

# Wirtschaft und INKLUSION

AUSGABE 4  
DEZEMBER 2018

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION berichtet



**„Wir setzen auf gelebte Integration und Inklusion. Die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Menschen mit und ohne Handicap steht dabei ganz oben. Gerade im Zeitalter des Fachkräftemangels sollte es nicht an der Hemmschwelle Sprachbarriere scheitern.“**

Anja Yvonne Staschinski,  
Personalreferentin Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG

## Weniger Barrieren durch Leichte und Einfache Sprache

Wie können Texte so gestaltet werden, dass alle sie lesen und verstehen können? Um diese Frage ging es beim Runden Tisch am 8. August 2018 in den Altstädter Bücherstuben in Osnabrück. Betriebsvertreterinnen und -vertreter sowie Netzwerkpartner folgten der Einladung des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION.

Vielen Menschen fällt es schwer, die Schriftsprache zu verstehen. Grund dafür können fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache, Lern- oder geistige Behinderungen, Hörbeeinträchtigungen oder eine Leseschwäche sein. Kulturelle und berufliche Einschränkungen sind oft die Folge. Was tun? Die Lösung heißt: Leichte und Einfache Sprache. Darüber informierten die Experten Thorsten Lotze und Shpresa Matoshi vom Büro für Leichte Sprache und Barrierefreiheit aus Osnabrück sowie Dr. Frederike Zindler vom Spaß am Lesen Verlag aus Münster. Sie erklärten Konzepte und Einsatzmöglichkeiten für verschiedene Grade der Vereinfachung und lasen Beispieltex te vor.

Personalreferentin Anja Staschinski von der Firma Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG stellte ein Beispiel aus ihrem Unternehmen vor: Die Firma hat betriebliche Unterweisungen von externen Experten für Leichte Sprache übersetzen lassen – zunächst um Flüchtlinge, die ein Praktikum absolvierten, zu unterweisen. Das hat sich für alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewährt: „Dadurch können unsere neuen Mitarbeiter – egal ob mit Sprachschwierigkeiten, geringen Lesefertigkeiten oder Hochschulabschluss – die wichtigen Unterweisungen nun viel leichter verstehen.“

Als Anwendungsbeispiel für die Einfache Sprache wurde die Textoptimierung von Prüfungsaufgaben erläutert, die im Einzelfall z. B. für Auszubildende mit einer Hörschädigung als Nachteilsausgleich von den Kammern anerkannt werden kann. Hier zeigte sich, dass komplexe Sachfragen auch einfach formuliert werden können und ihre Bearbeitung dadurch erleichtert wird.

Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,



mit dem Budget für Arbeit soll der Übergang aus Sondereinrichtungen in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Doch „von selbst“ wird das nicht passieren, in der Praxis braucht es Anstöße, Überzeugungsarbeit und eine Unterstützung der Betriebe. Lesen Sie, wie sich die Firma REMONDIS Industrie Service GmbH jetzt darum kümmert.

Was Fluchen mit Inklusion zu tun hat, erzählt auf authentische Art Bernd Kulgemeyer, Geschäftsführer der Jürgen Eptmeyer GmbH in Bad Essen. Im Gespräch mit ihm wird auch deutlich, wie wichtig eine gute Vernetzung mit dem Unterstützungssystem für Inklusion ist.

Für uns ist dies deshalb auch ein zentraler Arbeitsschwerpunkt, denn in der Praxis ist die fehlende Vernetzung der Akteure eine der großen Baustellen der Inklusion.

Mit zahlreichen Kurzmeldungen aus dem Projektalltag geben wir Ihnen einen Einblick in die Vielfalt arbeitgeberorientierter Beratung zur Inklusion.

Und wir ziehen Zwischenbilanz im Projekt: Zahlen, Daten und Fakten sprechen eine „einfache“ Sprache und illustrieren messbare Erfolge unserer Arbeit.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Manfred Otto-Albrecht  
Projektleiter

## NIEDERSACHSEN

## Aus der Werkstatt in die Wirtschaft: Erfolgsfaktoren für das Budget für Arbeit

**19.09.2018** — SEIT DEM 1. JANUAR 2018 sind die Regelungen für das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) bundesweit gültig. Sie schaffen neue Anreize für Betriebe und Beschäftigte in Werkstätten, den Übergang aus der Werkstatt in die Wirtschaft zu wagen. Dies ist bislang jedoch nur wenigen Unternehmen bekannt. Ein Grund mehr, die neuen Möglichkeiten in der Beratung von Betrieben aufzugreifen und sie mit guten Beispielen bei Runden Tischen zu thematisieren. Die Firma REMONDIS Industrie Service GmbH in Bramsche ist so ein gutes Beispiel:

Bei REMONDIS entstand Mitte 2017 im Rahmen einer Beratung durch das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION die Idee, das Budget für Arbeit zu nutzen, um in einer Abteilung anstelle von Zeitarbeitnehmern bisherige Werkstattmitarbeiter einzustellen.

