagen mitteilt, kann er auch alle begleitende Hilfen ausschöpfen.

Unterstützung und Hilfe

Arbeitgeber erhalten Unterstützung bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt.

Recht und Gesetz

Die Grundlage für die Kostenübernahme oder eventuelle Zuschüsse für die behindertengerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze bei einer Probebeschäftigung ist im SGB III (Arbeitsförderung), Paragraf 46 geregelt.

Weitere Informationen:

- Broschüre „Probebeschäftigung“ der Bundesagentur für Arbeit in Waiblingen (pdf): *http://rehadat.link/bawaiblingen*

REHADAT

- GutePraxis: *http://rehadat.link/gpprobe*

Budget für Arbeit

Einführung

Menschen mit Behinderung sollten möglichst selbst entscheiden können, wo und in welcher Form sie eine bedarfsgerechte Unterstützungsleistung erhalten. Für das Arbeitsleben bedeutet dies vor allem, dass behinderte Menschen, die einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben haben, diesen auch in Form des Budgets für Arbeit an einem geeigneten Arbeitsort realisieren können. Notwendig erscheint hier eine konsequente und breite Umsetzung dieser Form der Teilhabe am Arbeitsleben, um dem Wunsch- und Wahlrecht Rechnung zu tragen und Teilhabechancen in inklusiv orientierten Unternehmen zu eröffnen.

Seit 2006 wird in Rheinland-Pfalz sowie seit 2008 in Niedersachsen das „Budget für Arbeit" erprobt. Hamburg ist seit 2012 mit dabei. Dieses soll Menschen mit Behinderung, die in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) aufgenommen werden oder bereits im Arbeitsbereich einer Werkstatt arbeiten, die Möglichkeit eröffnen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden. Das Budget für Arbeit ist somit kein kostenträgerübergreifendes Persönliches Budget im Sinne des Paragrafen 17 SGB IX, sondern eine Geldleistung im Rahmen der Eingliederungshilfe nach SGB XII und der Ausgleichsabgabeverordnung. Das Budget für Arbeit gleicht die Minderleistung aus, die Werkstattbeschäftigte im Vergleich zur Arbeitsleistung nicht behinderter Menschen aufweisen.

Im Jahr 2013 hat das LVR-Integrationsamt die Universität Halle/Wittenberg mit der Durchführung eines Forschungsprojektes zum „Budget für Arbeit" beauftragt. Die Ergebnisse wurden im November 2014 vorgestellt. Noch wird das Budget für Arbeit aber nicht bundesweit gefördert. Das Bundesarbeitsministerium plant dies jedoch.

Vorteile für das Unternehmen

Statt ihre Beschäftigung in der Werkstatt zu finanzieren, fördert das Budget für Arbeit den Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Geld wird nicht mehr an die Werkstatt, sondern direkt an den Arbeitgeber gezahlt. Es dient als eine Art Ausgleich für eine eventuelle Minderleistung des behinderten Menschen und gibt beiden Seiten Sicherheit für eine berufliche Begegnung.

Viele Arbeitgeber machen seit langem sehr gute Erfahrungen mit Werkstattbeschäftigten, beispielsweise durch sogenannte ausgelagerte Arbeitsplätze. Die sozialversicherungspflichtige Einstellung ehemaliger Werkstattbeschäftigter in das eigene Unternehmen ist ein konsequenter Schritt und wird mit viel Einsatz der Mitarbeiter und hoher Loyalität zum Unternehmen belohnt. Das Budget für Arbeit garantiert dem Unternehmen einen Lohnkostenzuschuss, der eine Minderleistung ausgleicht.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Unternehmen können Kontakt mit den Werkstätten aufnehmen, einen Integrationsfachdienst ansprechen oder direkt bei der örtlichen Arbeitsagentur nachfragen. Grundsätzlich sind alle Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt arbeiten, berechtigt das Budget für Arbeit in Anspruch zu nehmen. Sollte es nicht klappen, ist das Rückkehrrecht in die Werkstatt garantiert.

Unternehmensbeispiel WfbM Hameln

Eine junge Frau hatte in der Werkstatt für behinderte Menschen in Hameln gearbeitet. Zunächst war sie im Bereich Hauswirtschaft und Gartenpflege tätig. Als sie aber zuletzt nur noch Zettel aus CD-Hüllen entfernen musste, fühlte sie sich unterfordert. Durch das Budget für Arbeit konnte sie auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln und arbeitet jetzt in einem Pflegewohnheim im sozialen Dienst. Sie hilft dort mit, den Alltag der Bewohnerinnen und Bewohner zu strukturieren. Sie liebt die abwechslungsreiche Arbeit. Der Leiter des Pflegeheims ist sehr zufrieden mit den Leistungen der jungen Frau. Quelle: Broschüre „Das Budget für Arbeit. Wir sind die Mutmacher“ des Landes Niedersachsen, S. 7-12 (pdf): *http://rehadat.link/mutmacher*

Unterstützung und Hilfe

Die Budgetleistungen werden direkt an den Arbeitgeber ausgezahlt. Zuständig ist der regionale Sozialhilfeträger.

Recht und Gesetz

Rechtsgrundlage für das Budget für Arbeit ist das Sozialgesetzbuch XII, denn das Budget für Arbeit ist eine Form der Eingliederungshilfe, die im SGB XII geregelt wird.

Weitere Informationen:

- Faltblatt „Budget für Arbeit“ des Ministeriums für Gesundheit in Rheinland-Pfalz, 2012 (pdf): *http://rehadat.link/budgetrlp*
- Broschüre „Das Budget für Arbeit. Wir sind die Mutmacher“ des Landes Niedersachsen (pdf): *http://rehadat.link/mutmacher*
- Ergebnisse des Forschungsprojekts „Budget für Arbeit“, 2013-2014 (pdf): *http://rehadat.link/fpbudget*

Unterstützte Beschäftigung

Einführung

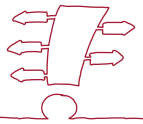
Mit der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ ist in der Regel eine zweijährige, auch auf drei Jahre verlängerbare innerbetriebliche Qualifizierung gemeint. Mit ihr werden in ganz Deutschland Menschen unterstützt, deren Leistungsspektrum zwischen den Anforderungen einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes liegt. Ziel der „Unterstützten Beschäftigung“ ist die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Kommt es zu einer Vermittlung, kann eine weiterführende (punktuelle, wiederholende und ggf. fortlaufende) Unterstützung am Arbeitsplatz als zweiter Teil der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung bewilligt werden.

Vorteile für das Unternehmen

Das Unternehmen lernt die möglichen Mitarbeiter mit Behinderung kennen, indem es ihnen die Möglichkeit gibt, betriebliche Anforderungen und verschiedene Arbeitsfelder kennenzulernen. Das Unternehmen kann so den Kenntnis- und Fähigkeitsstand feststellen, um die optimalen Einsatzorte festzulegen. Das Job-Coaching durch externe Fachkräfte ist kostenfrei. Es entstehen auch keine Lohnkosten. Selbst bei einer Einstellung nach der innerbetrieblichen Qualifizierung sind finanzielle Zuschüsse bei Minderleistung möglich. Die Potenzialerkundung im Unternehmen hat auch den Effekt, dass Fachkräfte durch die neuen Anlerntätigkeiten des Mitarbeiters entlastet werden.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Der Arbeitgeber erhält geförderte Leistungen für seine Mitarbeiter mit Behinderung, um deren Einarbeitung und Qualifizierung auf ihrem betrieblichen Arbeitsplatz zu erleichtern und zu fördern. Die Unterstützte Beschäftigung hat sich als erfolgreiches Instrument etabliert. Sowohl bei der Qualifizierung als auch anschließend bei der Einstellung der Menschen mit Behinderung fühlen sich die Betriebe sehr gut unterstützt.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung werden in einem 5-Phasen-Prozess umgesetzt, der als europäisches Referenzmodell anerkannt ist und als Rahmen für Unterstützte Beschäftigung dient:

Die Umsetzung von Unterstützter Beschäftigung erfolgt in fünf Phasen, zwei außerhalb des Betriebs zur Vorbereitung und drei im Betrieb:

1. **Individuelle Berufsplanung:** Erstellung eines Fähigkeitsprofils und Berufsorientierung, damit die jeweilige Person auf der Basis ihr zugänglicher Informationen Entscheidungen zu ihrer beruflichen Perspektive treffen kann.
2. **Individuelle Arbeitsplatzakquisition:** Suche nach individuell geeigneten Arbeitsfeldern. Ausgangspunkt ist die jeweils arbeitssuchende Person. Ausgerichtet an ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten wird häufig nach Nischenarbeitsplätzen gesucht, die aus kleineren oder gebündelten Teilbereichen regulärer Arbeitsplätze entwickelt werden.
3. **Anbahnung des Arbeitsverhältnisses:** In dieser Phase wird der Arbeitsplatz hinsichtlich der zu erfüllenden Anforderungen und Rahmenbedingungen analysiert. Bei Bedarf erfolgt eine Anpassung des Arbeitsplatzes an die Erfordernisse des oder der neuen Beschäftigten.
4. **Qualifizierung und Unterstützung im Betrieb:** Neben der Erstellung eines Qualifizierungs- und Unterstützungsplanes wird dem Beschäftigten und dem Betrieb Unterstützung vor Ort gewährt. Die Qualifizierung am Arbeitsplatz (Job-Coaching) übernimmt eine externe Fachkraft, die sowohl für den Beschäftigten wie auch für den Betrieb Ansprechpartner ist.
5. **Dauerhafte Unterstützung:** Auch nach erfolgreicher betrieblicher Qualifizierung kann ein Bedarf an Unterstützung bestehen – der je nach individueller Situation von gelegentlicher Krisenintervention oder Unterstützung bei Veränderungen im Arbeitsalltag bis zu dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz reichen kann.

Quelle: Leitfaden des Europäischen Dachverbands für Unterstützte Beschäftigung, S. 12 (pdf): http://rehadat.link/euroub

Unternehmensbeispiel Kantine

Die Kantine einer Filiale einer Möbelkette wollte eine schwerbehinderte Frau mit Down-Syndrom einstellen. Ein Fachdienst, der sich auf die Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt spezialisiert hat, übernahm den gesamten Prozess der Betreuung. Ohne die Betreuung durch den Fachdienst wäre eine Einstellung nicht möglich gewesen, da die Kantine nicht das Personal und die Zeit gehabt hätte, die Frau individueller und länger als üblich einzuarbeiten und für die erforderlichen Tätigkeiten anzulernen. Mit der Frau wurde vom Job-Coach auch ein Mobilitäts- und Fahrtraining durchgeführt, damit sie ihren Arbeitsweg selbständig mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen kann. Die Arbeitsagentur zahlte dem Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss über einen Zeitraum von drei Jahren als Eingliederungshilfe.

Quelle: http://www.rehadat-gutepraxis.de Weitere 63 Beispiele aus der Praxis, BMAS (pdf): http://rehadat.link/praxis63

Unterstützung und Hilfe

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung für behinderte Menschen insbesondere, um sie für geeignete betriebliche Tätigkeiten zu erproben, auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten und bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf einem betrieblichen Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Leistungen umfassen auch die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen. Die individuelle betriebliche Qualifizierung dauert bis zu 24 Monate. Sie kann in Einzelfällen um maximal 12 Monate verlängert werden. Ergänzend zum Training am Arbeitsplatz finden regelmäßig berufs- und arbeitsplatzübergreifende Wissensvermittlung und Kompetenztraining bei einem Bildungsträger statt.

Recht und Gesetz

Mit dem Gesetz zur Unterstützten Beschäftigung vom 22.12.2008 wurde die Unterstützte Beschäftigung als Maßnahme der beruflichen Rehabilitation (SGB IX, § 38a) eingeführt. Dort heißt es unter anderem:

1. Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung.
2. Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung erhalten behinderte Menschen insbesondere, um sie für geeignete betriebliche Tätigkeiten zu erproben, auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten und bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf einem betrieblichen Arbeitsplatz zu unterstützen.

Weitere Informationen:

- Bundesagentur für Arbeit „Unterstützte Beschäftigung“ – Information für Arbeitgeber (pdf): *http://rehadat.link/baub*
- Bundesagentur für Arbeit „Unterstützte Beschäftigung“ – Produktbeschreibung (pdf): *http://rehadat.link/baubprodukt*

REHADAT

- Begriffserläuterung im Lexikon talentplus: *http://rehadat.link/lexikonub*
- Infobrief talentplus: *http://rehadat.link/infobriefub*

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT BEHINDERUNG

Win-win für Betriebe und motivierte Nachwuchskräfte

DIALOG

CHECKLISTE

HANDLUNGSFELD

INSTRUMENTE

… zwischen Geschäftsführung / Personalleitung und Beraterin

Jeder Betrieb ist einzigartig. In der Praxis begegnen erfahrene Unternehmensberater jedoch oft ähnlichen Fragestellungen. Erkennen Sie in dem folgenden Dialog zwischen einem Geschäftsführer oder Personalleiter und einer Unternehmensberaterin eigene betriebliche Anliegen wieder?

Unternehmen: „Bei mir im Betrieb bleiben jedes Jahr mehrere Ausbildungsstellen unbesetzt, obwohl ich schon gute Kontakte zu zwei Schulen hier in der Nachbarschaft habe. Dabei möchte ich gern meine eigenen Fachkräfte ausbilden, aber wie …“

Beraterin: „… haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, einen Jugendlichen mit Behinderung auszubilden? Er würde zugleich doppelt auf Ihre Pflichtarbeitsplätze angerechnet.“

Unternehmen: „Nein, damit habe ich keine Erfahrung. Und ich müsste hier alles umbauen lassen, damit der Rollstuhl überall fahren kann. Das kann ich mir nicht leisten. Aber was heißt denn überhaupt doppelte Anrechnung?“

Beraterin: „… nun, Sie denken bei Menschen mit Behinderung gleich an Rollstuhlfahrer, aber es gibt ja viele andere Arten von Behinderung - Lernbehinderungen, seelische Behinderungen oder organische Erkrankungen, die Sie gar nicht auf Anhieb erkennen können. Natürlich müsste der Arbeitsplatz barrierefrei gestaltet sein, nicht nur für Rollstuhlfahrer. Auch ein Sehbehinderter muss mit entsprechenden Hilfsmitteln arbeiten können. Aber für die Einrichtung solcher Arbeitsplätze oder den Umbau gibt es staatliche Zuschüsse. Und dass die Ausbildung doppelt zählt, bedeutet bei Ihrem Betrieb mit 37 Mitarbeitern, dass Sie Ihre Pflichtquote voll erfüllt hätten und keinerlei Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssten.“

Unternehmen: „Oh, von der Seite habe ich das Thema noch gar nicht beleuchtet, und wenn ich Zuschüsse für die barrierefreie Einrichtung bekäme …“

Beraterin: „…ja, nicht nur dafür, sondern auch für die Ausbildung selbst erhalten Sie weitere Unterstützung, beispielsweise die „Assistierte Ausbildung“ oder „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH). Aber wir weisen auch gern darauf hin, welche Erfolge die Unternehmen mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung erzielen. Die Firmen berichten uns immer wieder, dass diese Jugendlichen noch motivierter seien als andere Jugendliche und dass plötzlich Potenziale zum Vorschein kommen, die alle zuvor nicht für möglich hielten. Ein wirklicher Gewinn also für beide Seiten.“

Checkliste „Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung“

Bitte kreuzen Sie an, was bei Ihnen voll zutrifft (Symbol volles Quadrat), teilweise zutrifft (Symbol halbvolles Quadrat) oder nicht zutrifft (Symbol leeres Quadrat).

01	Wir beobachten schon seit langem unseren regionalen Arbeitsmarkt. Der Ausbildungsmarkt ist beinahe leergefegt. Bei uns bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Daher wenden wir uns verstärkt neuen Rekrutierungsgruppen zu, unter anderem Jugendlichen mit Beeinträchtigungen.	■ ▬ □
02	Wir stehen wegen der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Jugendlichen, die eine Behinderung haben, in regelmäßigem Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit, mit dem Integrationsamt und mit der regionalen IHK/HwK.	■ ▬ □
03	Wir stehen im Rahmen der Berufsorientierung in engem Kontakt mit verschiedenen Förderschulen und bieten den Jugendlichen mit Behinderung Praktika an, damit wir sie kennenlernen und sie uns.	■ ▬ □
04	Wir kennen erfolgreiche Beispiele für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung aus anderen Unternehmen.	■ ▬ □
05	Wir kennen die Regelung, dass bestimmte Jugendliche mit Behinderung eine Ausbildung in einem „Sonderberuf“ (ehemaliger Begriff, der aber noch häufig verwendet wird) machen können und dort zum „Fachpraktiker“ ausgebildet werden.	■ ▬ □
06	Wir wissen, dass es Sonderregelungen für die Ausgleichsabgabe bei kleinen Unternehmen gibt und Betriebe mit 20 bis 39 Beschäftigten einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen müssen und Betriebe mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen müssen – sogenannte Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr oder ihnen gleichgestellte Personen.	■ ▬ □
07	Wir wissen, dass die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung im Hinblick auf die Pflichtarbeitsplätze in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten doppelt zählen und in einzelnen Fällen sogar auf drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet wird.	■ ▬ □
08	Wir kennen die meisten Fördermöglichkeiten für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung und wissen, dass es Sonderförderprogramme des Bundes und der Länder gibt.	■ ▬ □
09	Wir bemühen uns aktiv mit verschiedenen Maßnahmen der Personalgewinnung und des Personalmarketings um eine vielfältige und gut qualifizierte Belegschaft. Auch unsere Beschäftigten mit Behinderung gehören dazu.	■ ▬ □

Wenn Sie bei mehr als drei Aussagen das leere Quadrat angekreuzt haben, gibt es bei Ihnen im Handlungsfeld Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung sicherlich Handlungsbedarf. In den Bereichen, in denen Sie schon etwas tun, und das halbvolle Quadrat angekreuzt haben, lassen Sie sich vom Personalkompass Inklusion anregen, wie Sie diese Maßnahmen noch ausbauen und erweitern können.

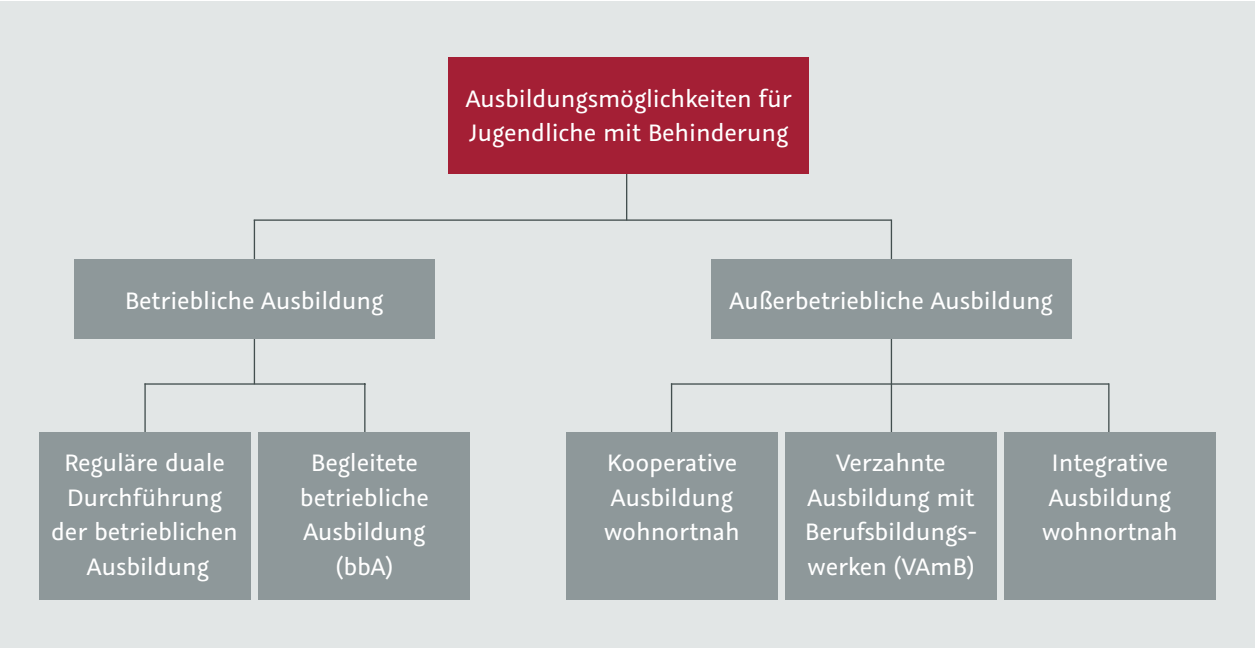
Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung

In ihrem Koalitionsvertrag vom November 2013 hat die Bundesregierung „die Eingliederung junger Menschen mit Behinderung in eine Berufsausbildung“ als ein besonderes Anliegen im Bildungsteil definiert. Leitidee der Politik ist die Inklusion und Teilhabe statt wie früher die Fürsorge für die Schwerbehinderten in der Gesellschaft. „Menschen mit und ohne Behinderung sollen zusammen spielen, lernen, leben, arbeiten und wohnen“, so die Ankündigung im Koalitionsvertrag.

Im Jahr 2013 wurden nach Angaben der Erwerbstätigenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 6.730 Menschen mit Behinderung in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten ausgebildet, darunter 4.012 Männer und 2.718 Frauen. Die statistische Erfassung von Personen mit Behinderung im dualen Ausbildungssystem ist allerdings nur sehr eingeschränkt möglich, denn einerseits werden Kleinstunternehmen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen nicht erfasst, andererseits ist die Zahl der Jugendlichen mit Behinderung, die ohne Unterstützung starten, nicht bekannt.

Von den insgesamt 47.500 durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Jugendlichen mit Behinderung absolvieren nur gut 14 Prozent eine betriebliche Ausbildung, über 80 Prozent werden außerbetrieblich ausgebildet. Auch der Spitzenverband der Arbeitgeber, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), setzt sich dafür ein, dass die Anzahl der betrieblich ausgebildeten Jugendlichen mit Behinderung künftig steigt (BDA, INKLUSION UNTERNEHMEN, 2014, S. 32f.).

Es gibt grundsätzlich fünf verschiedene Formen der Ausbildung für Jugendliche mit Behinderung (vgl. auch Instrumente unten):



Quelle: eigene Darstellung

- Bei der regulären dualen Ausbildung schließt der Jugendliche seinen Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb. Er geht zu einer regulären Berufsschule oder zu einer Berufsschule, die seine Fähigkeiten in besonderer Weise fördert.

- Bei einer begleiteten betrieblichen Ausbildung (bbA), auch assistierte Ausbildung (AsA) genannt, schließt der Jugendliche auch mit dem Betrieb den Ausbildungsvertrag und geht zu einer Berufsschule. Aber zusätzlich erhalten der Betrieb und der Auszubildende Unterstützung von einem Bildungsträger.

- Bei der kooperativen Ausbildung schließt der Jugendliche seinen Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger. Er ist für die fachtheoretische Ausbildungsunterstützung verantwortlich. Der Betrieb übernimmt die fachpraktische Ausbildungsleistung und schließt einen Kooperationsvertrag mit dem Bildungsträger.

- Bei der verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) schließt der Jugendliche seinen Ausbildungsvertrag mit einem Berufsbildungswerk, das mit interessierten Betrieben kooperiert. Das Berufsbildungswerk bereitet die Jugendlichen auf die betriebliche Ausbildung vor, bevor sie dann in eine mindestens 12-monatige betriebliche Praxisphase eintreten.

- Bei der integrativen Ausbildung schließt der Jugendliche seinen Ausbildungsvertrag mit dem Bildungsträger. Dieser hat die Ausbildungsverantwortung, kooperiert aber mit Betrieben, um Praxisphasen im Betrieb durchzuführen.

Die meisten Menschen mit Behinderung werden in der Industrie und im Handel ausgebildet. Bei jungen Frauen mit Behinderung ist der Bereich der Hauswirtschaft sehr beliebt: 40 Prozent von ihnen machen dort eine Ausbildung, wohingegen nur ein Prozent der nicht-behinderten jungen Frauen dort eine Ausbildung absolviert. Auch Ausbildungen in der Landwirtschaft sind bei Menschen mit Beeinträchtigungen wesentlich weiter verbreitet als bei Menschen ohne Behinderung: 19 Prozent der männlichen Azubis mit Behinderung absolvieren eine Ausbildung in der Landwirtschaft, aber nur drei Prozent der männlichen Auszubildenden ohne Behinderung.

Tab. 1: Anteil der Ausbildungen von Jugendlichen mit und ohne Behinderung nach Ausbildungsbereich im Jahr 2012, in Prozent

	Anteile der Ausbildungen von Menschen mit Behinderung in dem jeweiligen Bereich		Anteile der Ausbildungen von Menschen ohne Behinderung in dem jeweiligen Bereich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen*
Handwerk	37	8	34	18
Industrie und Handel	41	45	61	61
Landwirtschaft	19	7	3	1
Hauswirtschaft	3	40	0	1
Öffentl. Dienst / freie Berufe	0	0	2	21

** Wert von 102 Prozent durch Aufrundung*
Quelle: BIBB, Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sollen alle Menschen mit Behinderung genau wie Menschen ohne Behinderung eine Ausbildung in regulären Ausbildungsberufen absolvieren können, also in den anerkannten 329 Ausbildungsberufen, für die es eine bundeseinheitlich geregelte Ausbildungsordnung gibt.

Wenn aber die Art oder Schwere der Behinderung eine reguläre Ausbildung nicht zulassen, gibt es die Möglichkeit, spezielle Ausbildungsregelungen in Betracht zu ziehen, die nach Paragraf 66 BBiG oder Paragraf 42m HwO festgelegt sind und eine Ausbildungsdauer von 18 oder 24 Monaten haben (einige Ausbildungsgänge sind inzwischen zeitlich auf 36 gestreckt worden, ohne die Inhalte zu verändern). Nach einer differenzierten Eignungsuntersuchung durch die Bundesagentur für Arbeit mit Gutachten von Fachdiensten, Einschätzungen der Schule und Beteiligung von geeigneten Fachleuten, können die Jugendlichen mit Behinderung einen solchen Ausbildungsvertrag eingehen. Zuständig sind hier die Kammern, die die Ausbildungsregelung auf Antrag des Jugendlichen entsprechend ändern.

Bei diesen früher mit „Sonderberuf“ bezeichneten Ausbildungsberufen nach Paragraf 66 BBiG und Paragraf 42m HwO sind die beliebtesten, also am meisten besetzten Ausbildungsberufe dabei „Beiköchin und Beikoch“, „Hauswirtschaftshelferin und Hauswirtschaftshelfer“, „Werkerin und Werker im Gartenbau oder Gartenbauhelferin und Gartenbauhelfer“, „Bau- und Metallmalerin und Bau- und Metallmaler“ sowie „Verkaufshilfe“ und „Bürokraft“.

Tab. 2: Überblick über die am häufigsten abgeschlossenen Ausbildungsverträge (nach § 66 BBiG und § 42 m HWO) im Jahr 2011

Rang	Berufsbezeichnung	Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge
01	Beikoch/Beiköchin (§ 66 BBiG) (IH)	1.575
02	Hauswirtschaftshelfer/-in (§ 66 BBiG) (Hausw)	1.530
03	Werker/-in im Gartenbau/Gartenbauhelfer/-in (§ 66 BBiG) (Lw)	1.293
04	Bau- und Metallmaler/-in (§ 42 m HwO) (Hw)	792
05	Verkaufshilfe (§ 66 BBiG) (IH)	666
06	Holzbearbeiter/-in (§ 42m HwO) (Hw)	654
07	Bürokraft (§ 66 BBiG) (IH)	483
08	Metallbearbeiter/-in (§ 42 m HwO) (Hw)	441
09	Metallbearbeiter/-in (§ 66 BBiG) (IH)	345
10	Hauswirtschaftshelfer/-in (§ 66 BBiG) (IH)	297
Summe der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG/§ 42 m HwO		8.073

Quelle: Datensystem Auszubildende, BIBB
Werte werden aus Datenschutzgründen gerundet, Insgesamtwert kann von der Summe der Einzelwerte abweichen

Inzwischen sind einige dieser Ausbildungen novelliert worden, beispielsweise heißt der Ausbildungsberuf Beikoch/Beiköchin inzwischen „Fachpraktiker Küche (Beikoch)“ / „Fachpraktikerin Küche (Beiköchin)“ und wird nach bundeseinheitlichen Richtlinien und Standards ausgebildet.

In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und acht der 16 Bundesländer hat die Bertelsmann Stiftung eine repräsentative Befragung bei 1.000 ausbildungsberechtigten Unternehmen durchgeführt, um deren Einschätzungen und Erfahrungen mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen zu erfassen. Rund ein Viertel (24,1 %) dieser Betriebe bildete selbst Jugendliche mit Behinderungen aus und konnte daher über Erfahrungen berichten. Etwa zur Hälfte bewerteten die Unternehmen diese Erfahrung als positiv: 47,1 Prozent dieser Betriebe bewerten ihre Entscheidung für Jugendliche mit Behinderung und den Ausbildungsverlauf als überwiegend positiv. Viele von ihnen empfehlen es anderen Unternehmen, die Ausbildung der Jugendlichen mit Behinderung auch auszuprobieren. Nur 8,5 Prozent der Unternehmen, also nicht einmal jeder zehnte Betrieb mit Erfahrungen, hat mit der Ausbildung seiner Jugendlichen mit Behinderung eher negative Erfahrungen gemacht.

Größere Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten haben zu 85 Prozent Erfahrung mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, wohingegen bei KMU der Anteil nur bei 21 Prozent liegt. Unternehmen mit Erfahrung heben als positiv besonders die überdurchschnittliche Motivation der Jugendlichen mit Behinderung im Vergleich zu nicht behinderten Jugendlichen hervor. Als Schwierigkeit wurde vor allem der höhere Zeit- und Betreuungsaufwand genannt.

