



HESSISCHER LANDESPREIS

für die beispielhafte Beschäftigung und
Integration schwerbehinderter Menschen



*15 JAHRE
DOKUMENTATION*

Inhalt

- 2 Vorwort Kai Klose, Hessischer Minister für Soziales und Integration
- 3 Grußwort Rika Esser, Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderung
- 4 Der Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen
Hintergrund und Informationen

PREISTRÄGER 2006

- 6 freesort GmbH, Langenfeld
- 7 Huhle Stahl- und Metallbau GmbH, Wiesbaden
- 8 Fleischwerk Hessengut GmbH, Melsungen

PREISTRÄGER 2007

- 9 Gesundheitszentrum Limburg GmbH, Limburg
- 10 Dura Tufting GmbH, Fulda
- 11 Fraport AG, Frankfurt am Main

PREISTRÄGER 2008

- 12 VDBS Versicherungsdienst GmbH, Cölbe
- 13 Faubel & Co Nachfolger GmbH, Melsungen
- 14 Energieversorgung Offenbach AG, Offenbach

PREISTRÄGER 2009

- 15 Aral Center Dörigmann, Petersberg
- 16 Schaum Industrievertretungen GmbH, Hüttenberg
- 17 Carl Zeiss Sports Optics GmbH, Wetzlar

PREISTRÄGER 2010

- 18 Hermann Sinning Holzverpackungen & Paletten,
Baunatal
- 19 Skoberne GmbH, Pfungstadt
- 20 ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft mbH,
Offenbach

PREISTRÄGER 2011

- 21 Josef Anton Natursteine GmbH, Freigericht
- 22 Landhaus Klosterwald Betr. GmbH, Lich-Arnsburg
- 23 Daimler AG, Mercedes-Benz Niederlassung,
Kassel/Göttingen

PREISTRÄGER 2012

- 24 Main IT GmbH & Co. KG, Kelkheim
- 25 Galeria Kaufhof GmbH, Wiesbaden
- 26 Kreiswerke Main-Kinzig GmbH, Gelnhausen

PREISTRÄGER 2013

- 27 B. Rudolph Garten- und Landschaftsbau GmbH,
Obertshausen
- 28 K+S KALI GmbH, Werk Werra Philippsthal
- 29 B. Braun Melsungen AG, Melsungen

- 51 Wichtige Adressen, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung weiterhelfen können
- 52 Weitere interessante Links für Arbeitgeber und zum Thema
- 53 Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber - Merkblatt der BIH
- 67 Impressum

PREISTRÄGER 2014

- 30 Sorol Hospitality Equipments GmbH, Dietzenbach
- 31 iba-individuelles betriebliches arbeiten e.V., Wiesbaden
- 32 Elis Textil-Service GmbH, Mörlenbach

PREISTRÄGER 2015

- 33 Eiscafé Camerin, Marburg-Wehrda
- 34 Seidel GmbH & Co KG, Marburg
- 35 Volkswagen Werk Kassel, Baunatal

PREISTRÄGER 2016

- 36 GLOBUS SB-Warenhaus Limburg, Limburg
- 37 Rechtsanwälte Friedrich & Partner, Babenhausen
- 38 RS Components GmbH, Mörfelden-Walldorf

PREISTRÄGER 2017

- 39 CC-Cut der Haarschneider, Loshausen
- 40 WKS B Isolierungen GmbH, Gelnhausen
- 41 Bio-Ziegenhof „Weiße Hube“, Bad König/Momart

PREISTRÄGER 2018

- 42 PSG Polat System Gastronomie GmbH/
Nordsee-Franchisepartner, Frankfurt am Main
- 43 Terra Verde Biomarkt/Terra Verde Services
& Beteiligungs KG, Bad Homburg
- 44 VaMax IT - TK - Security, Baunatal

PREISTRÄGER 2019

- 45 T&W Gastro GmbH - Wilhelmsbader Hof Küche,
Hanau
- 46 Orthopädietechnik und Sanitätshaus Brauns,
Herborn
- 47 LOGO-Tex e.K., Wetzlar/Müncholzhausen

PREISTRÄGER 2020

- 48 IDEAL Karosseriebau GmbH, Maintal
- 49 KZWO GmbH, Eichenzell
- 50 vinocentral GmbH, Darmstadt



Kai Klose
Hessischer Minister
für Soziales und Integration

Liebe Leserinnen und Leser,

vor 15 Jahren hat die Hessische Landesregierung beschlossen, private Unternehmen mit einem Preis zu würdigen, die sich mit besonderem Engagement im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen engagieren. So entstand der Landespreis für beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen.

Seitdem steht die Jury Jahr für Jahr vor der schwierigen Aufgabe, aus einer Vielzahl guter Bewerbungen drei Preisträger auswählen zu müssen. 45 hessische Unternehmen konnten bereits ausgezeichnet werden; 45 Betriebe, bei denen die Integration schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben Teil der Unternehmensphilosophie ist - und die dadurch eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen besitzen.

Die Hessische Landesregierung wirkt mit einer Vielzahl von Maßnahmen darauf hin, dass schwerbehinderte Menschen Teilhabe in der Gesellschaft erfahren können. Im Fokus stehen dabei neben der Teilhabe auch Selbstbestimmung und Barrierefreiheit, denn eine inklusive Gesellschaft ist die Leitidee dieser Landesregierung. Deshalb lassen wir Arbeitgeber mit der Erfüllung ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nicht alleine. Mit dem Arbeitsmarktprogramm HePAS bieten wir in Hessen Anreize und dauerhafte Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Mit dem Projekt „BOM - berufliche Orientierung Inklusion“ führen wir zusammen mit der Regionaldirektion Hessen und dem hessischen Kultusministerium schon in Vorabgangsklassen und nach Schulende junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf an passende Arbeits- und Ausbildungsplätze heran.

Ich danke allen Unternehmen, die sich so vorbildlich engagieren und einbringen wie unsere Preisträger. Ebenso bedanke ich mich für die zahlreichen Bewerbungen, die uns jedes Jahr erreichen.

Neben den Beiträgen der bisherigen Preisträger finden Sie in dieser Broschüre auch hilfreiche Tipps rund um das Thema Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und würde mich freuen, wenn die Beispiele Sie dazu animierten, sich im nächsten Jahr ebenfalls zu bewerben.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'K. Klose', written in a cursive style.

Kai Klose
Hessischer Minister
für Soziales und Integration



Rika Esser
Beauftragte der Hessischen Landesregierung
für Menschen mit Behinderungen

Liebe Leser*innen,

ich freue mich, dass es seit bereits 15 Jahren den Hessischen Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gibt, und mit ihm viele Betriebe in Hessen, die auf kreative Art und Weise Inklusion vorleben.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Beschäftigung ist mir ein besonderes Anliegen. Warum?

Zum Einen verpflichtet die UN-Behindertenrechtskonvention uns in Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) dazu, „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit“ anzuerkennen. Das beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt frei gewählt oder angenommen wird. Diese Verpflichtung gilt es mit Leben zu füllen. Der Landespreis ist hierfür seit 15 Jahren ein wegweisender Baustein.

Zum Anderen ist Arbeit ein wichtiger Bestandteil unseres Lebens. Neben dem „Broterwerb“ hat Arbeit vor allem auch eine soziale Dimension: wir verbringen einen großen Teil unserer Lebenszeit hier, und es findet ein Austausch zwischen Kolleg*innen und anderen Akteur*innen statt. Menschen möchten ihre Fähigkeiten und Talente einbringen, seien sie nun behindert oder nicht-behindert. Und nicht zuletzt: Im Idealfall ist unser Beruf auch unsere Berufung, durch die wir die Gesellschaft mitgestalten und verändern!

In der Privatwirtschaft sehe ich bei allen Schwierigkeiten auch Chancen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Das Land Hessen verfügt über eine starke und vielfältig aufgestellte Wirtschaft und kann daher auch Menschen mit Behinderungen Chancen bieten. Auch den Fachkräftemangel begreife ich als Chance, da Betriebe zunehmend qualifiziertes Personal suchen. Hier können Menschen mit Behinderung Fuß fassen.

Die Beschäftigung behinderter Menschen muss eine „Win-Win-Situation“ sein, um dauerhaft zu funktionieren. Beschäftigte mit Behinderungen müssen die notwendigen Rahmenbedingungen erhalten, um ihre Fähigkeiten voll einbringen zu können. Dazu können eine angepasste Arbeitsplatzausstattung oder Arbeitsassistenz gehören. Und Betriebe sollten die Qualitäten erkennen und schätzen, die Menschen mit Behinderungen einbringen.

Ich danke allen Beteiligten, die in den vergangenen 15 Jahren in diesem Sinne „Beispielhaftes“ geschaffen haben. Ich hoffe, dass diese Beispiele eine Strahlkraft entwickeln und sich künftig viele weitere Betriebe und Beschäftigte „anstecken“ lassen und sich auf den Weg machen hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt!