Es gelang, zwei Werkstattmitarbeiter aus der Region Osnabrück erfolgreich zu integrieren. Von ihren Erfahrungen berichteten die Personalverantwortlichen von REMONDIS anderen Arbeitgebern am 18. April 2018 beim Runden Tisch beim Industriellen Arbeitgeberverband Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim e. V.



Grundvoraussetzung ist, dass der Betrieb offen ist für eine Zusammenarbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. REMONDIS war dazu bereit, sodass nur noch eine passende Tätigkeit für die neuen Mitarbeiter gefunden werden musste. Es bot sich das Spraydosenrecycling an. Angelieferte Dosen müssen ausgepackt und sortiert werden. Das sind einfache Routinetätigkeiten, die ohne Zeitdruck ausgeführt werden können.

Mit Unterstützung der Eingliederungshilfe, des Integrationsfachdienstes, zweier Werkstätten sowie des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION konnten im August 2017 die beiden Mitarbeiter eingestellt werden. Für Mitarbeiter und Betrieb war es wichtig zu wissen, dass eine Rückkehr in die Werkstatt jederzeit möglich ist, sollte die Integration nicht gelingen.

„Die neuen Kollegen haben vor allem durch das hohe Maß an Loyalität und Engagement überzeugt. Dies führte zu einem stärkeren Wir-Gefühl, mehr gegenseitiger Rücksichtnahme und einem besseren Betriebsklima“, sagt ein Mitarbeiter.

## NORDRHEIN-WESTFALEN

→ CHRISTOPH BEYER

## Christoph Beyer (Vorsitzender BIH) beim Runden Tisch Inklusion in Köln

**16.10.2018** — AM 10. OKTOBER 2018 trafen sich Unternehmerinnen und Unternehmer zum Runden Tisch Inklusion in Köln. Zum zweiten Mal stand dort das Thema der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen auf der Tagesordnung. Eingeladen hatte das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION in die Räume der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH.

Zu Gast war auch Christoph Beyer, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und Leiter des Inklusionsamtes im Rheinland.

Beyer nutzte die Gelegenheit für den Austausch und die Vernetzung mit den Betrieben und informierte über Aufgaben und Arbeit der Integrationsämter.

Diplom-Psychologin Tina Klügel (FAW) informierte aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie über Idee und Vorgehensweise der psychischen Gefährdungsbeurteilung, die einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung psychischer Erkrankungen leisten kann. Im Dialog mit den Arbeitgebern konnte sie viele Unsicherheiten bei der praktischen Umsetzung klären. Dabei standen vor allem arbeitsplatzbezogene Fragen im Mittelpunkt und weniger der personenzentrierte Blickwinkel.

Gezielte Fragen gab es zur Beurteilung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderung bzw. mit einer Schwerbehinderung. Dazu hat der Landschaftsverband Rheinland (LVR) das Konzept der inkludierten Gefährdungsbeurteilung aufgelegt, das Christoph Beyer ergänzend vorstellte und erläuterte. Der Runde Tisch bot so für die Teilnehmer eine umfassende Information und Unterstützung.



**„Arbeitgeber sind bereit, Menschen mit Behinderung einzustellen. Sie erwarten in Bezug auf die jeweilige Behinderung eine verlässliche Begleitung und fachliche Unterstützung. Hierzu leisten die Runden Tische Inklusion ebenso wie die Integrationsämter einen wesentlichen Beitrag.“**

## SACHSEN

**„Alles inklusiv(e)“: Sommerfest in Dresden schärft die Sinne für Inklusion**

**16.08.2018** — Unter dem Motto „Probieren geht über Studieren“ hatte das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION zu einem inklusiven Sommerfest eingeladen. Über 50 Gäste aus den verschiedensten Branchen konnten ihre Sinne zum Thema Inklusion schärfen und selbst aktiv werden: Ob Simulationsbrille, Blinden- oder Rollstuhlparcours oder Liegerad – das Angebot war groß. An einzelnen Stationen gab es zudem auch die Möglichkeit, sich gezielt über Fragen der betrieblichen Inklusion zu informieren, sich auszutauschen und sich zu vernetzen. Das funktionierte so gut, dass sich einzelne Gäste noch auf dem Sommerfest für ein gemeinsames, neues Kooperationsprojekt verabredeten.