Nach der Bertelsmann-Befragung wünschten sich die Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung eine stärkere staatliche Unterstützung. Allerdings nahmen nur rund ein Viertel der Befragten die bereits bestehenden finanziellen Hilfen bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung auch in Anspruch.

Fast die Hälfte der ausgebildeten Jugendlichen mit Behinderung hatte eine Form der Lernbehinderung (47 %), knapp ein Drittel (30 %) eine seelische Behinderung; am seltensten wurden Jugendliche mit einer geistigen Behinderung ausgebildet (1,5 %).

Tab. 3: Überblick über die Behinderungsarten der ausgebildeten Jugendlichen

Art der Behinderung	Prozent der Unternehmen, die Jugendliche mit Handicap ausgebildet haben
Lernbehinderung	46,9
Psychisch-seelische Behinderungen	29,6
Verhaltensauffälligkeiten	28,8
Organische Behinderungen	25,1
Sprachliche Behinderungen	12,5
Vermindertes Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	7,3
Körperbehinderungen	5,3
Sehbehinderungen oder Blindheit	5,3
Geistige Behinderungen	1,5

Befragung von 152 Unternehmen im Jahr 2013
Quelle: Bertelsmann Stiftung

Eine interessante Ausbildungsinitiative startete das UnternehmensForum im Jahr 2013. Das UnternehmensForum ist ein Zusammenschluss von mittlerweile 22 Unternehmen, die sich seit Jahren für die Integration von Menschen mit Behinderung einsetzen und jährlich in Kooperation mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) den Inklusionspreis ausloben. Unter dem Akronym InkA – Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung erhielten 2013 und 2014 insgesamt 40 Jugendliche mit Behinderung die Chance, mit nicht-behinderten Jugendlichen eine reguläre duale Ausbildung zu absolvieren. http://rehadat.link/inka

Da es für die Betriebe angesichts der demografischen Entwicklung immer schwieriger wird, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen, ist es sinnvoll zu prüfen, welche Jugendlichen mit Behinderung die jeweils unbesetzten Ausbildungsplätze erfolgreich einnehmen könnten. Denn zuletzt erreichte allein die Zahl der gemeldeten unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen mit rund 37.100 (plus 10 Prozent) im langjährigen Vergleich einen neuen Höchststand (Berufsbildungsbericht 2015) – dazu kommen die nicht gemeldeten unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen.

Unternehmensbeispiel BASF SE Ausbildung hörgeschädigter Jugendlicher

Die BASF SE bildet regelmäßig Jugendliche mit einer Hör- und Sehbehinderung in Kooperation mit dem Pfalzinstitut für Hören und Kommunikation (PIH) aus. In einem vorgeschalteten dreiwöchigen Praktikum werden die Jugendlichen von zwei Ausbildern Metall der BASF und einem Lehrer des PIH, der die Gebärdensprache beherrscht, in sicherheitstechnischen Fragen unterwiesen. Sie erwerben darüber hinaus Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung durch konkrete Anwendungsprojekte, wie das Herstellen einer Uhr und eines Schreibutensilienständers. Vor Beginn des Praktikums war es wichtig, die Rahmenbedingungen auf die speziellen Bedürfnisse der Teilnehmer anzupassen, zum Beispiel die Ausbildungsstätte möglichst geräuscharm auszurüsten und ein optisches Warnsignal für die Anzeige von Betriebsstörungen einzurichten. Die Ausbilder wurden geschult, dass sie die Kommunikation mit den Auszubildenden mit einer kurzen Berührung am Arm ankündigen, dass sie deutlich sprechen und beim Sprechen den Jugendlichen zugewandt sind. Nach dem Berufsorientierungspraktikum konnte eine Auswahl getroffen werden, wer für die anschließende Ausbildung geeignet ist. Vor dem Ausbildungsbeginn wurde in Abstimmung mit der Berufsschule geprüft, welche Anpassungen vorgenommen werden müssen, beispielsweise die Sitzreihe in der Schule, Geräuschkulisse in der betrieblichen Werkstatt oder der Pendelweg zwischen Lernort Betrieb, Lernort Schule und dem Zuhause des Auszubildenden. Das Handicap des Jugendlichen mit den entsprechenden Bedürfnissen wurde klar kommuniziert, so dass alle Beteiligten sich darauf einstellen konnten. Jeder Azubi erhielt einen hörbehinderten Paten. Es wurde darüber hinaus geprüft, ob eine Sonderförderung durch einen Experten des PIH notwendig war. In technischer Hinsicht wurde geprüft, ob die Hörgeräteelektronik des Azubis mit dem Ausbildungsequipment der Werkstatt störungsfrei zusammenpasst.

Quelle: Schneider, Ausbildung Technik BASF SE, 2014.

Unternehmensbeispiel Handwerksbetrieb Innenausbau Gottschalk GbR – regelmäßige Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung

Der Mitte des letzten Jahrhunderts gegründete Handwerksbetrieb in Übach-Palenberg hat sich spezialisiert auf die Fertigung von individuellen Einzelmöbeln, Türen, Treppen und Küchen für die privaten Kunden bis hin zu Komplett-Einrichtungen für Büro- und Konferenzräume, Ladeneinrichtungen, Empfangsbereiche oder Praxisausstattungen für die Geschäftskunden.

Zwei der neun Mitarbeiter der Schreinerei sind schwerbehindert. Der Geschäftsführer, Herr Gottschalk, hat sich das persönliche Ziel gesetzt, jedes Jahr einem schwerbehinderten oder benachteiligten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten.

Im Jahr 2012 ist der Ausbildungsplatz eines Tischlers mit einem Jugendlichen mit Autismus-Störung besetzt worden. Der Betrieb arbeitet eng mit der regionalen Werkstatt für behinderte Menschen zusammen. Durch betriebliche Praktika können Werkstattbeschäftigte eine mögliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Die vorbildliche Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit dem Integrationsfachdienst Heinsberg, der örtlichen Fürsorgestelle und dem LVR-Integrationsamt ist besonders zu erwähnen. Für dieses Engagement erhielt das kleine Unternehmen im Jahr 2012 das LVR-Prädikat „Behindertenfreundlicher Arbeitgeber“. *http://rehadat.link/lvrpreis*

Weitere Informationen:

- Die Spitzenverbände der Wirtschaft – BDA, DIHK, ZDH – haben ein Internet-Portal zur Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt aufgebaut, in der sie auch Informationen zum Thema „Ausbildung“ anbieten: *http://rehadat.link/inklusiongelingt*
- Die Bertelsmann Stiftung hat 2013 in Kooperation mit der Fachhochschule Düsseldorf und der Technische Universität Darmstadt eine repräsentative Befragung von Betrieben zur „Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen“ durchgeführt (pdf): *http://rehadat.link/bertelsmannstudie*
- Die Publikation „Inklusion in der beruflichen Ausbildung“ der Friedrich-Ebert-Stiftung (1. Aufl. 2015) gibt einen Überblick über die aktuelle Situation in der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung, über rechtliche Fragen und mögliche nächste Schritte. Die Autoren zeigen Wege auf, wie Berufsorientierung, Berufsberatung und die Vermittlung von Ausbildungsstellen gelingen können – auch und gerade zum Abbau von Barrieren (pdf): *http://rehadat.link/fespublikation*

Nachteilsausgleiche in der regulären Ausbildung

Einführung

Unter „Nachteilsausgleich“ versteht man Rechte, Hilfen und Vergünstigungen für Menschen mit Behinderungen, um ihnen die Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu erleichtern. Nachteile, die durch die Behinderung entstehen, sollen in einer solchen Weise ausgeglichen werden, dass Chancengleichheit möglich wird. Während der Ausbildung sind vor allem Nachteilsausgleiche bei Prüfungen wichtig, die die Auszubildenden beantragen können.

Das bedeutet: Die Prüfung wird so verändert, dass die Behinderung den Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin möglichst wenig einschränkt oder gar behindert. Folgende Nachteilsausgleiche werden in der Praxis gewährt:

- Unterstützung bei der Prüfungssprache (z. B. Hilfsperson, die die Aufgaben erklärt)
- Technische Hilfen, wie Sehhilfen oder besondere Apparaturen für Prüfungsteilnehmer mit Körperbehinderung
- Besondere Hilfen durch Personen, wie eine Vertrauensperson oder ein Gebärdensprachdolmetscher
- Änderungen bei der Prüfungszeit, wie beispielsweise Zeitverlängerung, mehr Pausen, längere Pausen
- Änderungen der Prüfungsform, wie mündliche Prüfung statt schriftlicher Prüfung

Einen Nachteilsausgleich kann man sowohl für Ausbildungsprüfungen als auch für Fortbildungsprüfungen beantragen.

Vorteile für das Unternehmen

Die Unternehmen profitieren indirekt dadurch, weil die Anstrengungen der Ausbildung des Jugendlichen nicht an den Prüfungsbedingungen scheitern, die für Menschen ohne Behinderung entwickelt wurden. Der Nachteilsausgleich schafft chancengerechtere Prüfungsbedingungen.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Nachteilsausgleiche ermöglichen den Jugendlichen eine gleichberechtigte Teilnahme an ihren Zwischen- oder Abschlussprüfungen. Sie sind keineswegs eine Bevorzugung der Auszubildenden mit Behinderung. Unternehmen können sich so auf die Ausbildungsinhalte konzentrieren und den Auszubildenden auf die Prüfung vorbereiten.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Auszubildende mit Behinderung sollten den Antrag auf Nachteilsausgleich spätestens bei der Anmeldung zur Prüfung stellen, besser sogar früher, damit der Nachteilsausgleich rechtzeitig organisiert werden kann. Dafür müssen sie nachweisen, dass sie einen Anspruch auf Nachteilsausgleich haben – das kann ein ärztliches Attest oder eine ärztliche Bescheinigung sein und der amtliche Schwerbehindertenausweis. Zur konkret beantragten Maßnahme des Nachteilsausgleichs benötigen die Azubis immer eine Stellungnahme von ihrem Arzt.

Unternehmensbeispiel

Im Fall eines Auszubildenden mit Sehbehinderung war es beispielsweise erforderlich, die Prüfungsaufgaben in großer Schrift zu präsentieren. Durch die großen Buchstaben konnte der Auszubildende immer ein Wort oder einen Wortteil ohne fremde Hilfe lesen. Der Auszubildende beantragte bei der Handelskammer als Nachteilsausgleich:

1. Prüfung am Computer bearbeiten. Der Computer soll ein Vergrößerungsprogramm haben. Grund: Er will die Aufgaben ohne fremde Hilfe lesen.
2. Zeitverlängerung. Grund: Zum Lesen der vergrößerten Aufgaben braucht er mehr Zeit.

Die Kammer prüft und entscheidet dann über den Antrag auf Nachteilsausgleich.
Dabei muss sie auf mehrere Faktoren achten:

1. Haben alle Prüfungsteilnehmer gleich gute Prüfungsbedingungen („Grundsatz der Chancengleichheit“)? Die Prüfungsbedingungen für einen Menschen mit Behinderung dürfen nicht schlechter und nicht besser sein, als die Prüfungsbedingungen der anderen Prüfungsteilnehmer.
2. Hat die Prüfung mit Nachteilsausgleich die gleichen Prüfungsinhalte wie die Prüfung ohne Nachteilsausgleich? Man darf nur die Prüfungsform verändern. Die Prüfungsinhalte darf man nicht verändern.
3. Wird die Prüfungsleistung bei allen Prüfungsteilnehmern gleich streng bewertet? Wenn die Prüfungsleistung gleich ist, dann müssen auch die Noten gleich sein.
4. Hat der behinderte Mensch mit den beantragten Nachteilsausgleichsmaßnahmen weniger oder möglichst gar keine Nachteile mehr in der Prüfung?

Unterstützung und Hilfe

Arbeitgeber, die ihre Auszubildenden bei der Beantragung unterstützen wollen, können sich an die Ausbildungsbeauftragten oder die Inklusionsberater ihrer zuständigen Kammer wenden.

Recht und Gesetz

Das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung haben für Jugendliche mit Behinderung die Möglichkeit geschaffen, sogenannte Nachteilsausgleiche in Anspruch zu nehmen (§ 65 BBiG, § 42l HwO). Damit kann die zeitliche oder sachliche Aufteilung der Ausbildung verändert werden oder auch Hilfsmittel und Hilfeleistungen in Anspruch genommen werden.

Weitere Informationen:

- „Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende – Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis“ – herausgegeben vom BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung; Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia, Erscheinungsjahr 2014; *http://www.bibb.de*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Nachteilsausgleiche: *http://rehadat.link/lexikonnachteil*
- *http://rehadat.link/tppruefung*
- *http://www.rehadat-bildung.de*

Fachpraktikerausbildung

Einführung

Die Fachpraktikerausbildung gibt auch solchen Jugendlichen, mit einer Lernbehinderung, die Möglichkeit, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Fachpraktikerausbildungen haben meist einen geringeren Theorieteil, der Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung von Praxiswissen. In diesen Sonderausbildungsgängen für Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker werden überwiegend lernbehinderte Jugendliche ausgebildet, die einen Grad der Behinderung von 40 oder weniger haben, also nicht den Status der Schwerbehinderung zuerkannt bekommen haben (Berufsbildungsbericht 2014). Meist bieten Berufsbildungswerken diese Form der Ausbildung an, aber auch Betriebe selbst bilden Fachpraktiker aus.
Um an einer solchen Ausbildung teilnehmen zu können, erstellt die Reha-Abteilung der Bundesagentur für Arbeit ein entsprechendes Gutachten auf der Grundlage eines Diagnostik-Tests des Psychologischen Dienstes.
Die Azubis werden für die Dauer der Ausbildung schwerbehinderten jungen Menschen gleichgestellt.

Wer im Betrieb junge Menschen mit Förderbedarf ausbilden möchte, braucht ein spezielles Know-how. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) schreibt daher für Ausbildungen zum Fachpraktiker eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) vor. Ausbilder erwerben in insgesamt 320 Unterrichtsstunden Kompetenzen zu Arbeitspädagogik, Medizin, Psychologie und Recht. Für reguläre Ausbildungsberufe ist diese Zusatzqualifikation nicht erforderlich. Eine formale Prüfung gibt es nicht, die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat. Steuerliche Vorteile und eine finanzielle Förderung sind möglich. Betriebe, denen Zeit und Budget für die Qualifikation ReZA fehlen, können mit anderen Institutionen wie beispielsweise den Inklusionsberatern der Kammern kooperieren. Ausbilder können diese spezifische Qualifikation aber auch dadurch nachweisen, dass sie bereits langjährige Praxiserfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen haben.

Vorteile für das Unternehmen

Jugendliche mit Einschränkungen können ohne theoretische Kenntnisse in der Praxis ihr Können unter Beweis stellen und eine Ausbildung mit Kammerabschluss absolvieren. Sie können so zu wertvollen Fachkräften für das Unternehmen werden.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Jugendliche mit Einschränkungen, die in praktischen Dingen sehr stark, aber in der Theorie schwächer sind, können mit der Fachpraktikerausbildung einen Kammerabschluss erwerben. Die notwendige ReZA-Zusatzqualifikation kann meist mit Hilfe der zuständigen Kammer durch einen Inklusionsberater erbracht werden. Die Inklusionsberater unterstützen die Ausbilder im Betrieb bei allen Fragen zur Fachpraktikerausbildung.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Eine Ausbildung „nach besonderen Regelungen für behinderte Menschen“ muss bei der zuständigen Kammer durch den behinderten Jugendlichen oder den gesetzlichen Vertreter in Absprache mit dem Arbeitgeber beantragt werden. Zunächst wird geprüft, ob mit entsprechenden Maßnahmen eine Regelausbildung möglich ist. Erst wenn deutlich wird, dass Art und Schwere der Behinderung entsprechende Ausbildungsregelungen erfordern, kann eine Fachpraktikerausbildung bzw. Werkerausbildung beginnen. Die Eignungsuntersuchung führt die Agentur für Arbeit durch. Bei der Untersuchung werden Gutachten der Fachdienste der Agentur für Arbeit und Stellungnahmen der Schule berücksichtigt.

Unternehmensbeispiel Bäckerei

Eine lernbehinderte Verkäuferin hat ihre Fachpraktiker-Ausbildung im Verkauf in einer Bäckerei in Sankt Augustin abgeschlossen und wurde dort übernommen. Die Inhaberin der Bäckerei war sehr erfreut über das freundliche Verhalten gegenüber Kunden und über die Bereitschaft der Auszubildenden, bei Hochbetrieb einzuspringen. Allerdings gab es anfangs auch Schwierigkeiten, weil zunächst nicht bekannt war, dass die junge Frau lernbehindert ist und bei der Ausbildung besondere Aufmerksamkeit benötigt. Sie brauchte mehr Zeit als andere Mitarbeiterinnen, um zu lernen, wie Abrechnungen gemacht und Bestellungen für den kommenden Tag weitergeleitet werden.
Quelle IHK Bonn (pdf): http://rehadat.link/ihkreportage

Unterstützung und Hilfe

Fragen beantworten die Berufsberater für behinderte Menschen in der Agentur für Arbeit und das Reha-Team. Außerdem stehen auch die Ausbildungsberater der zuständigen Kammern bei Fragen zur Verfügung.

Recht und Gesetz

Das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung haben für Jugendliche mit Behinderung die Möglichkeit geschaffen, sogenannte theorieverminderte Ausbildungen zu absolvieren (§ 66 BBiG, § 42m HwO).

Weitere Informationen:

- Die Übersicht über alle Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung nach §66 BBiG/§42m HwO ist hier abrufbar: *http://rehadat.link/planet-beruf6642*

REHADAT

- talentplus zu Fachpraktikerausbildung und Werkerausbildung: *http://rehadat.link/tp6642*
- Adressen der Inklusionsberater: *http://rehadat.link/kammern*

Ausbildungskooperationen mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

Einführung

Die Ausbildungen finden in Kooperation mit Bildungsträgern statt, die auf die Ausbildung behinderter Menschen spezialisiert sind. Das sind zum Beispiel Berufsbildungswerke oder die Bildungswerke der Wirtschaft.

Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Formen der Kooperation:

- Bei einer kooperativen Ausbildung schließt der Jugendliche mit Behinderung seinen Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger ab, arbeitet aber während der Ausbildungszeit meist im Ausbildungsbetrieb. Um den theoretischen Teil der Ausbildung kümmern sich die Bildungsträger. Mitarbeiter der Bildungseinrichtung unterstützen den Jugendlichen, sich im Betrieb und der Berufsschule zurechtzufinden. Dabei kann der Jugendliche sowohl Stütz- oder Förderunterricht bekommen als auch sozialpädagogische Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch nehmen. Das sind beispielsweise Nachhilfe, Vorbereitungen auf Klassenarbeiten, Prüfungsvorbereitung, Unterstützung bei Alltagsproblemen oder vermittelnde Gespräche mit Ausbildern, Lehrern und Eltern.
- Bei der integrativen Ausbildung findet im Unterschied zur kooperativen Ausbildung der fachpraktische Teil der Ausbildung zum größten Teil beim Bildungsanbieter statt. Pro Ausbildungsjahr muss der Auszubildende mindestens 40 und höchstens 120 Arbeitstage in einem Ausbildungsbetrieb tätig sein.

Vorteile für das Unternehmen

Das Unternehmen muss weder eine Ausbildungsvergütung zahlen noch Sozialversicherungsbeiträge abführen. Für die Zeit, die der Azubi im Betrieb tätig ist, kann er dennoch voll auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden. Das Fachpersonal des Bildungsträgers unterstützt den Betrieb während der gesamten Ausbildung. Die Betriebe lernen ohne Risiko Jugendliche kennen und gewinnen mit dem Bildungsträger einen Kooperationspartner mit hohen didaktischen Qualitäten. Dies kann für die gesamte Ausbildungspraxis des Unternehmens förderlich sein, weil auch Jugendliche ohne Einschränkungen davon profitieren können.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Ausbildungskooperationen sind für Betriebe und Jugendliche mit Einschränkungen eine Win-win-Situation. Beide Seiten werden von den Bildungsträgern unterstützt, die sich darauf spezialisiert haben.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Betriebe wenden sich am besten frühzeitig an regionale Bildungsträger, die auf solche Ausbildungskooperationen spezialisiert sind. Das sind einerseits die bundesweit 52 Berufsbildungswerke, die überwiegend von der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden und etwa 13.000 Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderungen bereithalten. Es sind aber auch freie Bildungsträger, die solche Ausbildungskooperationen mit den Unternehmen anbieten.

Unternehmensbeispiel METRO

Im Projekt „Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken – VAMB“ hat die METRO Group ein Modellprojekt zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung in Kooperation mit Berufsbildungswerken von April 2007 bis März 2009 erprobt. VAMB war das größte Modellprojekt der Initiative „job - Jobs ohne Barrieren“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Es bekam im Oktober 2007 den Initiativpreis für Aus- und Weiterbildung des DIHK. Seit dem 1. April 2009 haben es sich die BBW und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke zur Aufgabe gemacht, die Erfolgsgeschichte der verzahnten Ausbildung fortzuführen. Mittlerweile bieten 45 BBW eine solche verzahnte Ausbildung an. *http://www.vamb-projekt.de*

Unterstützung und Hilfe

Bildungsträger der Region, die sich auf die Ausbildung der Jugendlichen mit Behinderung spezialisiert haben, geben gerne Auskunft. Ein Überblick über die Bildungsträger findet sich hier: *http://rehadat.link/bildungsanbieter*

Recht und Gesetz

Die kooperative Ausbildung ist eine Form der außerbetrieblichen Ausbildung und eine Maßnahme der Arbeitsförderung. Geregelt ist dies im Paragraf 76 SGB III, Außerbetriebliche Ausbildung.

Weitere Informationen:

- Portal der Spitzenverbände der Wirtschaft BDA, DIHK und ZDH: *http://www.inklusion-gelingt.de/ausbildung.html*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Ausbildungseinrichtungen: *http://rehadat.link/lexikonbildungsein*
- Bildungsanbieter: *http://rehadat.link/bildungsanbieter*

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Einführung

Mit den Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sollen die Aufnahme, Fortsetzung sowie der erfolgreiche Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht und so Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Es besteht die Möglichkeit, abH während einer Zweitausbildung in Anspruch zu nehmen, sofern diese zu einer dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist.

Typische Hilfen sind:

- Nachhilfe in Theorie und Praxis
- Vorbereitung auf Klassenarbeiten und Prüfungen
- Nachhilfe in Deutsch
- Unterstützung bei Alltagsproblemen
- Hilfe bei Gesprächen mit Ausbildern, Lehrern und Eltern

Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen über betriebs- und ausbildungsübliche Inhalte hinausgehen. Sie werden von Bildungsträgern im Auftrag der örtlichen Agentur für Arbeit durchgeführt. Sie umfassen drei bis acht Stunden pro Woche und werden eng mit dem Betrieb und der Berufsschule abgestimmt. AbH finden meist außerhalb der Arbeitszeit in kleinen Lerngruppen oder in Einzelunterricht statt.

Vorteile für das Unternehmen

Die Ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützen Jugendliche beim Lernen und bei der Vorbereitung auf Prüfungen. Auch Alltagsprobleme werden besprochen. Betriebe und deren Ausbilder werden dadurch stark entlastet. Im Fokus bleibt der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Ausbildungsbegleitende Hilfen unterstützen die Jugendlichen und den Betrieb gleichermaßen. Bei dem Jugendlichen stellen die abH sicher, dass er die Ausbildung schafft. Das Unternehmen profitiert davon, ohne weitere Gelder investieren zu müssen.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Betriebe wenden sich mit ihren Azubis am besten direkt an die örtliche Agentur für Arbeit. Dort können die ausbildungsbegleitenden Hilfen beantragt werden.
Die Arbeitsagentur kooperiert meist schon längere Zeit mit ortsansässigen Bildungsträgern, die im Auftrag der örtlichen Agentur für Arbeit die abH durchführen. Die Berater der Arbeitsagentur können die Betriebe mit ihren Azubis beraten. Die eigentlichen Maßnahmen – meist drei bis acht Stunden pro Woche – werden eng mit dem Betrieb und der Berufsschule abgestimmt.

Unternehmensbeispiel Schreinerei Wolf

Ein 18-jähriger Auszubildender in der Schreinerei Wolf in Stadtallendorf hatte im Herbst 2011 mit der Ausbildung zum Tischler begonnen. Seit Oktober 2013 nahm er abH in Anspruch, weil es Probleme in der schulischen Ausbildung gab. Sein Ausbilder und seine Mutter hatten die Initiative ergriffen und sich für ihn nach den Möglichkeiten von abH erkundigt. Durch eine Berufsberaterin in der örtlichen Arbeitsagentur konnte der Azubi schnell von den abH profitieren: Er fühlte sich nicht mehr überfordert, sondern konnte selbstsicher die Ausbildung fortsetzen. Die abH halfen nicht nur bei den Fachfragen, sondern stärkten auch das Selbstvertrauen und die Leistungsmotivation. Der Azubi konnte durch die sozialpädagogische Unterstützung des Bildungsträgers BBZ Berufsbildungszentrum Marburg gGmbH seine Ausbildung erfolgreich abschließen. Quelle: Bundesagentur für Arbeit: *http://rehadat.link/bawolf*

Unterstützung und Hilfe

Die Kosten der abH trägt die Arbeitsagentur. Wird der Auszubildende vom Betrieb für abH freigestellt, kann dem Betrieb die entsprechende Ausbildungsvergütung von der Arbeitsagentur anteilig ersetzt werden. Bewilligt werden abH in der Regel für ein Jahr und müssen dann jeweils neu bei der örtlichen Arbeitsagentur beantragt werden. Im Prinzip kann der Auszubildende abH von Ausbildungsbeginn bis Ausbildungsende in Anspruch nehmen. Die Förderung kann in Einzelfällen bis sechs Monate ins Arbeitsverhältnis hinein verlängert werden.

Recht und Gesetz

Was unter ausbildungsbegleitenden Hilfen zu verstehen ist, regelt im Wesentlichen der Paragraf 75 SGB III.

Weitere Informationen:

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Mai 2015 einen Informationsflyer zu den Ausbildungsbegleitenden Hilfen veröffentlicht (pdf): *http://rehadat.link/bmasabh*

REHADAT

- Lexikon von talentplus zu ausbildungsbegleitende Hilfen: *http://rehadat.link/lexikonabh*

Assistierte Ausbildung (AsA)

Einführung

Die Assistierte Ausbildung (AsA) unterstützt die Auszubildenden und die Betriebe gleichermaßen. Ein externer Bildungsanbieter übernimmt diesen Part. Die AsA kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase zur Ausbildungsaufnahme enthalten. Die Bildungsanbieter helfen dem Betrieb bereits bei der Suche nach einem geeigneten Auszubildenden und unterstützen dann während der gesamten Ausbildungszeit. Die Ausbildungsverantwortung liegt bei den Betrieben. Die Azubis arbeiten im Betrieb, schließen einen normalen Ausbildungsvertrag ab und erhalten die normale Ausbildungsvergütung. Die Kosten für die Dienstleistungen des Bildungsträgers werden von der Agentur für Arbeit übernommen.

Umgesetzt wird die AsA in kleinen Gruppen oder im Einzelunterricht. Die regelmäßigen Austausch- und Lernangebote umfassen vier bis neun Stunden wöchentlich. Zusätzlich werden die Auszubildenden im Betrieb regelmäßig begleitet. Die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis bleiben von der Assistierten Ausbildung unberührt.

Vorteile für das Unternehmen

Der Bildungsanbieter übernimmt bei der Assistierten Ausbildung die Rolle des Dienstleisters sowohl für den Betrieb als auch für den Auszubildenden. Das Unterstützungsangebot ist genau auf den Bedarf zugeschnitten und sorgt dafür, dass Ausbildungsverhältnisse zustande kommen und erfolgreich verlaufen. Durch die AsA können neue betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen erschlossen werden, für die eine Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht intensiv genug ist. Die Kosten für die AsA übernimmt die Agentur für Arbeit.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Assistierte Ausbildung unterstützt die Jugendlichen und den Betrieb gleichermaßen. Bei dem Jugendlichen stellt die AsA sicher, dass er die Ausbildung schafft. Das Unternehmen profitiert von der zielgerichteten Beratung, ohne weitere Gelder investieren zu müssen.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Assistierte Ausbildung kann in zwei Phasen durchgeführt werden:

Die Phase I kann als freiwillig vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase genutzt werden, im Jahr 2016 zwischen dem 1. März und dem 31. Oktober. Ziel ist das Erlangen einer passenden betrieblichen Ausbildungsstelle oder eines passenden Auszubildenden. Inhalte können sein: Standortbestimmung, Berufsorientierung, Profiling, Bewerbungstraining, berufspraktische Erprobungen und Unterstützung der Betriebe bei Formalitäten vor und beim Vertragsabschluss.

Die Phase II ist die eigentliche ausbildungsbegleitende Phase, die vom Ausbildungsbeginn bis zum individuellen erfolgreichen Ausbildungsabschluss dauert. Hier geht es darum, das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren, den Ausbildungsabschluss zu sichern sowie den anschließenden Übergang in versicherungspflichtige Beschäftigung vorzubereiten. Die Förderung richtet sich an junge Menschen, die

- lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind,
- in der Regel ohne berufliche Erstausbildung sind,
- die Ausbildungsreife und Berufseignung besitzen,
- nicht vollzeitschulpflichtig,
- unter 25 Jahre alt sind und
- wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

Während der Phase I haben die Teilnehmenden Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wie Teilnehmende an Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB).