Rika Esser
Beauftragte der Hessischen Landesregierung
für Menschen mit Behinderungen



Der Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen

Mit der Auszeichnung durch den Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen soll die gezeigte Sozialverantwortung der Unternehmen in Hessen mehr in die Öffentlichkeit gerückt werden. Damit können solche Unternehmen Vorbild und Ermutigung für andere Arbeitgeber und Entscheidungsträger sein. Bei der Auswahl der Preisträger standen und stehen

die Entwicklung und Verwirklichung von gelungenen Integrationsbeispielen im Vordergrund. Hierzu zählen insbesondere die Förderung in das Arbeitsleben, der Einsatz für betriebliche wie außerbetriebliche Aus- und Fortbildung von Menschen mit Behinderungen, Initiativen zur Entwicklung neuer Arbeitsplätze sowie zur Errichtung von Barrierefreiheit und weiteren Maßnahmen.

Zielgruppe

Teilnahmeberechtigt sind Unternehmen aus allen Wirtschaftsbereichen mit Haupt- oder Nebensitz in Hessen,

- die ihre individuelle Beschäftigungspflicht erfüllen,
- die nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen, aber trotzdem schwerbehinderte Menschen beschäftigen und somit in besonderer Art und Weise sozialpolitische Verantwortung als Arbeitgeber durch nachhaltige Maßnahmen bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zeigen.

Die Unternehmen müssen nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts buchführungspflichtig sein und eine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung verfolgen, also Gewinne und Verluste ausweisen. Weitere Informationen zu den Teilnahmebedingungen können den jeweils aktuellen Leitsätzen entnommen werden, diese werden jährlich auf den Internetseiten des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration veröffentlicht.

Bewertungskriterien

Für die Auswahl der Preisträger sind entscheidend:

- Erfolgsbeispiele bei der Schaffung oder Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen mit schwerbehinderten Menschen, sowie diesbezügliche Wiedereingliederungen
- eine inklusive Unternehmensphilosophie
- Eingliederungsbeispiele bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Sinne einer Vorbildfunktion des Unternehmens
- innovative Ansätze zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für Betroffene und die diesbezügliche Zusammenarbeit mit den Trägern der Arbeitsvermittlung und dem Integrationsamt sowie
- innerbetriebliche Konzepte und Maßnahmen zum Abbau von Barrieren und der Beschäftigungsförderung Betroffener

Stichtag

Bewerbungen und Vorschläge sind bis spätestens 30. Juni einzureichen. Die Bewerbungsunterlagen können hier abgerufen werden:

<https://soziales.hessen.de/familie-soziales/landespreis>

Ehrung

Jedem Preisträger wird durch das Ministerium eine Anerkennungsurkunde sowie ein Preisgeld (derzeit 3.000 €) im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung überreicht. Zudem sind alle Preisträger für den Zeitraum von drei Kalenderjahren berechtigt, sich öffentlich auf den Preis zu berufen, insbesondere in Kundenmitteilungen und Werbemaßnahmen. Für diesen Zeitraum ist eine Neubewerbung ausgeschlossen.

Gruppenfoto der Geehrten 2015 im Rahmen des Unternehmertages Nordwaldeck in Bad Arolsen am 4. November 2015



Nutzen Sie Ihre Chance und bewerben Sie sich! Die Bewerbungsunterlagen und weitere Informationen stehen auf der Homepage des Ministeriums (www.soziales.hessen.de) unter folgender URL zur Verfügung:

<https://soziales.hessen.de/familie-soziales/landespreis>

Anzahl und Auswahl der Preisträger

Es werden jährlich insgesamt drei Unternehmen – unabhängig von der Unternehmensgröße und ihrem Wirtschaftsbereich – ausgezeichnet, die die vorgenannten Kriterien erfüllen. Als Jury für die Preisvergabe fungiert der Beratende Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen (§ 186 SGB IX), der die Aufgabe hat, die Teilhabe der Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern und bei der Durchführung der besonderen Regelungen für die schwerbehinderten Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützend tätig zu werden.

Der Ausschuss besteht aus Vertreterinnen und Vertretern

- der Arbeitnehmer,
- der Arbeitgebervereinigungen,
- der Organisationen behinderter Menschen,
- der Bundesagentur für Arbeit,
- des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration.



freesort GmbH, Langenfeld

Die Hälfte der Belegschaft hat eine Behinderung

„Es ist uns ein Anliegen, behinderten Frauen und Männern einen Zugang zum Arbeitsprozess zu ermöglichen.“

Hidir Aktoprak, Leiter Marketing

Seit seiner Gründung im Jahr 2005 bietet die freesort GmbH Menschen mit Behinderung einen vollwertigen Arbeitsplatz. Die Beschäftigten mit den unterschiedlichsten Beeinträchtigungen haben sich inzwischen im Arbeitsalltag als hochmotivierte und zuverlässige Mitarbeiter etabliert.

freesort ist ein unabhängiger, bundesweit agierender Briefkonsolidierer und erfolgreicher Vertragspartner der Deutschen Post AG. Auf Basis der bestehenden Teilleistungsverträge erhält freesort von der Deutschen Post AG eine Entgeltminderung auf das Porto. Ein wesentlicher Teil dieser Entgeltminderung wird in Form einer monatlichen Gutschrift an die Absender weitergereicht. Die Dienstleistung der freesort umfasst die Abholung der gesamten Ausgangspost, Zusammenführung, Sortierung nach Leitregionen sowie Einlieferung im Briefzentrum der Deutschen Post AG.

In der hessischen freesort-Niederlassung in Frankfurt arbeiten 22 Menschen, die Hälfte der Belegschaft hat eine Behinderung, fünf dieser Beschäftigten sind gehörlos. Für den Arbeitsalltag bedeutet dies, dass die meisten Mitarbeiter stets Stift und Notizblock griffbereit haben – falls es mit der Gebärdensprache mal nicht klappen sollte. Die Kollegen mit Behinderung arbeiten in allen Bereichen des Sortierzentrums: Sie erfassen den Wareneingang, bedienen die Frankiersysteme und die Sortiermaschinen; sie erstellen Einlieferbelege für die Deutsche Post AG und transportieren die konsolidierten Briefe mit dem firmeneigenen LKW zum Briefzentrum. Die behinderten Beschäftigten werden voll in die alltäglichen Arbeitsprozesse integriert.

Folgerichtig wurde freesort bereits im Jahr 2006 mit dem „Hessischen Landespreis für die Integration schwerbehinderter Menschen“ ausgezeichnet, 2008 folgte der Preis der Stadt Frankfurt als „barrierefreier und behindertenfreundlicher Betrieb“ und 2010 schließlich der Arbeitsplatzinvestor-Preis in der Kategorie „Behinderten-Arbeitsplätze“.



Huhle Stahl- und Metallbau GmbH, Wiesbaden

„Erfolgreich mit Handicap ...“

„Wir, die Firma Huhle sind davon überzeugt, dass jeder Mensch seine Stärken und Schwächen hat, ob mit oder ohne Handicap. Berücksichtigt man diese, so lassen sich die Stärken fördern und die Schwächen abbauen.“

Dies zeigt sich auch darin, dass bisher alle unsere Auszubildende mit Handicap ihre Ausbildung zum Metallbearbeiter erfolgreich bestanden haben. Gerade Menschen mit Handicap sind oftmals sehr willensstark und hochmotiviert, womit sie Defizite oder vorhandene Einschränkungen in anderen Bereichen wieder ausgleichen oder sogar überwinden können. Wir sind davon überzeugt, dass fast alle Jugendlichen ausbildungsfähig sind und das Interesse haben einen Beruf zu erlernen. Man muss ihnen aber auch entsprechende Ziele aufzeigen und sie entsprechend ihren Fähigkeiten einsetzen.

Bisher wurden alle Auszubildenden mit Handicap übernommen und sind gleichermaßen geschätzte Kollegen und Mitarbeiter. Als Beispiel erzählen wir gerne von einem unserer ehemaligen Auszubildenden mit Handicap, der 2006 seine Ausbildung zum Metallbearbeiter abgeschlossen hat, und der, aufgrund seiner geistigen und körperlichen Behinderung, als nicht bildbar galt. Bei einem Schulpraktikum lernte er unseren Betrieb kennen und trotz anfänglich großer Sprachschwierigkeiten schließlich funktionierte die Integration durch seinen enormen Willen sehr gut. Freiwillig wiederholte er dieses Praktikum mehrfach und bewarb sich schließlich um einen Ausbildungsplatz. Schon während der Praktikums- und anschließend während der Ausbildungszeit machte er sehr erfreuliche Entwicklungsfortschritte. Heute arbeitet er immer noch bei uns und ist ein allseits geschätzter Kollege und wertvoller Mitarbeiter. Erfolgreich mit Handicap ist auch im Handwerk möglich.

Diese positive Erfahrung ist für uns kein Einzelfall. Wir haben in den vergangenen Jahren stets gute Erfahrungen bei unseren Auszubildenden mit unterschiedlichen Schulabschlüssen in einem Jahrgang gemacht. Vermutlich Schwächere haben sich oft zu sehr guten, leistungsstarken Lehrlingen entwickelt.