## NIEDERSACHSEN

**Unternehmens-Netzwerk INKLUSION informiert Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten bei der betrieblichen Inklusion**

**31.08.2018** — 13 Personalverantwortliche aus der Logistikbranche, aus dem produzierenden Gewerbe und aus dem Dienstleistungssektor trafen sich beim Runden Tisch in Emden. Sie wollten mehr über Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber bei der betrieblichen Inklusion erfahren, um Beschäftigungsverhältnisse zu sichern und Fachkräfte halten zu können. Rentenversicherung und Integrationsamt informierten über Unterstützung bei der Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter und über Lohnkostenzuschüsse bei der Besetzung neuer Arbeitsplätze. Immer wieder stellt das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION fest, dass kleinere und mittlere Unternehmen das ausdifferenzierte Fördersystem nicht gut genug kennen. Bei den Runden Tischen erhalten sie wichtige Informationen und lernen die für sie zuständigen Ansprechpartner persönlich kennen. Das hilft bei zukünftigen Einzelfragen und erhöht Akzeptanz und Bereitschaft für Inklusion im Betrieb.

## SACHSEN

**Inklusion in die Business-Clubs bringen**

**31.08.2018** — Um neue Betriebe und Unternehmen für Inklusion zu gewinnen, gehen die Beraterinnen und Berater des Projektes in Sachsen jetzt neue Wege, die sie in die Business-Clubs der Wirtschaft führen. So war das Projekt beim Unternehmerfrühstück des IT-Service Herzog und auch beim Clubabend der Wirtschaftsunioren Dresden zu Gast. Die Atmosphäre der Business-Netzwerke lebt von der Neugier und dem Interesse an Vernetzung und neuen Kontakten, sodass die Beraterinnen und Berater schnell mit neuen Unternehmen ins Gespräch kommen. Beim Austausch über den betrieblichen Alltag und die Veränderungen des Arbeitsmarktes geht es häufig auch um personalpolitische Themen. Schnell ist man dann beim Thema betriebliche Inklusion und kann die Betriebe sensibilisieren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Fazit: Auch die Business-Clubs der Wirtschaft können erfolgreich in das Inklusions-Netzwerk „inkludiert“ werden.



↑↑ SOMMERFEST IN DRESDEN: DIE SINNE SCHÄRFEN FÜR INKLUSION

## SCHLESWIG-HOLSTEIN

**Das Budget für Arbeit: ein Weg aus der Werkstatt in den Betrieb**

**07.09.2018** — Mit über 450 Mitarbeitern ist der Hersteller für Heimtierbedarf TRIXIE ein wichtiger Arbeitgeber in Tarp im Kreis Schleswig-Flensburg. Der Betrieb ist bereits auf einem sehr guten Weg: Die Neubauten sind barrierefrei, die Beschäftigungsquote wird schon seit vielen Jahren übererfüllt und das Betriebliche Eingliederungsmanagement und eine betriebliche Gesundheitsvorsorge sind feste Bestandteile im Betrieb. Im September besichtigten jetzt die Berater vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION die neuen Lager und Betriebsstätten. Hier arbeiten bereits Werkstattmitarbeiter, doch fehlt ein Konzept, um den Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen. Das könnte sich jetzt ändern: Die Berater des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION stellten das Budget für Arbeit vor und zeigen einen konkreten Weg auf, mit dem die Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung möglich wird.

## SCHLESWIG-HOLSTEIN

**Das ging schnell: der Weg eines schwerbehinderten Jungen in die Ausbildung**

**10.09.2018** — Beim mittelständischen IT-Unternehmen NetUSE AG aus Kiel ging die Bewerbung eines jungen Mannes mit Handicap für eine Ausbildung ein. Der Betrieb wollte ihm eine Chance geben und in das bereits begonnene Ausbildungsjahr aufnehmen. In einem ersten Telefonat mit dem Unternehmens-Netzwerk INKLUSION konnten grundsätzliche Fragen geklärt werden. Schon einen Tag später durfte der Bewerber zur Probe arbeiten. Sein Können und seine positive Art überzeugten. Kurz darauf setzten sich die Inklusionsberater mit dem Betrieb zusammen: Sie lieferten fachliche Informationen, gingen alle für die Einstellung noch offenen Fragen detailliert durch und knüpften die Kontakte zum Integrationsfachdienst und zur Berufsschule. So wurde die Ausbildung auf den Weg gebracht.