Förderungsfähig ist jeder Betrieb, der

- einen Teilnehmenden in betriebliche Ausbildung nehmen möchte,
- einen Teilnehmenden in betriebliche Ausbildung übernommen hat.

Die Fördermaßnahmen der AsA haben im Sommer 2015 begonnen und sollen in vier Jahrgangsdurchläufen bis zum 31.07.2021 erprobt werden.

Unternehmensbeispiel

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Paritätischen und des Diakonischen Werks in Baden-Württemberg wollten die Differenz zwischen dem, was Betriebe suchen, und dem, was viele Jugendliche mit Einschränkungen bieten, überwinden und haben dazu ein neues Projekt entwickelt. Das Projekt soll neue Zugänge schaffen und Unterstützungsstrukturen bieten. Das Projekt mit dem Namen „Carpo“ wird in Baden-Württemberg mittlerweile an 11 Standorten mit Trägern der Jugendberufshilfe umgesetzt. Es zeigte sich, dass die Differenzen zwischen Anforderungen und vorhandenen Kompetenzen überwunden werden können. Benachteiligte Jugendliche können erfolgreiche Auszubildende werden und bleiben – wenn die Bedingungen stimmen. Dazu müssen aber immer genau die Hilfen zur Verfügung stehen, die die Auszubildenden und der Betrieb im Einzelfall benötigen. Diesen „Matching-Prozess“ hat das Projekt erfolgreich bewältigt. Weitere Informationen zu diesem Projekt beim BiBB: *http://rehadat.link/bibbcarpo http://rehadat.link/carpofilm*

Unterstützung und Hilfe

Die Agentur für Arbeit unterstützt bei allen Fragen rund um die Assistierte Ausbildung.

Recht und Gesetz

Im Sozialgesetzbuch III wurde die AsA im Mai 2015 gesetzlich verankert (§ 130): Das Gesetz trat am 1. Mai 2015 in Kraft und ist zur Erprobung auf Maßnahmen befristet, die bis zum 30. September 2018 beginnen und spätestens am 31. Juli 2021 abgeschlossen sind.

Weitere Informationen:

- Die Bundesagentur für Arbeit hat einen Flyer zur Assistierten Ausbildung veröffentlicht (Mai 2015): „Informationen für Arbeitgeber. Jetzt die eigenen Nachwuchskräfte sichern. Assistierte Ausbildung (AsA)“, (pdf): *http://rehadat.link/baasa*

REHADAT

- Die Bundesagentur für Arbeit stellt das Konzept der im Paragraf 130 SGB III, verankerten AsA vor (April 2015), (pdf): *http://rehadat.link/baasakonzept*

ARBEITSORGANISATION UND ARBEITSGESTALTUNG

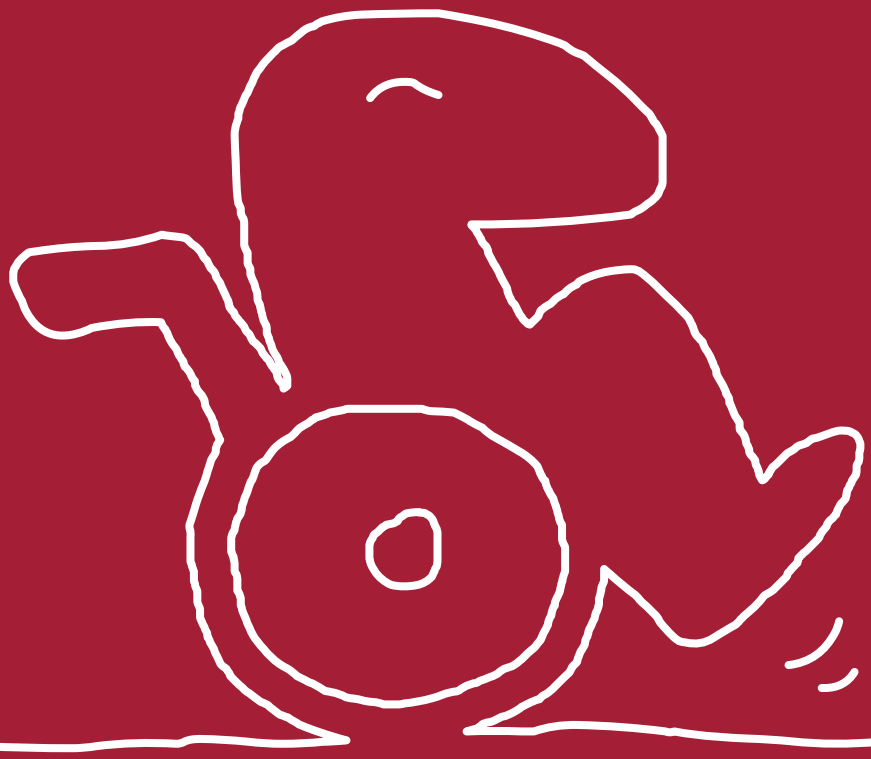
Barrierefrei und behinderungsgerecht: Arbeitsergebnisse und Beschäftigte profitieren

DIALOG

CHECKLISTE

HANDLUNGSFELD

INSTRUMENTE



… zwischen Geschäftsführung / Personalleitung und Beraterin

Jeder Betrieb ist einzigartig. In der Praxis begegnen erfahrene Unternehmensberater jedoch oft ähnlichen Fragestellungen. Erkennen Sie in dem folgenden Dialog zwischen einem Geschäftsführer oder Personalleiter und einer Unternehmensberaterin eigene betriebliche Anliegen wieder?

Unternehmen: Bei mir im Betrieb beschweren sich viele ältere Mitarbeiter, aber auch einige Schwerbehinderte, dass sie nicht jeden Tag ins Büro kommen wollen. Andererseits erwarten meine Kunden eine noch bessere Erreichbarkeit früh morgens und spät abends – wie soll ich das vereinbaren?

Beraterin: … haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, ihre Arbeitszeiten von den Betriebszeiten zu entkoppeln und generell flexible Arbeitszeiten mit Homeoffice einzuführen? Damit können Sie für Ihre Kunden längere Servicezeiten ganz nach Bedarf anbieten. Ihre Beschäftigten profitieren von den flexiblen Arbeitszeiten durch eine höhere Zeitsouveränität und Sie und Ihre Kunden bekommen mehr Service.

Unternehmen: Das wäre in der Tat ein großer Gewinn, aber welche Änderungen und Umbauten kommen denn auf mich zu, wenn ich weitere Schwerbehinderte einstellen möchte?

Beraterin: Das kommt ganz auf die Art der Behinderung an. In der Regel können Sie behinderungsbedingte Probleme oft relativ leicht lösen, wenn Sie die ergonomischen Bedingungen am Arbeitsplatz und in der Arbeitsstätte optimieren und Arbeitshilfen bereitstellen. Oft ist das gar nicht so aufwändig, wenn Sie zum Beispiel Rampen für gehbehinderte Mitarbeiter beschaffen, eine besondere Arbeitsplatzbeleuchtung und Blendungseinschränkung bei sehbehinderten Mitarbeitern einrichten oder für die Verminderung der Störgeräusche bei Schwerhörigen sorgen. Denken Sie daran, dass der Staat Sie bei der Beschaffung der meisten Hilfsmittel am Arbeitsplatz finanziell unterstützt, sei es durch Zuschüsse oder gar die vollständige Übernahme der Kosten.

Checkliste „Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung“

Bitte kreuzen Sie an, was bei Ihnen voll zutrifft (Symbol volles Quadrat), teilweise zutrifft (Symbol halbvolles Quadrat) oder nicht zutrifft (Symbol leeres Quadrat).

01	Wir haben für alle unsere Beschäftigten mit Einschränkungen die Arbeitsplätze barrierefrei und behinderungsgerecht gestaltet.	■	▬	□
02	Wir setzen unsere Beschäftigten auf allen Arbeitsplätzen so ein, dass die Anforderungen optimal zu den Kompetenzen passen und niemand über- oder unterfordert ist.	■	▬	□
03	Trotz der sich immer schneller wandelnden Marktbedingungen und Kundenwünsche können wir eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik betreiben, damit diese zufrieden und produktiv arbeiten können.	■	▬	□
04	In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben besprochen und Maßnahmenpläne gemeinsam mit dem Mitarbeiter erarbeitet.	■	▬	□
05	Systematische Job Rotation ermöglicht es unseren Beschäftigten, auch andere Arbeitsbereiche kennenzulernen. Gleichzeitig sind sie dadurch auch über Abteilungsgrenzen hinaus flexibel einsetzbar.	■	▬	□
06	Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, gelegentlich im Homeoffice von Zuhause aus zu arbeiten, sofern dies mit den Arbeitsplatzanforderungen vereinbar ist.	■	▬	□
07	Unsere Mitarbeiter sind über sämtliche Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation umfassend informiert.	■	▬	□
08	Durch den Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten können wir unseren Kunden optimale Servicezeiten und unseren Beschäftigten maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle bieten.	■	▬	□
09	Dank Telearbeit, Teilzeit und Flexi-Modellen können unsere Beschäftigten in der jeweiligen Lebensphase mit hoher Gestaltungsfreiheit optimale Arbeitsbedingungen erhalten.	■	▬	□
10	Wir gewähren unseren Mitarbeitern im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine hohe Zeitsouveränität.	■	▬	□

Wenn Sie bei mehr als drei Aussagen das leere Quadrat angekreuzt haben, gibt es bei Ihnen im Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung sicherlich Handlungsbedarf. In den Bereichen, in denen Sie schon etwas tun, und das halbvolle Quadrat angekreuzt haben, lassen Sie sich vom Personalkompass Inklusion anregen, wie Sie diese Maßnahmen noch ausbauen und erweitern können.

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

Wenn ein Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen beschäftigt, richtet er die Bereiche der Arbeitsstätte so ein, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen (vgl. § 3a ArbStättV).

Barrierefreie Gestaltung

Unter einer barrierefreien Gestaltung versteht man eine allgemeine Gestaltung, die von vornherein versucht, der Vielfalt aller Menschen – einschließlich von Menschen mit den unterschiedlichsten Beeinträchtigungen – gerecht zu werden, und zwar unabhängig davon, ob Menschen mit Beeinträchtigungen im Betrieb bereits beschäftigt werden oder nicht. Hierbei handelt es sich also um eine „vorausschauende barrierefreie Gestaltung der betrieblichen Infrastruktur".

Behinderungsgerechte Gestaltung

Mit einer behinderungsgerechten Gestaltung ist eine individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes gemeint, die auf die besonderen Bedingungen einer konkreten Person ausgerichtet ist. *http://rehadat.link/barrierefreiheit*

Quelle: Vorausschauende Barrierefreiheit im Arbeitsleben, herausgegeben vom BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e. V., Berlin 2015.

Mögliche Barrieren in den Unternehmen können sehr unterschiedlich sein. Doch es sind vielfach auch schon Lösungen dafür gefunden worden (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Mögliche Barrieren am Arbeitsplatz oder der Arbeitsstätte und Beispiele für erprobte Lösungen

Mögliche Barrieren	Beispiele für erprobte Lösungen
Räumliche Barrieren: ▪ Horizontal: Wege, Flure, Bewegungsflächen ▪ Vertikal: Schwellen, Treppen, Aufzüge ▪ Einbauten (dreidimensional): Möbel, Einbauten	▪ Behindertenparkplatz nah am Eingang schaffen ▪ Rampe mit maximal 6 % Neigungswinkel im Eingangsbereich installieren ▪ Bürgersteigkanten und Treppenabsätze kennzeichnen ▪ Klingel gut erreichbar Kommentar: ist nach der Tabelle eine akustische Barriere, wenn sie zu leise ist. ▪ Ausreichende Türbreiten und Bewegungsflächen für Rollatoren und Rollstühle schaffen ▪ Ausreichend dimensionierte Aufzüge mit gut erreichbaren Bedienelementen ▪ Automatische Türöffner und -schließer/Abstellplätze und Halterungen für Hilfsmittel schaffen ▪ Toiletten für Rollstuhlfahrer – mit unterfahrbarem Waschtisch ▪ Mobilitätshilfsdienst beim Empfang organisieren
Informations- und Kommunikationsbarrieren:	▪ Barrierefreie Website erstellen ▪ Mitarbeiterinformationen barrierefrei über verschiedene Kanäle anbieten
Soziale Barrieren:	▪ Vorurteile abbauen, für unterschwellige Ausgrenzung sensibilisieren ▪ Teams sensibilisieren, spezielle Ansprechpartner schulen ▪ Fachdienste in der Arbeitsagentur und den Integrationsämtern einbeziehen
Taktile Barrieren: ▪ Griffe ▪ Oberflächen	▪ Oberflächen der Böden ebenmäßig (ohne Stufen und Schwellen), aber nicht zu glatt gestalten ▪ Höhe der Türgriffe unter 1 m anbringen (0,85 m) und horizontale Griffstangen für Beschäftigte, die einen Rollstuhl benutzen
Optische Barrieren: ▪ Beleuchtung ▪ Farbe ▪ Schrift ▪ Kennzeichen	▪ Für sehbehinderte Menschen akustische Signale zusätzlich zu Sicht-Signalen anbringen (Stimme im Aufzug, die das Stockwerk ansagt) ▪ Schriftgröße und Farbgestaltung von Schildern verändern, kontrastreiche Beschilderung schaffen ▪ Vergrößerungsgläser bereithalten, kontrastreiche Tastaturen ▪ Informationsmaterialien in „Leichter Sprache“ und angemessener Größe bereithalten ▪ Leitsysteme mit Piktogrammen erstellen ▪ Beschilderung Handlauf mit Brailleschrift ▪ Screenreader, Braillezeilen für PC-Arbeitsplätze einrichten
Akustische Barrieren: ▪ Signale ▪ Töne	▪ Für hörgeschädigte Menschen visuelle Signale zusätzlich zu den akustischen anbringen (Lichtsignal bei Türklingeln, eingehenden Telefonanrufen und Warnungen) ▪ Lärm und Reizüberflutung vermeiden

Quelle: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.), 2015, Leitfaden Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten, Hamburg

Gestaltungsprinzipien für die Barrierefreiheit gehen über die allgemeinen ergonomischen Anforderungen hinaus. Sie berücksichtigen grundsätzlich die Gruppe der Beschäftigten mit Behinderungen im Betrieb mit deren weitestreichenden Bedürfnissen an eine barrierefreie Arbeitsstätte mit entsprechend gestalteten Arbeitsplätzen. Orientierung, was das bedeuten kann, geben die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ oder die Informationen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), „Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten“, 2015. Hier werden zum Beispiel die wesentlichen Prinzipien der Barrierefreiheit verwendet:

- das „Zwei-Kanal-Prinzip“, wonach die gestaltete Umwelt auf zwei Arten ergonomisch erreichbar und nutzbar sein muss (Beispiel: für Menschen, die Türen nicht mit der Hand öffnen können, werden alternativ automatische Öffnungssysteme mit Bewegungsmelder geschaffen; oder wenn nur eine Treppe, aber keine Rampe beim Eingang vorhanden ist, dann wird ein Hublift angebaut),

- das „Zwei-Sinne-Prinzip“, wonach die gestaltete Umwelt auf zwei Arten ergonomisch gut wahrnehmbar und erkennbar sein muss. Informationen müssen nach dem Zwei-Sinne-Prinzip für mindestens zwei der drei Sinne Sehen, Hören und Fühlen zugänglich sein (Beispiel: das akustische Signal der Türklingel oder eines Anrufers wird gleichzeitig durch ein visuelles Signal wie ein Blinklicht angezeigt).

Hinweis: Nur die Bereiche der Arbeitsstätte, zu denen die Menschen mit Behinderung Zugang haben, sind barrierefrei zu gestalten. Die Maßnahmen der barrierefreien Gestaltung hängen von den Erfordernissen der Beschäftigten mit Behinderung ab. Dennoch nutzen viele Unternehmen die Synergieeffekte gerne, die beispielsweise barrierefreie Zugänge haben. Kunden, Kollegen oder Zulieferer nehmen sehr gerne die Vorzüge in Anspruch.

Neben der Barrierefreiheit ist eine weitere wichtige Voraussetzung, um Menschen mit Behinderungen einzustellen oder auszubilden, die Einrichtung von geeigneten Arbeitsplätzen mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln. Hierbei werden die Arbeitgeber unterstützt: Sie können sich einerseits beraten lassen, was bleiben kann und was wie geändert werden muss. Und sie erhalten für alle behinderungsgerechten Anpassungen der Arbeits- und Ausbildungsplätze Darlehen und Zuschüsse. Manche Veränderungen werden sogar in voller Höhe gefördert. Auch wenn neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen einschließlich der Ausstattung geschaffen werden müssen, stehen den Arbeitgebern weitere Zuschüsse und Darlehen zu. Gleiches gilt für Ausbildungsplätze, die längerfristig schwerbehinderten Menschen vorbehalten sind: Der Zuschuss oder das Darlehen kann bis zur vollen Höhe der notwendigen Investitionskosten geleistet werden. Um zu erfahren, welche baulichen Maßnahmen, wie zum Beispiel geeignete Rampen für Rollstuhlfahrerinnen und –fahrer oder welche Anschaffungen technischer Hilfsmittel, wie zum Beispiel Großbildschirme für Sehgeschädigte gefördert werden, fragen die Arbeitgeber bei den Integrationsämtern, Arbeitsagenturen, Jobcentern oder Rehabilitationsträgern nach. Bei der Einrichtung der Arbeitsplätze beraten die besonders geschulten technischen Berater der Agenturen für Arbeit und Integrationsämter.

Im Jahr 2013 haben die Integrationsämter insgesamt 31,4 Millionen Euro an die Arbeitgeber nur für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen gezahlt. Damit konnten insgesamt 9.678 Arbeits- und Ausbildungsplätze behinderungsgerecht gestaltet werden (Jahresbericht der Integrationsämter 2014, S. 25).

Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung verfolgt sowohl das Ziel der Prävention, aber auch der Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben: Es werden Belastungen sowie gesundheitliche Schäden vermieden oder abgebaut – und damit das Entstehen von Behinderungen – von vornherein vermieden. Durch den Einsatz technischer Arbeitshilfen kann beispielsweise einer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt oder aber diese überwunden werden. Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung wird durch diese Maßnahmen oft erst möglich. Wenn technische oder organisatorische Hilfen für die Arbeitsplätze gestaltet werden sollen, ist die Profilmethode ein gutes Werkzeug: Dabei werden systematisch die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten und Kompetenzen des behinderten Menschen verglichen. Zusätzliche Informationen durch den Vorgesetzten, den Betriebsarzt und die Schwerbehindertenvertretung können bei der Analyse hilfreich sein. Bei der Profilmethode oder dem Profilvergleichsverfahren werden beispielsweise standardisierte Tests oder arbeitswissenschaftliche Profilvergleichsverfahren wie Ertomis Assessment Method (EAM), das Berufseignungsprofil (BEP), IMBA oder MELBA angewendet.

Berücksichtigt werden dabei neben psychischen auch körperliche und berufliche Merkmale wie Körperhaltung, Körperfortbewegung, Information (zum Beispiel Sehen, Hören, Sprechen), Umgebungseinflüsse (Schall, Klima) oder Schlüsselqualifikationen (zum Beispiel Antrieb, Sorgfalt).

Anhand der Ergebnisse kann festgestellt werden, inwieweit Mitarbeiter und Arbeitsplatz zusammenpassen. Profilvergleichsverfahren werden von unterschiedlichen Rehabilitationsträgern gefördert.

Auch flexible Arbeitszeitmodelle können für Menschen mit Behinderung eine Erleichterung bei der Wahrnehmung ihrer Arbeitsverpflichtung sein. Beispielsweise haben schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn diese wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung notwendig ist. Arbeitgeber sind verpflichtet, nach Paragraf 81 Abs. 5 SGB IX die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern, um möglichst vielen behinderten Menschen die Möglichkeit zur Erwerbsfähigkeit zu bieten. Zwar haben schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dies erforderlich und dem Arbeitgeber zumutbar ist. Dennoch können sie Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder in Nachtschichten oder Wechselschichten nicht generell ablehnen. In Einzelfällen kann jedoch eine Befreiung von der Schichtarbeit aufgrund der Behinderung erforderlich sein.

Unternehmensbeispiel Opel-Werk

Das Opel-Werk in Kaiserslautern beschäftigt etwa 300 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind unter anderem in der Karosseriekomponenten-Fertigung, in der Qualitätskontrolle sowie im Warenverteilzentrum tätig. Opel investiert am Standort Kaiserslautern derzeit 130 Millionen Euro in eine umfassende Modernisierung der Fertigungseinrichtungen. Etwa 3,3 Millionen Euro werden dabei eigens für die Anschaffung neuer Produktionsanlagen und Fahrzeuge aufgewendet, die schwerbehindertengerecht ausgestattet sind. Dabei handelt es sich beispielsweise um Schweißautomaten sowie Stapler mit besonders ergonomisch gestalteten Sitzen. Insgesamt 56 Arbeitsplätze werden auf diesem Weg für schwerbehinderte Mitarbeiter gestaltet. Das Konzept zur Schaffung dieser behinderungsgerechten Arbeitsplätze hatte der Automobilhersteller in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt entwickelt. Vor allem für die erfolgreiche Integration schwerbehinderter Mitarbeiter in die Fertigungs- und Verwaltungsbereiche war der Opel-Standort Kaiserslautern im Dezember 2014 von der rheinland-pfälzischen Landesregierung mit dem Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ausgezeichnet worden. „Opel nimmt schon seit Jahrzehnten eine Spitzenposition ein, wenn es um die Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten und leistungsgeminderten Menschen geht. Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie ist eines unserer Leitmotive“, so Opel-Personalchef Ulrich Schumacher. Opel bemühe sich um die Verbesserung der ergonomischen Bedingungen nicht nur für Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen, sondern an allen Arbeitsplätzen. *http://rehadat.link/automobilwoche*

Unternehmensbeispiel Autohaus

Ein Autohaus mit 39 Beschäftigten hat für seinen schwerbehinderten Mitarbeiter, der als Ersatzteilverkäufer arbeitet, einen entsprechenden Arbeitsplatz geschaffen. Die Behinderung und Funktionseinschränkung des Mitarbeiters bezieht sich auf eine Armbehinderung und eine Schultererkrankung, die zu einer Einschränkung beim Heben und Tragen von Lasten führen. Der GdB (Grad der Behinderung) beträgt 50. Der Mann absolvierte eine Ausbildung zum Automobilkaufmann bei seinem jetzigen Arbeitgeber. Nach der Ausbildung wurde er vom Arbeitgeber unbefristet als Ersatzteilverkäufer und Lagerist eingestellt. Der Mitarbeiter ist im Ersatzteillager für die Bearbeitung von Bestellungen, die Kontrolle und Einlagerung der angelieferten Waren sowie für den Verkauf von Ersatzteilen an Privatkunden zuständig.

Von den insgesamt 120.000 Ersatzteilen werden ständig ungefähr 13.000 bei der Firma gelagert. Hierbei handelt es sich teilweise um recht schwere Teile, wie Getriebe, Motoren oder Fässer mit Schmierstoffen. Für den Transport benötigt der schwerbehinderte Mitarbeiter unbedingt einen Gabelhubwagen. Voraussetzung für den Einsatz eines Gabelhubwagens ist jedoch die Erweiterung des vorhandenen Regalsystems, da zurzeit wegen fehlender Regalflächen alle Freiflächen im Lager mit Ersatzteilen belegt sind und somit ein Befahren der Lagergänge nicht möglich ist. Die auf Flachpaletten angelieferten Teile werden von den Anliefern auf dem Fußboden abgesetzt, so dass eine Hebeeinrichtung nicht erforderlich wird. Für seine Verkaufstätigkeit benötigt der Mitarbeiter eine Schreibtischkombination, einen Aktenschrank, einen Drehstuhl und einen PC. Förderung: Die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes wurde zu 80 Prozent vom Integrationsamt gefördert. Als Eingliederungshilfe gewährte die Arbeitsagentur dem Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss für ein halbes Jahr in Höhe von 50 Prozent. Der schwerbehinderte Mitarbeiter wird von der Arbeitsagentur, in Bezug auf die Ausgleichsabgabe, auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. REHADAT-GutePraxis: *http://rehadat.link/autohaus*

ICF

Die „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF) ist eine Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Die ICF dient dazu, einheitlich und standardisiert Gesundheitszustände, Behinderungen, soziale Beeinträchtigungen und relevante Umgebungsfaktoren eines Menschen zu beschreiben. Mit der ICF können die bio-psycho-sozialen Aspekte von Krankheitsfolgen systematisch erfasst werden. Sie klassifiziert „Komponenten von Gesundheit“ wie Körperfunktionen, Körperstrukturen, Aktivitäten und Partizipation (Teilhabe) sowie Umweltfaktoren. Behinderung ist danach kein statischer Zustand, sondern unterliegt kontinuierlich Veränderungen in Abhängigkeit von positiven wie negativen Wechselwirkungen. In dem Konzept spielt der Begriff „Teilhabe“ eine wesentliche Rolle, also beispielsweise die Teilhabe am Erwerbsleben.

Für die Unternehmen ist es umso leichter, eine behinderungsgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze zu schaffen, je genauer sie über Umweltfaktoren und die personenbezogenen Kontextfaktoren Bescheid wissen, die bei ihren schwerbehinderten Beschäftigten als Förderfaktoren oder Ressourcen wirken können oder aber negativ als Barrieren. Dazu bietet die ICF einen internationalen Standard, der zum Beispiel in der Sozialmedizinischen Begutachtung eingesetzt wird. Mehr bei REHADAT: *http://www.rehadat-icf.de*

Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen

Einführung

Anforderungsanalysen helfen dabei, Arbeits- und Geschäftsprozesse der Betriebe mit den Kompetenzen der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Sie dienen dazu, die für bestimmte Aufgaben erforderlichen Kompetenzen zu bestimmen. Und sie sind Grundlage von Kompetenzbeschreibungen. Fähigkeitsanalysen helfen dabei, Personen mit Einschränkungen den Anforderungsprofilen entsprechend zu schulen. Gerade Personalverantwortliche, die Menschen mit einer Behinderung einstellen, wollen und müssen wissen, welche Anforderungen der angebotene Arbeitsplatz stellt und welche Kompetenzen vonnöten sind, um hier erfolgreich arbeiten zu können. Um den Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsmittel behinderungsgerecht und barrierefrei zu gestalten, wurden aus den bereits bestehenden arbeitswissenschaftlichen Verfahren spezielle Methoden für Menschen mit Behinderungen entwickelt. So gelingt eine Analyse der Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit mittels entsprechender Profile und Profilvergleiche. Zu den am häufigsten eingesetzten Anforderungsanalysen gehören die standardisiertem Analyseverfahren MELBA und IMBA.

MELBA

MELBA (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) ist ein Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten von Personen und andererseits die Anforderungen von Arbeitstätigkeiten dokumentiert und verglichen werden können. Es handelt sich um ein Einschätzungs- und Dokumentationsinstrument, nicht um ein diagnostisches Testverfahren. Die Einschätzungen beziehen sich auf tätigkeitsrelevante Schlüsselqualifikationen und werden in Form von übersichtlichen Profilen dargestellt. Neben diversen Formularbögen beinhaltet MELBA eine Vielzahl unterstützender Materialien zur Erstellung der Profile, wie Fragenkataloge und differenzierte Beurteilungshilfen (*http://www.melba.de*). MELBA hat insgesamt fünf Dimensionen mit insgesamt 29 Items:

Kognitive Merkmale (8 Items), Soziale Merkmale (6 Items), Merkmale zur Art der Arbeitsausführung (8 Items), Psychomotorische Merkmale (3 Items), Kulturtechniken/ Kommunikation (4 Items).

Tab. 2: Merkmalkomplex des Verfahrens MELBA

Kognitive Merkmale	Soziale Merkmale	Merkmale zur Art der Arbeitsausführung	Psychomotorische Merkmale	Kulturtechniken/ Kommunikation
▪ Arbeitsplanung	▪ Durchsetzung	▪ Ausdauer	▪ Antrieb	▪ Lesen
▪ Auffassung	▪ Führungsfähigkeit	▪ Misserfolgstoleranz	▪ Feinmotorik	▪ Rechnen
▪ Aufmerksamkeit	▪ Kontaktfähigkeit	▪ Kritische Kontrolle	▪ Reaktions-geschwindigkeit	▪ Schreiben
▪ Konzentration	▪ Kritikfähigkeit	▪ Ordnungsbereitschaft		▪ Sprechen
▪ Lernen/Merken	▪ Kritisierbarkeit	▪ Pünktlichkeit		
▪ Problemlösen	▪ Teamarbeit	▪ Selbstständigkeit		
▪ Umstellung		▪ Sorgfalt		
▪ Vorstellung		▪ Verantwortung		

Quelle: Kleffmann et al., 1997, MELBA und seine Anwendungsmöglichkeiten, S. 10

IMBA

IMBA (Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt) ist ein umfassendes Instrument zur Förderung der Eingliederung von Behinderten in das Arbeitsleben (http://www.imba.de). Viele Forscher aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitswissenschaft und Psychologie haben es im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung als Profilvergleichsverfahren entwickelt, das einen Abgleich von Anforderungen des Arbeitsplatzes mit dem Fähigkeitsprofil des behinderten Menschen ermöglicht. IMBA hat als Grundlage einen standardisierten, systematischen und definierten Merkmalkatalog, dem insgesamt neun Merkmalsgruppen zugeordnet sind:

- Körperhaltung (z. B. Sitzen, Stehen)
- Körperfortbewegung (z. B. Gehen, Laufen)
- Körperteilbewegung (z. B. Armbewegungen)
- Information (z. B. Sehen, Hören)
- Komplexe Merkmale (z. B. Heben)
- Umgebungseinflüsse (z. B. Lärm)
- Arbeitssicherheit (z. B. Unfallgefährdung)
- Arbeitsorganisation (z. B. Schichtarbeit)
- Schlüsselqualifikationen (z. B. Teamarbeit)

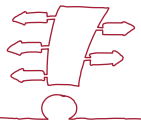
Da sowohl tätigkeitsbezogene Anforderungen als auch die Arbeitsfähigkeiten des Betroffenen mit dem gleichen Merkmalskatalog beschrieben und als Profil (Anforderungs- und Fähigkeitsprofil) erfasst werden, ist ein schneller Abgleich möglich – besonders durch den Einsatz der Software für IMBA.