Generell kommt der Ausbildung bei uns ein hoher Stellenwert zu. Unter anderem engagieren wir uns bei den nachfolgenden zwei Projekten:

„Lernwerkstatt der Wolfram-von-Eschenbach-Schule“. Leistungsschwächere, aber lernwillige Schüler erhalten nachmittags in den Werkräumen der Schule die Möglichkeit handwerkliche Grundkenntnisse zu erwerben. Kleinere praxisbezogene Theorieeinheiten ergänzen diese. So erhalten die Schüler/-innen einen Einblick ins Handwerk und das Projekt erleichtert den Einstieg in die Lehrlingsausbildung. Nach erfolgreichem Abschluss erhält jeder ein Zertifikat. Wir unterstützen dieses Projekt materiell, mit Praktikumsplätzen und bevorzugter Ausbildungsplatzvergabe.

WiesPaten - Integration fördern - Arbeitskräfte von morgen gewinnen! Mit diesem Projekt wird insbesondere die schulische Leistung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gefördert. Wir finanzieren zum einen den Förderunterricht für eine Projekt-Gruppe und zum anderen kommen die Schüler/-innen einmal in der Woche in unsere Werkstatt, um gemeinsam ein kleines Werkstück herzustellen. Die Arbeit in der Werkstatt gibt den jungen Menschen einen Einblick in das Berufsleben und lässt die graue Theorie in der Praxis aufleben. Paten sind unsere Azubis, wobei beide Seiten hiervon profitieren.

So umfassend wie die Einsatzmöglichkeiten von Stahl sind auch unsere Leistungen: Vom Stahlbau für Hallen, Dächer und Fassaden über den Innenausbau mit Treppen, Fenstern und Türen bis hin zu Antennentragwerken, Unterkonstruktionen für Photovoltaik-Anlagen sowie Beschilderungen und Werbeanlagen. Durch die regelmäßige Ausbildung von Metallbauer/-innen und Bürokaufleuten entgehen wir in unserer Sparte erfolgreich dem Fachkräftemangel. Zurzeit beschäftigen wir rund 100 Mitarbeiter, worunter sich derzeit 14 Auszubildende befinden.

Neben der Auszeichnung mit dem „Hessischen Landespreis für die Integration schwerbehinderter Menschen 2006“, wurde die Firma Huhle Stahl- und Metallbau GmbH u.a. für dieses Engagement in 2011 mit der Regionalauszeichnung des „DEICHMANN-Förderpreises gegen Jugendarbeitslosigkeit in Hessen“ ausgezeichnet.



Fleischwerk Hessengut GmbH, Melsungen

Gelungene Integration behinderter Mitarbeiter



1



2

3

„Die Integration von schwerbehinderten Menschen sehen wir als eine soziale Verpflichtung an.“

Die Fleischwerk Hessengut GmbH ist ein mittelständisches Unternehmen und Tochtergesellschaft der EDEKA Handelsgesellschaft Hessenring mbH mit Stammsitz in Melsungen.

Wir produzieren ca. 250 verschiedene Wurst- und Schinkenprodukte mit einer Wochenproduktion von 150 t und handeln Fleisch- und Wurstwaren vieler namhafter Wurst- und Schinkenhersteller. Derzeit sind 370 Mitarbeiter bei der Fleischwerk Hessengut GmbH beschäftigt, 35 von ihnen sind schwerbehindert oder gleichgestellt.

Die Integration schwerbehinderter Menschen sehen wir als soziale Verpflichtung an. Die informelle Basis für das rechtzeitige Erkennen einer sich anbahnenden Schwerbehinderung wird in sogenannten Gesundheitsgesprächen gelegt. Unter Hinzuziehung des Betriebsarztes, Betriebsrates und der verantwortlichen Mitarbeiter können aufgrund der Informationen umgehend die richtigen Weichen gestellt werden. Somit können die vorhandenen Arbeitsplätze den Bedürfnissen und Fähigkeiten der behinderten Mitarbeiter auch präventiv angepasst werden.

Bei unserem Ansprechpartner, dem Integrationsamt, finden wir immer ein „offenes Ohr“, wenn es darum geht, die Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten. Das Ziel ist darauf ausgelegt, dass auch die behinderten Beschäftigten im Rahmen ihrer Möglichkeiten optimale Leistungen bringen können. Die behinderten Mitarbeiter sind voll integriert und brauchen und wollen auch keinen Sonderstatus. Die behindertengerechte Gestaltung und Ausstattung der Arbeitsplätze dient

auch gleichzeitig der Vorbeugung nicht behinderter Menschen. Sollte aufgrund einer körperlich sehr anstrengenden Arbeit keine praxisgerechte Möglichkeit der Unterstützung gefunden werden, bekommt der Beschäftigte innerhalb des Betriebes eine neue Aufgabe. Auch Arbeitszeitflexibilisierung ist ein geeignetes Instrument.

Eine gelungene Eingliederung der Schwerbehinderten ist nur durch Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld und den richtigen Arbeitsplatz unter Einbeziehung der Fähigkeiten möglich.

Aufgrund dieser Maßnahmen haben wir zu selbstverständlichem und unkompliziertem Umgang der Beschäftigten miteinander beigetragen und eine positive Basis geschaffen.

Verschiedene Beispiele verdeutlichen, wie bestimmte Arbeitsaufgaben durch den Einsatz technischer Hilfsmittel erleichtert werden können:

- 1 **Federgelagerter Boden des Auffangbehälters:** Rückenschonende Entnahme durch Abnahme auf gleicher Höhe
- 2 **Stehhilfen:** Erleichterung bei Stehtätigkeiten
- 3 **Automatische Auskippstation:** 30 t/Tag müssen nicht mehr manuell ausgekippt werden

Diese einfachen Beispiele zeigen auf, wie sowohl die behinderte Mitarbeiter weiterbeschäftigt werden als auch die jüngeren Mitarbeiter ebenfalls mit einer deutlich reduzierten Belastung arbeiten können.



Gesundheitszentrum Limburg GmbH

Behinderte Mitarbeiter ohne Sonderstatus

„Als Unternehmen im Gesundheitswesen übernehmen wir bewusst soziale Verantwortung und investieren selbstverständlich in die Integration von schwerbehinderten Menschen.“

Das Gesundheitszentrum Limburg ist ein Sanitätshaus mit eigener orthopädischer Meisterwerkstatt für höchste, individuelle Ansprüche. Hier fertigen wir mit modernster Technik Prothesen, Orthesen, Korsette und Stützmidler nach Maß an und stellen individuelle Einlagen her. Auch moderne orthopädische Maßschuhe werden bei uns aus Meisterhand nach speziellen Wünschen angefertigt.

Außerdem ist das GZL auf Diabetiker-Versorgungen sowie Venen- und Lympherkkrankungen spezialisiert. Im hauseigenen Lymphkompetenz-Zentrum garantieren speziell ausgebildete Mitarbeiter eine individuelle Beratung und Betreuung, wenn es um die fachgerechte Versorgung von lymphatischen Ödemen geht.

Damit unser Unternehmen weiterhin so erfolgreich arbeitet, gehört die Sicherung der Qualität, die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz zur Aufgabe eines jeden Mitarbeiters. Als Unternehmen im Gesundheitswesen übernehmen wir daher auch bewusst soziale Verantwortung und sehen die Integration von schwerbehinderten Menschen als einen menschlichen Faktor unserer Unternehmensphilosophie.

Die Integration Schwerbehinderter braucht Offenheit und konkreten Umsetzungswillen. Vorbehalte sind oftmals unbegründet und daher völlig fehl am Platz! Die Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht erst seit der Teilnahme am hessischen Modellprojekt „Integratives Betriebliches Gesundheitsmanagement“ selbstverständlicher Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung.

So wurde vor nunmehr 16 Jahren für eine jetzt 39-jährige Mitarbeiterin, die querschnittsgelähmt und auf den Rollstuhl angewiesen ist, durch kleine Umbauarbeiten und die Installation eines Treppenliftes ein behindertengerechter Arbeitsplatz

in der Verwaltung geschaffen. Mit diesen einfachen Maßnahmen funktionierte die Integration in den Arbeitsalltag ohne jegliche Probleme. Die Behinderung der Mitarbeiterin trat dabei schnell in den Hintergrund und wurde nach einiger Zeit kaum noch wahrgenommen. Die Kollegin leistet gleichwertige Arbeit. Die positiven Erfahrungen, sowohl im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Kollegen als auch auf die Resonanz von Kunden zeigt, dass Menschen mit Behinderung genauso leistungsfähig sind wie ihre nichtbehinderten Kollegen.

Behinderte Mitarbeiter sind bei uns voll integriert und brauchen und wollen keinen Sonderstatus! Das Spektrum unserer Maßnahmen reicht von flexiblen, den persönlichen Bedürfnissen angepassten Arbeitszeitmodellen, bis hin zum Arbeiten von zu Hause.