## NORDRHEIN-WESTFALEN

### **Runder Tisch zum Thema Psychische Belastungen am Arbeitsplatz**

**18.09.2018** — Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark verändert, gestiegene psychische Belastungen sind häufig die Folge. Mit der Gefährdungsbeurteilung können Risikofaktoren identifiziert und reduziert werden. Daher lud das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION am 18. September 2018 Interessierte zur Veranstaltung „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ nach Paderborn ein. Über 20 Gäste aus 15 Betrieben kamen zum Runden Tisch. Im Austausch mit anderen Unternehmen, Netzwerkpartnern, Experten und Fachleuten konnten Fragen der Betriebe geklärt werden und es wurden viele Tipps und Anregungen für die praktische Umsetzung im Betrieb gegeben.



## HESSEN

### **Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen – eine besondere Heraus- forderung für Arbeitgeber**

**18.09.2018** — Die psychischen Belastungen im Arbeitsleben nehmen zu, die Anzahl der Krankschreibungen aufgrund psychischer Faktoren steigt. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kann deshalb ein hilfreiches Instrument der Prävention sein. Sabine Ogrin, Arbeitspsychologin bei der Firma Streit GmbH, konnte beim Runden Tisch vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION in Wetzlar die vielen Fragen der Arbeitgeber ausführlich erörtern und beantworten: Die 19 anwesenden Personalverantwortlichen erfuhren praxisnah, wie die Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen umgesetzt werden kann. So kann schon eine einfache Maßnahme wie die Bildung einer innerbetrieblichen Mitarbeitergruppe das Voneinanderlernen und den Austausch zu Themen wie Zeitmanagement, Arbeitsabläufe oder Optimierung der Kommunikation fördern.

## BADEN-WÜRTTEMBERG

### **Mit moderner Führungskultur Vielfalt erfolgreich gestalten und nutzen**

**27.09.2018** — Inclusive Leadership – dieses Thema stand im Mittelpunkt der Veranstaltung „Mit moderner Führungskultur Vielfalt erfolgreich gestalten und nutzen“. 15 Teilnehmer folgten der Einladung von Unternehmens-Netzwerk INKLUSION und familyNET nach Ludwigsburg. Jürgen Hahn von Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co KG stellte wichtige Aspekte bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vor. In seinem Betrieb beschäftigt er 200 Mitarbeiter, von denen 20 eine Schwerbehinderung haben. Ob gesund oder mit Handicap – Gerechtigkeit, Gleichbehandlung sowie Kommunikation sind für Hahn im Umgang mit seinen Angestellten wichtig. Zu den Themen Leadership, Kommunikation und Teamentwicklung wurde im Nachgang zur Veranstaltung aus dem Kreis der Unternehmen weiterer Beratungsbedarf durch das Projekt angemeldet.



## THÜRINGEN

### **Kooperationsforum in Eschwege: Unternehmens-Netzwerk INKLUSION knüpft Kontakte zu Unternehmen und Betrieben**

**27.09.2018** — Die Vernetzung von regionalen Unternehmen und Betrieben – das war der Anlass des dritten Kooperationsforums in Eschwege, zu dem die Wirtschaftsförderung Wartburgregion eingeladen hatte. Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION nutzte den Rahmen und war mit einem Stand vertreten. Das Veranstaltungsformat sah 20-minütige Gesprächseinheiten vor und die Beraterinnen und Berater des Inklusionsprojektes konnten sich mit vielen Interessierten austauschen. „Während des Forums haben wir mit sechs Unternehmen Wege für eine künftige Zusammenarbeit besprochen“, berichtet Sarina Funk vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION. Die Kontakte sind geknüpft: Neben dem Fraunhofer Institut und einem großen Energiekonzern meldete auch ein Hotelmanager Beratungsbedarf an.



FEBRUAR bis APRIL 2019

**7. Februar 2019, Darmstadt**

**Budget für Arbeit**

Sie erhalten einen Überblick über die Bandbreite der Beschäftigungsformen, der finanziellen Fördermöglichkeiten und der personellen Unterstützungsangebote. Außerdem stellen Arbeitgeber ihre Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit vor.