Vorteile für das Unternehmen

Durch die Anwendung von Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen können Unternehmen sehr genau feststellen, auf welchen Arbeitsplätzen Beschäftigte mit Einschränkungen arbeiten können oder wie diese Arbeitsplätze optimal zugeschnitten werden können. So kann der Beschäftigte mit Behinderung einen passgenauen Arbeitsplatz erhalten, der ihn weder über- noch unterfordert. Das Unternehmen profitiert optimal von den Fähigkeiten dieses Beschäftigten.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen sind eine Methode, um für die Beschäftigten mit Einschränkungen passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen, die sie weder über- noch unterfordern. So können auch die Unternehmen optimal von den Fähigkeiten dieser Beschäftigten profitieren.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen werden auf verschiedenen Wegen durchgeführt. Dazu gehören Interviews mit den betrieblichen Verantwortlichen und den Menschen mit Behinderung und Beobachtung der Menschen mit Behinderung auf den geplanten Arbeitsplätzen in der jeweiligen Tätigkeitssituation. Anhand der beobachtbaren Handlungen könnten gut geschulte Beobachter mit den Kriterien-Listen Bewertungen durchführen, dies dokumentieren und den beobachteten Menschen mit Behinderung eine Rückmeldung geben, damit diese daraus auch einen persönlichen Nutzen ziehen können und sich selbst besser einschätzen können.

Unternehmensbeispiel Ford Werke

Die Ford Werke setzen seit 2001 bei der Betrieblichen Eingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiter das Profilvergleichsverfahren IMBA ein. Zur Unterstützung dieser Wiedereingliederungsprozesse, insbesondere der Entscheidung über die Platzierung in passende Jobs wurden IMBA-Fähigkeitsprofile von den ungefähr 500 leistungsgewandelten Personen und IMBA-Anforderungsprofile von allen in Frage kommenden Arbeitsplätzen erstellt. Die entsprechenden Profilvergleiche stellten die objektive Basis für die Entscheidungen der Integrationsteams dar. Im Ergebnis konnte die Mehrheit der Mitarbeiter in der Produktion, mehr als ein Viertel in andere Arbeitsplätze und weitere 60 Mitarbeiter auf 50 Prozent-Arbeitsplätzen integriert werden. In den Folgejahren haben die Ford Werke in Köln und Saarlouis fast sämtliche innerbetrieblichen Umsetzungsprozesse auf IMBA-Profilvergleiche gestützt. Damit ist dort ein System verankert, von dem auch die Entwicklung demografiefester Personalstrategien erheblich profitieren kann. REHADAT-GutePraxis, *http://rehadat.link/ford* und Fokusmensch-Vortrag (pdf), *http://rehadat.link/vortrag*

Unterstützung und Hilfe

Zahlreiche Bildungswerke haben sich auf den Einsatz von Assessmentverfahren der beruflichen Rehabilitation spezialisiert und bieten nicht nur Informationen, sondern auch Beratung zur Einschätzung und Beurteilung von individuellen Eignungsvoraussetzungen von Menschen mit Behinderung an.

Recht und Gesetz

Zwar sind Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen gesetzlich nicht verpflichtend durchzuführen, allerdings gibt es schon Gerichtsurteile, nach denen der Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch leisten muss, wenn er es schuldhaft versäumt hat, eine behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Arbeitnehmers zu ermöglichen (Landesarbeitsgericht Mainz – Urteil vom 20.02.2013 – Aktenzeichen 8 Sa 512/12). Mit den Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen kann eine optimale Einschätzung erfolgen.

Weitere Informationen:

- Artikel „Willkommen im Betrieb“ der Integrationsämter zu Kompetenzanalyse: *http://rehadat.link/willkommen*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Anforderungsprofil: *http://rehadat.link/lexikonap*

Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätten

Einführung

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, wie Bahnhöfe, Flugplätze, Sportarenen. Sobald ein Arbeitgeber aber Menschen mit Behinderungen beschäftigt, richtet er die Bereiche der Arbeitsstätte so ein, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen (vgl. § 3a ArbStättV). Allerdings muss der Arbeitgeber nur die Bereiche der Arbeitsstätte, zu denen die Menschen mit Behinderung Zugang haben, barrierefrei gestalten. Die Maßnahmen der barrierefreien Gestaltung hängen von den Erfordernissen der Beschäftigten mit Behinderung ab (zu den Barriere-Arten s.o.).

Vorteile für das Unternehmen

Die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten schafft die Voraussetzung, dass Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen überhaupt am Arbeitsleben teilhaben und die Betriebe von ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten profitieren können.
Die Unternehmen verschaffen sich dadurch auch eine breitere Basis für ihre Fachkräftesicherung.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Sobald ein Betrieb Beschäftigte mit Behinderungen einstellt, ist er gesetzlich dazu verpflichtet, eine der Behinderung entsprechende Barrierefreiheit herzustellen. Damit schafft er die Rahmenbedingungen, dass die Beschäftigten mit Behinderung überhaupt einen Arbeitsplatz einnehmen und ihre Potenziale entfalten können.

Prozessablauf / Vorgehensweise

In Kooperation mit einem technischen Berater des Integrationsamtes oder der Agentur für Arbeit können sämtliche möglichen Barrieren analysiert werden. Dementsprechend können dann die Arbeitsplätze an die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten mit Behinderungen angepasst werden. Für die notwendigen Veränderungen und für den Einsatz von technischen Hilfsmitteln können Fördermittel beantragt werden. Zusätzlich ist es hilfreich dabei, wenn das Unternehmen seine Beschäftigten mit einbezieht:

- Die Beschäftigten werden dazu ermuntert, Barrieren im Arbeitsalltag zu melden.
- Die Führungskräfte werden geschult, in den jeweiligen Mitarbeitergesprächen über behinderungsbedingte Belange zu sprechen.
- Bei allen organisatorischen und baulichen Veränderungen werden die Belange der Beschäftigten mit Behinderungen systematisch berücksichtigt. Dazu werden sie bzw. die Schwerbehindertenvertretung an der Planung beteiligt.
- Bei Broschüren, Katalogen und sonstigen gedruckten Unternehmensinformationen weist der Betrieb auf (fehlende) Barrierefreiheit der Einrichtungen hin, zum Beispiel anhand einfacher Piktogramme.

Unternehmensbeispiel DHL Global Forwarding GmbH

Arbeitsplatzgestaltung eines Abteilungsleiters mit starker Sehbehinderung

Die DHL Global Forwarding GmbH gehört zur Deutschen Post DHL Group. Ein dort beschäftigter Abteilungsleiter für den Bereich Seefracht Import hat eine Sehbehinderung: Seine Sehfähigkeit auf dem linken Auge beträgt drei Prozent und auf dem rechten Auge 50 Prozent. Der Mitarbeiter kann optische Informationen (Schrift, Symbole usw.) nur eingeschränkt wahrnehmen. Bei einer betriebsärztlichen Untersuchung wurde die Notwendigkeit einer sehbehinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung festgestellt. Zudem hat er ein organisches Nervenleiden mit Gleichgewichtsstörungen. Der Mann hat einen Grad der Behinderung von 60. Der Abteilungsleiter arbeitet an einem Bildschirmarbeitsplatz in einem Büro und bearbeitet dort die EDV-gestützte Auftragserfassung, führt Ertragskontrollen durch, überwacht Kreditlimits und ist zuständig für die Korrespondenz mit den Kunden.
Zum Ausgleich der Sehbehinderung wurde eine spezielle Software installiert, die die Inhalte auf einem 27,5 Zoll Flachbild- bzw. Großbildschirm vergrößert und kontrastreicher darstellen kann. Bei der Installation der Vergrößerungssoftware mussten die besonderen Bestimmungen und Vorschriften des Unternehmens berücksichtigt werden, um die Sicherheit der Daten und des Netzwerks zu gewährleisten. Neben der Software und dem Großbildschirm wurde dem Abteilungsleiter auch eine Großschrift-Kontrast-Tastatur zur Verfügung gestellt.
Zur Vergrößerung von Schriftstücken in Papierformat nutzt er ein Handkamera-Lesegerät, das er auch zu Besprechungen mitnehmen kann, sowie ein mobiles Bildschirmlesegerät. Welche Hilfsmittel für diesen Arbeitsplatz sinnvoll sind, hat der regionale Integrationsfachdienst für blinde und sehbehinderte Menschen festgestellt. Die eigentliche Bereitstellung, Inbetriebnahme und Unterweisung erfolgte dann durch den Hersteller der Hilfsmittel. Durch diese Arbeitsplatzgestaltung kann der Abteilungsleiter seine Tätigkeiten selbstständig ausüben. Das Integrationsamt hat die Arbeitsplatzgestaltung zur Hälfte finanziell gefördert. REHADAT-GutePraxis, *http://rehadat.link/dhl*

Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen helfen die technischen Berater der Arbeitsagenturen und der Integrationsämter.

Recht und Gesetz

Sobald ein Betrieb Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen mit Behinderungen beschäftigt, ist er gesetzlich dazu verpflichtet, eine der Behinderung entsprechende Barrierefreiheit herzustellen (nach § 3 Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung). Im Paragraf 4 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) – heißt es dazu: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind."

Weitere Informationen:

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Barrierefreiheit: *http://rehadat.link/lexikonbf*
- Lexikon talentplus zum Behindertengleichstellungsgesetz (Kernstück: Barrierefreiheit): *http://rehadat.link/lexikonbgg*

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Hilfsmitteleinsatz

Einführung

Erst dann, wenn ein Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen beschäftigt, sind die Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen (vgl. § 3a ArbStättV).

Die technischen Berater der Arbeitsagenturen und der Integrationsämter beraten die Unternehmen bei allen Fragen rund um die behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze von Schwerbehinderten, angemessene Formen der Arbeitsorganisation, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitszeitmodelle. Der jeweilige Arbeitsplatz wird nicht nur mit den erforderlichen technischen Hilfen ausgestattet, sondern der Schwerbehinderte wird je nach Behinderung auch von ungünstigen Arbeitszeitlagen (Wechselschicht, Nachtschicht) befreit oder wechselt in ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Im Fall eines Mitarbeiters, der durch eine schwere Krankheit schwerbehindert wurde, wird der frühere Arbeitsplatz des gesunden Mitarbeiters meist neu zugeschnitten und unter Berücksichtigung der Erfordernisse zu einem behinderungsgerechten Arbeitsplatz umgestaltet.

Vorteile für das Unternehmen

Durch die behinderungsgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze schafft das Unternehmen insgesamt ein inklusionsfreundliches Betriebsklima. Dies fördert auch seine Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen. Die Beschäftigten mit Behinderung erhalten durch diese Gestaltung und den Einsatz technischer Hilfsmittel optimale Rahmenbedingungen für sehr gute Arbeitsergebnisse.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung ist die Basis für die Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen. Je besser ihre Rahmenbedingungen sind, desto höher kann ihre Produktivität werden.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Als Analysemodell können die einzelnen Bestandteile eines Arbeitssystems nach ergonomischen Grundsätzen überprüft werden. Dazu gehören:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsaufgabe
- Tätigkeit
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsmittel, Hardware, Software
- Arbeitsraum und Arbeitsplatz.

Mit Hilfe eines technischen Beraters der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes können die Betriebe die einzelnen Punkte im Hinblick auf die behinderungsgerechte Gestaltung prüfen und sich Vorschläge für die Verbesserung unterbreiten lassen.

Unternehmensbeispiel

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen mit 370 Mitarbeitern, das Einzelfäden aus Viskose für die Textilindustrie produziert. Aus wirtschaftlichen Gründen wird der Bereich der Betriebswache (Pförtner und Werkschutz) durch einen externen Dienstleiter übernommen, so dass die betriebseigenen Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Beschäftigte entfallen. Der frühere Pförtner des Unternehmens ist schwerbehindert: Sein rechtes Bein wurde am Oberschenkel amputiert. Trotz Beinprothese ist der Mann gehbehindert und körperlich nur eingeschränkt für das manuelle Heben sowie Tragen von Lasten einsetzbar. Er sollte außerdem nicht für Tätigkeiten eingesetzt werden, die bestimmte Körperhaltungen wie langes Stehen erfordern. Der Mann wurde in der Instandhaltung eingesetzt, weil dort ein Arbeitsplatz neu besetzt werden musste und die betreffende Person sich nach einer Arbeitserprobung als geeignet herausgestellt hatte. Sein Arbeitsplatz wurde behinderungsgerecht ausgestattet: Er erhielt einen so genannten „Arthrodesenstuhl", einen Stuhl mit geteilter und neigbarer Sitzfläche zum druckfreien Sitzen für Oberschenkelprothesenträger. Zusätzlich wurden eine Stehhilfe, eine elektromotorisch höhenverstellbare Werkbank und ein Beistellwagen angeschafft. Die Kombination von höhenverstellbarer Werkbank mit Arthrodesenstuhl und Stehhilfe ermöglicht den Wechsel zwischen sitzender oder stehender Arbeitshaltung. Alle erforderlichen Werkzeuge und Teile wurden durch bewegliche Halterungen und Stecksysteme im Greifraum des Mitarbeiters angeordnet. Ein zusätzlicher Beistellwagen wird zum Transport der Pumpen eingesetzt, um die Belastungen für die Lastenhandhabung (der Pumpen) zu verringern. So konnte eine gleich bleibend hohe Qualität der 36 Spinnmaschinen gewährleistet werden, deren 10.000 Pumpen regelmäßig ausgebaut und in der Instandhaltung gereinigt sowie gewartet werden. Durch diese Maßnahmen konnte das Beschäftigungsverhältnis des schwerbehinderten Mitarbeiters gesichert werden. Die behinderungsgerechte Gestaltung wurde vom Integrationsamt gefördert. Die Beratung erfolgte dabei durch den Ingenieur-Fachdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung des Integrationsamtes – dem Technischen Beratungsdienst. REHADAT-GutePraxis, *http://rehadat.link/textilindustrie*

Unterstützung und Hilfe

Finanzielle Unterstützung sowie Information und Beratung erhalten die Betriebe bei den Integrationsämtern.

Arbeitgeber von den Integrationsämtern unterstützt wird. Denn schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Recht und Gesetz

In Paragraf 81 Abs. 4 und Paragraf 5 SGB IX hat der Gesetzgeber die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr festgelegt. Auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ist hier geregelt. Darüber hinaus regelt Paragraf 81 Abs. 5 SGB IX die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen, bei der jeder

Weitere Informationen:

- Arbeitshilfe für die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, BAR 2014 (pdf): *http://rehadat.link/aharbeitsplatz*

REHADAT

- Lexikon talentplus zur behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung: *http://rehadat.link/lexikonarbeitsplatz*

Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice

Einführung

Flexible Arbeitszeitmodelle sind in Deutschland recht weit verbreitet: Über 90 Prozent aller Unternehmen bieten mindestens ein Modell von flexiblen Arbeitszeiten an. Am weitesten verbreitet sind individuell vereinbarte Arbeitszeitmodelle. Sie sind bei kleinen und mittleren Unternehmen mit wenigen Beschäftigten beliebt – drei Viertel aller Unternehmen in Deutschland haben solch individualisierte Arbeitszeitmodelle. Dort kann das Modell ganz individuell auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters und den betrieblichen Bedarf zugeschnitten sein. Wichtig ist bei der Ausgestaltung, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird, so dass beispielsweise Beschäftigte nicht länger als zehn Stunden arbeiten, werdende Mütter nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden und Schwerbehinderte nach der achten Stunde den Arbeitsplatz verlassen können. Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte haben grundsätzlich einen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dies für den Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.

Vorteile für das Unternehmen

Arbeitszeitflexibilität bietet den Unternehmen die Chance, Betriebszeiten und Arbeitszeiten zu entkoppeln und ausgedehntere Produktions- oder Servicezeiten für die Kunden anzubieten. Zudem erhöht sich die Motivation und Loyalität der Mitarbeiter, weil sie aufgrund der flexiblen Arbeitszeitmodelle eine höhere Arbeitszufriedenheit haben. Dadurch senken sich für den Arbeitsgeber die Kosten durch Fluktuation und Abwesenheit. Durch flexible Arbeitszeitmodelle schafft der Arbeitgeber eine Win-win-Situation für sich und seine Beschäftigten.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice sind grundsätzlich beliebt bei Beschäftigten. Bei Mitarbeitern mit Behinderung können sie dazu beitragen, dass sie überhaupt erwerbstätig sind und mit ihren Potenzialen zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen.

Prozessablauf / Vorgehensweise

In der Vorbereitung ermittelt der Arbeitgeber durch eine Mitarbeiterbefragung oder Gespräche mit den Mitarbeitern (bei kleinen Betrieben) den Bedarf an Flexibilität. Zeitgleich bezieht er – sofern vorhanden – den Betriebsrat in die Vorbereitung mit ein. Aus den Bedürfnissen der Mitarbeiter und dem betrieblichen Bedarf werden betriebliche Ziele abgeleitet, die mit den flexiblen Arbeitszeiten erreicht werden sollen. Anschließend wird die operative Ausarbeitung an eine Arbeitsgruppe übertragen, die aus Personalbereich, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter sowie einigen Vorgesetzten und Mitarbeitern des Betriebs besteht. Sie erstellt einen Soll-Ist-Abgleich von Arbeits- und Betriebszeiten und wählt einen Pilotbereich oder eine Mitarbeitergruppe aus, in dem das neue Arbeitszeitmodell erprobt wird. Dann entwickelt sie unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der betrieblichen Belange sowie der Interessen der Beschäftigten ein oder mehrere neue Arbeitszeitmodelle. Sobald das Modell steht und bevor die Testphase beginnt, werden alle Mitarbeiter darüber informiert, beispielsweise durch eine schriftliche Information an alle Beschäftigten oder auf einer Mitarbeiterversammlung. In der anschließenden Testphase wird das Modell erprobt und verfeinert. So können alle Beteiligten Vor- und Nachteile des neuen Modells erfahren und in Kooperation von Arbeitsgruppe und Geschäftsführung daraus ein endgültiges Modell entwickeln.

Unternehmensbeispiel Bundesagentur für Arbeit

Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten sind bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) wichtige Angebote an ihre Beschäftigten, um im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen sowie die Ausgestaltung der individuellen Berufs- und Lebensplanung zu fördern. Voraussetzungen sind dabei, dass die Aufgaben und Tätigkeiten sich dafür eignen (zum Beispiel Arbeiten am PC, wenig Präsenz erforderlich, großes eigenständiges Arbeiten möglich) und die persönliche Voraussetzungen gegeben sind, zum Beispiel gute IT-Kenntnisse, gutes Zeit- und Selbstmanagement mit der Fähigkeit, sich zu motivieren, hohe Zuverlässigkeit. Quelle: Telearbeit und mobiles Arbeiten, Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich Personal/Organisationsentwicklung, 2011

Unterstützung und Hilfe

Information und Beratung erhalten die Betriebe bei den Integrationsämtern. Unterstützung bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle bieten auch die Verbandsingenieure der Arbeitgeberverbände.

Recht und Gesetz

Paragraf 3 ArbZG (Arbeitszeitgesetz): Grundsätzlich darf die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Die maximale Arbeitszeit kann auf zehn Stunden täglich ausgedehnt werden, wenn innerhalb von sechs Monaten der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Paragraf 4 ArbZG und Paragraf 5 ArbZG: Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ist die Einhaltung von Pausen- und Ruhezeiten zu gewährleisten. Paragraf 16 Abs. 2 ArbZG: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die vereinbarte werktägliche Arbeitszeit hinausgeht, aufzuzeichnen, zum Beispiel durch elektronische Zeiterfassung oder Aufzeichnung durch die Beschäftigten selbst. Die Aufzeichnungen müssen zwei Jahre lang aufbewahrt werden. Paragraf 80 BetrVG und Paragraf 87 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz): Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen.

Weitere Informationen:

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Arbeitszeit und Telearbeit:
  http://rehadat.link/lexikonzeit
  http://rehadat.link/lexikontele

Personelle Unterstützung (Arbeitsassistenz, Arbeitstraining)

Einführung

Die Arbeitsassistenz gilt für Beschäftigte mit erheblichem Unterstützungsbedarf. Mit Zustimmung des Arbeitgebers können die Beschäftigten sich an ihrem Arbeitsplatz durch eine Assistenzkraft unterstützen lassen. Sie wird nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch den Beschäftigten mit Behinderung selbst organisiert. Er wählt die Arbeitsassistenz aus, beauftragt sie und bezahlt sie. Die Kosten übernimmt das Integrationsamt. Arbeitsassistenzen können beispielsweise Vorlesekräfte für Blinde oder stark sehbehinderte Menschen sein, Gebärdensprachdolmetscher für gehörlose Menschen oder Hilfskräfte, die Botengänge oder bestimmte Handreichungen regelmäßig durchführen.

Es ist auch möglich, dass ein beim Arbeitgeber eingestellter Mitarbeiter die Tätigkeiten übernimmt. Dies ermöglicht eine flexiblere Form der Arbeitsassistenz, vor allem bei zeitlich nicht genau bestimmbarem Assistenzbedarf (beispielsweise die Begleitung eines blinden Kollegen bei Dienstreisen). Im Rahmen der „Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen“ (§ 27 SchwbAV) werden die Kosten hierfür ebenfalls übernommen.

Beim betrieblichen Arbeitstraining werden behinderte Menschen unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz qualifiziert. Es wird zum Beispiel bei einer innerbetrieblichen Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit neuen Aufgabengebieten genutzt oder bei Einführung einer neuen Technologie, die ein Training notwendig macht. Das Betriebliche Arbeitstraining kann aber auch generell bei Problemen am Arbeitsplatz als Job-Coaching in Anspruch genommen werden. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber wird der Zeitrahmen festgelegt. Die vom Integrationsamt beauftragten Trainer betreuen den Arbeitnehmer aktiv am Arbeitsplatz. Das Training ist genau auf die Bedürfnisse des Beschäftigten und des Betriebes abgestimmt.

Vorteile für das Unternehmen

Die Arbeitsassistenz und das Arbeitstraining unterstützen den Beschäftigten mit Behinderung darin, möglichst gut und schnell seinen Arbeitsplatz zu meistern. Die persönliche Unterstützung ist wesentliche Bedingung dafür, dass dies maßgeschneidert im Hinblick auf die Fähigkeiten des Beschäftigten und die Anforderungen des Betriebes geschehen kann. Die Kosten werden vom Integrationsamt getragen.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Arbeitsassistenz und Arbeitstraining sind gängige Instrumente einer behinderungsgerechten Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung. Denn sie erleichtern den Beschäftigten mit Behinderung die Integration in den Arbeitsprozess sehr stark. Für die Unternehmen ist dies eine Möglichkeit, ohne zusätzliche eigene Ressourcen zu binden, möglichst schnell von den Kompetenzen des Beschäftigten profitieren zu können.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Der Arbeitstrainer kommt durchschnittlich zwei Mal pro Woche für mehrere Stunden in den Betrieb, berät und betreut den betroffenen Arbeitnehmer in einem interaktiven, personenzentrierten Prozess. Der Arbeitstrainer unterstützt bei der Kommunikation zwischen Arbeitnehmer, Kollegen und Arbeitgeber. Insofern übernehmen die Arbeitstrainer einerseits die Rolle
des Anleiters für den Beschäftigten, andererseits die des Vermittlers zwischen dem behinderten Mitarbeiter, seinem Team und dem Betrieb.

Bei der Arbeitsassistenz rekrutiert der Arbeitnehmer zum Beispiel in Kooperation mit dem Integrationsamt eine Person, die ihn bei der Arbeit unterstützt. Wohl gemerkt ist der schwerbehinderte Mensch gegenüber seinem Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Dies kann und darf nicht von der Arbeitsassistenz geleistet werden. Sie stellt eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung dar, erledigt aber nicht die zu erbringende arbeitsvertragliche Tätigkeit selbst.

Unternehmensbeispiel betriebliches Arbeitstraining

Der Job-Coach Thorsten Hirsch hat im Auftrag des Integrationsamtes Westfalen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) eine Person mit Asperger-Syndrom durch betriebliches Arbeitstraining in ein IT-Unternehmen integriert. Dafür hat er die Teamsituation analysiert, Absprachen mit den Kollegen entwickelt und für den Beschäftigten für die unterschiedlichen Arbeitsprozesse einzelne Checklisten erstellt. Diese Listen ermöglichten es, strukturiert zu arbeiten und waren gleichzeitig als Selbstkontrolle gedacht. Während und nach Beendigung des betrieblichen Arbeitstrainings fand ein Austausch über den gesamten Verlauf statt. Dabei reflektierte der Job-Coach die einzelnen Bausteine der Maßnahme und stellte mit den Beteiligten sicher, dass die festgelegten Ziele auch erreicht werden können. Das betriebliche Arbeitstraining wurde vom Integrationsamt Westfalen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) finanziert. Quelle: Westfalen heute, 26.11.2013, *http://rehadat.link/wh*

Unternehmensbeispiel Arbeitsassistenz

Der Beschäftigte ist blind und hat als Vertriebsmitarbeiter Kunden in verschiedenen Städten zu betreuen. Der Arbeitgeber entwickelt und produziert Hilfsmittel für Blinde und hochgradig Sehbehinderte. Im Durchschnitt ist der Vertriebsmitarbeiter an vier Tagen in der Woche mit Außenterminen beschäftigt. Aufgrund der Reisetätigkeiten ist eine Arbeitsassistenz erforderlich. Die Assistenzkraft wird mindestens drei Stunden am Tag eingesetzt. Zu den Aufgaben gehören Fahrten mit dem Mitarbeiter zum Kunden, Hilfe bei Transport und Aufbau bei Produktvorführungen sowie vorbereitende und unterstützende Arbeiten im Büro, die der Mitarbeiter mit den Hilfsmitteln nicht selbstständig erledigen kann. REHADAT-GutePraxis, *http://rehadat.link/gpassistenz*

Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen kann sich jeder Betrieb an die Arbeitsagenturen, Integrationsämter oder Bildungswerke wenden.

Recht und Gesetz

Der Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten notwendiger Arbeitsassistenz gilt gegenüber allen Rehabilitationsträgern, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen (§ 33 SGB IX) sowie gegenüber den Integrationsämtern im Rahmen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben (§ 102 SGB IX).

Arbeitgeber können Leistungen zur Abdeckung außergewöhnlicher Belastungen erhalten. Die rechtliche Grundlage ist Paragraf 27 SchwbAV.

Weitere Informationen:

- Artikel in der Zeitschrift ZB 2/2015 der Integrationsämter zu Job-Coaching und Arbeitstraining: *http://rehadat.link/zbjobcoach*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Betriebliches Arbeitstraining: *http://rehadat.link/lexikonbarb*
- Lexikon talentplus zu Arbeitsassistenz: *http://rehadat.link/lexikonarbass*

Work Ability Index (WAI), Arbeitsbewältigungsindex

Einführung

Der finnische Arbeitsmediziner Juhani Ilmarinen entwickelte in den 1980er-Jahren den Work Ability Index (WAI). Auf der Grundlage einer Langzeitbeobachtung von Erwerbstätigen über 28 Jahre ermittelte er verschiedene Einflussfaktoren auf deren Arbeitsfähigkeit, beispielsweise der Gesundheitszustand, Ausbildung und Qualifikation, berufliche Kompetenz, Motivation, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsanforderungen, Führungsverhalten der Vorgesetzten und psychosoziale Rahmenbedingungen. Alle Faktoren sind einerseits Ressourcen, aus denen die Beschäftigten und das Unternehmen schöpfen können. Gleichzeitig bergen sie aber auch Risiken, wenn es zwischen ihnen zu einem Ungleichgewicht kommt: wenn beispielsweise Qualifikation und Arbeitsanforderungen nicht übereinstimmen. Der WAI ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Er wird auch als Arbeitsfähigkeitsindex oder Arbeitsbewältigungsindex bezeichnet. Beim WAI handelt sich um einen Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten bei einer betriebsärztlichen Untersuchung ausgefüllt wird. Der Arbeitsfähigkeitsindex besteht aus sieben so genannten WAI-Dimensionen (Items), die mit Punkten bewertet werden. Insgesamt 10 Fragen beantworten die Beschäftigten. Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung und das Erhalten der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

Vorteile für das Unternehmen

Die Ergebnisse der WAI-Auswertung zeigen dem Unternehmen sehr schnell, wie gut es um die Arbeitsfähigkeit seiner Belegschaft insgesamt, aber auch an jedem einzelnen Arbeitsplatz bestellt ist. Der Arbeitgeber hat dann die Möglichkeit, die Arbeitssituation zu verbessern, die Arbeitsanforderungen zu senken (bei Überforderung) oder die Arbeitsanforderungen vielseitiger zu gestalten (bei Unterforderung), Weiterbildungen durchzuführen (bei fehlenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten) oder neue Anreize zu schaffen und sinnstiftende Arbeit zu ermöglichen (bei fehlender Motivation).

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Der WAI schafft einen Überblick über die Arbeitsfähigkeit der Gesamtbelegschaft und jedes einzelnen Beschäftigten. Gleichzeitig zeigt er dem Arbeitgeber viele Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit auf.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Das WAI-Netzwerk Deutschland bietet den Unternehmen nicht nur einen Leitfaden mit Fragebogen, sondern auch die Auswertungshilfen an. Der Fragebogen enthält insgesamt 10 Fragen innerhalb von 7 Items:

- **WAI 1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit**

Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?