Hier legen wir auch besonderen Wert auf familienunterstützende Maßnahmen am Arbeitsplatz und bieten individuelle Teilzeitmodelle, die auf Betreuungszeiten und familiäre Bedürfnisse (z. B. die Pflege von Angehörigen) abgestimmt sind. Für dieses Engagement wurden wir im Jahre 2013 vom Landkreis Limburg/Weilburg mit dem Preis für „Familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz“ ausgezeichnet.

Um eine weitere Säule des Engagements für Schwerbehinderte handelt es sich schließlich bei der Arbeitsplatzsicherung. Jeder Beschäftigte, der eine Behinderung erwirbt, erhält die volle Unterstützung – sei es bei der Wiedereingliederung, eventuell notwendigen Umschulungen oder der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens.

Wir machen keinen Unterschied zwischen Mitarbeitern mit und Mitarbeitern ohne Behinderung! Bei uns hat jeder, der die richtigen Qualifikationen mitbringt, eine Chance auf einen Arbeitsplatz!



Dura Tufting GmbH, Fulda

Individuellen Lösungen auch für ältere Mitarbeiter mit Behinderung

*„Die Integration Schwerbehinderter braucht
Offenheit und konkreten Umsetzungswillen“*

Als Marktführer im Bereich Teppichboden sind die Unternehmen der Dura-Gruppe sowohl Partner des Handels als auch der Automobilindustrie. Zur Unternehmensgruppe gehört die Dura Tufting GmbH am Stammsitz in Fulda. Hier beginnt 1955 die Geschichte des traditionsreichen Unternehmens. Im „Tufting-Verfahren“ werden seither textile Bodenbeläge in großen, vier und fünf Meter breiten Textilmaschinen angefertigt.

Die Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht erst seit der Teilnahme am hessischen Modellprojekt „Integratives Betriebliches Gesundheitsmanagement“ selbstverständlicher Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Traditionell weist Dura einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Schwerbehinderung auf. Die Quote erhöhte sich allerdings seit 2004 noch einmal stark: Die Krise am Markt für textile Bodenbeläge und die darauf folgende Wirtschafts- und Finanzkrise führten zu unvermeidbaren betriebsbedingten Entlassungen, mit der Konsequenz, dass überdurchschnittlich viele ältere, schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbeschäftigt wurden. Personalleiter Hans Pfleger: „In dieser Zeit war es für uns umso wichtiger, die bereits selbstverständliche Zusammenarbeit mit dem Landeswohlfahrtsverband Hessen und dem Integrationsfachdienst noch einmal zu intensivieren und nach individuellen Lösungen, vor allem auch für ältere Mitarbeiter mit Behinderung, zu suchen.“ Die Tatsache, dass über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als integraler Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bereits die nötigen Strukturen geschaffen waren, erleichterte dem Unternehmen die Umsetzung. Einige Beispiele:

Um beschwerliche Transport- und Laufwege zu vermeiden bzw. zu verkürzen, wurden Lastenaufzüge zu Personenaufzügen umgebaut. Durch die gezielte Anschaffung von Stehhilfen oder ergonomischen Arbeitsplatzmatten wurden körperliche Belastungen für Schwerbehinderte reduziert. Im Bedarfsfall wurden Arbeitszeiten flexibel gestaltet. Es gibt viele Möglichkeiten, flexible und gesundheitsgerechte Lösungen vor Ort zu gestalten. Häufig profitieren dann alle gleichermaßen – gesundheitlich eingeschränkte wie nicht eingeschränkte Kolleginnen und Kollegen.

Zu den wichtigsten Voraussetzungen für eine funktionierende Integration Schwerbehinderter zählen die Verantwortlichen eine aktive Gesprächsführung zwischen den beteiligten internen und externen Stellen, ausreichende Unterstützung durch die Entscheidungsträger im Unternehmen und nicht zuletzt eine starke Einbindung der betroffenen Schwerbehinderten.



Fraport AG, Frankfurt

Auf dem Weg zur gelebten Inklusion

Luftverkehr bedeutet Mobilität in hoher Geschwindigkeit. Hier sind immer viele Menschen in Bewegung, hier wird viel Transportgut umgeschlagen. In Terminalgebäuden mit mal breitem, mal schmalere Querschnitt und dann wieder auf dem weit ausgreifenden Vorfeld, wo sich die Wege von Flugzeugen, Bussen und Lastwagen, umherfahrenden Transportern sowie Pkw und Spezialfahrzeugen kreuzen, lange Schlangen von Gepäckwagen den tonnenschweren Flugzeugschleppern begegnen.

Hier herrscht Tempo fast rund um die Uhr. Die Abfertigungszeiten sind eng getaktet, die Frachtmengen groß und die „operations“ komplex, vielfältig verzahnt. Wie eine riesige Maschine mit tausenden von Rädchen, die sich alle zuverlässig drehen müssen, damit das eine große Produkt – der permanente Flughafenbetrieb – seine Qualitätswerte und Kennziffern liefern kann.

Kein Arbeitsumfeld, das für die Integration behinderter Kolleginnen und Kollegen prädestiniert wäre – so könnte man meinen. Und dennoch, die Fraport AG, Betreiberin des Flughafens Frankfurt, hat es erstaunlich vielen und sogar schwerbehinderten Menschen ermöglicht, im Tagesgeschäft ihren vollwertigen Beitrag zu leisten. Angespornt durch die anspruchsvolle Aufgabe und nicht zuletzt, weil sich das Unternehmen dem Ziel einer chancengleichen, diskriminierungsfreien Arbeitswelt verpflichtet fühlt.

Flughafenbetrieb ist gleichbedeutend mit einer Vielzahl verschiedenster Tätigkeiten und Bewegungen, die alle aufeinander bezogen sind. Das heißt auch, Zufall durch koordiniertes Handeln zu ersetzen. Da kann es nicht verwundern, dass sich die Fraport AG einen Aktionsplan für den „Weg zur gelebten Inklusion“ gegeben hat.

Der Plan orientiert sich an den Zielen und Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention. Dabei geht es zum einen darum, physische Barrieren und Hindernisse einzureißen. Und zum anderen, Einstellungen und Vorurteile abzubauen, die einer gleichberechtigten und chancengleichen Teilhabe aller am Arbeitsprozess im Weg stehen.

Barrieren sollten, wenn sie denn notwendig sind, auch bei Mobilitätsbeschränkung überwindbar sein. Konkret: Auch Rollstuhlfahrer müssen Türen öffnen können. Der Austausch über gesprochene oder geschriebene Sprache sollte in vollem Umfang möglich sein. Konkret: Schriften auf Hinweistafeln dürfen nicht zu klein sein, Blinde sollen Computer uneingeschränkt zur Kommunikation nutzen können.

Vor allem aber ist es das Ziel der Fraport AG, aus Vorurteilen gegenüber Behinderten ein gelebtes Engagement für ihre gleichberechtigte Integration in den Arbeitsprozess zu machen. Dazu wurden sieben Handlungsfelder definiert, von der „Bewusstseinsbildung“ über „Barrierefreie Kommunikation“ bis hin zu „Gesundheit, Prävention und Rehabilitation“ und „Soziale Leistungen“. Immer wieder finden übers Jahr Aktivitäten in diesen Handlungsfeldern statt, werden Barrieren in Zugänge verwandelt. Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen nehmen einen prominenten Platz auf der Tagesordnung ein. Die Fraport-Schwerbehindertenbetreuung hilft mit Rat und Tat bei allen Fragen, die behinderte Menschen betreffen.

Der Vorstand des Unternehmens hat sich sehr deutlich für die Umsetzung des Aktionsplans ausgesprochen und ist bei den einzelnen Maßnahmen aktiv und sichtbar präsent. Und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Unternehmen wie auch der Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter kommen täglich ihrem Auftrag nach, der Fraport AG den „Weg zur gelebten Inklusion“ zu ebnet.

VDBS Versicherungsdienst GmbH, Cölbe

Bei Blinden sehen Versicherer schnell erhöhte Risiken



„Unsere Unternehmensphilosophie ist die bundesweite Vorsorgeberatung von blinden und sehbehinderten Menschen für blinde und sehbehinderte Menschen“

Rainer Obenauer, Geschäftsführer

Der VDBS, ein Versicherungsdienst für Blinde und Sehbehinderte, setzt sich für deren Bedürfnisse beim Abschließen von Versicherungen ein.

Beim Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf (Marburg) stapelten sich jahrelang Beschwerden über fragwürdige Ausschlussklauseln, absurde Ablehnungen und hohe Risikozuschläge in Fällen, in welchen Sehbehinderte in der Vergangenheit eine Versicherung abschließen wollten.

Die Situation besserte sich erst, seit Rainer Obenauer, 40 Jahre lang zunächst für die Allianz und dann als unabhängiger Versicherungsmakler tätig, 2007 den Versicherungsdienst für Blinde und Sehbehinderte GmbH (VDBS) gründete, der von Marburg aus Blinde unabhängig von Versicherungsunternehmen und Banken in ganz Deutschland berät.