Infos unter [thomas-mundt.karin@bwhw.de](mailto:thomas-mundt.karin@bwhw.de)

**20. Februar 2019, Dresden**

**Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Personalverantwortliche erfahren, wie BEM funktioniert. Unternehmensvertreter stellen Best-Practice-Beispiele vor und geben Tipps für die Umsetzung im Betrieb.

Infos unter [conny.berger@faw.de](mailto:conny.berger@faw.de)

**21. März 2019, Dresden**

**Workshop „Leichte Sprache“**

Mit praktischen Übungen und hilfreichen Methoden führt Sylvia Freitag, Dozentin für Leichte Sprache und barrierefreie Kommunikation, durch den Workshop.

Anmeldungen unter [conny.berger@faw.de](mailto:conny.berger@faw.de)

**3. April 2019, München**

**„Betriebliche Inklusion in der Praxis“**

Gemeinsame Veranstaltung von Unternehmens-Netzwerk INKLUSION und Flughafen München

Anmeldung unter [info@unternehmens-netzwerk-inklusion.de](mailto:info@unternehmens-netzwerk-inklusion.de)

NORDRHEIN-WESTFALEN

**Ver-rückt nach Arbeit – Rückkehr ins (Arbeits-)Leben mit einer psychischen Erkrankung**

**08.10.2018** — Mit der Veranstaltung „Ver-rückt nach Arbeit“ zu den Themen Depression und Burn-out hatte das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION in Nordrhein-Westfalen offensichtlich den Nerv der Betriebe getroffen: Über 60 Gäste waren der Einladung nach Bielefeld in das BTZ gefolgt.

„Depression ist eine klar beschriebene und weit verbreitete Erkrankung, die zu langen Arbeitsunfähigkeitszeiten führt. Burn-out dagegen ein Zustand der Erschöpfung und des Leistungsabfalls sowie eine Interaktionsstörung zwischen Arbeitsplatz und Individuum“, dieses Fazit zog Prof. Dr. med. Driessen, Chefarzt der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie aus Bethel, in seinem Vortrag. In der anschließenden Diskussion sprachen viele der Gäste das Problem an, dass unabhängig von betrieblichen Fragen und Herausforderungen eine zentrale Schwierigkeit darin liegt, zeitnah einen Termin bei Therapeuten zu bekommen. Vertreter vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION und die eingeladenen Fachleute und Experten konnten wichtige Ansprechpartner für Betroffene nennen und machten auf das Instrument und die vorbeugende Möglichkeit von Burn-out-Selbsttests aufmerksam, die ein erstes Diagnostikinstrument sein können.

Das Thema wurde dann aber noch praktischer und betriebsnäher aufbereitet: In offenen Interviews, die Renate Budde vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION mit zwei Arbeitgebern und ihren Angestellten führte, erhielten die Teilnehmer der Veranstaltung einen ganz unmittelbaren Bezug zum Thema. Es wurde erfahrbar und nachvollziehbar, wie betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre eigene Situationen erleben und was den Umgang damit verbessern kann.



PROJEKT

**Unternehmens-Netzwerk INKLUSION beim Hauptausschuss Information und Bildung der BIH in Hannover**

**09.10.2018** — Der Hauptausschuss Information und Bildung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) lud den Projektleiter des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION, Manfred Otto-Albrecht, zu seiner Sitzung nach Hannover ein, um zum Thema „Inklusive Führung“ zu referieren. Otto-Albrecht stellte das Konzept Inklusive Führung vor, das einen Schwerpunkt der Projektarbeit darstellt. „Wir entwickeln aktuell auch Materialien wie einen Beratungsleitfaden und Checklisten für Betriebe und Führungskräfte, um Arbeitgeber bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen“, so Otto-Albrecht. Beide Seiten verabredeten eine weitere Zusammenarbeit zum Thema.