- **WAI 2. Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die aktuellen Arbeitsanforderungen**

Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Relation zu den körperlichen Arbeitsanforderungen ein?

- **WAI 3. Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten**

(Langversion = 50, Kurzversion = 13 Krankheiten/Krankheitsgruppen)

- **WAI 4. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten**

Behindert Sie derzeit eine Erkrankung oder Verletzung bei der Arbeit?

- **WAI 5. Krankenstand im vergangenen Jahr**

(Anzahl Tage)

- **WAI 6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren**

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?

- **WAI 7. Mentale Ressourcen / Psychische Leistungsreserven**

Haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?

Waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?

Waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?

Bei der Auswertung gibt es vier Stufen von „sehr gute Arbeitsfähigkeit“ (44-49 Punkte) bis kritische Arbeitsfähigkeit (weniger als 28 Punkte).

Quelle: WAI Manual, Uni Wuppertal (pdf): http://rehadat.link/wai

Unternehmensbeispiel ThyssenKrupp

Das Unternehmen ThyssenKrupp Steel Europe AG begann 2003 mit dem Einsatz des WAI und führte verschiedene Projekte an unterschiedlichen Standorten durch. In einem der Projekte wurde der WAI nicht nur als wichtiges Präventionsinstrument, sondern auch zur Analyse von gesundheitlich bedingten Arbeitsplatzwechseln eingesetzt. Hintergrund für dieses Projekt war der § 16 des Manteltarifvertrages der Eisen- und Stahlindustrie, wonach Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Arbeit nicht mehr ausführen können, ab dem 45. Lebensjahr Anrecht auf eine neunzigprozentige und nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf eine hundertprozentige Sicherung des Verdienstes haben. Wenn die Beschäftigten einen solchen Antrag stellen, muss der Betriebsarzt eine detaillierte Überprüfung des Gesundheitszustandes durchführen. Dazu gehören die Erhebung der Krankengeschichte und die Analyse der Arbeitsplatzsituation ebenso wie aufwändige Laboruntersuchungen, eine gründliche körperliche Untersuchung sowie die Sichtung von mitgebrachten Unterlagen. Inzwischen wird auch der WAI als Analyseinstrument zu diesen Zwecken eingesetzt. Ergebnis: Zwölf Antragsteller nach Paragraf 16 Manteltarifvertrag konnten mit Unterstützung des WAI von einem Verbleib auf ihren bisherigen Arbeitsplatz überzeugt werden. Einer davon ist Heinz W., 51 Jahre alt, der als Schlosser in einer mechanischen Werkstatt arbeitet. Er klagte über Rückenschmerzen, die durch das Heben und Tragen schwerer Gegenstände verstärkt würden. Fünf Punkte haben dazu beigetragen, dass Heinz W. einem Verbleib im bisherigen Arbeitsbereich zustimmte:

- Die Wertschätzung der Vorgesetzten, die ihn gebeten hatten, als erfahrener Know-how-Träger im bisherigen Bereich zu bleiben.
- Der ermittelte WAI-Wert von 40 Punkten hat Heinz W. vor Augen geführt, dass seine Leistungsfähigkeit und Gesundheit den Anforderungen an seinem Arbeitsplatz gut entsprechen.
- Der Arbeitsplatz von Heinz W. wurde in ergonomischer und organisatorischer Sicht verbessert.
- Aufgrund dieser Verbesserungen stimmte der behandelnde Orthopäde von Heinz W. einem Verbleib auf diesem Arbeitsplatz ausdrücklich zu.
- Heinz W. erhielt vom Unternehmen das Angebot der Teilnahme an einer Rückenschule einschließlich eines individuellen Aufbauprogramms seiner Rückenmuskulatur, das er auch angenommen hat.

Quelle: Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention – Erfahrungsberichte aus der Praxis. Dortmund 2011 (pdf), http://rehadat.link/whywai

Unterstützung und Hilfe

Das WAI-Netzwerk Deutschland informiert mit Broschüren und Veranstaltungen über den WAI. Inzwischen sind über 1800 Unternehmen dort Mitglied.

Weitere Informationen:

- *http://www.arbeitsfaehigkeit.net*

REHADAT

- Lexikon von REHADAT-talentplus zu Work Ability Index: *http://rehadat.link/lexikonwai*

MITARBEITERBINDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

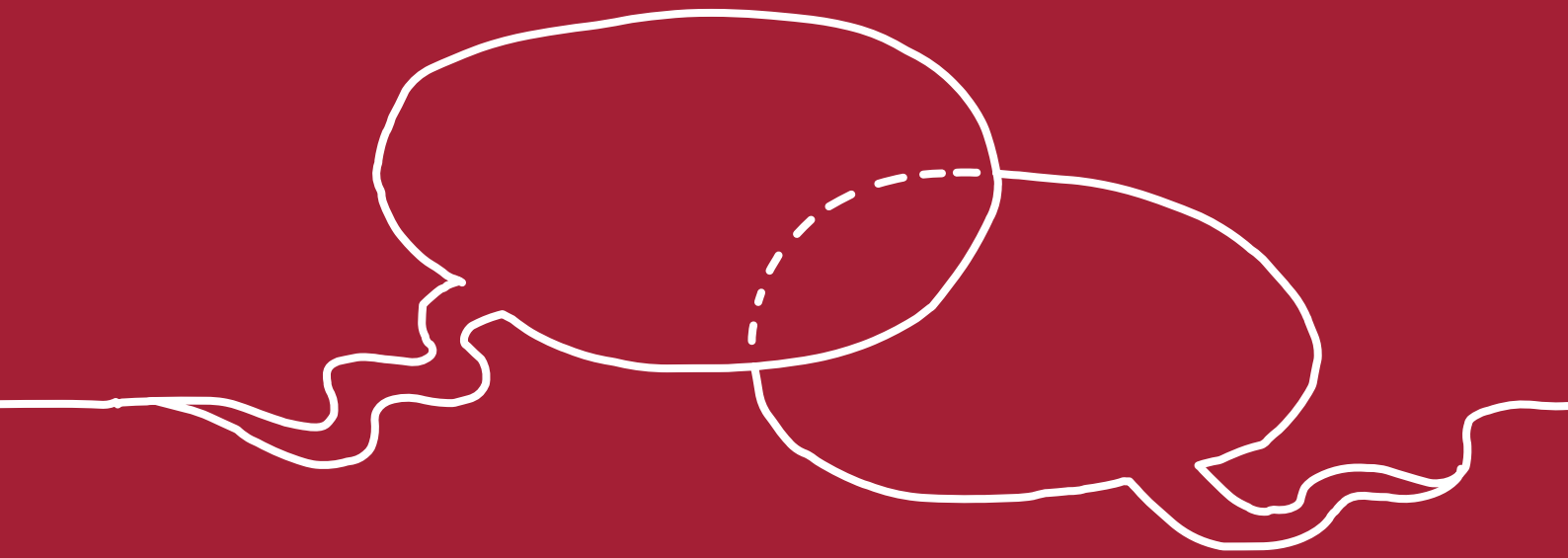
Eingliederung, Trainings und Mentoren: Unterstützung für Beschäftigte mit Behinderungen

DIALOG

CHECKLISTE

HANDLUNGSFELD

INSTRUMENTE



… zwischen Geschäftsführung / Personalleitung und Beraterin

Jeder Betrieb ist einzigartig. In der Praxis begegnen erfahrene Unternehmensberater jedoch oft ähnlichen Fragestellungen. Erkennen Sie in dem folgenden Dialog zwischen einem Geschäftsführer oder Personalleiter und einer Unternehmensberaterin eigene betriebliche Anliegen wieder?

Unternehmen: Die jungen Leute heutzutage wollen sich leider nicht mehr so lange festlegen. Bei mir sind es nicht wenige, die sich nach wenigen Jahren schon einen neuen Arbeitgeber suchen….

Beraterin: Ja, Personalbindung ist eine der wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements heute. Denn seine passenden Beschäftigten zu finden und zu binden, das ist heute gar nicht mehr so leicht. Sie stehen sehr viel stärker im Wettbewerb mit anderen Unternehmen.

Unternehmen: Und was raten Sie?

Beraterin: Das ist je nach Mitarbeiter sehr verschieden – die einen sind mit einem guten Betriebsklima und interessanten Aufgaben schon zufrieden, anderen ist ein gut klingender Titel oder ein persönlicher Parkplatz vor dem Gebäude wichtig. Wieder anderen ist es wichtig, in interessanten Arbeitsgruppen mitzuwirken und auf internationalen Konferenzen Ideen sammeln zu können…

Unternehmen: Aber als kleines Unternehmen kann ich doch keine internationalen Karrieren anbieten…

Beraterin: … ja, das verstehen die Beschäftigten auch. Die meisten Mitarbeiter freuen sich vor allem über Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten, deshalb ist Personalentwicklung so wichtig. Und für eine gute Arbeitszufriedenheit kann der Chef sorgen. Denn er kennt seine Leute am besten. Er weiß, was ihnen wichtig ist und was nicht. Darauf sollten sie achten, dass Ihre Führungskräfte sehr gut führen können. Denn wenn nicht, ist das der erste Grund, warum Mitarbeiter wieder gehen – sie verlassen ihren Vorgesetzten und eigentlich nicht das Unternehmen…

Checkliste „Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung“

Bitte kreuzen Sie an, was bei Ihnen voll zutrifft (Symbol volles Quadrat), teilweise zutrifft (Symbol halbvolles Quadrat) oder nicht zutrifft (Symbol leeres Quadrat).

01	Unsere Personalarbeit will Mitarbeiter nicht nur finden, sondern auch binden. Wir tun viel dafür, dass sich auch Mitarbeiter mit Behinderungen bei uns wohl fühlen und gern zur Arbeit kommen.	■	▬
02	Unsere schwerbehinderten Beschäftigten werden bei allen innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt.	■	▬
03	Bei außerbetrieblichen Qualifizierungen gewähren wir unseren schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen soweit es geht mögliche Erleichterungen, die ihnen die Teilnahme an den Qualifizierungen ermöglicht.	■	▬
04	Wir setzen Mitarbeiter in verschiedenen Abteilungen ein, damit sie möglichst viel lernen und ihr Wissen weitergeben können.	■	▬
05	Unsere Mitarbeiter geben ihr Wissen weiter, indem sie zu ihren Spezialgebieten Schulungen anbieten (Weiterbildungsbörse).	■	▬
06	Unseren schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen stellen wir regelmäßig Qualifizierungen zur Verfügung, damit sie optimale Möglichkeiten der Weiterentwicklung haben.	■	▬
07	Wir stellen für das selbstverantwortliche Lernen im Unternehmen Internet, Fachliteratur, Veranstaltungen und E-Learning-Module zur Verfügung.	■	▬
08	Wir nutzen neu erworbenes Wissen der Mitarbeiter für viele Kollegen, indem sie nach der Seminarteilnahme andere Kollegen schulen.	■	▬
09	Wir führen in regelmäßigen Abständen Führungskräftebewertungen durch, in denen jeder Mitarbeiter seinen direkten Vorgesetzten bewerten darf.	■	▬
10	Unsere Mitarbeiter können aus einem Weiterbildungskatalog gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten aussuchen, an welchen Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen sie teilnehmen wollen.	■	▬

Wenn Sie bei mehr als drei Aussagen das leere Quadrat angekreuzt haben, gibt es bei Ihnen im Handlungsfeld Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung sicherlich Handlungsbedarf. In den Bereichen, in denen Sie schon etwas tun, und das halbvolle Quadrat angekreuzt haben, lassen Sie sich vom Personalkompass Inklusion anregen, wie Sie diese Maßnahmen noch ausbauen und erweitern können.

Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung

Der sich immer mehr verstärkende demografisch bedingte Fachkräftemangel zwingt Unternehmen auch immer mehr, das Thema Mitarbeiterbindung in den Blick zu nehmen und ihre Fluktuationsraten so stark wie möglich zu senken, zumindest bei ihren schwer ersetzbaren Know-how-Trägern und zentralen Personen, die für das Unternehmen beinahe einzigartig sind. Aber bei kleinen und mittleren Unternehmen ist die Personaldecke meist so dünn, dass fast jeder Beschäftigte ein wichtiger Know-how-Träger ist und zum Geschäftserfolg beiträgt.

Motive, warum Menschen in einem Unternehmen anheuern, bleiben oder auch gehen, können sehr verschieden sein. Studien des Schweizers Jean-Marcel Kobi kamen zu dem Ergebnis, dass der wichtigste Faktor für den Eintritt in ein Unternehmen dessen Image sei, der wichtigste Faktor für das Verlassen der Firma der Vorgesetzte und der wichtigste Faktor für das Bleiben in einer Firma die interessante Arbeit (Tab. 1).

Insofern müssen die Arbeitgeber sehen, dass sie nach der ersten Mitarbeiterbindungsphase, in der Mitarbeiter willkommen geheißen und eingearbeitet werden, ihnen eine interessante Arbeit verschaffen. Zusätzliche Bildungsfaktoren sind Selbstständigkeit, das Arbeitsumfeld und die Bezahlung. Darüber hinaus können in den verschiedenen Lebens- und Erwerbsphasen die Bindungsfaktoren unterschiedlich sein: zu Beginn einer Karrierelaufbahn kann das individuell auf die Person zugeschnittene Entwicklungsprogramm wichtig sein, nach der Geburt eines Kindes die Unterstützung bei der Kinderbetreuung und das Angebot eines Telearbeitsplatzes und für erfahrenere Kollegen vielleicht das Angebot einer Potenzialanalyse mit einem beruflichen Neustart in einer Umorientierungsphase.

Viele Unternehmen erhöhen die Mitarbeiterbindung ihrer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen durch den Abschluss einer Integrationsvereinbarung. Denn Integrationsvereinbarungen unterstützen das betriebliche Personalmanagement und schaffen Rahmenregelungen, die beiden Seiten – Arbeitgeber und schwerbehindertem Arbeitnehmer Vorteile bieten. Die Schwerbehindertenvertretung kann den Abschluss einer Integrationsvereinbarung vorschlagen (§ 83 Abs. 1 SGB IX). Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Verhandlung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat. Der Arbeitgeber hat als Vorteil die gemeinsamen Aktivitäten für mehr Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und möglicherweise Einsparungen bei der Ausgleichabgabe. Vielfach verbessern sich dadurch auch das Betriebsklima und die

Tab. 1: Warum Mitarbeiter kommen, bleiben und gehen
Ranking von 1 = hohe Bedeutung bis 4 = niedrige Bedeutung

	Kommen	Bleiben	Gehen
Image	1		
Interessante Arbeit	2	1	
Entwicklungsmöglichkeit	3		2
Lohn / Gehalt	4	4	4
Selbstständigkeit		2	
Arbeitsumfeld		3	3
Vorgesetzter			1

Quelle: J. M. Kobi & Partner, 2012

Unternehmenskultur. Der Betrieb gewinnt intern und extern an Image und Attraktivität. Für die schwerbehinderten Menschen ergeben sich die Vorteile durch den Erhalt des Arbeitsplatzes, eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, mehr Qualifizierung und Fortbildung. Ihnen werden mögliche Ängste genommen und sie erhalten mehr Anerkennung im beruflichen Umfeld.

Qualifikationen und Kompetenzen sind wichtige Faktoren für optimale Aufgabenerfüllung und hohe betriebliche Produktivität. Sie sind darüber hinaus aber vor allem wichtig für die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und seine Teilhabe am Arbeitsmarkt. Berufliche Weiterbildung und Fortbildungsmaßnahmen sollen die Kompetenzen erhalten und erweitern, also neue Fähigkeiten und Fertigkeiten hinzugewinnen, die entweder aufgrund von technischen Weiterentwicklungen notwendig sind oder die zu einem beruflichen Aufstieg führen können. Menschen mit Behinderung haben eine große Bandbreite an Fördermöglichkeiten, von denen auch ihr Arbeitgeber profitiert.

Umgekehrt können Unternehmen durch eine lernförderliche Arbeitsumgebung auf den bereits vorhandenen Kompetenzen aufbauen und diese weiterentwickeln bzw. neue aufbauen. Künftig wird die gegenseitige Ergänzung und Balance von institutionalisierten und nicht-formalisierten Lernprozessen immer wichtiger werden. Auch für die Beschäftigten müssen diese Lernprozesse und der so vollzogene Kompetenzaufbau wahrnehmbar werden. Gerade die alternden Belegschaften werden diese Lernprozesse kontinuierlich durchführen müssen, um beschäftigungsfähig zu bleiben. Die neue Lernkultur des lebensbegleitenden Lernens ist von einer stärkeren Verlagerung der Lernverantwortlichkeit auf die Lernenden selbst geprägt. Denn es ist die vorrangige Aufgabe des Beschäftigten, für den Erhalt und die Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zu sorgen.

Eine Weiterbildung kann in einem Betrieb oder bei einem Bildungsträger durchgeführt werden. Wenn es aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben notwendig ist, kann die Weiterbildung in einem Berufsförderungswerk oder einer besonderen Rehabilitationseinrichtung absolviert werden.

Grundsätzlich gibt es folgende Formen der beruflichen Weiterbildung:

- Umschulung: Neuorientierung, wenn aufgrund einer im Verlauf des Erwerbslebens auftretenden Behinderung der jetzige Beruf oder die aktuellen Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden können, kann durch die Umschulung ein neuer Beruf erlernt werden. Diese Form der Weiterbildung erfolgt überwiegend in anerkannten Ausbildungsberufen oder nach besonderen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung. Das geschieht in der Regel mit einer verkürzten Ausbildungszeit von zwei Jahren, denn es wird eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Berufserfahrung vorausgesetzt. Bei Bedarf sind Ausbildungserleichterungen möglich.

- Anpassungsfortbildung: Erwerb von Zusatzqualifikationen, die notwendig sind, um die aktuellen Tätigkeiten des ausgeübten Berufs weiter durchführen zu können.

- Aufstiegsfortbildung: Erweiterung der beruflichen Kompetenzen nach längerer Berufserfahrung mit dem Ziel, eine höhere, verantwortliche Position einzunehmen. Die Fortbildungsabschlüsse sind vielfach staatlich anerkannt, nachdem die Prüfung vor einer Kammer stattfand. Solche Weiterbildungen ermöglichen den beruflichen Aufstieg, zum Beispiel durch eine Meister-, Techniker- oder Fachwirtausbildung.

Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz erhielten im Jahr 2013 insgesamt 171.000 Berufstätige eine finanzielle Förderung für ihre Aufstiegsfortbildungen – und damit 1,8 Prozent mehr als im Jahr 2012.

Sollten die Beschäftigten aufgrund ihrer Behinderung besonderer Hilfen bedürfen, kann die Weiterbildung in besonderen Einrichtungen absolviert werden. Dabei wohnen die Personen meist in einem Internat. Während der Weiterbildung erhalten sie ein Übergangsgeld, sofern sie die versicherungsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Die Einrichtungen arbeiten eng mit den Betrieben zusammen, um eine wohnortnahe Rehabilitation zu ermöglichen.

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, besonderen Wert auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten zu legen (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Sie müssen noch weit stärker als nicht behinderte Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Auch bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind sie bevorzugt zu berücksichtigen. Bei außerbetrieblichen Maßnahmen sollen ihnen mögliche Erleichterungen gewährt werden.

Die schwerbehinderten Beschäftigten erhalten finanzielle Leistungen bei ihrer Weiterbildung

- im Rahmen der Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 115 SGB III): Das sind Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung wie Teilnahmen an allgemeinen Maßnahmen zur Weiterbildung behinderter Menschen (Reha-aMW), und sie erhalten Leistungen

- im Rahmen der Regelungen über besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 117 SGB III): besondere Maßnahmen zur Weiterbildung (Reha-bMW).

Durchschnittlich 4.000 schwerbehinderte Menschen befanden sich 2013 in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, mehr als 1.400 schwerbehinderte Menschen wurden in besonderen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung behinderter Menschen gefördert (Tab. 2).

Tab. 2: Anzahl der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten bei der beruflichen Weiterbildung Schwerbehinderter 2013 und 2014

	2013	2014
Geförderte berufliche Weiterbildung	4.058	3.974
Geförderte besondere Maßnahmen zur Weiterbildung	1.437	1.452
Zuschuss für Schwerbehinderte im Anschluss an eine Aus- oder Weiterbildung	99	102

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2015

Unternehmensbeispiel real,- SB-Warenhaus GmbH

Die real,- SB-Warenhaus GmbH in Mönchengladbach hat eine umfassende Inklusionsstrategie, die sie 2002 auch in einer Inklusionsvereinbarung mit konkreten Zielen verankert hat. Bereits 2001 wurden der Koordinationskreis „Integration schwerbehinderter Menschen“ und eine Plattform für alle Themen rund um Schwerbehinderung, Rehabilitation und Inklusion gegründet. Das Unternehmen hat sogar auf Führungsebene einen recht hohen Anteil an schwerbehinderten Führungskräften. Real,- hat Beschäftigte mit verschiedensten Behinderungen, die regelmäßig auch in den Märkten mit Kundenkontakt eingesetzt werden. Damit übernimmt das Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung und sensibilisiert die Öffentlichkeit für das Thema Inklusion. Über das Modell „VAmB – Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ erhalten behinderte oder lernbeeinträchtigte Jugendliche eine praxisnahe Ausbildung. Personalentwicklung und Personalbindung ist dem Unternehmen sehr wichtig. Der Arbeitgebervertreter im Koordinationskreis, Dieter Braun, hebt die Vielseitigkeit der Belegschaft als wahren Schatz für das Unternehmen hervor. Für das gesamte Engagement erhielt die real,-SB-Warenhaus GmbH im Oktober 2015 den Inklusionspreis 2015.

Quelle: Inklusion schafft Vorteile. Für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, hrsg. von UnternehmensForum, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt, Oktober 2015, Berlin.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Einführung

Unter betrieblichem Eingliederungsmanagement versteht man alle Aktivitäten, um langfristige Erkrankungen von Beschäftigten zu überwinden, sie in den Arbeitsprozess zurückzuführen und um wiederholte Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern zu vermeiden. Konkret bedeutet dies, dass der Arbeitgeber einem Beschäftigten, der innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, ein BEM-Verfahren anbietet. Wenn der Betroffene zustimmt, klärt der Arbeitgeber mit den für das BEM zuständigen Personen wie der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und Verantwortlichen aus dem Personal- und Fachbereich in Absprache mit dem Mitarbeiter, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Vorteile für das Unternehmen

Das BEM kann dazu beitragen, dass Ursachen für Fehlzeiten erkannt und gemildert oder sogar beseitigt werden können. Gleichzeitig können dadurch die Arbeitsausfallzeiten gesenkt werden, was sich auf die Kosten auswirkt. Langfristig kann ein erfolgreich durchgeführtes BEM der vielfach erwarteten Kostenexplosion vorbeugen, die durch die langen Fehlzeiten der demografisch bedingten alternden Belegschaften verursacht werden könnten.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement kann dazu beitragen, dass Ursachen für Fehlzeiten erkannt oder sogar beseitigt werden können. Das BEM ist ein Instrument der Gesundheitsförderung im Unternehmen. Dies kann nicht nur zu einer Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten führen, sondern auch das Betriebsklima und das Image des Unternehmens nachhaltig positiv beeinflussen.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Im BEM-Verfahren ermitteln die im Betrieb mit dem BEM beauftragten Personen gemeinsam mit dem erkrankten Beschäftigten zunächst, welche betrieblichen Gründe zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Danach verständigt man sich auf die Hilfen, Leistungen oder Maßnahmen, die dazu beitragen können, neue krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden oder zu reduzieren. Grundsätzlich kann man drei Phasen unterscheiden:

1. In der ersten Phase wird das BEM vorbereitet: Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat werben für die Akzeptanz des BEM im Unternehmen. Es wird ein BEM-Team aus Arbeitgebervertreter, Schwerbehindertenvertreter und Betriebsrat gebildet und ein Konzept mit Verfahrensregeln erarbeitet.
2. In der zweiten Phase werden Beschäftigte angeschrieben, die in den letzten 12 Monaten länger als sechs Wochen krank waren. Sie erhalten die Informationen und das Angebot, BEM durchzuführen. Wenn sie dem zustimmen, wird gemeinsam eine Analyse durchgeführt, ob es mögliche betriebliche Ursachen für die Erkrankung gibt, es findet eine Arbeitsplatzbegehung statt und eine Erörterung von alternativen Einsatzmöglichkeiten oder eine arbeitsmedizinische Untersuchung. Für diese Maßnahmen kann sich der Arbeitgeber externe Hilfe, zum Beispiel einen Arbeitsmediziner, ins Unternehmen holen oder auch das gesamte Verfahren einem externen Dienstleister übergeben.
3. In der dritten Phase wird das BEM abgeschlossen: die vereinbarten Maßnahmen werden umgesetzt, deren Wirkung geprüft und das gesamte Verfahren dokumentiert. Anschließend werden alle Daten wieder gelöscht.

Wichtiges zum Datenschutz

Datenschutz ist ein ganz wichtiges Thema beim BEM: Die für das BEM notwendigen persönlichen Daten können auf Papier oder elektronisch erhoben und gespeichert werden. Dabei muss aber sichergestellt werden, dass außer den am Prozess beteiligten Akteuren niemand darauf zugreifen kann. Die bei der Durchführung des BEM erhobenen Daten dürfen grundsätzlich nicht mit sonstigen Daten der Personalakte zusammengeführt werden. Daher ist eine getrennte BEM-Akte – vergleichbar mit den Akten des Betriebsarztes – zu führen.

Daten, die für das BEM erhoben und gespeichert werden, dürfen nicht für sonstige Zwecke verwendet werden. Das bedeutet, dass sie nicht in der Personalakte aufbewahrt werden dürfen, sondern gesondert dokumentiert werden müssen. Außerdem muss sichergestellt sein, dass nur autorisierte Personen Zugriff auf die Daten haben.

Unternehmensbeispiel Daimler Bremen

Seit 2010 gibt es im Daimler-Werk Bremen das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit einer Standort-Betriebsvereinbarung. Durch das hohe Durchschnittsalter der 13.000 Beschäftigten sind etwa 10 Prozent jährlich mehr als sechs Wochen krank und erhalten ein Angebot für BEM. Etwa 60 Prozent der Betroffenen wünschen sich zumindest ein Erstgespräch. Nach diesem Erstkontakt benötigt meist nur noch ein Drittel von ihnen tatsächlich ein BEM-Verfahren mit Arbeitsplatzbegehung, Beratung, Therapieangeboten und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen. Insgesamt hat die Einführung des BEM laut dem Konzernschwerbehindertenvertreter von Daimler, Alfons Adam, der im Daimler-Werk Bremen das BEM eingeführt hat, sowohl die Wertschätzungskultur als auch den Gedanken der Prävention sehr befördert. *http://rehadat.link/zb12014, http://rehadat.link/dppdaimler*

Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen zum BEM unterstützen die Integrationsämter mit einem umfangreichen Beratungsangebot.

Recht und Gesetz

Nach Paragraf 84 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten.

Weitere Informationen:

- Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, LWR und LWL (pdf), Juni 2015: *http://rehadat.link/lwlbem*
- Leitfaden BEM der Integrationsämter (pdf), erste Auflage 2015: *http://rehadat.link/zbbem*
- 10 Tipps für Arbeitgeber zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, KVJS (pdf): *http://rehadat.link/kvjsbem*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Betriebliches Eingliederungsmanagement: *http://rehadat.link/lexikonbem*

Stufenweise Wiedereingliederung / Hamburger Modell

Einführung

Die stufenweise Wiedereingliederung, die als „Hamburger Modell“ bekannt wurde, soll arbeitsunfähigen Beschäftigten ermöglichen, sich schrittweise wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Sie wird vom Arzt in Abstimmung mit dem Patienten und dem Arbeitgeber verordnet und soll nach längerer Krankheit den Wiedereinstieg in den alten Beruf erleichtern. Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation. Ziel der stufenweisen Wiedereingliederung ist es, Beschäftigte unter ärztlicher Aufsicht wieder an die volle Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Während dieser Zeit erhalten die Betroffenen Kranken- oder Übergangsgeld.

Der Arbeitgeber kann bei nichtbehinderten Beschäftigten das Hamburger Modell ohne Angabe von Gründen ablehnen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sein, einer stufenweisen Wiedereingliederung zuzustimmen. Denn in diesen Fällen gelten besondere Regelungen. Notwendig ist hier die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, die einen Wiedereingliederungsplan über alle aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeiten und eine Prognose darüber enthält, ob und wann mit der vollständigen oder einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist. Mit Hilfe dieser Angaben kann der Arbeitgeber dann entscheiden, ob ihm die Beschäftigung zumutbar ist. Hält der Arbeitgeber die Beschäftigung für nicht zumutbar, kann er die Mitwirkung an der Wiedereingliederung ablehnen.

Ein Arzt begleitet die Wiedereingliederung und kann den erstellten Stufenplan je nach Verlauf der Gesundung verändern. Ergeben die ärztlichen Untersuchungen, dass der Gesundheitszustand des Beschäftigten besser oder schlechter ist als erwartet, kann der Stufenplan entsprechend angepasst werden, also verlängert oder verkürzt oder auch ganz abgebrochen werden.

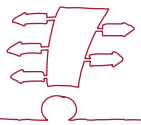
Eine erfolgreiche stufenweise Wiedereingliederung endet dann, wenn der Beschäftigte wieder voll belastbar ist.