Zwischenzeitlich konnte der VDBS als großen Erfolg verbuchen, dass sechs namhafte Versicherer Rahmenverträge mit verbesserten Bedingungen für Sehbehinderte abgeschlossen haben. Sozial engagiert ist der Dienst aber nicht nur für seine Kunden: Die Hälfte der Mitarbeiter ist selbst blind oder sehbehindert. „Unsere Unternehmensphilosophie ist die bundesweite Vorsorgeberatung von blinden und sehbehinderten Menschen für blinde und sehbehinderte Menschen“, so Obenauer.

Zur Integration wurden die Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet. Die schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können flexible Arbeitszeiten in Anspruch nehmen und Arbeitsprozesse wie Kommunikation werden intern und extern überwiegend durch elektronische Mittel geführt. Ein sechsmo-natiges Sprach- und Kommunikationstraining durch Sprachwissenschaftler wird durch regelmäßige interne Schulungen ergänzt und sichert und optimiert die Arbeitsorganisation im Büro und bei Außenveranstaltungen, wie Vorträgen und Seminare. Mehrtägige Trainingsmaßnahmen für die Geschäftsführer und Mitarbeiter tragen zum besseren Verstehen der Sehbehinderung und der davon betroffenen Menschen bei.



faubel[®]
More than just labels

Faubel & Co Nachfolger GmbH, Melsungen

Integration in allen Bereichen

„Die Druckerei Faubel engagiert sich für die Integration schwerbehinderter Menschen“

Im Jahr 2008 honorierte das Sozialministerium das Engagement des Melsunger Familienunternehmens Faubel mit dem Hessischen Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen. „Bereits seit vielen Jahren ist es für uns eine Selbstverständlichkeit schwerbehinderte Menschen in allen Arbeitsbereichen zu fördern“, sagt Geschäftsführer Martin Kuge. Dies stelle zu Anfang zusätzliche Anforderungen an den Arbeitgeber und bedürfe Flexibilität sowie Verständnis von der gesamten Belegschaft.

Mit seiner 160-jährigen Tradition beruft sich das global agierende Druckunternehmen auf eine hohe Wertevorstellung. Der Spezialist für Booklet Etiketten und Sonderlösungen für die pharmazeutische und chemische Industrie beschäftigt aktuell 175 Mitarbeiter, darunter sieben schwerbehinderte Menschen. Die schwerbehinderten Kollegen arbeiten als Mediengestalter, Maschinen- und Anlagenführer oder Sachbearbeiter.

Integration leben

Wie Integration bei Faubel gelebt wird, zeigt das Beispiel einer gehörlosen Mitarbeiterin, die im Jahr 2008 ihre Ausbildung zur Maschinen- und Anlagenführerin begann. „Wir trauten es ihr zu, denn sie war interessiert und ehrgeizig genug. Aber sie musste während ihrer Ausbildung mehr tun als andere“, so Kuge. Faubel ermöglichte ihr trotz ihrer Behinderung eine duale Ausbildung. Die junge Frau nahm zusammen mit zwei Dolmetschern am Berufsschulunterricht teil und erhielt durch eine pädagogische Einrichtung Unterstützung bei den Hausaufgaben.

Bei der Einarbeitung in der Produktion war die Hilfe der Dolmetscher ebenfalls notwendig, genau wie die technische Umrüstung des Arbeitsplatzes. Zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit besuchte die Auszubildende eine Reha-Maßnahme.

Wege der Verständigung

Mit dieser Förderung und mit Hilfe von Lippenablesen, Zeichen und Zetteln schloss die Mitarbeiterin ihre Ausbildung erfolgreich ab und führt ihren Beruf bis heute im Unternehmen aus. Generell bindet das Unternehmen die Mitarbeiter mit Behinderung komplett in den alltäglichen Arbeitsprozess ein.

„Der eventuelle Mehraufwand zu Beginn schafft häufig neue positive Erfahrungen für alle Beteiligten. So erfüllen die schwerbehinderten Kollegen im Team ihre Aufgabe sehr motiviert und zuverlässig“, fasst Martin Kuge zusammen. Deshalb möchte Faubel auch weiterhin schwerbehinderten Menschen einen Arbeitsplatz bieten.



Wir sind für Sie nah.



Energieversorgung Offenbach AG, Offenbach

Gute Erfahrungen mit Menschen mit Handicap

„In der Energieversorgung Offenbach AG ist der Anteil der Beschäftigten mit Handicap traditionell hoch. Davon profitieren alle Mitarbeiter.“

Auch sieben Jahre nach der Verleihung des Landespreises für die beispielhafte Beschäftigung und Integration Schwerbehinderter im Jahr 2008 ist das Engagement der Energieversorgung Offenbach AG (EVO) bei der Beschäftigung von Menschen mit Handicap ungebrochen. Aktuell liegt die Beschäftigungsquote im Unternehmen bei rund 7 Prozent – und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt von 4,6 Prozent.

„Bei der EVO herrscht eine Kultur des füreinander Daseins“, schildert Schwerbehindertenbeauftragter Andreas Busch. Der 50-Jährige ist in der EVO für die Belange der Mitarbeiter mit Handicap zuständig. Dabei verfolgt Busch einen praktischen Ansatz. „Es geht darum, den Arbeitsplatz dem Handicap des Mitarbeiters anzupassen“, sagt er. Mal ist ein Treppenlift für einen rollstuhlfahrenden Kollegen notwendig, ein anderes Mal muss ein höhenverstellbarer Schreibtisch für eine rückenleidende Mitarbeiterin angeschafft werden. Aktuelles Beispiel ist ein junger Mann mit Hörschädigung, der in der EVO eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker absolviert. Um ihm eine optimale Ausbildung zu ermöglichen, wurde für ihn unter anderem eine Mikrofonanlage angeschafft, damit er besser mit seinem Berufsschullehrer und seinen Mitschülern im Unterricht kommunizieren kann.

Das Engagement des Unternehmens half, die Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in den Auszubildendenjahrgang zu schaffen und spornte den jungen Azubi zudem zu besonderen Leistungen an: Er absolvierte seine erste Teil-Prüfung mit der Note gut und machte parallel zur Ausbildung sogar sein Fach-Abitur. „Dieses Beispiel bestätigt uns einmal mehr, Menschen mit Handicap einzustellen“, sagt Busch.

Neben den individuellen Erfolgen verweist der Schwerbehindertenvertreter der EVO zudem auf die Bedeutung der Integration Schwerbehinderter für das Gesamtunternehmen. Denn die Sicht auf die Bedürfnisse von Menschen mit Handicap hat auch das Unternehmen verändert. So wurde bei der EVO eine Vereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) abgeschlossen, das Mitarbeiter, die länger als sechs Wochen im Jahr krank gewesen sind, in Anspruch nehmen können. „Das BEM besteht aus einer Reihe von Präventionsmaßnahmen, die ausschließlich dem Erhalt der Gesundheit und der Sicherung des Arbeitsplatzes dienen“, sagt Busch. Der 50-Jährige weiß seit einem schweren Motorradunfall vor mehr als zehn Jahren selbst ganz genau, wie wichtig eine solche Hilfe sein kann.

Aral Center Dörigmann, Petersberg

Stets eine Bereicherung für das gesamte Team



„Die Integration schwerbehinderter Mitarbeiter ist seit jeher ein wichtiger Bestandteil unserer täglichen Arbeit“

Uwe Dörigmann, Geschäftsführer

Meine Frau und ich waren von 1988 bis 2015 selbstständige Tankstellenpächter und haben seit 1996 regelmäßig im Beruf des Kaufmanns im Einzelhandel ausgebildet. Dabei war die Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Mitarbeitern und ihre Integration immer ein wichtiger Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Wir haben es stets als unternehmerische Pflicht empfunden, auch körperlich oder geistig „behinderten“ Menschen eine Chance zu geben, sich im normalen Arbeitsumfeld zu beweisen.

In diesem Zeitraum haben wir 19 Jugendliche (elf Männer und acht Frauen) in sämtlichen Bereichen, die der Tankstellenbetrieb umfasst, ausgebildet. Meine Erfahrungen waren durchweg positiv. Es war immer eine Bereicherung für das gesamte Team, engagierte und fröhliche Menschen, die mit Freude und Herz bei der Arbeit waren, als Kollegen aufzunehmen. Die Behinderung der Mitarbeiter trat dabei immer schnell in den Hintergrund und wurde nach einiger Zeit kaum noch wahrgenommen. Es war zwar, naturgemäß, ein höheres persönliches Eingehen auf die Bedürfnisse, aber auch auf die Fähigkeiten und körperlichen Möglichkeiten der Mitarbeiter vonnöten, doch stand dieser vermeintliche Mehraufwand in keinem Verhältnis zu dem hohen Maß an Freude und Engagement, welches den Beschäftigten bei der Arbeit anzumerken war.

Während der gesamten Ausbildungszeit standen wir in Kooperation und enger Zusammenarbeit mit den Berufsschulen, mit sozialpädagogischen Begleitern, Psychologen, Ärzten und natürlich dem Elternhaus unserer Auszubildenden.