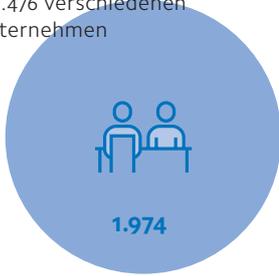
BAYERN

**Bewerber aus dem Autismus-Spektrum für IT-Unternehmen interessant**

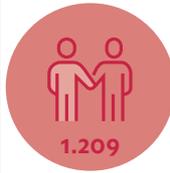
**15.10.2018** — In kurzer Folge kam das Projekt in Augsburg gleich mit zwei Firmen aus der IT-Branche in Kontakt, die an Bewerbern aus dem Autismus-Spektrum Interesse zeigten. Beide Betriebe sind vor allem auf der Suche nach Programmierern. Viele Unternehmen haben mittlerweile erkannt, dass Menschen mit Autismus ihre Stärken und Fähigkeiten häufig im Bereich IT haben. Die Beraterinnen und Berater zeigten den IT-Unternehmen verschiedene Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten auf und informierten über die regionalen Netzwerke, Beratungsstellen und Ansprechpartner zu den Themen Autismus, Recruiting und Bewerbersuche.

## 4.453 Bausteine des Erfolgs

**Beratungen**  
in 1.476 verschiedenen  
Unternehmen



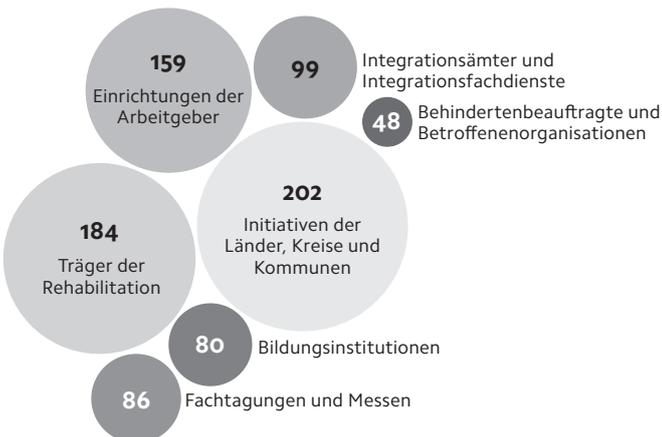
**Akquirierte offene Stellen**  
an Agentur für Arbeit  
oder andere vermittelnde  
Stellen gemeldet



**Veranstaltungen**  
3.455 Teilnehmerinnen und  
Teilnehmer aus 1.183 Betrieben

**Aktivitäten zur  
Kooperation mit lokalen  
und regionalen Partnern**

## 1.110 Aktivitäten zur Kooperation mit lokalen und regionalen Partnern

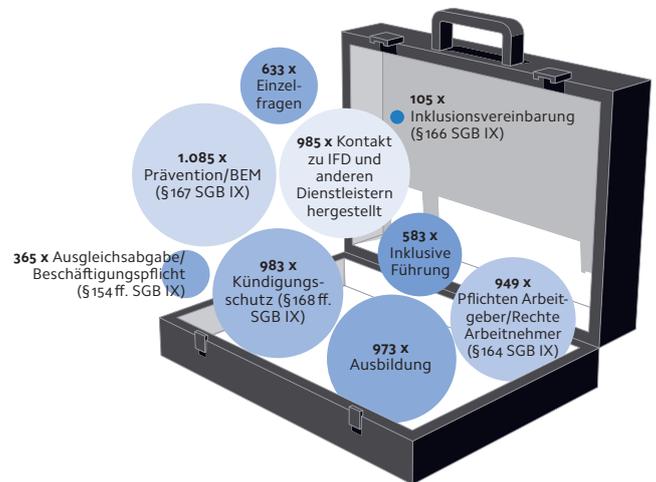


## Beratungen in Zahlen

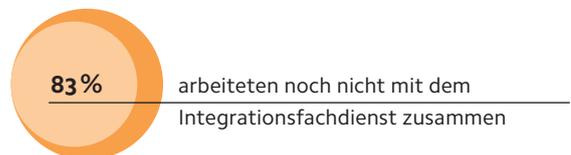
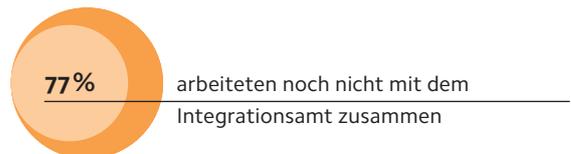
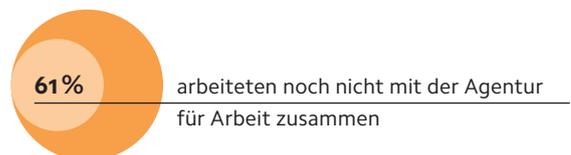


Rund 70 % der  
berateten Betriebe  
erfüllten nicht die  
Beschäftigungspflicht.