Vorteile für das Unternehmen

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ist der Arbeitnehmer formal arbeitsunfähig und erhält Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld vom Träger der medizinischen Rehabilitation, meist der Krankenkasse oder der Rentenversicherung. Der Arbeitgeber kann damit rechnen, dass die Fachkraft nach der Maßnahme wieder voll einsatzfähig ist.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Hamburger Modell ist ein etabliertes Verfahren, das sich in der Praxis bewährt hat. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitieren von der stufenweisen Wiedereingliederung der Fachkraft.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers zur stufenweisen Wiedereingliederung, vorausgesetzt, es liegt eine ärztliche Bescheinigung mit Wiedereingliederungsplan (Stufenplan) vor. Der Stufenplan umfasst die Informationen über:

- Beginn und Ende der Maßnahme,
- Einzelheiten über die verschiedenen Stufen,
- ein Rücktrittsrecht vor dem vereinbarten Ende,
- Gründe für einen Abbruch,
- Ruhen von Bestimmungen im Arbeitsvertrag während der Dauer der stufenweisen Wiedereingliederung und
- Höhe eines eventuellen Arbeitsentgeltes.

Darüber hinaus muss eine Prognose über den Zeitpunkt der zu erwartenden Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit enthalten sein.

Folgende Schritte sind empfehlenswert:

1. Es empfiehlt sich, eine Stellungnahme des Betriebsarztes bzw. des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) einzuholen.
2. Der Antrag wird bei der Krankenkasse eingereicht. Diese prüft, ob sie der Maßnahme zustimmt. Zum Teil bezieht auch die Krankenkasse den MDK mit ein.
3. Haben alle Beteiligten zugestimmt, kann die Maßnahme beginnen.
4. Während der eingeschränkten Beschäftigung bleibt der Versicherte weiterhin arbeitsunfähig geschrieben.

Unternehmensbeispiel

Das Unternehmen stellt als Zulieferer Ventile und Hydrospeicher für die Fahrzeugindustrie (Pkw und Nutzfahrzeuge) her. Der gelernte Zerspannungsmechaniker hatte nach einem privaten Autounfall ein schweres Schädel-Hirn-Trauma und lag vier Wochen im Koma. Bedingt durch das Schädel-Hirn-Trauma musste er über ein Jahr in einer Reha-Klinik das Gehen, Sitzen, Essen und Sprechen wieder neu erlernen. Die Reha-Klinik bereitete den Mann auch in einem speziellen Metallbereich (Ausbildungswerkstatt) auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz vor.

Im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung wurde mit dem Zerspanungsmechaniker ein Eingliederungsplan von der Reha-Klinik und dem Arbeitgeber erarbeitet. Zu Beginn führte er nur an zwei bis drei Tagen die Woche einfache Tätigkeiten an der CNC-Maschine als Maschinenbediener aus. Als Gedächtnisstütze für den Ablauf bei den Arbeitsgängen benutzte er ein Laptop mit Checklisten. Nach einem Jahr der Wiedereingliederung und der damit verbundenen schrittweisen Erhöhung der Wochenstunden und Belastungen, konnte der Zerspanungsmechaniker wieder in Vollzeit an seinen ursprünglichen Arbeitsplatz eingesetzt werden und die dort vorhandenen CNC-Maschinen ohne Einschränkungen programmieren und bedienen. Die stufenweise Wiedereingliederung wurde von der Rentenversicherung gefördert. Die Rentenversicherung stellte auch den Laptop als Gedächtnisstütze zur Verfügung und zahlte dem Zerspanungsmechaniker ein Übergangsgeld. (Das Praxisbeispiel stammt aus dem Portal REHADAT-Praxis.)

Unterstützung und Hilfe

Zuständig für die stufenweise Wiedereingliederung sind die Träger der medizinischen Rehabilitation. In der Regel sind dies die Krankenkassen oder die Rentenversicherung. Hilfe und Unterstützung bieten auch die Integrationsämter.

Recht und Gesetz

Paragraf 28 SGB IX Stufenweise Wiedereingliederung und Paragraf 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen sowie Paragraf 74 SGB V Stufenweise Wiedereingliederung

Weitere Informationen:

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Stufenweise Wiedereingliederung / Hamburger Modell: *http://rehadat.link/lexikonstufenweise*

Qualifizierung und Training

Einführung

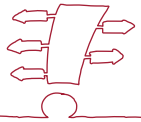
Qualifizierung und Training ist für Menschen mit einer Behinderung ebenso wichtig wie für die Menschen ohne Behinderung, damit sie ihre Tätigkeiten optimal ausführen können. Arbeitgeber sind sogar gesetzlich verpflichtet, ihre schwerbehinderten Beschäftigten bevorzugt bei Weiterbildungen zu berücksichtigen und ihre Kompetenzen in besonderer Weise zu fördern. Grundsätzlich sind Qualifizierungen für Schwerbehinderte förderfähig. Das gilt vor allem für Bildungsmaßnahmen, die den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Menschen entsprechen.

Vorteile für das Unternehmen

Je besser die Beschäftigten für ihre Aufgaben qualifiziert sind, desto höher ist die Produktivität. Gleichzeitig steigt dadurch auch die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, was wiederum zu höherer Loyalität und niedrigerer Fehlzeitenquote führt.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Qualifizierung und Training der Beschäftigten ist eine Investition in das wichtigste Kapital des Unternehmens: die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Sehr gut etabliert hat sich inzwischen bereits das betriebliche Arbeitstraining von Schwerbehinderten. Beim betrieblichen Arbeitstraining werden behinderte Menschen unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz qualifiziert. Es dient dazu, Schwierigkeiten bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben zu überwinden oder neue Ziele zu verwirklichen. Jede Trainingsmaßnahme passt idealerweise genau zu den Bedürfnissen des Mitarbeiters und zum Bedarf des Unternehmens. Die Inhalte und Methoden des Trainings variieren je nach Aufgabenstellung und Art der Behinderung. In einem Fall vermittelt der Trainer vielleicht durch die 4-Stufen-Unterweisung – vormachen, nachahmen, kontrollieren, üben – wie eine neue Maschine bedient wird. Oder der schwerbehinderte Kollege übt im Rollenspiel, Telefongespräche mit Kunden serviceorientiert zu führen. Betriebliches Arbeitstraining wird regional in Deutschland sehr unterschiedlich angeboten. Bei den Integrationsämtern klären die zuständigen Fachkräfte vor Ort, ob Bedarf für eine Trainingsmaßnahme besteht und wie dieser genau aussieht. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Mitarbeiter werden die Eckpunkte der Maßnahme vereinbart, also Ziele sowie Beginn und Dauer. Für die Durchführung des betrieblichen Arbeitstrainings beauftragt das Integrationsamt professionelle Trainer mit Kenntnissen über die Auswirkungen von Behinderungen, überwiegend Ergotherapeuten. Meistens bringen diese auch berufliche Fachkenntnisse aus einem Erstberuf mit, in dem sie selbst einmal gearbeitet haben oder noch beschäftigt sind, wie Tischler, Bürokaufleute oder IT-Spezialisten. Im Durchschnitt dauert ein Arbeitstraining drei bis sechs Monate.

Unternehmensbeispiel Chemieingenieur

Ein Chemieingenieur war vor seiner Erkrankung des zentralen Nervensystems bereits 17 Jahre bei seinem damaligen Unternehmen beschäftigt. Seine Erkrankung brachte eine Gesichtsfeldeinschränkung und eine Hörminderung mit sich. Das Versorgungsamt stellt einen Grad der Behinderung von 50 fest. Durch die Erkrankung hat er plötzlich Probleme, zwischen wichtigen und unwichtigen Informationen zu unterscheiden. Er konnte sich nicht mehr gut konzentrieren, hatte Kommunikationsprobleme und mangels Zeitgefühl hielt er Termine nicht mehr ein. Zudem war er in Gesprächen zu weitschweifig und konnte nicht zum Punkt kommen. Er erhielt ein sechsmonatiges betriebliches Arbeitstraining, bei dem er diese Kompetenzen wieder erwerben sollte. Ergebnis war, dass der Chemieingenieur seine Arbeit mit Hilfe von Visualisierungstechniken wieder selbstständig organisieren konnte, dafür allerdings mehr Zeit als vorher benötigte, was für seinen Arbeitgeber aber ein tolerierbarer Zeitumfang war. Er traute sich auch wieder zu, Projekte im Team zu präsentieren, hatte aber die Kollegen über seine Einschränkungen informiert. Quelle: Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung, ifb: *http://rehadat.link/ifb*

Unterstützung und Hilfe

Die Integrationsämter und die regionale Arbeitsagentur informieren und beraten die Unternehmen. Die Höhe der Zuschüsse wird im Einzelfall entschieden. Sie können bis zur vollen Höhe der durch die Teilnahme an der Maßnahme entstehenden Aufwendungen betragen. Zu den förderungsfähigen Aufwendungen gehören die eigentlichen Lehrgangskosten (Teilnahmegebühr, Lernmittelkosten, Sachkosten), Fahrtkosten, Unterbringungskosten sowie Kosten für eine notwendige Begleitperson.

Recht und Gesetz

Nach Paragraf 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Besserstellung gegenüber nicht behinderten Beschäftigten durch bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen. Der Betrieb ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zu gewähren (§ 81 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX). Soweit die Maßnahme während der regulären Arbeitszeit des behinderten Beschäftigten stattfindet, kann das Integrationsamt dem Arbeitgeber das Arbeitsentgelt während der Dauer der Maßnahme erstatten (§ 102 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV).

Weitere Informationen:

- Broschüre über die finanziellen Leistungen, BIH ZB-Spezial (pdf): *http://rehadat.link/zbfoerderung*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Betriebliches Arbeitstraining: *http://rehadat.link/lexikonbarb*
- REHADAT- talentplus Förderfinder: *http://rehadat.link/foerderfinder*

Tandem- und Mentorenprojekte

Einführung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e.V. (BbSD) hat 2009 zusammen mit dem LVR-Integrationsamt in Köln ein Mentorenprogramm entwickelt. Das Mentoring bietet Vertrauenspersonen eine individuelle, praxisnahe Beratung durch speziell qualifizierte Schwerbehindertenvertreter, die Mentoren. Insbesondere bei sehr komplexen oder schwierigen Fragestellungen und Problemsituationen können sie Kontakt zu einem Mentor aufnehmen. Bis Ende 2009 waren bundesweit bereits 14 Mentoren für diese Aufgabe qualifiziert.
Sie sollen nicht selbst als Problemlöser aktiv werden, sondern den Vertrauenspersonen eher beratend und unterstützend zur Seite stehen. Bisher läuft es so, dass die Mentoren zunächst die Schwerbehindertenvertreter in ihrem Konzern beraten. Nach und nach kommen dann Vertrauensleute anderer Betriebe dazu.

Inzwischen gibt es auch eine andere Form der Mentoren-Schulungen, auf die sich zahlreiche Bildungsträger spezialisiert haben. Diese Mentoren-Schulungen haben als Zielgruppe ausgesuchte Mitarbeiter in den Betrieben, die schwerbehinderte Kollegen im Eingliederungsprozess begleiten und die Verantwortlichen in den Unternehmen intern beraten.

Vorteile für das Unternehmen

Beide Versionen des Mentorings können für das Unternehmen sehr hilfreich sein: Einerseits ist es wichtig, mehr Know-how zum Thema in den Betrieb zu bekommen und die eigenen Schwerbehindertenvertreter dadurch zu unterstützen. Andererseits ist es so möglich, die Integration des Schwerbehinderten zu erleichtern, wenn er einen Mentor oder eine Mentorin an seiner Seite hat. Das Unternehmen profitiert dann von der schnellen Integration, aber auch der schwerbehinderte Kollege findet sich schneller zurecht und ist mit seiner Arbeitssituation zufrieden.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Mentoren können dazu beitragen, dass schwerbehinderte Menschen mit angemessener Unterstützung mindestens die gleiche Leistungsfähigkeit entwickeln können, wie Personen ohne Behinderung. Am richtigen Arbeitsplatz können sie sich durch die Betreuung des Mentors oder Paten zu einem Leistungsträger für jeden Betrieb entwickeln.

Weitere Informationen:

REHADAT

- Interview mit Stefanie Nennstiel, Leiterin der „Autism at Work-Initiative“ bei SAP. Dort werden auch interne Mentoren eingesetzt: *http://rehadat.link/sap*

UNTERNEHMENS- UND PERSONALSTRATEGIE

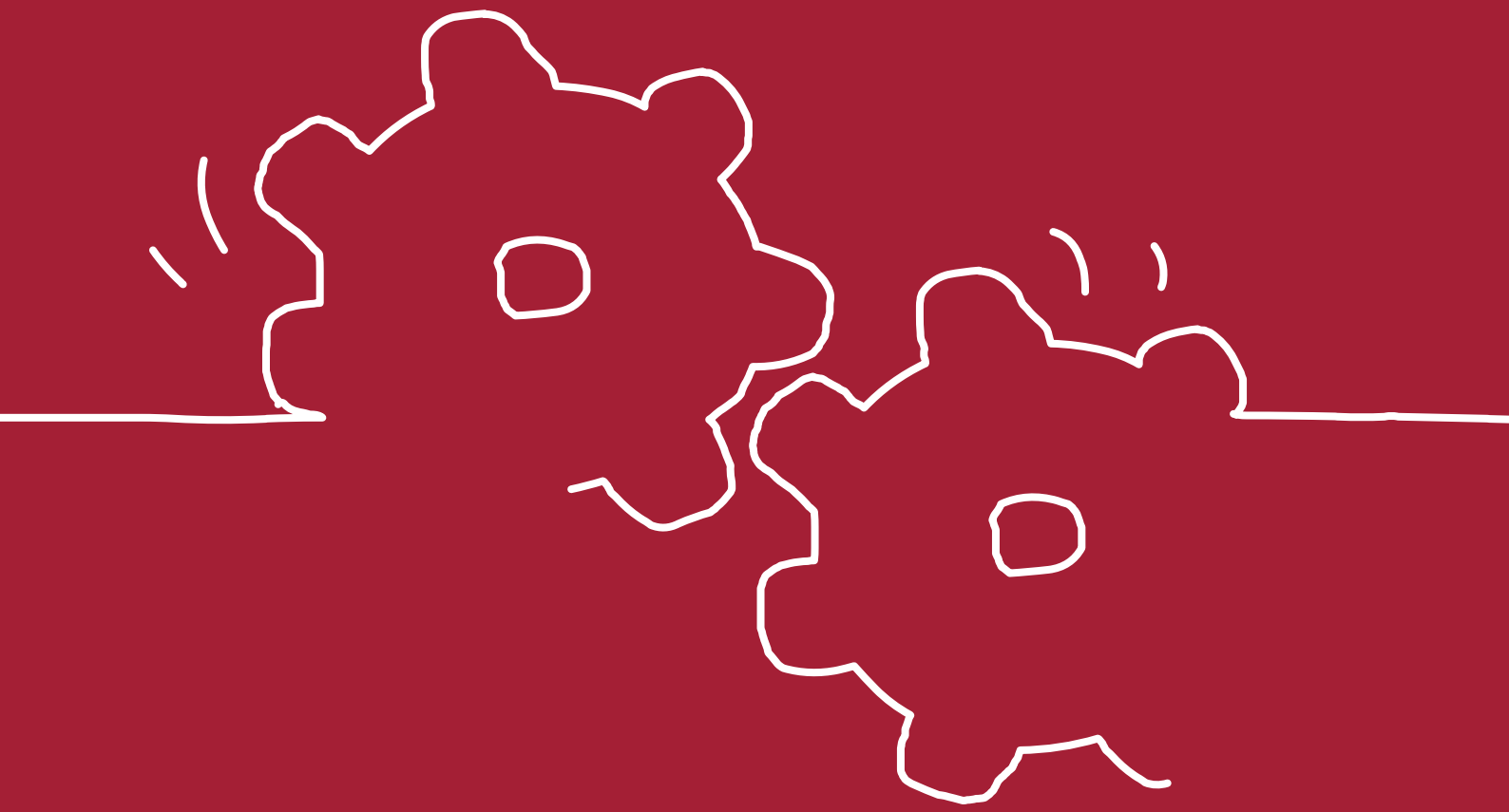
Gestalten statt verwalten: wie Unternehmen die Vielfalt umsetzen

DIALOG

CHECKLISTE

HANDLUNGSFELD

INSTRUMENTE



… zwischen Geschäftsführung / Personalleitung und Beraterin

Jeder Betrieb ist einzigartig. In der Praxis begegnen erfahrene Unternehmensberater jedoch oft ähnlichen Fragestellungen. Erkennen Sie in dem folgenden Dialog zwischen einem Geschäftsführer oder Personalleiter und einer Unternehmensberaterin eigene betriebliche Anliegen wieder?

Unternehmen: Bei meinem Arbeitgeberverband hörte ich neulich, dass die Rolle des Personalmanagements für den Erfolg des Unternehmens in den letzten Jahren immer wichtiger geworden sei. Stimmt das wirklich?

Beraterin: … Ja, in der Tat: Strategisches Personalmanagement wird immer wichtiger, denn die Konkurrenz um die qualifizierten und motivierten Mitarbeiter unter den Unternehmen nimmt stark zu. Engpässe bei Fach- und Führungskräften werden sich in den nächsten Jahren verschärfen, da wird es umso wichtiger sein, eine Arbeitgebermarke aufzubauen. So wird es auch Ihnen gelingen, neue Mitarbeiter für sich als attraktiven Arbeitgeber oder interessanten Ausbildungsbetrieb zu interessieren und die eigenen Mitarbeiter langfristig zu binden.

Unternehmen: Ist das denn die wichtigste Strategie des Personalmanagements?

Beraterin: Je nach Lage und Situation des Unternehmens kann das tatsächlich der wesentliche Kernpunkt der Personalstrategie sein. Grundsätzlich leitet sich die Personalstrategie aus den Unternehmenszielen ab und trägt mit ihren Maßnahmen zum Erfolg des Unternehmens bei, sei es durch eine geringe Fluktuation und Fehlzeitenquote aufgrund von zufriedenen Mitarbeitern, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, sei es durch Innovationssprünge durch gut qualifizierte und regelmäßig weitergebildete Mitarbeiter.

Unternehmen: Und welche Rolle spielen dabei die Menschen mit Behinderung?

Beraterin: Jedes moderne Personalmanagement setzt auf Vielfalt in seiner Belegschaft – dabei geht es nicht nur um Männer und Frauen, Jung und Alt, Inländer und Ausländer, sondern auch um Menschen mit und ohne Einschränkungen, Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen. Solch ein Personalmanagement der Vielfalt, also Diversity Management, bringt den Unternehmen zahlreiche Vorteile, nicht nur bei ihrem Ansehen in der Öffentlichkeit, sondern auch beim Aufbau ihrer Arbeitgebermarke nach innen und außen.

Checkliste „Unternehmens- und Personalstrategie“

Bitte kreuzen Sie an, was bei Ihnen voll zutrifft (Symbol volles Quadrat), teilweise zutrifft (Symbol halbvolles Quadrat) oder nicht zutrifft (Symbol leeres Quadrat).

01	Unsere Personalstrategie wird direkt aus der Unternehmensstrategie abgeleitet. Die Personalabteilung versteht sich als strategischer Partner der Geschäftsführung.	■	▬	□
02	Mit dem Fokus auf eine vielfältige Belegschaft versucht unsere Personalstrategie, alle Potenziale des Arbeitsmarktes bestmöglich zu erschließen – daher sprechen wir verschiedene Zielgruppen – Menschen mit Behinderung, Ältere, Frauen, Zuwanderer – direkt an.	■	▬	□
03	Unsere Personalstrategie achtet darauf, dass wir nicht mit einem Defizitansatz unsere Beschäftigten beurteilen und einsetzen, sondern besonders darauf achten, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr gut können. Dies gilt für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen.	■	▬	□
04	Die Personalstrategie ist so ausgerichtet, dass alle Arbeitsplätze in unserem Unternehmen mit Mitarbeitern besetzt sind, die möglichst passgenaue Kompetenzprofile für das jeweilige Aufgabenfeld haben. Deshalb führen wir vor jeder Besetzung einer Stelle eine genaue Arbeitsplatz- und Tätigkeitsanalyse durch.	■	▬	□
05	Bei unseren schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen achten wir besonders darauf, dass diese möglichst ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Häufig ändern wir dazu auch das Aufgabenspektrum eines Arbeitsplatzes, so dass die Tätigkeiten optimal passen.	■	▬	□
06	Unsere Personalstrategie hat motivierende und effektive Beurteilungs- und Anreizsysteme entwickelt und implementiert, die wir auch mit der Schwerbehindertenvertretung für die Menschen mit Einschränkungen abgestimmt haben.	■	▬	□
07	Unsere Personalpolitik ist so ausrichtet, dass eine wertschätzende, respektvolle und faire Behandlung aller Beschäftigten von der ersten Kontaktaufnahme bis zum Austritt aus dem Unternehmen gewährleistet ist.	■	▬	□
08	Unsere Personalpolitik ist darauf eingerichtet, dass unsere Kolleginnen und Kollegen durch die längere Lebensarbeitszeit im Laufe ihres Beschäftigungsverhältnisses eine Schwerbehinderung durch eine Erkrankung erwerben können. Die Personalpolitik möchte sicherstellen, dass wir dennoch weiterhin von der Expertise und der Arbeitsleistung dieser erfahrenen Experten profitieren können.	■	▬	□

Wenn Sie bei mehr als drei Aussagen das leere Quadrat angekreuzt haben, gibt es bei Ihnen im Handlungsfeld Unternehmens- und Personalstrategie sicherlich Handlungsbedarf. In den Bereichen, in denen Sie schon etwas tun, und das halbvolle Quadrat angekreuzt haben, lassen Sie sich vom Personalkompass Inklusion anregen, wie Sie diese Maßnahmen noch ausbauen und erweitern können.

Unternehmens- und Personalstrategie

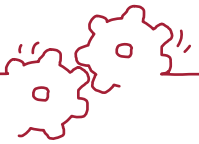
Modernes Personalmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen zeichnet sich durch eine stark spezialisierte, kunden- und erfolgsorientierte Professionalisierung aus. Trotz der knappen Personalressourcen gelingt es immer mehr KMU, ein kosten- und qualitätsbewusstes Personalmanagement durchzuführen. Dabei steht das „Gestalten" weit im Vordergrund vor dem „Verwalten". Die Palette von Aufgaben ist breit: von der Personalbedarfsermittlung und Personalbeschaffung über die Personalbetreuung, Personalführung sowie Personal- und Organisationsentwicklung bis hin zum Personalabbau mit einem professionellen Trennungsmanagement. Angesichts dieser umfassenden Aufgaben des Personalmanagements wird deutlich, warum immer mehr Personalabteilungen direkt in die Strategieentwicklung der Unternehmen eingebunden werden.

Daher hat sich in zahlreichen Unternehmen die Personalabteilung bereits als strategischer Partner der Geschäftsführung etabliert. In dieser Position ist sie auch für den Aufbau der Unternehmenskultur, für das betriebliche Führungskonzept und für zahlreiche innerbetriebliche Prozesse (mit-)verantwortlich, die für die Beschäftigten und Führungskräfte von Belang sind. Dazu gehört auch die Kommunikation der Führungsgrundsätze, der betrieblichen Sozialleistungen, der Leistungsgrundsätze mit Vergütungsprinzipien und der Qualifizierungsmöglichkeiten. Für die Kommunikation nutzen die meisten Personalabteilungen inzwischen das Intranet und die Mitarbeiterzeitung. Die mittleren und größeren Unternehmen erstellen einen jährlichen Personalbericht und zusätzlich für die obersten Führungsebenen ein vierteljährliches Personalbriefing.

Die Personalabteilung leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Denn sie trägt dazu bei, dass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten – das Können –, ihre Leistungsbereitschaft – das Wollen – und die Möglichkeit ihrer Potenzialentfaltung – das Dürfen – weiterentwickeln. Dies gilt in gleicher Weise für Menschen mit und ohne Behinderungen.

Zu einem umfassenden Personalmanagement gehört auch eine vertrauensvolle und wertschätzende Unternehmenskultur, in der sich Menschen mit Einschränkungen willkommen geheißen und wohl fühlen. Zu einer solchen Unternehmenskultur tragen Führungskräfte durch entsprechendes Verhalten bei:

- Führungskräfte achten und wertschätzen jeden Beschäftigten – unabhängig von Qualifikation, Herkunft, Alter, Geschlecht oder Einschränkungen. Sie schaffen ein Klima des gegenseitigen Vertrauens und des Respekts voreinander.
- Führungskräfte sind verantwortlich für eine umfassende, zeitnahe Information und für offene und direkte gegenseitige Kommunikation, um Entscheidungen und Zusammenhänge transparent und nachvollziehbar zu machen. Führungskräfte sind starke Kommunikatoren und verstehen Kommunikation als ein wesentliches Führungsinstrument. Sie kennen den Motivationsfaktor von Information.
- Führungskräfte vertrauen ihren Beschäftigten und trauen ihnen gleichzeitig viel zu. Sie schaffen Freiraum für Eigeninitiative und Selbstständigkeit, auch bei den Beschäftigten mit Behinderung. Sie optimieren deren Teilhabe am Berufsleben.
- Führungskräfte führen ihre Mitarbeiter kooperativ und ergebnisorientiert. Sie achten darauf, dass die Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Kompetenzen eingesetzt werden und ebenso wie ihre nicht-behinderten Kollegen weder unter- noch überfordert werden und auch beruflich erfolgreich sein können.
- Führungskräfte fördern und fordern ihre Mitarbeiter. Ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung haben sie dabei ständig im Blick, um all ihre Potenziale so weit wie möglich zu entfalten, sofern dies von den Mitarbeitern gewünscht und für das Unternehmen von Vorteil ist.
- Der Erfolg der Führungskräfte bemisst sich daran, ob es ihnen gelingt, die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten so zu gestalten, dass sie die von ihnen erwarteten Leistungen optimal erbringen können und dass ihre Arbeitszufriedenheit hoch ist, ihre Fehlzeitenquote und Fluktuation dagegen gering sind.



Der Vorteil einer Unternehmens- und Personalstrategie für die Firma liegt darin, dass sie

- den Beschäftigten, aber auch Kunden und Lieferanten Orientierung gibt – im Hinblick auf eine gemeinsame Ausrichtung,
- die Komplexität möglicher Entscheidungen reduziert: während der Strategieentwicklung wird analysiert, welches die für das Haus besten Handlungsoptionen sind und welche nicht geeignet sind. Dies führt zu Zeitersparnis und Kostenreduktion,
- Wettbewerbsvorteile gegenüber Mitbewerbern schafft: Klarheit über den eigenen Weg hilft einem Unternehmen im Wettbewerb, seine Einzigartigkeit herauszuarbeiten,
- motivierend wirkt: die gesetzten Unternehmens- und Personalziele sollen erreicht werden – das ist dann ein großer Erfolg.

Vielfach stellen sich Unternehmen die Frage, wie das Personalmanagement gerade die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Mehrwert, als ökonomisch sinnvoll darstellen kann. Denn sie wollen nicht nach dem Prinzip der Fürsorge handeln und ihr soziales Engagement beweisen, sondern von den Potenzialen all ihrer Mitarbeiter, ob mit oder ohne Einschränkung, profitieren. Manche dieser Unternehmen scheuen sich vielleicht davor, Menschen mit einer Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität einzustellen, weil sie befürchten, das ganze Gebäude rollstuhlgerecht und barrierefrei umrüsten zu müssen. Dabei müssten nur Teile umgerüstet werden - und dies kann mit finanzieller Förderung geschehen. Außerdem zeigen Rollstuhlfahrer wie Wolfgang Schäuble ganz eindrücklich, wie gut es funktionieren kann.

Oder die Betriebe wissen nicht genau, wie sie mit Beschäftigten umgehen sollen, die eine Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit haben und beispielsweise stottern oder stammeln.

Menschen mit einer Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung (gehörlos, schwerhörig, blind oder sehbehindert), wie die Beauftragte der Bundesregierung für Menschen mit Behinderung, Verena Bentele, zeigen die Bandbreite der Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Betrieben.

Natürlich können manche Unternehmen nur schwer einschätzen, was es bedeutet, eine Person mit einer chronischen Krankheit wie Diabetes oder Multipler Sklerose zu beschäftigen. Zwar zeigt die Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, Malu Dreyer, wie aktiv und erfolgreich eine Person mit Multipler Sklerose arbeiten kann. Dennoch müssen sich Unternehmen erst einmal damit vertraut machen, wie unterschiedlich all diese Menschen arbeiten und an welchen Arbeitsplätzen mit welchen Hilfsmitteln sie eingesetzt werden können.

Ausgleichsabgabe

Immer noch müssen Unternehmen bei ihrer Personalstrategie mit einkalkulieren, dass sie nicht genügend Schwerbehinderte finden, die sie ausbilden oder auf den entsprechenden Arbeitsplätzen erfolgreich arbeiten lassen können. Wenn Unternehmen ihre Ist-Situation analysieren, sollten sie zunächst prüfen, welche und wie viele Menschen mit Behinderung sie beschäftigen. Aus rechtlicher Sicht ist die Unterscheidung dieser drei Gruppen ganz wesentlich:

Menschen mit einer Schwerbehinderung: Das sind Personen, denen vom Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt worden ist.

Gleichgestellte: Das sind Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, die durch die Bundesagentur für Arbeit formal den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Dies ist der Fall, wenn sie infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht bekommen oder nicht behalten können.

Menschen mit einem geringeren Grad der Behinderung als 50, **die weder schwerbehindert noch gleichgestellt sind**.

Denn schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen stehen unter einem besonderen Schutz:

Alle Unternehmen in Deutschland, die mindestens 20 Arbeitsplätze haben, müssen fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten oder Gleichgestellten besetzen. Falls sie dies nicht tun (können), sind sie verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist je nach Unternehmensgröße unterschiedlich.
Die Bezugsgröße nach Paragraf 18 Abs. 1 SGB IV wurde aktuell erhöht. Die angegebenen Beträge gelten ab dem 01. Januar 2016.