Insgesamt können wir sagen, dass wir - nun auch retrospektiv betrachtet - die Zeit, in der wir mit behinderten Beschäftigten zusammengearbeitet haben, nicht missen möchten, da sie vor allem auch in menschlicher Hinsicht eine unglaubliche Bereicherung war.



Schaum Industriervertretungen GmbH, Hüttenberg

Erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Werkstätten

Die 1979 gegründete hessische Schaum GmbH agiert seit mehr als 30 Jahren erfolgreich im Bereich Elektrotechnik als Industriervertretung und Handelsunternehmen.

Kernaufgabe der Industriervertretung in Hüttenberg (Lahn-Dill-Kreis) sind der Vertrieb und die Lagerung der Waren deutscher elektrotechnischer Hersteller; das Handelsunternehmen veredelt kundenspezifische Erzeugnisse, die danach im europäischen Großhandel verkauft werden.

Zurzeit sind am Standort Hüttenberg in der Verwaltung, Arbeitsvorbereitung, Einkauf, Verkauf, Logistik und Montage 40 Mitarbeiter beschäftigt, davon vier Menschen mit Schwerbehinderung. Seit jeher waren wir bestrebt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen zu integrieren und entsprechende Arbeitsplätze zu schaffen.

Seit 1994 kooperiert die Schaum GmbH mit den Schottener Soziale Dienste gGmbH und beschäftigt mittlerweile 120 Menschen an den Standorten Schotten und Büdingen. Neben Verpackungs- und Montagearbeiten werden auch Leitungen und Kabel konfektioniert und montiert. Die für die Konfektionierung notwendigen Maschinen wurden von uns angeschafft und den Werkstätten zur Verfügung gestellt.

Anfang 2000 konnten wir die Stephanus-Werkstatt in Wetzlar und Weilburg, deren Träger die Diakonie Lahn-Dill ist, als weiteren Partner hinzu gewinnen: 50 Menschen mit Handicap konfektionieren in Wetzlar, auf – ebenfalls von uns zur Verfügung gestellten Maschinen – Kabel und Leitungen. In Weilburg werden Montage- und Verpackungsarbeiten vorgenommen.

Seit 2008 arbeiten wir mit der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e.V. zusammen. An den Standorten Aßlar und Wetzlar erledigen ca. 30 Mitarbeiter mit Behinderung Verpackungsarbeiten für uns.

Viele dieser Arbeiten ließen sich kostenkünstig outsourcen oder die Produkte gar gleich ohne großen Aufwand aus Fernost beziehen. Wir jedoch haben uns für die Zusammenarbeit mit den Werkstätten entschieden. Die dort an den Tag gelegte Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Flexibilität haben uns darin bestärkt, diesen Weg weiter zu gehen und noch auszubauen.

Dass unser Unternehmen seit 1996 ISO 9001 zertifiziert ist, unterstreicht den Qualitätsstandard noch darüber hinaus.

Schließlich wurde unser soziales Engagement 2009 mit dem „Hessischen Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen in Hessen“ ausgezeichnet. Dies hat uns in jedem Fall in unserer Überzeugung bestärkt, unserer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber innerhalb der Region weiterhin gerecht werden zu wollen.



„Mit der richtigen Qualifikation hat jeder die Chance auf einen Arbeitsplatz!“

Carl Zeiss Sports Optics GmbH, Wetzlar

Die vorgeschriebenen Quoten sind zweitrangig!

In der Stadt der Optik zu Hause und ein fester Bestandteil der optischen Industrie: Die Carl Zeiss Sports Optics GmbH ist mit ihren Ferngläsern, Zielfernrohren und Spektiven nicht mehr aus der Optikbranche wegzudenken.

Insgesamt blickt das Unternehmen, das 1852 als optische Werkstätte gegründet wurde, auf eine fast 160-jährige Firmengeschichte zurück. Geprägt ist diese Geschichte vor allem durch technische Innovationen in Optik und Optoelektronik. 400 Mitarbeiter beschäftigt die Carl Zeiss Sports Optics GmbH an ihrem Hauptstandort in Wetzlar.

Die vorgeschriebenen Quoten sind zweitrangig!

Wie auch bei der Konzernmutter Carl Zeiss AG stehen die Mitarbeiter im Vordergrund. Dabei macht man keinen Unterschied zwischen Mitarbeitern mit und Mitarbeitern ohne Behinderung. „Bei uns hat jeder, der die richtigen Qualifikationen mitbringt, eine Chance auf einen Arbeitsplatz. Dabei spielt die Erfüllung von vorgeschriebenen Quoten eine untergeordnete Rolle“, sagt die Personalleiterin Anneliese Pein. So hat die Carl Zeiss Sports Optics GmbH die Beschäftigungsquote von 5 Prozent in den letzten Jahren weit überschritten.

Ein gutes Beispiel für die gelungene Integration schwerbehinderter Mitarbeiter sind vier gehörlose Kollegen, die seit vielen Jahren bei der Carl Zeiss Sports Optics GmbH beschäftigt sind, zwei von ihnen haben ihre Ausbildung hier absolviert: Sie arbeiten in Montage, Kundenservice und Werkzeugbau und machen ihre Arbeit genauso gut, wie ihre hörenden Kollegen. Um das zu ermöglichen, sind die vier Mitarbeiter, von denen drei bereits ihr 25-jähriges Firmenjubiläum gefeiert haben, auf die Unterstützung des Unternehmens angewiesen. Gemeinsam haben die vier schon verschiedenste Seminare besucht, unter anderem ein Kollegenseminar, in dem gemeinsam mit hörenden Kollegen die Kommunikation im Arbeitsalltag trainiert wurde. „Wir alle haben die Ausbildung zum Ersthelfer erfolgreich absolviert - und machen jedes Jahr die Auffrischkurse mit.“

In Zukunft möchte die Carl Zeiss Sports Optics GmbH noch intensiver auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen - ob behindert oder nicht.



Sinning

Holzverpackungen

Hermann Sinning Holzverpackungen & Paletten,
Baunatal

Beispielhafte Integration schwerbehinderter Menschen

Wir sind ein mittelständisches Familienunternehmen mit inzwischen fast 30 Mitarbeitern im nordhessischen Baunatal. Seit über 100 Jahren wird bei uns Holz verarbeitet. Im Laufe der Zeit hat sich unser Tätigkeitsfeld vom Zimmereihandwerk zum Hersteller und Entwickler von Holzpaletten, Holzverschlügen und -kisten gewandelt.

Unser erster behinderter Mitarbeiter trat 2003 ein. Er ist hörbehindert und hatte sich eigeninitiativ beworben und so bedenkenlos, wie er von uns seinen Arbeitsvertrag in Empfang nahm, so reibungslos klappte auch die Eingliederung in unser damals nur halb so großes Team. Seine Kollegen haben sich schnell an die Kommunikation mit Blickkontakt gewöhnt. Heute zeichnet er sich durch hohes Pflichtbewusstsein und Zuverlässigkeit aus.

Global Sourcing, viel zu hohe Lohnkosten im Gegensatz zu unseren Nachbarn in Osteuropa, bedeutet immer höheren Einsatz von Technik. Mit Kostendruck im Nacken überlegten wir zuerst einfache und lohnintensive Teile unserer Produktion zu verlagern. Hierbei kamen die Mitarbeiter der Baunataler Diakonie und die Zusammenarbeit mit den Werkstätten ins Spiel. Zuerst versuchten wir in den Baunataler Werkstätten Einzelteile zusammenfügen zu lassen. Die dort eingesetzten Mitarbeiter erledigten ihre Aufgabe ordentlich, aber leider wurden in den Werkstätten einige Mitarbeiter durch die Geräuscentwicklung der Nagelgeräte verängstigt, so dass wir den Versuch wagten, einen der Mitarbeiter hier bei uns im Betrieb einzusetzen. Mit Eingliederungszuschuss von der Agentur für Arbeit und einem Investitionskostenzuschuss wird die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen attraktiv gefördert, so dass wir einen neuen Arbeitsplatz schaffen konnten, der seit 2008 von einem geistig behinderten Menschen besetzt ist.

Intensiv und engagiert bemühten sich die Mitarbeiter vom Integrationsfachdienst um die Integration des Kollegen, der bei uns richtig aufblühte und viel selbständiger wurde. Er ist uns allen mit seiner liebenswerten Art und seinen oftmals lustigen Eskapaden ganz schnell ans Herz gewachsen, der Rest ergab sich dann von selbst. Dennoch knickte die Entwicklung des behinderten Kollegen 2012 ein, nach familiären Veränderungen war er den Anforderungen seines Arbeitsplatzes und seiner Lebensumstände nicht mehr gewachsen, so dass er intensiv betreut werden musste. Für die Neubesetzung seines Arbeitsplatzes sind wir allerdings schnell fündig geworden: Wir konnten den Arbeitsplatz wieder mit einem geistig behinderten Mitarbeiter besetzen, der sich gut in unser Team integriert hat und entsprechend seinen Fähigkeiten seine Arbeit erledigt.