## Beratungsthemen



## Vernetzung der Ansprechpartner im Betrieb mit dem Unterstützungssystem



# „Wir sind neugierig und interessiert.“



## HEUTE IM INTERVIEW:

Bernd Kulgemeyer, Geschäftsführer der Jürgen Emptmeyer GmbH in Bad Essen, arbeitet seit 2011 für das Unternehmen, zunächst als Prokurist, seit Anfang 2017 ist er Geschäftsführer. Die Jürgen Emptmeyer GmbH ist ein Spezialunternehmen für Biegetechnik und Produkte zum Aufhängen und Abdecken von Produktteilen in der industriellen Lackierung. Sie wurde 1987 in Bad Essen gegründet und beschäftigt heute 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sieben mit einer Schwerbehinderung. Das Interview zeigt, wie wichtig die Vernetzung mit dem komplexen Unterstützungssystem ist: Kleine und mittlere Unternehmen brauchen hier Unterstützung durch eine verlässliche und kundige Expertise.

## JEDES UNTERNEHMEN MUSS 5 % SEINER ARBEITSPLÄTZE MIT MENSCHEN MIT EINER SCHWERBEHINDERUNG BESETZEN. IHR BETRIEB LIEGT BEI 10 %. WIE IST DAS GEKOMMEN?

Vor knapp 20 Jahren hat der Gründer Jürgen Emptmeyer jemanden gesucht, der dabei hilft, an den Maschinen die Kartons zu wechseln. Das ist eine relativ einfache Tätigkeit. Wir haben ihn gefunden, damals in Kooperation mit der heilpädagogischen Hilfe. Er hat in einer Werkstatt für Behinderte gearbeitet und kam aus unserem Ort. Nach etlichen Anpassungen der Arbeit hat es sich so entwickelt, dass es gut passte. Als ich dazugekommen bin, fand ich es sehr beeindruckend, dass das Miteinander funktioniert, sodass ich relativ schnell nochmal Kontakt aufgenommen habe zur heilpädagogischen Hilfe. Seither stellen wir zum Beispiel Praktikumsplätze in allen Arbeitsbereichen zur Verfügung und geben Menschen für einen Zeitraum von vier bis zwölf Wochen die Möglichkeit, sich in einem echten Betrieb auszuprobieren, weil sich ein echter Betrieb doch anders anfühlt als eine Werkstatt. Und dann kann vieles passieren, von einer Verlängerung des Praktikums über einen ausgelagerten Arbeitsplatz bis hin zur Übernahme.

## HABEN SIE SCHON MEHRERE BESCHÄFTIGTE VON WERKSTÄTTEN EINGESTELLT ODER VON WOANDERS?

Im letzten Herbst zum Beispiel haben wir von einem anderen Träger jemanden übernommen mit einer leichten autistischen Einschränkung. Der kümmert sich bei uns in erster Linie um Digitalisierung, Ablage und Verarbeitung von Eingangsrechnungen, all das, wo viele Menschen sagen würden, das ist mir zu eintönig. Es passt fantastisch, weil er die Arbeit total gerne macht. Er arbeitet gerne mit dem Computer und ordnet und sortiert gerne. Ich würde nicht von Beeinträchtigung sprechen, da passt die psychische und physische Anlage zu dem, was wir gerade gesucht haben. Dann beschäftigen wir auch einen Rollstuhlfahrer in der Produktion. Der kommt über die Agentur für Arbeit.

## HEISST DAS, DIE AGENTUR FÜR ARBEIT MELDET SICH BEI IHNEN?

Genau. Wir kooperieren mit dem Jobcenter Osnabrück oder mit der Maßarbeit vom Landkreis. Es kommt auch vor, dass wir zwei, drei lose Gespräche führen über unsere Geschichte, über unsere Strategie und darüber, in welchem Bereich wir immer wieder Leute suchen. Das kann im konstruktiven Bereich, in der Produktion, bei der Maschineneinrichtung und Programmierung oder auch im kaufmännischen Bereich sein. Dann passiert es tatsächlich, dass bei uns angefragt wird. Das freut mich sehr, weil ich es immer interessant finde, besondere Menschen kennenzulernen, und jeder ist auf seine Art ja besonders. Unsere Haltung ist: Wir sind neugierig und interessiert.