Bei Unternehmen ab 60 Arbeitsplätzen gilt folgende Regelung:

- 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %
- 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
- 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Bei Unternehmen mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen gilt folgende Regelung:

- 0 Euro bei jahresdurchschnittlich zwei und mehr schwerbehinderten Beschäftigten
- 125 Euro bei jahresdurchschnittlich einem schwerbehinderten Beschäftigten
- 220 Euro bei jahresdurchschnittlich weniger als einem schwerbehindertem Beschäftigten

Bei Unternehmen mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen gilt folgende Regelung:

- 0 Euro bei jahresdurchschnittlich einem schwerbehinderten Beschäftigten
- 125 Euro bei jahresdurchschnittlich weniger als einem schwerbehindertem Beschäftigten

Weitere Informationen:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen – ein Leitfaden für die Praxis, Berlin 2013: *http://rehadat.link/bamsinklusion*
- Böhm, Stephan / Baumgärtner, Miriam / Dwertmann, David (Hrsg.): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt. Berlin, Heidelberg 2013.

REHADAT

- Hier können Sie Ihre Ausgleichsabgabe errechnen und einen schnellen Überblick über die Einsparmöglichkeiten bei der Einstellung oder Ausbildung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern erhalten: *http://rehadat.link/ersparnisrechner*
- *http://www.rehadat-elan.de*

Aktionspläne

Einführung

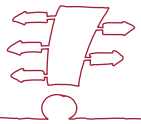
Inklusion ist für viele Firmen schon eine unternehmerische Aufgabe geworden. Daher haben einige Unternehmen jetzt damit begonnen, Aktionspläne zu erstellen, mit denen sie die Inklusion planen und Maßnahmen und Verbindlichkeiten festlegen können. Mit ihren Aktionsplänen machen die Firmen auch deutlich, wo sie beim Thema „Inklusion“ stehen. Das Management zeigt damit nicht nur sein Engagement, sondern geht auch systematisch vor: Strategie entwickeln, Ziele setzen, Maßnahmen planen, Verantwortliche finden, Schritte umsetzen und Erfolge kontrollieren. Mit einem Aktionsplan kann Inklusion übergreifend umgesetzt werden, denn dafür ist eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit notwendig.

Vorteile für das Unternehmen

Das Unternehmen zeigt mit einem Aktionsplan systematisches Personalmanagement und eine klare Unternehmensstrategie. Dies wird als professionelles Vorgehen in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Durch den Aktionsplan werden personalpolitische Maßnahmen für Beschäftigten mit Behinderungen messbar. Diese Erfolge können nach innen und außen kommuniziert werden und tragen so zum Ruf des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber bei.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Instrument des Aktionsplans ist ein professionelles Vorgehensmodell, mit dem Unternehmen ein systematisches Personalmanagement und eine klare Unternehmensstrategie verdeutlichen. Durch den Aktionsplan werden personalpolitische Maßnahmen für Beschäftigten mit Behinderungen messbar.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Schritt 1: Aktionsplan anstoßen – mit einer Bestandsaufnahme Klarheit über Stärken und Schwächen der Inklusionsarbeit im Unternehmen schaffen.

Schritt 2: Verbündete gewinnen – Mitarbeiter, vor allem Multiplikatoren für das Thema gewinnen,

Schritt 3: Eine Arbeitsgruppe gründen – mit den Interessierten aus der Belegschaft sowie Mitgliedern der Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat (falls vorhanden) sowie einen Betriebsarzt (eventuell extern).

Schritt 4: Handlungsfelder benennen – am besten aufgrund der Analyse des Status quo im ersten Schritt, ansonsten auf der Basis anderer Aktionspläne, die für das Unternehmen passen

Schritt 5: Ziele definieren – sobald die Handlungsfelder definiert sind, zum Beispiel Unternehmensführung (Unternehmensleitbild, Führungskultur), Personal (Personalauswahl, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagements), Arbeitsplatz (Barrierefreiheit), Produkte und Dienstleistungen sowie Marketing und Verkauf können für jedes Handlungsfeld zwei bis drei Ziele formuliert werden

Schritt 6: Maßnahmen entwickeln – zu jedem Ziel sollte so konkret wie möglich festgelegt werden, mit welchen Maßnahmen dieses Ziel erreicht werden kann. Dabei muss auch entschieden werden, wer wofür verantwortlich ist, wann welches Ziel erreicht sein soll und wer in welchem Umfang die Kosten wofür trägt

Schritt 7: Maßnahmen umsetzen – hier beginnt die konkrete Projektsteuerung nach dem Prinzip: wer macht was bis wann?

Schritt 8: Erfolg kontrollieren: regelmäßig sollte die Arbeitsgruppe zusammenkommen und den aktuellen Stand der Umsetzung prüfen und bei Bedarf nachsteuern und die Umsetzung verbessern. Erfolge sollten nicht nur an die Geschäftsführung, sondern auch an die gesamte Belegschaft gemeldet werden.

In seinem Leitfaden „Inklusion“ hat das Bundesarbeitsministerium die Erstellung eines Aktionsplans Schritt für Schritt erläutert: Auf den Seiten 16 bis 24 finden Sie Empfehlungen für den gesamten Prozessablauf: *http://rehadat.link/bamsinklusion*

Unternehmensbeispiel Aktionsplan Boehringer Ingelheim 2012 bis 2020

Boehringer Ingelheim hat als eines der ersten Unternehmen einen Aktionsplan in Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertrauenspersonen, den Vertretern der Standortbetriebsräte und den Arbeitgeberbeauftragten für Menschen mit Behinderung am Standort Deutschland erstellt. Die wissenschaftliche Begleitung übernahm das Institut Mensch, Ethik, Wissenschaft (IMEW) in Berlin. Boehringer Ingelheim verfolgt die Strategie, dass die Arbeitsbedingungen an den Menschen angepasst werden sollen und nicht umgekehrt. Dabei solle die Vielfalt der menschlichen Eigenschaften beachtet werden. Auf der Basis der allgemeinen Grundsätze der UN-Behindertenrechtskonvention wie volle und wirksame Teilhabe, Akzeptanz von Vielfalt und Chancengleichheit hat die Firma 2012 für ihren Aktionsplan sieben Handlungsfelder aufgestellt:

- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit
- Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung
- Ausbildung, Bildung und Qualifizierung
- Soziale Leistungen
- Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation
- Mobilität, Barrierefreiheit, Gebäude, Werksgelände, Arbeitssicherheit
- Barrierefreie Kommunikation und Information

Boehringer Ingelheim hat beispielsweise für das erste Handlungsfeld das Ziel vereinbart, Menschen mit Behinderung so darzustellen, dass Vorurteile und Klischees abgebaut werden können. Dafür werden Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung in die Planung und Durchführung von Kampagnen miteinbezogen.

Das Unternehmen will die Beschäftigungsquote von 3,7 Prozent erhöhen und formuliert daher in seinen Stellenanzeigen: „Als barrierefreies Unternehmen begrüßen wir die Bewerbung von Schwerbehinderten mit entsprechender Qualifikation.“ Das Ziel ist nicht nur, mehr Beschäftigte mit Behinderung zu beschäftigen, sondern auch die Beschäftigungsfähigkeit von Kolleginnen und Kollegen, die im Laufe ihres Erwerbslebens eine Behinderung erwerben, aufrechtzuerhalten. Interne Anzeigen werden auch der Agentur für Arbeit übermittelt, die Arbeitsplätze werden bedarfsgerecht ausgestattet. Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): *http://rehadat.link/apboehringer*

Unternehmensbeispiel Aktionsplan SAP 2013 bis 2016

SAP hat dem Aktionsplan die Devise vorangestellt, den Defizitansatz zu überwinden und darauf zu achten, was jemand besonders gut kann. Unter dem Motto „IT'S NOT ABOUT BEING DIFFERENT, IT'S ABOUT MAKING A DIFFERENCE!" nutzt SAP die Vielfalt der Mitarbeiter im Unternehmen als Basis für Innovationen und Kreativität. SAP hat insgesamt sieben Handlungsfelder für seinen Aktionsplan entwickelt:

- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit
- Ausbildung, Bildung und Qualifikation
- Arbeitsplatzgestaltung und Mobilität
- Barrierefreie Kommunikation und Information
- Arbeitssicherheit, Gebäude und Betriebsgelände
- Sozialleistungen
- Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation

SAP hat in seiner Global Diversity Policy verankert, dass keinerlei Diskriminierung aufgrund von kultureller und ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität oder geistigen und körperlichen Behinderungen geduldet wird. SAP übernimmt den Begriff von Behinderung aus der Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention: „Behinderung entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern". Beeinträchtigungen werden folglich erst dann zur Behinderung, wenn sie auf Barrieren stoßen. Demzufolge ist es möglich, darauf hinzuwirken, dass Beeinträchtigungen nicht zur Behinderung werden – und zwar durch soziales Verhalten.

SAP hat für das Unternehmen und die Beschäftigten eine „People & Organization Strategy" entwickelt. Daran waren über 400 Beschäftigte und Führungskräfte aus allen Vorstandsbereichen und Regionen beteiligt. Die Strategie fokussiert die Bereiche Talente, Führungsstärke, Organisationsdesign und Unternehmenskultur und basiert auf vier Grundsätzen:

- „Enabled to Grow": Mitarbeiter fördern und entwickeln
- „Designed to Innovate": Organisation verschlanken und einfache Strukturen schaffen
- „Inspired to Lead": Führungskräfte zu Vorbildern entwickeln
- „Committed to our Future": Werte leben und Verantwortung

SAP hat für Menschen mit Behinderungen bereits viele unterstützende Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen barrierefreie Bereiche, behindertengerechte Kaffeestationen, rollstuhlgerechte Empfangstheken und Waschräume in Sportanlagen oder der Servierservice in den Kantinen. In der Druckerei der Deutschen Blindenstudienanstalt Marburg entstehen Braillevisitenkarten (Visitenkarten mit Blindenschrift), die Blindenbeschriftungen in den SAP-Gebäuden werden vom Berufsbildungswerk Neckargemünd gefertigt.

SAP wird sich in den nächsten Jahren verstärkt darum bemühen, Arbeitsplätze und Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Die Einstellung von Mitarbeitern mit der Diagnose Autismus wird systematisiert und intensiviert. Ziel ist es, dass bis zum Jahr 2020 weltweit 1% der Gesamtbelegschaft sich aus Mitarbeitern mit dieser Diagnose zusammensetzt. Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): *http://rehadat.link/apsap*

Unternehmensbeispiel Aktionsplan Deutsche Bahn 2012 bis 2017

Für die Deutsche Bahn ist nicht nur die Integration und Förderung (Mitarbeiter), sondern auch das nahezu barrierefreie Reisen von Menschen mit Behinderungen (Kunden) eine ständige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe. Das Programm der DB AG für Menschen mit Behinderungen von 2005 wurde aktualisiert und entsprechend der UN-Konvention als „2. Programm der Deutschen Bahn AG“ fortgeschrieben. Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird im DB Konzern übererfüllt: Die Behindertenquote liegt konzernweit bei fast sechs Prozent, in vielen Geschäftsbereichen wie beispielsweise den Werkstätten noch höher.

Die Deutsche Bahn hat vier Handlungsfelder in ihrem Aktionsplan definiert. Das sind:

- Arbeit und Beschäftigung
- Bildung und Nachwuchsgewinnung
- Prävention, Rehabilitation, Gesundheit
- Barrierefreiheit / Bauen

Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): *http://rehadat.link/apbahn*

Unternehmensbeispiel Aktionsplan RWE AG

RWE will eine Kultur der Vielfalt schaffen, in der auch das Potenzial von Menschen mit Behinderung wertgeschätzt und genutzt wird. Auf der Basis des Sozialgesetzbuches IX hat der RWE-Konzern Deutschland bereits im Jahr 2004 eine Rahmenintegrationsvereinbarung zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung als ständiger unternehmerischer Aufgabe abgeschlossen. RWE verfährt nach dem Grundsatz: Menschen mit Behinderung sind leistungsfähig und leistungsbereit und nutzen dem Unternehmen. Ziel der Rahmenintegrationsvereinbarung war eine Förderung der Eingliederung und eine generelle Steigerung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei RWE. Diese Integrationsvereinbarung wurde zu einem Aktionsplan weiterentwickelt. Im RWE-Konzern arbeiteten Ende 2013 insgesamt 2.640 Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Das entsprach einer Beschäftigungsquote von 6,1 Prozent.

Die RWE AG hat in ihrem Aktionsplan folgende fünf Handlungsfelder definiert:

- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit
- Arbeit und Beschäftigung
- Personalentwicklung und Ausbildung
- Gesundheit und Prävention
- Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit

Im Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit“ werden die Beschäftigten mit dem Leitgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention und dem RWE Aktionsplan Inklusion vertraut gemacht. Führungskräfte entwickeln einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und ein Bewusstsein für die Stärken von Vielfalt. Im

Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ gehört zu den Zielen, dass Menschen mit Behinderung primär in den Kernprozessen der Konzerngesellschaften beschäftigt werden sollen. Im Sinne des Grundsatzes „Eigenbeschäftigung vor Fremdbeschäftigung“ schafft der Konzern für den Einsatz von Menschen mit Behinderung eine Möglichkeit des Insourcings von geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten. Der konzerninternen Stellenvermittlung kommt bei der Verwirklichung von Inklusion und bei der Bereitstellung geeigneter Beschäftigung eine besondere Schlüsselrolle zu. Im Handlungsfeld „Personalentwicklung und Ausbildung“ bietet RWE Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülern mit Behinderung an und kooperiert mit regionalen Förderschulen und Kammern, um den Übergang Schule Ausbildung/Betrieb von Jugendlichen mit Behinderung zu erleichtern. RWE kooperiert weiterhin mit Berufsbildungswerken hinsichtlich einer verzahnten Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. RWE ermöglicht für seine Beschäftigten mit Einschränkungen den barrierefreien Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen. Führungskräfte werden geschult, um die Potenziale der Menschen mit Behinderung zu erkennen und zu nutzen. Im Handlungsfeld „Gesundheit und Prävention“ wird RWE das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die gesundheitsfördernden Maßnahmen so gestalten, dass Menschen mit Behinderung barrierefrei daran teilhaben können. Auch wird das betriebliche Eingliederungsmanagement weiter verbessert. Im Handlungsfeld „Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit“ unterstützt die Abteilung Arbeitswissenschaft/Ergonomie alle Konzerngesellschaften im Bereich Inklusion. RWE führt eine Bestandsaufnahme zum Status der Barrierefreiheit von Gebäuden und sozialen Einrichtungen durch. Es werden konzernweit einheitliche Regelungen zur barrierefreien Ausgestaltung von Arbeitsplätzen geschaffen. Auch die Barriere-Reduktion von Internet und Intranet wird regelmäßig überprüft. Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): *http://rehadat.link/aprewe*

Unternehmensbeispiel Fraport AG

Als erstes M-Dax-Unternehmen hat der Betreiber des Frankfurter Flughafens, Fraport, einen Aktionsplan erstellt. Der Aktionsplan wurde im Auftrag des Vorstands durch den Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und den betroffenen Fachbereichen der Fraport AG erstellt.

Der Frankfurter Flughafen (Fraport AG) hat in seinem Aktionsplan sieben Handlungsfelder aufgestellt:

- Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit
- Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigung
- Mobilität und Barrierefreiheit, Gebäude und Flughafen-Gelände, Arbeitssicherheit
- Barrierefreie Kommunikation und Information
- Ausbildung, Bildung und Qualifizierung
- Gesundheit, Prävention und Rehabilitation
- Soziale Leistungen

Im Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit“ werden beispielsweise Führungskräfte und Beschäftigte über die Strategie und die Maßnahmen des Aktionsplans informiert (HR-Net, Führungskräftekonferenz, Diversity-Tag, Tag der offenen Tür). Im Handlungsfeld „Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung“ wird berücksichtigt, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise flexible Arbeitsorganisation (angepasste oder

reduzierte Arbeitszeit) sichergestellt werden kann. Bei der Vergabe von Aufträgen werden Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowie Integrationsbetriebe, bei denen Menschen mit Behinderung arbeiten, berücksichtigt. Alle Gebäude und das gesamte Flughafengelände werden immer weiter barrierefrei gestaltet. Bei der Beschriftung von Neubauten werden Braille- oder Pyramidenschrift sowie eine Sprachausgabe eingesetzt. Fraport entwickelt einen Leitfaden, der erläutert, wie die Bedarfe von sehbehinderten und farbenblinden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Erstellung von Präsentationen berücksichtigt werden können. Bei Veranstaltungen wird sichergestellt, dass für die gehörlosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Veranstaltungen oder betrieblicher Notwendigkeit der Einsatz von Gebärdendolmetschern sichergestellt ist. Die Fraport AG bietet Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern mit einer Behinderung an. Innerbetriebliche Auswahl- und Anmeldeverfahren zu Weiterbildungsveranstaltungen und Trainings werden weiterhin an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Behinderung angepasst. Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): *http://rehadat.link/apfraport*

Unternehmensbeispiel UV und DGUV

Die Gesetzliche Unfallversicherung (UV) hat einen Aktionsplan für die Zeit von 2012 bis 2014 erstellt. Ende 2010 beauftragte der Vorstand der DGUV die Verwaltung, einen Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-BRK zu entwickeln, der passgenau auf die Bereiche der gesetzlichen Unfallversicherung zugeschnitten sein und von Anfang an die Perspektive von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen sollte. Damit war die gesetzliche Unfallversicherung (UV) der erste Sozialversicherungszweig auf der Ebene der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), die einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) beschlossen.

Der Aktionsplan umfasste fünf Handlungsfelder mit insgesamt 12 Zielen:

Bewusstseinsbildung
Ziel 1: Vermittlung der Inhalte und Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention
Ziel 2: Selbstverständliche Darstellung der Menschen mit Behinderungen in Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Barrierefreiheit
Ziel 3: Weiterentwicklung der barrierefreien Kommunikation
Ziel 4: Ausgestaltung der barrierefreien Umwelt

Partizipation
Ziel 5: Partizipation von Menschen mit Behinderungen
Ziel 6: Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen als Peers
Ziel 7: Beteiligung der Menschen mit Behinderungen an den Qualitätsstandards

Individualisierung und Vielfalt
Ziel 8: Ausbau der Individualisierung
Ziel 9: Beachtung der Vielfalt unter den Menschen mit Behinderungen

Lebensräume und Inklusion
Ziel 10: Förderung einer vielfältigen und inklusiven Arbeits- und Bildungswelt
Ziel 11: Stärkung der Aktivitäten zur inklusiven Gemeinschaft
Ziel 12: Erreichbare Dienstleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Unternehmensbeispiel UV und DGUV

Manche dieser Ziele konnte die DGUV nicht allein, sondern nur mit Partnern und Verbündeten erreichen. Von den insgesamt 73 Aktionen und Maßnahmen wurden manche schon abgeschlossen, einige als Dauermaßnahme verstetigt und viele fortgeführt. Denn inzwischen ist ein Aktionsplan 2.0 erschienen für den Zeitraum 2015 bis 2017 und mit drei Handlungsfeldern:

- **Bewusstseinsbildung**
  UN-BRK bei den UV-Trägern und deren Einrichtungen verankern
- **Partizipation**
  Partizipation in den UV-Trägern und deren Einrichtungen selbstverständlich machen
- **Inklusion**
  Inklusion in Betrieben und Schulen, den Mitgliedern der UV-Träger erleichtern

Der Aktionsplan der DGUV im Wortlaut, 2012-2014 (pdf): *http://rehadat.link/apdguv*
Der Aktionsplan der DGUV im Wortlaut, 2015-2017 (pdf): *http://rehadat.link/apdguv2*

Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen kann sich der Betrieb an das Integrationsamt wenden oder an andere Unternehmen, die bereits erfolgreich einen Aktionsplan umgesetzt haben.

Recht und Gesetz

Es gibt keinerlei rechtliche Verpflichtung für Unternehmen, einen Aktionsplan aufzustellen. Rechtlicher Hintergrund ist der Nationale Aktionsplan (NAP) der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), der dazu beitragen soll, die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umzusetzen. Er wurde unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Austausch mit Behinderten- und Wohlfahrtsverbänden und anderen Organisationen erarbeitet und gilt für die nächsten zehn Jahre. Die Bundesregierung wirbt auch bei der Wirtschaft darum, eigene Aktionspläne zu erstellen, weil so die Ziele der UN-BRK besser umgesetzt werden können.

Weitere Informationen:

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Aktionsplan:
  http://rehadat.link/lexikonap2
- Aktuelle Übersicht der Aktionspläne der Unternehmen: *http://rehadat.link/apuebersicht*

Diversity Management

Einführung

Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung werden im Arbeitsprozess noch zu oft mit verminderter Produktivität gleichgesetzt. Diversity Management kann dabei helfen, die besonderen Fähigkeiten dieser Arbeitskräfte sowie ihr Potenzial in den Vordergrund zu rücken und Arbeitsprozesse zu optimieren. Dabei geht es zum Beispiel um die Barrierefreiheit beim Zugang zum Arbeitsplatz. Weiterhin spielt bei dieser Dimension auch der Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten eine Rolle.

Diversity Management wird in den Unternehmen unterschiedlich ausgestaltet. Grundsätzlich geht es darum, die Vielfalt der Beschäftigten zu erkennen, anzuerkennen und optimal für die Geschäftsprozesse zu nutzen. Vielfalt bezieht sich dabei auf verschiedene Merkmale:

- Primär: Alter, Geschlecht, körperliche und geistige Fähigkeiten/Einschränkungen, Religion oder Weltanschauung, soziale Herkunft, nationale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung
- Sekundär: Familienstand, Elternschaft, Bildungsabschluss, Kompetenzniveau, Lebens- und Berufserfahrung (auch Auslandserfahrung), Einkommen, Arbeitsweise, Lernstil, Gewohnheiten, Freizeitverhalten
- Tertiär: Aufgaben/Funktion, hierarchische Position, Dauer der Betriebszugehörigkeit

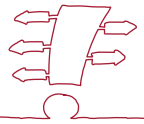
Diversity Management dient dazu, Fachkräfte mit den passenden Qualifikationen zu rekrutieren, zu binden und weiterzuentwickeln und ist in dieser Hinsicht auch ein „Ressourceninstrument“ der betrieblichen Organisations- und Personalentwicklung. Einerseits möchten die Unternehmen optimal von den Kompetenzen, Erfahrungen, Ideen und Einstellungen ihrer Mitarbeiter profitieren, andererseits müssen sie auch immer stärker auf deren Bedürfnisse und Voraussetzungen im Hinblick auf deren Lebensphase, familiäre Verpflichtungen, Entwicklungswünsche, Alternsgemäßheit von Arbeitsplätzen oder Erfahrungsreichtum eingehen, damit auch die Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind. Diversity Management ist auch deshalb sehr stark ein mitarbeiterorientiertes Personalkonzept, weil alle Beschäftigte ganz individuell mit ihren jeweiligen Stärken betrachtet werden und gleichzeitig ihre Bedürfnisse beim Arbeitseinsatz, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung so berücksichtigt werden, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter motiviert und produktiv arbeiten kann und will.

Vorteile für das Unternehmen

In verschiedenen empirischen Studien sind die Vorteile von Diversity Management für den betriebswirtschaftlichen Erfolg analysiert worden. Die Förderung von Individualität sowie die Anerkennung von Verschiedenheit und Vielfalt erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und somit auch die Produktivität. Die Beschäftigten fühlen sich wohl an ihrem Arbeitsplatz. Fehlzeiten und Fluktuation sinken. Diversity Management bietet die Möglichkeit, Arbeitsplätze und Arbeitszeiten flexibel den Lebensumständen der Beschäftigten anzupassen, ohne dabei die Unternehmensziele aus den Augen zu verlieren.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Diversity Management ist ein modernes Personalkonzept, mit dem die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft genutzt und ausgebaut werden. „Körperliche und geistige Fähigkeiten sowie Einschränkungen“ gehören zu den primären Merkmalen des Diversity Managements. Die Förderung von Individualität und Vielfalt gehören in vielen Unternehmen inzwischen schon zu wesentlichen Prinzipien des Personalmanagements.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Wenn sich das Unternehmen für Diversity Management entscheidet, sollte es möglichst ein ganzheitliches Konzept mit verschiedenen Schwerpunkten entwickeln. Für den Schwerpunkt „Menschen mit Behinderung“ empfiehlt es sich, zunächst Ziele aufzustellen, die man mit dem Thema Diversity Management, Schwerpunkt „Menschen mit Behinderung“, erreichen will und dazu auch geeignete Maßnahmen (vgl. Übersicht über mögliche Ziele und Maßnahmen).

Mögliche Ziele und Maßnahmen

1. Ziele

Qualitative Ziele: Bewusstseinsbildung für das Thema „Disability Mainstreaming“, Informationsaufbereitung von Menschen mit Behinderung in Gesellschaft und Wirtschaft, Förderung von personaler Vielfalt im Unternehmen, Aufwertung des Außen-Images durch ein erweitertes Diversity Management, Entwicklung von barrierefreien Kommunikations- und Informationsangeboten, Ausrichtung des Gesundheitsmanagements und der Prävention auf Inklusion, Sensibilisierung der Führungskräfte für die Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen, Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, weiter sicherstellen (zum Beispiel durch Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation)

Quantitative Ziele: Erhöhung der Quote der besetzten „Pflichtarbeitsplätze“ von aktuell X % auf 5 % im Jahr 2018 und 6 % im Jahr 2020, Erhöhung der Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden (zählen doppelt), Erhöhung der Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter, Erhöhung der Anzahl der schwerbehinderten Führungskräfte, Reduzierung der Ausgleichsabgabe in mehreren Stufen.

2. Maßnahmen

Bestandsaufnahme des Status quo: Benchmark quantitativ: Wo stehen wir im Vergleich zu anderen?, Benchmark qualitativ: Was machen wir im Vergleich mit anderen (noch nicht)?, Aufbau eines Inklusionsteams aus Personalbereich, Schwerbehindertenvertreter und arbeitsmedizinischer Dienst, Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs 2016-2020 mit Terminen und Verantwortlichkeiten, Entwicklung einer Personalmarketingstrategie für Menschen mit Behinderung, Prüfen aller Informations- und Kommunikationsmedien auf Barrierefreiheit, Sensibilisierungsworkshops für Führungskräfte, Ansprache der Mitarbeiter mit längerem Krankheitsverlauf, Ausrichtung des Gesundheitsmanagements und der Prävention auf Inklusion.

Anschließend wird geprüft, wer in dem Diversity-Inklusionsprojekt mitwirken kann und will. Gemeinsam werden die vereinbarten Maßnahmen als Aufgaben mit Verantwortlichkeiten und Terminen definiert und verteilt. Darüber hinaus werden Treffen zur Berichterstattung vereinbart.

TIPP: Je konkreter die Maßnahmen operationalisiert werden (wer macht was mit wem bis wann?), desto besser kann im Nachhinein der Erfolg gemessen werden.

Unternehmensbeispiel BASF

„Diversity and Inclusion“ startete im Jahr 2008 ursprünglich als Projekt in der BASF und war zu dieser Zeit direkt einem Vorstandsressort unterstellt. Im Rahmen des Projekts wurden das Thema „Diversity and Inclusion“ sowie die D+I-Strategie von BASF im Unternehmen flächendeckend kommuniziert sowie Ziele definiert und Konzepte entwickelt. „Diversity+Inclusion (D+I)“ ist bei BASF seit 2012 in die HR-Organisation integriert und eine Einheit der Abteilung Talent Management. Strategisches Ziel von Diversity+Inclusion ist die Einbeziehung von Vielfalt für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Unternehmensbeispiel Schneider Electric Sachsenwerk GmbH

Die Schneider Electric Sachsenwerk GmbH in Regensburg gehört zum 1836 gegründeten Schneider Electric-Konzern. Aktuell sind 72 der 862 Mitarbeitenden der Schneider Electric Sachsenwerk GmbH am Standort Regensburg schwerbehindert; dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 8,4 Prozent. Die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Handicap ist in der Unternehmenskultur fest verankert und wird von der Konzern- und Geschäftsführung in besonderer Weise gefördert und unterstützt: So gibt es beispielsweise bereits seit 2002 eine Betriebsvereinbarung zum Thema Integration. Das Unternehmen erhielt 2014 den vom UnternehmensForum, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt ausgelobten Inklusionspreis „Unternehmen setzen auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“.

Unterstützung und Hilfe

Zahlreiche Good-Practice-Beispiele – auch im Mittelstand – können dazu beitragen, dass weitere Unternehmen diesen guten Beispielen folgen. Aber auch die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) oder die regionalen Arbeitgeberverbände mit ihren Bildungswerken unterstützen Unternehmen darin, Diversity Management aufzubauen.

Recht und Gesetz

Diversity Management als Personalkonzept hat keinerlei rechtlichen Hintergrund. Die Unternehmen sind frei zu entscheiden, mit welchem Personalkonzept sie am besten erfolgreich Mitarbeiter finden und binden.

Weitere Informationen:

- Charta der Vielfalt, Diversity Management - Mehrwert für den Mittelstand (pdf): *http://rehadat.link/charta*

Betriebs- und Integrationsvereinbarungen

Einführung

Viele Unternehmen mit einer Schwerbehindertenvertretung oder einem Inklusionsteam schließen eine Betriebs- und Integrationsvereinbarung mit konkreten Zielvereinbarungen ab. In einer Integrationsvereinbarung kann beispielsweise festgelegt werden, wie bei der Personalplanung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen aussehen kann. Regelungsgegenstände können außerdem sein:

- Personalplanung,
- Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit und Teilzeitarbeit,
- anzustrebende Beschäftigungsquote,
- Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- Prävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung).