In jedem Falle stellt die Zusammenarbeit mit geistig behinderten Mitarbeitern eine menschliche Bereicherung für unsere Firma dar, verlangt aber auch Toleranz und Verständnis von seinen Kollegen, um die man sich immer wieder aufs Neue im Kollegenkreis bemühen muss.

Inzwischen arbeiten wir eng mit dem BBW Nordhessen zusammen, dort finden junge Menschen mit Lern- und Körperbehinderungen, aber auch mit seelischen Beeinträchtigungen einen Ausbildungsplatz. Wir bieten den Azubis einen betrieblichen Praktikumsplatz und unsere Lehrlinge können dort eine überbetriebliche Ausbildung absolvieren. Mittlerweile konnten bereits zwei junge Menschen bei uns einen festen Arbeitsplatz finden.



Skoberne GmbH, Pfungstadt

„Das ist doch ganz normal!“



Das in Pfungstadt ansässige Familienunternehmen Skoberne GmbH erhielt 2010 den Hessischen Landespreis für beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen – in der Kategorie „Unternehmen mittlerer Größe von 21 bis 200 Beschäftigten“.

„Das ist doch ganz normal!“, äußert sich Geschäftsführerin Heike Skoberne spontan auf die Frage nach der Motivation für das besondere Engagement des Betriebs: „Eigentlich wollten wir uns nicht bewerben, weil ich unser Engagement als selbstverständlich ansehe. Auf Anregung des Unternehmerverbandes Südhessen e.V., der uns arbeitsrechtlich betreut und berät, haben wir am Wettbewerb teilgenommen“. Die Jury für die Preisvergabe hatte dann einen überdurchschnittlichen Einsatz festgestellt.

Das Unternehmen Skoberne GmbH

Die Skoberne GmbH mit heute 54 Mitarbeitern gehört zu den führenden Herstellern von Abgasleitungen für Brennwertechnik. Das Unternehmen verfügt über ca. 10.000 Quadratmeter Produktions- und Lagerfläche an zwei benachbarten Standorten in Pfungstadt. Zu den Beschäftigten gehören auch drei Mitarbeiter mit Behinderung. Jährlich werden mehr als 1.500.000 m Abgasleitungen ausgeliefert.

Behindertenhilfe Bergstraße

Zum Engagement von Skoberne gehört die Zusammenarbeit mit der Behindertenhilfe Bergstraße (BHB), gemeinnützige GmbH, sie begann bereits im Jahr 2000 in Bensheim-Auerbach. Die dort tätigen Gruppen, z. B. eine Metall-, eine Elektro-, eine Montagegruppe, aber auch Gruppen, die Teile zusammenstellen und verpacken, haben die Erwartungen von Skoberne weit übertroffen. Die ersten Montageversuche an Abgasrohren konnten damals im Hause der BHB erfolgreich durchgeführt werden.

Seitdem gibt es eine enge Zusammenarbeit. Seit 2001 werden ständig Montagearbeiten an die verschiedenen Betreuungsgruppen der Behindertenhilfe vergeben.

Fester und verlässlicher Bestandteil - Dank an alle Mitarbeiter

Seit Ende 2003 wurde die Zusammenarbeit ausgeweitet, um Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben des Unternehmens vor Ort einzugliedern. In Pfungstadt wurde eigens hierfür ein Werkstattbereich mit eigenem Aufenthaltsbereich eingerichtet. Die Arbeitsschritte wurden festgelegt und in Arbeitsplänen dokumentiert. Einem Skoberne-Mitarbeiter wurde die fachliche Verantwortung für die Werkstatt übertragen. Seit 2004 reisen an jedem Arbeitstag der Woche vier bis acht Menschen mit Behinderung, begleitet von einem Betreuer der BHB, im Kleinbus an. Im Hause Skoberne arbeiten sie sehr erfolgreich an der Fertigstellung von Kleinserien. Die Fehlerquote liegt bei nahezu Null. Neben der hohen Arbeitsqualität zeichnet sich die Gruppe durch eine besondere Flexibilität hinsichtlich der durchgeführten Arbeiten aus, so Heike Skoberne.

Darüber hinaus werden Großserien im Hause der BHB in Bensheim-Auerbach von Menschen mit Behinderung gefertigt, montiert, gepackt und geprüft. Die Metallgruppen der BHB in Bensheim und Fürth fertigen Drehteile aus Kunststoff, die Schreinerei Sonderpaletten. Außerdem wird regelmäßig eine Arbeitsgruppe mit der Pflege der Außenanlage der Skoberne GmbH beauftragt. Die Tendenz des Auftragsvolumens ist steigend. „Somit ist die Behindertenhilfe Bergstraße mit ihren Mitarbeitern zu einem festen und vor allem verlässlichen Bestandteil unseres Unternehmens geworden. Für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit sind wir allen Mitarbeitern im Betrieb zu Dank verpflichtet“, stellt Heike Skoberne fest.



Offenbacher
Dienstleistungs-
gesellschaft mbH

ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft mbH

Die ESO GmbH - ein kompetenter und bürgernaher Allround-Dienstleister

Die ESO GmbH nimmt mit ihren Beschäftigten eine große Anzahl unterschiedlicher Dienstleistungen zum Wohle ihrer Kunden, den Bürgerinnen und Bürgern aus Offenbach, wahr. Hierzu gehören unter anderem die Bereiche Entsorgung, Straßenreinigung, Grünpflege, Hochwasserschutz, Winterdienst, Kanalunterhaltung, die Städtischen Friedhöfe und Kaufmännische Dienstleistungen.

Seit vielen Jahren bildet das Unternehmen junge Menschen in unterschiedlichen Berufen aus. Sowohl in der Verwaltung als auch in Technischen Bereichen, beispielsweise der Werkstatt, werden junge Menschen qualifiziert auf das spätere Berufsleben vorbereitet.

Besonders hervorzuheben ist darüber hinaus auch die flexible und einzelfallbezogene Integration von schwerbehinderten Beschäftigten.

In der Zeit vom 01.08.2007 bis zum 16.06.2010 wurde ein zu 100 Prozent schwerbehinderter und an den Rollstuhl gefesselter junger Mann im Unternehmen zum Bürokaufmann ausgebildet. Die Ausbildung erfolgte vollständig integriert, sowohl in der Berufsschule als auch im Unternehmen. Nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung wurde ein befristeter Arbeitsplatz geschaffen, um nach der Ausbildung die erforderliche berufliche Qualifizierung sicherzustellen. Heute arbeitet er im Bereich Versicherungen der ESO und ist ein fester Bestandteil der Abteilung.

Für einen schwerbehinderten Abteilungsleiter wurde ein Heimarbeitsplatz während einer längeren Erkrankung eingerichtet, um die Kommunikation mit den Mitarbeitern aufrecht zu erhalten.

Durch Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit konnte in einigen anderen Fällen eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben erreicht werden.



Josef Anton Natursteine GmbH, Freigericht

Stärken und Veranlagungen fördern, Menschlichkeit gemeinsam leben!

Die Josef Anton Natursteine GmbH ist ein kleines Handwerksunternehmen mit Rahmenbedingungen, die es für eine Integrationsstelle gar nicht so einfach machen.

Die Auftragsabwicklungen bewegen sich vor allem in der Ausführung von Modernisierungsaufträgen für den Privatkunden, der langlebige Lösungen sucht, um sich lange wohl zu fühlen. Von der klassischen Treppenmodernisierung bis hin zur kompletten Badrenovierungen besteht ein breites und doch konzentriertes Spektrum. Bei den Lösungen, die den Kunden angeboten werden, kommen eine ganze Reihe Nischenprodukte und Speziallösungen zum Einsatz. Kurzum, man findet bei der Josef Anton Natursteine GmbH eine ganze Menge Lösungen, die sonst vergeblich gesucht werden.

Seit nunmehr vier Jahren arbeiten noch vier Mitarbeiter im Unternehmen mit fester Anstellung und mehrere Mitarbeiter in der Montage mit langjähriger Zusammenarbeit. Die Herausforderung, sich auf dem Markt und den individuellen Kundenwünschen anzupassen, hat dazu geführt, dass der Betrieb heute mehr ein Dienstleister ist, als ein traditionelles Handwerksunternehmen. Im Mittelpunkt unseres Handelns steht nicht, dem Kunden das zu verkaufen was wir haben, sondern für bestimmte Problemsituationen des Kunden die Produkte anzubieten, die für ihn am vernünftigsten sind.

Das führt zu einem erhöhten Kommunikationsbedarf und intensiveren Kontakt mit dem Kunden. Und genau hier konnte die Stelle wunderbar mit der Integrationsstelle besetzt wer-

den. Trotz körperlicher Einschränkungen besteht hier für unseren Mitarbeiter die Möglichkeit, die Tätigkeiten, die er ausführen kann, auch entsprechend produktiv einzusetzen. Mit einer netten und zuvorkommenden Art wird der Kundenkontakt aufrechterhalten und viel für die Kundenzufriedenheit getan. Ob Terminabsprache oder das Beantworten von Kundenrückfragen: Für eine Dienstleistungsorientierung ist das unverzichtbar und kann über diesen Weg bestens besetzt werden.