## WAS BRAUCHT EIN BETRIEB, DER EINSTEIGEN WILL?

Das Wichtigste ist, seine Haltung zu überprüfen und zu glauben, dass man sie ändern kann und ändern darf. Vor 20 Jahren, als noch kein Mensch über Integration gesprochen hat, als es das Wort im Kontext mit Menschen mit Behinderung noch gar nicht gab, da haben wir angefangen. Natürlich gab es Vorbehalte. Jürgen Emptmeyer erzählt immer, dass sie sich gefragt haben: Können wir gemeinsam essen? Wie sitzt man zusammen in den Pausen? Wo braucht er Hilfe und Unterstützung? Aber man wird es nur herausfinden, wenn man den Menschen tatsächlich kennenlernt. Ich erlebe das auch, dass Menschen sich bei uns bewerben und in ihrer Bewerbung ausdrücklich

→ Fortsetzung auf Seite 8

„Inklusion hat für mich nichts mit Gutmenschentum zu tun; ich glaube, wenn es passt, dann passt es.“



→ Fortsetzung von Seite 7 · Heute im Interview: Bernd Kulgemeyer

schreiben, ich bin nur körperlich beeinträchtigt, als ob sie sich dafür entschuldigen müssten. Das finde ich eigentlich schrecklich. Da ist es so, dass jeder mit seiner eigenen Haltung, einer Haltung von Neugier und Interesse, seinen Beitrag leisten kann.

### HAT DIE BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG DAS ARBEITSKLIMA VERÄNDERT?

Es kam irgendwann die Anfrage, ob wir ein Praktikum bereitstellen können für eine Taubstumme, und zwar im Lager. Da habe ich mir ein bisschen Sorgen gemacht. Im Lager geht es nicht immer nur artig zu, da wird auch mal miteinander geflucht, da wird auch mal ein etwas rauher Ton angelegt. Und dann war diese Dame ein, zwei Wochen bei uns und auf einmal fingen die Kollegen im Lager an, zu gestikulieren, also Gebärden auszuprobieren. Ich fragte: Was soll das? Dann wurde mir entgegnet: Ja, wir haben mal bei Youtube geguckt, wie Fluchen auf Gebärdensprache geht, die soll ihr Fett auch wegstreichen. Das war ein ganz toller Moment, wo man gemerkt hat, dass der Umgang mit Menschen mit Behinderung nicht immer bedeutet, dass man lammfromm zueinander ist, sondern die haben sie letztendlich vollumfänglich integriert. Und auf der anderen Seite ist derjenige, der sonst den rauhesten Ton anschlägt, derjenige gewesen, der ihr gegenüber auch die größte Achtsamkeit gehabt hat und seine sehr liebevolle Seite nochmal rauskehren konnte.

### WAS IST FÜR EIN UNTERNEHMEN DER GEWINN?

Ich glaube, der Gewinn ist, dass sich die Vorzeichen umkehren können und sich die Frage nach normal und behindert so gar nicht mehr stellt. Man ist einfach miteinander im Betrieb unterwegs. Wie viele vermeintlich Normale sind ein bisschen schrullig und haben so ihre Eigenarten. Da ist der Morgenmuffel dabei, wo jeder weiß, den darfst du morgens vor zehn Uhr nicht ansprechen. Warum ist der normaler als jemand mit einer leichten Einschränkung? Man versteht sich nicht mit allen Menschen gleich gut – egal ob behindert oder nicht behindert. Aber jeder hat es verdient, angesehen zu werden. Inklusion hat für mich nichts mit Gutmenschen zu tun, sondern ich glaube, wenn es passt, dann passt es.



## Impressum

### Wirtschaft und INKLUSION

Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION berichtet

Ausgabe 4, Dezember 2018

### Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e. V.  
Straßberger Straße 27-29  
08527 Plauen

### Verantwortlich

Richard Nürnberger

### Text und Redaktion

Manfred Otto-Albrecht  
Gerlinde Geffers  
Hanna Berster

### Gestaltung

[www.frau-albrecht.com](http://www.frau-albrecht.com)

### Bildnachweis

BNW/U. Lewandowski,  
JÜRGEN EMPTMEYER GmbH,  
Heidi Manhart,  
Crispin-Iven Mokry,  
Hermann Pentermann,  
Michael Thiele,  
Alina Voigt und Kristin Weber,  
[www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

### Druck

[www.langebartelsdruck.de](http://www.langebartelsdruck.de)

### Infos zum Projekt unter:

[www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de](http://www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de)