Das Kernstück der Integrationsvereinbarung bilden die Zielvereinbarungen der Verhandlungspartner. Ein wesentlicher Vorteil der Integrationsvereinbarungen ist die Nähe zur Arbeitspraxis in Betrieben. Darin geht es nicht um theoretische Vorschriften oder bürokratische Anordnungen. Vielmehr setzen sich die beteiligten Fachleute, die die Situation der Arbeitsplätze und der behinderten Menschen aus dem Betriebsalltag kennen, für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen ein.

Vorteile für das Unternehmen

Für das Unternehmen bietet eine Integrationsvereinbarung die Chance, mit Hilfe von konkreten Zielvereinbarungen die Beschäftigungssituation der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zu verbessern. Wenn die abgeschlossene Integrationsvereinbarung von allen Beteiligten als sinnvoll und als Chance angesehen wird, wenn betriebliche Besonderheiten berücksichtigt wurden und die vereinbarten Ziele konkret, realisierbar und nachprüfbar sind, werden die Maßnahmen auch erfolgreich umgesetzt werden können.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Instrument der Integrationsvereinbarung kann die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dadurch stärker unterstützen, dass die betriebliche Integrationsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert wird. Es werden maßgeschneiderte, betriebsnahe Vereinbarungen abgeschlossen, die geeignet sind, die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Schwerbehinderten zu verbessern.

Prozessablauf / Vorgehensweise

- Im ersten Schritt wird festgestellt, wo das Unternehmen im Hinblick auf Inklusion steht, welche Bedeutung die Integrationsvereinbarung für den Betrieb hat, welche Regelungen gebraucht werden, welche Aufgaben die Verhandlungspartner übernehmen können und für welchen Zeitraum die Integrationsvereinbarung abgeschlossen werden soll.
- Im zweiten Schritt wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt: Personalbestand, Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten, Überprüfen der in Paragraf 83 Abs. 2 SGB IX genannten Punkte – Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Daraus werden Verbesserungspotenziale und neue Perspektiven abgeleitet.
- Im dritten Schritt werden dann gemeinsam Ziele vereinbart und formuliert – dies ist das Kernstück der Integrationsvereinbarung. Die Ziele müssen sehr konkret formuliert sein und natürlich erreichbar und messbar sein. Sie sollten zu spürbaren Verbesserungen für die schwerbehinderten Beschäftigten führen.
- Im vierten Schritt wird festgelegt, in welcher Form die Umsetzung der Maßnahmen und das Erreichen der Ziele geprüft wird und wie und in welchen Abständen darüber berichtet wird.
- Im fünften Schritt wird die Integrationsvereinbarung verbindlich formuliert und im Unternehmen veröffentlicht.

- Im sechsten Schritt wird rückblickend (meist nach einem Jahr) der Erfolg der Integrationsvereinbarung gemeinsam bewertet, einzelne Maßnahmen werden im Hinblick auf ihre Eignung geprüft und eventuell anders angelegt und die Integrationsvereinbarung wieder neu verhandelt.

Im Leitfaden der Integrationsämter sind die Schritte auf den Seiten 2 bis 4 ausführlich beschrieben: „Integrationsvereinbarungen. Arbeitshilfe für die Verhandlungspartner im Betrieb und in der Dienststelle“, BIH 2007 (pdf): *http://rehadat.link/bihiv*

Unternehmensbeispiel Bundesbank

Die Bundesbank hat im Juli 2014 eine Integrationsvereinbarung mit dem Inklusionsteam abgeschlossen. Darin wird die Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders berufenen Stellen beschrieben, nämlich die oder der Beauftragte der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte. Des Weiteren wird über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht berichtet, die Einstellung und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sowie die Förderung der beruflichen Entwicklung von schwerbehinderten Menschen. Darüber hinaus finden sich Regelungen zu den Prüfungserleichterungen und -beurteilungen bei schwerbehinderten Menschen sowie zur dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Menschen und zum Erhalt von Arbeitsplätzen (incl. Maßnahmen zur Prävention). Gesondert aufgeführt sind die konkreten Zielvereinbarungen zu den einzelnen Maßnahmen.

Integrationsvereinbarung im Wortlaut (pdf): *http://rehadat.link/bankiv*

Weitere Beispiele zu Integrationsvereinbarungen verschiedener Branchen bei Gute Praxis unter: *http://rehadat.link/gpiv*

Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen kann sich der Betrieb an das Integrationsamt wenden: Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können nach Paragraf 83 Abs. 1 SGB IX das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt unterstützt durch Beratung, Informationen zu offenen Fragen sowie durch Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen. Für die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen bietet das Integrationsamt ein vielfältiges Leistungsangebot.

Recht und Gesetz

Nach Paragraf 83 des SGB IX sind private und öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung zusammen mit dem Betriebsrat/Personalrat und in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung abzuschließen (§ 83 SGB IX).

Weitere Informationen:

- Integrationsvereinbarungen 2.0 - Aus der Praxis für die Praxis, ZB Rheinland LVR, 2013 (pdf): *http://rehadat.link/zbiv*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Integrationsvereinbarung: *http://rehadat.link/lexikoniv*

Integrationsteam / Arbeitskreise

Einführung

Das Integrationsteam besteht aus dem Betriebsrat bzw. Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers. Die Mitglieder des Integrationsteams unterstützen in den Betrieben die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die Aufgabe des Integrationsteams besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Dabei sollen sie untereinander und mit den behördlichen Aufgabenträgern eng zusammenarbeiten (§ 99 SGB IX).

Das Integrationsteam wirkt maßgeblich bei der Erarbeitung und beim Abschluss einer Integrationsvereinbarung mit und nimmt eine wichtige Funktion im Rahmen der Prävention und innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wahr. Das Integrationsteam tritt bei Bedarf oder auch regelmäßig zusammen und ist offen für die Mitarbeit weiterer betrieblicher Funktionsträger, zum Beispiel der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes.

Vorteile für das Unternehmen

Das Integrationsteam unterstützt das Unternehmen darin, Inklusion im Unternehmen voranzubringen. Es kann bei der Strategie, einem Aktionsplan, einer Inklusionsvereinbarung und auch bei Einzelmaßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen helfen. Auch kann die Personalabteilung entlastet werden, indem die Zusammenarbeit mit den behördlichen Aufgabenträgern teilweise vom Integrationsteam übernommen wird.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Integrationsteam unterstützt schwerbehinderte Mitarbeiter im Betrieb darin, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal entfalten können. Das Integrationsteam besteht aus Mitgliedern des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers. Es kann auch von einem Betriebsarzt oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten werden.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Mitglieder des Integrationsteams werden namentlich festgelegt. Ob das Team nach Bedarf oder regelmäßig tagt, hängt von den Gegebenheiten im Unternehmen ab. In größeren Unternehmen wird häufig festgelegt, dass das Integrationsteam einmal pro Quartal zusammen findet, um über die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Unternehmen zu berichten oder um über aktuelle Maßnahmen zu diskutieren. Dies kann zum Beispiel die Berichterstattung zum aktuellen Umsetzungsstand der Integrationsvereinbarung beinhalten oder Berichte über Arbeitsplatzgestaltungen einzelner Mitarbeiter. Da die Mitglieder des Integrationsteams auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement begleiten und die Integrationsvereinbarungen gestalten können, sollten sie über die gesetzlichen Rahmenbedingungen gut informiert sein.

Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen kann sich der Betrieb an das Integrationsamt wenden. Beispielsweise unterstützen die dort angesiedelten technischen Beratungsdienste die betrieblichen Integrationsteams darin, die Arbeitsplätze behinderungsgerecht einzurichten oder auszustatten.

Recht und Gesetz

In den Paragrafen 93, 95 und 98, 99 SGB IX sind die wesentlichen rechtlichen Grundlagen für das Integrationsteam festgelegt.

Weitere Informationen:

REHADAT

- Lexikon von talentplus zu Integrationsteam: *http://rehadat.link/lexikonit*

Beteiligungsmöglichkeiten SBV und Arbeitgeber-Beauftragter

Einführung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Beauftragte des Arbeitgebers (AG-Beauftragter) sind wichtige Ansprechpartner im Betrieb zu allen Belangen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen.

Der Beauftragte des Arbeitgebers ist dabei der direkte Ansprechpartner für die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, für die Schwerbehindertenvertretung (falls vorhanden), für den Betriebsrat (falls vorhanden) sowie extern für die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt.

Als Beauftragter kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb bestellt werden, der über gute Sachkenntnis zum Thema verfügt. Die Person sollte nicht nur fundierte Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht haben, sondern sich auch regelmäßig mit anderen Arbeitgeberbeauftragten austauschen. Er oder sie erhält dann eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag. Es kann aber auch eine externe Person bestellt werden, die einen Dienstvertrag oder einen Werkvertrag erhält.

Die Schwerbehindertenvertretung (falls vorhanden), muss vorab informiert werden, wenn ein Arbeitgeberbeauftragter bestellt werden soll. Zu den Aufgaben des Arbeitgeberbeauftragten gehört es, den Arbeitgeber in Angelegenheiten der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zu vertreten, die Erfüllung von Arbeitgeberpflichten aus dem SGB IX zu kontrollieren, die Einhaltung der Rechte schwerbehinderter Mitarbeiter zu prüfen (zum Beispiel Urlaubstage, Kündigungsschutz) und für die rechtzeitige Zahlung der Ausgleichsabgabe zu sorgen.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber. In Betrieben oder Dienststellen, in denen am Wahltag mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer beschäftigt sind, darf eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt werden. Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt in der Regel vier Jahre. Zur Vertrauensperson gewählt werden dürfen alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit sechs Monaten angehören. Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung selbst müssen nicht schwerbehindert sein. In Betrieben mit mindestens 200 Schwerbehinderten kann die SBV ganz von ihren Tätigkeiten freigestellt werden, damit sie sich ausschließlich um die Belange der Schwerbehinderten kümmern kann. Ansonsten haben die Vertrauenspersonen das Recht, von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes (oder der Dienstbezüge) befreit zu werden, soweit es für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Vorteile für das Unternehmen

Der Arbeitgeberbeauftragte ist Teil des betrieblichen Integrationsteams und Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite für schwerbehinderte Beschäftigte. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen können von einem Arbeitgeberbeauftragten profitieren, weil es über die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen Bescheid weiß und den Kontakt dorthin hält. Nach seiner Rechtsstellung vertritt der Beauftragte den Arbeitgeber verantwortlich. Das heißt, er kann rechtsverbindliche Erklärungen abgeben und beim Integrationsamt einen Antrag auf Förderung stellen. Er sorgt dafür, dass die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Schwerbehinderten eingehalten werden und dass die Ausgleichsabgabe rechtzeitig gezahlt wird, falls der Betrieb nicht genügend Schwerbehinderte beschäftigt.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers sind wichtige Personen des betrieblichen Integrationsteams. Die Schwerbehindertenvertretung wird in Unternehmen mit mindestens fünf Schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen auf vier Jahre gewählt, der oder die Beauftragte des Arbeitgebers wird ernannt. Gerade kleine und mittlere Unternehmen können davon profitieren, wenn sie einen Beauftragten des Arbeitgebers haben, weil sie so sicherstellen, dass alle Arbeitgeberpflichten erfüllt und alle Fördermöglichkeiten genutzt werden.

Prozessablauf / Vorgehensweise

Im Gegensatz zur Schwerbehindertenvertretung wird der Arbeitgeberbeauftragte nicht gewählt, sondern vom Arbeitgeber benannt. Das Gesetz empfiehlt, einen schwerbehinderten Menschen für diese Position zu bestellen. Das kann eine größere Nähe zum Thema bedeuten. Kenntnisse im Arbeits-, aber auch im Schwerbehindertenrecht sind wichtig in dieser Funktion. Häufig werden deshalb auch Mitarbeiter der Personalabteilung für das Amt ausgewählt. Im Ausnahmefall kann bei kleinen Betrieben der Geschäftsführer selbst die Funktion übernehmen.

Sind in einem Betrieb mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter nicht nur vorübergehend beschäftigt, so wählen diese eine Vertrauensperson – die Schwerbehindertenvertretung – und wenigstens einen Stellvertreter. Die Person muss mindestens 18 Jahre alt sein und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sein. Sie muss aber selbst nicht schwerbehindert sein.

Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen stehen die Integrationsämter und die Bundesagentur für Arbeit für Auskünfte zur Verfügung.

Recht und Gesetz

In den Paragrafen 94 und 98 SGB IX sind die wesentlichen rechtlichen Grundlagen für die Schwerbehindertenvertretung und den Beauftragten des Arbeitgebers festgelegt:

Paragraf 94 SGB IX Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung: „(1) In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, […].“

Paragraf 98 SGB IX Beauftragter des Arbeitgebers: „Der Arbeitgeber bestellt einen Beauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Beauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.“

Weitere Informationen:

- Zeitschrift Behinderung & Beruf, 1-2011, Integrationsämter zu Beauftragter des Arbeitgebers: *http://rehadat.link/zbarbeitgeber2*

REHADAT

- Lexikon talentplus zu Schwerbehindertenvertretung: *http://rehadat.link/lexikonschwbv*
- Lexikon talentplus zu Beauftragter des Arbeitgebers: *http://rehadat.link/lexikonav*

Rechtliche Grundlagen

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) enthält die wesentlichen rechtlichen Grundlagen zur Teilhabe behinderter Menschen. Oberstes sozialpolitisches Ziel des SGB IX ist, dass behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen Leistungen zur Förderung ihrer Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft erhalten, um Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken (§ 1 SGB IX).

Im ersten Teil des SGB IX wird in Paragraf 2 geklärt, wann Menschen behindert, von Behinderung bedroht, schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Demnach sind Menschen behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist." Von Behinderung bedroht sind sie, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt wird.

Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, können schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Teil 1 des SGB IX enthält enthält Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen, beispielsweise zur Ausführung von Leistungen, zu Gemeinsamen Servicestellen, zur Art der unterschiedlichen Leistungen zur Teilhabe sowie zu deren Sicherung und Koordinierung.

Bei Anträgen auf Teilhabeleistungen wird zunächst geprüft, ob die Leistungen voraussichtlich erfolgreich sind. Hierbei haben Leistungen zur Teilhabe prinzipiell Vorrang vor Rentenleistungen (§ 8 SGB IX).

Die unverzügliche Leistungserbringung in der Rehabilitation wird durch das Zuständigkeitsklärungsverfahren erreicht (§ 14 SGB IX). Der zuerst angesprochene Rehabilitationsträger muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen seine Zuständigkeit klären. Ist er nicht zuständig, wird der Antrag an die richtige Stelle weitergeleitet.

Teil 2 des SGB IX enthält besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen.

Die in den Paragrafen 68 bis 160 genannten Regelungen dieses eigentlichen Schwerbehindertenrechts haben das ehemalige Schwerbehindertengesetz (SchwbG) am 01.07.2001 abgelöst.

Im Schwerbehindertenrecht finden sich nähere Bestimmungen zum Personenkreis und zum Geltungsbereich. So wird hier beispielsweise geregelt, dass behinderte Jugendliche, bei denen ein Grad der Behinderung von weniger als 30 oder gar nicht festgestellt wurde, während der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Der Nachweis der Behinderung wird in diesem Fall durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit erbracht.

In diesem Teil des SGB IX werden auch die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber, der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen, die Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit mit den Integrationsämtern und die Wahl und die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung geregelt.

Die wichtigsten Paragrafen im Überblick:

- Personaleinstellung: Nach Paragraf 81 SGB IX ist jeder Arbeitgeber bei der Neubesetzung einer Stelle verpflichtet, zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann (Prüfpflicht des Arbeitgebers). Arbeitgeber müssen frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufnehmen.
- Kündigungsschutz: Für schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellte Arbeitnehmer gilt ein besonderer Kündigungsschutz, der in den Paragrafen 85 bis 92 SGB IX geregelt ist. Die Kündigungsfrist beträgt danach (auch in einer Probezeit) mindestens vier Wochen. Wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, ist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Die Zustimmung muss unbedingt vor Ausspruch der Kündigung eingeholt werden.
- Zusatzurlaub: Schwerbehinderte Mitarbeiter haben über den regulären Urlaubsanspruch hinaus Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr, bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche (§ 125 SGB IX).
- Freistellung von Mehrarbeit: Schwerbehinderte Menschen haben nach Paragraf 124 SGB IX einen Anspruch darauf, von Mehrarbeit freigestellt zu werden.

REHADAT

- Den genauen Wortlaut der einzelnen Paragrafen können Sie hier nachschlagen: *http://rehadat.link/sgbix*

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ebenfalls zu beachten ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG), mit dem der Gesetzgeber den Antidiskriminierungsschutz in Deutschland gesetzlich verankert hat.

Der in Paragraf 81 SGB IX gelistete umfassende Pflichtenkatalog für Arbeitgeber bezieht sich nur auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen. Der Geltungsbereich des AGG schließt grundsätzlich Menschen mit Behinderung als schützenswerte Personen ein.

Der gesetzliche Geltungsbereich und die Auslegung des Begriffes „Behinderung“ wurde bereits viel diskutiert. Von den Gerichten wurde hierzu inzwischen klargestellt, dass jede langfristige Einschränkung der körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit eines Menschen in Wechselwirkung mit Umständen (Barrieren) eine Beeinträchtigung der Teilhabe darstellen kann.

Für den Umgang im Arbeitsverhältnis ist darüber hinaus zu beachten, dass jede chronische Erkrankung, auch wenn keine Anerkennung nach dem Schwerbehindertenrecht vorliegt, die aber zu einer Ausgrenzung des erkrankten Menschen führen kann, eine Behinderung im Sinne des Paragraf 1 AGG darstellen kann. So wurde beispielsweise unter anderem auf Grundlage des AGG entschieden, dass eine symptomlose HIV-Infektion solange als Behinderung gesehen werden kann, wie durch die Gesellschaft eine Stigmatisierung erfolgt (BAG Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12).

Allerdings erlaubt das AGG in besonderen Fällen eine sogenannte behinderungsbedingte Schlechterstellung: Nach Paragraf 8 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in Paragraf 1 AGG genannten persönlichen Merkmals zulässig, wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Beispielsweise können körperlich behinderte Personen von beruflichen Tätigkeiten ausgeschlossen werden, bei denen es in besonderer Weise auf die körperliche Fitness ankommt, wie bei der Feuerwehr, Polizei oder als Pilot.

REHADAT

- Den genauen Wortlaut der einzelnen Paragrafen des AGG können Sie hier nachschlagen: *http://rehadat.link/agg*
- Das BAG-Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 im Wortlaut: *http://rehadat.link/bagurteil*

Glossar

Arbeitsassistenz
Die Arbeitsassistenz ermöglicht einem Beschäftigten mit Behinderung, seine berufliche Tätigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz auszuführen. Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer mit erheblichem Unterstützungsbedarf kann sich an seinem Arbeitsplatz durch eine Assistenzkraft unterstützen lassen, wenn weder die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung noch eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Assistenz ausreichen, um die Ausführung der Arbeit zu ermöglichen. Seit Oktober 2000 gibt es einen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz. Rehabilitationsträger können die Arbeitsassistenz bis zu drei Jahre finanzieren, wenn nur so der Erwerbstätige mit Behinderung an diesem Arbeitsplatz tätig sein kann.

Arbeitshilfen, technische
Unter technischen Arbeitshilfen versteht man im engeren Sinne alle Hilfsmittel für den Arbeitsplatz, die behinderungsbedingte Nachteile bei der Ausübung der Arbeit ausgleichen. Hierzu gehören Vorrichtungen und Geräte wie zum Beispiel Bildschirmlesegeräte, Einhand-Tastaturen, höhenverstellbare Arbeitstische oder spezielle Sitzvorrichtungen, die am Arbeitsplatz installiert und dort benutzt werden. Sie sind auf die persönlichen Bedürfnisse des behinderten Arbeitnehmers abgestimmt. Die Kosten für die Arbeitshilfen können im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33, 34 SGB IX) in voller Höhe übernommen werden.

Arbeitsplatzgestaltung (Arbeitsschutz, Ergonomische Ausrichtung)
Die Arbeitsplatzgestaltung zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen und das Verhalten der Mitarbeiter so zu gestalten und zu beeinflussen, dass die Gesundheit nicht beeinträchtigt wird. Im Vordergrund steht die Optimierung der Arbeitsumgebung durch die Anordnung von Betriebsmitteln wie Arbeitsflächen, Behältern, Vorrichtungen, Tischen, Stühlen und PCs. Die Lichtverhältnisse, die Geräuschkulisse, der Geruch, die Haltung am Arbeitsplatz, das Heben und Tragen von Lasten, der Kontakt mit gefährlichen Stoffen, das Führungsverhalten und die Betriebsatmosphäre beeinflussen das körperliche und seelische Wohlbefinden.

Arbeitsplatzgestaltung, behinderungsgerecht
Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung zielt darauf ab, dass Menschen mit Behinderung überhaupt am Arbeitsleben teilhaben können. Der Arbeitsplatz wird entsprechend der vorhandenen Funktionseinschränkungen so gestaltet, dass möglichst die geforderte Leistung erzielt werden kann. Dabei werden technische Arbeitshilfen, Maschinen und die Arbeitsumwelt an die Bedürfnisse des Einzelnen angepasst. Dies kann auch die Anpassung von Arbeitsorganisation, Arbeitsplänen, Arbeitsabläufen und das Zergliedern von Aufgabenpaketen in kleinere Arbeitsaufträge bedeuten. Die rechtliche Grundlage für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes in organisatorischer und technischer Hinsicht findet findet sich in Paragraf 81 Abs. 4 SGB IX.

Arbeitstraining, betriebliches / Job-Coaching
Das Betriebliche Arbeitstraining (bAT) oder Job-Coaching ist ein individuell abgestimmtes, innerbetriebliches Qualifizierungsangebot für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen, die einen Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz haben. Die Qualifizierung findet dabei unmittelbar am Arbeitsplatz in direktem Kontakt mit den Vorgesetzten und Kollegen des behinderten Arbeitnehmers statt. Ein Arbeitstrainer oder Job-Coach kommt in der Regel zwei- bis dreimal wöchentlich für ein bis drei Stunden in den Betrieb, berät und betreut den betroffenen Arbeitnehmer in einem interaktiven, personenzentrierten Prozess.

Barrierefreiheit
Barrierefreiheit umschreibt das Ziel, Gebäude, Produkte oder Informationsangebote so zu gestalten, dass sie von jedem Menschen – unabhängig von seiner körperlichen Verfassung oder seines Alters – ohne Einschränkungen, also universell, nutzbar sind. Barrierefreiheit soll bedeuten, dass etwas für jeden begehbar, nutzbar oder erreichbar ist. Barrierefreiheit zielt auf den Abbau von Schranken ab, die Menschen an der Teilhabe am öffentlichen und privaten Leben teilweise oder ganz hindern.

Eingliederungsmanagement (Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM)
Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Instrument, mit dem die Unternehmen einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit ihrer Beschäftigten vorbeugen und den jeweiligen Arbeitsplatz für sie erhalten. Es umfasst alle Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind. Ist ein Mitarbeiter innerhalb der zwölf vorangegangenen Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so ist der Arbeitgeber zum Eingliederungsmanagement gesetzlich verpflichtet. Dies gilt für sämtliche Beschäftigte, nicht nur für schwerbehinderte Mitarbeiter.

Gesundheitsprogramme (Gesundheitstrainings)

Gesundheitsprogramme sollen die Mitarbeiter darin schulen, gesunde Lebensweisen im Denken, Erleben und Handeln einzuüben und in die tägliche Lebensgestaltung zu integrieren. Dabei geht es beispielsweise um Ernährung, Bewegung und Entspannung. Ziel aller Aktivitäten ist es, die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten auf- oder auszubauen. Die Maßnahmen sollen Wissen vermitteln, gesundheitsdienliches Verhalten fördern und gleichzeitig Gesundheitsbeeinträchtigungen und Krankheiten vermeiden.

Gleichstellung

Auf Antrag können Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 und weniger als 50 einer Person mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden, wenn sie nach Paragraf 2 Abs. 3 SGB IX „infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können". Dabei reicht als Begründung allerdings nicht aus, dass die Betroffenen arbeitslos sind. Sie müssen gerade wegen ihrer Behinderung erheblichen Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sein. Gleichgestellte Beschäftigte können beinahe alle Rechte und Leistungen nach dem Schwerbehindertenrecht beanspruchen, haben allerdings keinen Anspruch auf Zusatzurlaub. Selbst bei einem GdB unter 30 können Jugendliche mit Behinderung für die Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

Grad der Behinderung (GdB)

Als Maß für die Beeinträchtigungen körperlicher, geistiger oder seelischer Funktionen mit Auswirkungen in verschiedenen Lebensbereichen gilt im Schwerbehindertenrecht der Grad der Behinderung (GdB). Das Versorgungsamt stellt den GdB fest: er reicht von 20 bis 100 und wird in Zehnerschritten erteilt. Dazu prüft es nach entsprechendem Antrag die vorliegenden Unterlagen, fordert gegebenenfalls weitere Unterlagen bei den behandelnden Ärzten an und erlässt dann einen Feststellungsbescheid. Beträgt der GdB 50 und mehr, liegt eine Schwerbehinderung vor. Das Versorgungsamt stellt dann auf Antrag einen entsprechenden Schwerbehindertenausweis aus. Der GdB sagt nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus und wird unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf festgestellt.

Pflichtquote

Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten sind verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 71 SGB IX). Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz ist pro Monat eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe liegt je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote zurzeit zwischen 125 und 320 Euro pro Arbeitsplatz und pro Monat.

Potenzialorientierung

Die UN-Behindertenrechtskonvention hat den früher vorherrschenden Ansatz der Defizitorientierung in eine Potenzialorientierung überführt. Es geht nicht mehr darum, Fehlendes oder Krankheiten als Charakteristikum von Behinderung anzusehen. Vielmehr entsteht eine Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen den Personen mit Beeinträchtigung und den unterschiedlichen Barrieren, die ihrer vollständigen und gleichen gesellschaftlichen Teilhabe entgegenstehen. Der „Diversity-Ansatz" hebt die individuelle Unterschiedlichkeit von Menschen hervor, mit ihren jeweiligen Stärken und Schwächen, mit ihrem Anderssein. Gerade diese Potenzialorientierung hilft auf dem Arbeitsmarkt zu einer besseren Integration von Menschen mit Einschränkungen.

Probebeschäftigung

Arbeitgeber können schwerbehinderte Arbeitnehmer für eine bis zu drei Monate dauernde Probebeschäftigung einstellen. Während dieser Zeit bekommt der probeweise Beschäftigte Lohn- oder Gehaltszahlungen, die der Arbeitgeber erstattet bekommt. Unternehmen beantragen die Probebeschäftigung bei der Agentur für Arbeit. Der Antrag muss bereits vor der Einstellung des schwerbehinderten Menschen gestellt werden. Neben dem Lohn und Gehalt können auch weitere in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandene Kosten erstattet werden.

Telearbeit (E-Work, Homeoffice, Mobiles Arbeiten)

Telearbeit ermöglicht das Arbeiten außerhalb des Firmenstandorts. Die Beschäftigten haben direkten Zugang zum Firmenserver, heute meist über so genannte VPN (virtuelle private Netzwerke). So können sie Dateien, Dokumente und Anwendungen so bearbeiten, als seien sie im Büro. Das macht das Arbeiten ortsunabhängig: Die Mitarbeiter arbeiten auf der Dienstreise im Hotel oder im Zug, beim Kunden oder zu Hause. Über das Telefon und E-Mail sind die Mitarbeiter auch direkt erreichbar. Telearbeit ist ein geeignetes Instrument der Arbeitsorganisation für Menschen mit Behinderung, wenn beispielsweise deren Mobilität eingeschränkt ist.

Weitere Stichworte finden Sie im Lexikon von talentplus: *http://rehadat.link/lexikon* und im PersonalKompass des IW Köln, Seite 218 ff. (pdf): *http://rehadat.link/pkiw*

Mehr bei REHADAT

REHADAT – GUTE PRAXIS
Beispiele für Arbeitsanpassungen und Integrationsvereinbarungen
www.rehadat-gutepraxis.de

REHADAT-TALENTPLUS
Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung mit LEXIKON von A–Z
www.talentplus.de

REHADAT-TALENTPLUS FÖRDERFINDER
Regelförderung und Sonderförderprogramme des Bundes und der Länder
www.talentplus.de/foerderfinder

REHADAT-BILDUNG
Wege zur beruflichen Teilhabe junger Menschen
www.rehadat-bildung.de

REHADAT-ELAN
Berechnung der Ausgleichsabgabe und Ersparnisrechner
www.rehadat-elan.de

REHADAT-WISSENSREIHE
Basiswissen zur Erkrankung oder Behinderung sowie Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen
www.rehadat.info/de/publikationen/index.html

REHADAT-HILFSMITTEL
Produktübersicht und mehr zur Hilfsmittelversorgung
www.rehadat-hilfsmittel.de

Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen von REHADAT aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanziert. REHADAT, das Informationssystem zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

REHADAT
www.rehadat.de

PERSONALKOMPASS INKLUSION

Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Der Personalkompass Inklusion möchte Verantwortliche in Geschäftsführungen und Personalleitungen kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) darüber informieren, wie sie noch besser als bisher von den Kompetenzen der Menschen mit Behinderungen profitieren können. Er stellt Fakten zusammen, gibt einen Überblick über Fördermöglichkeiten und stellt am Beispiel anderer Unternehmen dar, wie Inklusion erfolgreich für beide Seiten – Betriebe und Beschäftigte – gelingen kann. Der Personalkompass zeigt verschiedene Wege auf, wie sich die Betriebe zu interessanten Ausbildungsbetrieben und Arbeitgebern für Menschen mit Einschränkungen entwickeln können.