Für die gute Stimmung am Arbeitsplatz sorgt der gegenseitige Respekt und die volle Integration von allen. Neben den anfänglich ausgeführten Tätigkeiten kamen dann mit der Zeit noch einige Einsatzbereiche hinzu, die auch hier bestens abgedeckt werden können: So wird inzwischen ein großer Teil des Marketings von diesem Mitarbeiter abgedeckt. Neu auf der weiteren freiwilligen Weiterbildung steht Social Media als aktiver Bestandteil der zeitgerechten Kundenansprache und Kommunikation.

Wir sehen es durchaus als Aufgabe uns aktiv darüber Gedanken zu machen, wie wir diese Mitarbeiter sinnvoll und effektiv einsetzen können. Eine Mitleidsstelle kann nicht das Ziel sein. Wir bekommen dies mit einer großen Loyalität und Zuverlässigkeit gedankt.

Ein herzliches Danke auch an das Land Hessen und allen bisher beteiligten Mitarbeitern in dieser Angelegenheit. Sie haben sich viel Mühe gegeben und einen wesentlichen Teil zur Umsetzung beigetragen.



Landhaus
★★★^s
Klosterwald
Hotel · Restaurant · Cafe

Landhaus Klosterwald Betr. GmbH, Lich-Arnsburg

Behinderte in der Gastronomie?

Als „Ausgezeichneter“ des Jahres 2011 sehen wir noch immer Integration als pure Gesellschaftsempathie.

Wir, als bedeutender Gastronomiebetrieb in Mittelhessen, sind ja auch nur so erfolgreich, weil wir in die Gesellschaft integriert sind.

Einem einzelnen Menschen geht es da nicht anders. Auch er will integraler Bestandteil der Gesellschaft sein, will dazu gehören und - unter anderem - durch Leistung Anerkennung finden.

Behinderten Menschen fällt es besonders schwer, diese Ziele zu erreichen. Deshalb brauchen sie unsere Hilfe. Diese einfache Gleichung haben wir verstanden und handeln danach.

Allerdings führt das Arbeitsumfeld in Küche und Service immer wieder zu Problemen. Oft geht es hier äußerst stressig „zur Sache“. Der Umgangston ist bisweilen rau und die Arbeitszeiten sind - nach „bürgerlichen“ Maßstäben - unangenehm.

Das sind keine idealen Voraussetzungen für einen Behinderten, zieht man zum Vergleich einen Job im Büro oder einer Verwaltung heran.



Heute stellt sich für uns Gastronomen ohnehin immer häufiger die Frage: „Wo bekomme ich geeignete Mitarbeiter her?“. Denn selbst nichtbehinderte Menschen meiden den Arbeitsplatz in der Gastronomie.

Aber alles Jammern ist nicht zielführend. Deshalb machen wir weiter. Auch in unserer Einstellung zu behinderten Menschen. So sind wir auch in Zukunft bereit, jede diesbezügliche Anfrage positiv zu sehen und wohlwollend zu prüfen. Denn ein integrierter Behinderter hat für sich und die Gesellschaft einen echten Mehrwert erzielt.



Mercedes-Benz
Niederlassung Kassel/Göttingen

Daimler AG, Mercedes-Benz Niederlassung Kassel/Göttingen

Unsere Unternehmensphilosophie: Menschen mit Behinderung sind wichtige Leistungsträger im Unternehmen

Für die Mercedes-Benz Niederlassung Kassel/Göttingen ist es sehr wichtig, dass auch junge Menschen mit Behinderungen ihren individuellen Leistungen und Fähigkeiten entsprechend ausgebildet werden und am Arbeitsleben teilnehmen können.

Die Niederlassung hat gezielt zwei Ausbildungsplätze für hörbehinderte Auszubildende geschaffen, bei deren Schulungen ein Gebärdendolmetscher anwesend ist und die Maschinen mit optischen Signalen ausgestattet werden. Beide haben mittlerweile ihre Ausbildung mit guten Ergebnissen beendet, einer wurde im Anschluss an seine Ausbildung als PKW-Monteur weiterbeschäftigt.

Die Vergabe des Landespreises für beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen erfolgte seitens der hessischen Landesregierung im November 2011. Neben zwei weiteren Unternehmen erhielt die Mercedes-Benz Niederlassung Kassel/Göttingen diesen Preis. Kriterien waren die Höhe der Beschäftigungsquote oder die Schaffung und Erhaltung behindertengerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Auch 2012 hat die Mercedes-Benz Niederlassung Kassel/Göttingen eine Auszubildende mit Behinderung zur Ausbildung als Fahrzeuglackiererin und einen Auszubildenden (Fachkraft für Lagerlogistik) eingestellt.

Unsere Niederlassung Kassel/Göttingen wurde durch die hohe Ausbildungsqualität und Integration behinderter Auszubildender darüber hinaus 2013 mit dem Bundesbildungspreis des Deutschen Kfz-Gewerbes ausgezeichnet.



Main IT GmbH & Co. KG, Kelkheim

„Inklusion in drei Stufen“



Die Main IT GmbH & Co. KG entwickelt das Dokumenten Management System „Main Pyrus“ und die Prozesssteuerungssoftware „Main Silva“, um aus Papier elektronische Dokumente zu machen. Der Fokus bei beiden Produkten liegt auf der Bedienbarkeit durch den Benutzer. So können mit dem Dokumenten Management System auch blinde und sehbehinderte Mitarbeiter und mit der Digitalisierungslösung Menschen mit einer Vielzahl unterschiedlicher Handicaps produktiv arbeiten.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, arbeiten im Team der Main IT blinde Entwickler sowie Mitarbeiter mit anderen und ohne Handicaps gleichberechtigt. Alle bringen ihre Stärken ein und tragen zum Erfolg der Firma bei. Die Beschäftigungsquote für Menschen mit einer Behinderung beläuft sich deshalb auf regelmäßig über 30 Prozent, und das obwohl keine Beschäftigungspflicht besteht.

Die Main IT möchte mit ihrem Konzept zeigen, dass Inklusion im Unternehmen nicht durch Spenden finanziert werden muss, sondern per se aktiv zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

Die Unternehmensphilosophie lautet deshalb auch „Inklusion in drei Stufen“.

1. Das Team besteht gleichermaßen aus Mitarbeitern mit und ohne Handicaps.
2. Alle Softwareprodukte, die das Haus verlassen, sind barrierefrei und können sowohl von Menschen mit wie auch ohne Behinderung bedient werden.
3. Somit können unsere Kunden mit den Produkten und der Unterstützung der Main IT den gleichen Weg im Bereich der Inklusion einschlagen.

Erstmals werden so keine Unterschiede zwischen Mitarbeitern mit und ohne Handicap gemacht, aus Integration wird selbstverständliche Inklusion, von der alle im Unternehmen profitieren.



Galeria Kaufhof GmbH, Wiesbaden

Gemeinsam Hindernisse überwinden

Die Mitarbeiter der GALERIA Kaufhof Wiesbaden leben Inklusion. „Bei uns gehört es einfach zum Alltag, mit Kollegen, die eine Behinderung haben, im Team gut zusammenzuarbeiten“, sagt Filialleiter Karsten Sinnig. Acht der 92 Mitarbeiter haben eine Behinderung und seit Jahren machen sie gemeinsam die Erfahrung, wie spannend, bereichernd und abwechslungsreich die Zusammenarbeit ist.

Allerdings gibt es durchaus Hindernisse auf dem Weg, wenn Menschen mit Behinderung - nach ihren eigenen Ansprüchen und Kompetenzen - in die Arbeitswelt eingebunden werden wollen und sollen. Ein Beispiel dafür ist der Werdegang von Meyrem Tatar-Tekdas: Die junge Frau, die seit ihrem vierten Lebensjahr im Rollstuhl sitzt, strebte eine Ausbildung im Einzelhandel an. Bei einem Praktikum in der GALERIA Kaufhof Wiesbaden überzeugte sie Vorgesetzte und Kollegen, so dass man ihr einen Ausbildungsplatz anbot. Dann jedoch weigerte sich die Berufsschule, Meyrem Tatar-Tekdas aufzunehmen, da das Gebäude nicht barrierefrei war. Gemeinsam arbeiteten die Verantwortlichen des Warenhauses mit den Vertretern der Schule und den zuständigen Institutionen zum einen daran, dass Filiale und Schule für die Rollstuhlfahrerin ohne Einschränkungen befahrbar wurden. Zum anderen erhielt die junge Frau von der Agentur für Arbeit einen höhenverstellbaren Rollstuhl, der ihr die Arbeit erleichtert. Meyrem Tatar-Tekdas hat ihre Ausbildung mit hervorragenden Noten abgeschlossen und befindet sich bereits auf der nächsten Stufe der Karriereleiter: Sehr erfolgreich absolvierte sie die Weiterbildung zur Erstverkäuferin. Jetzt konzentriert sie sich jedoch auf eine ganz andere Aufgabe: Im Sommer ist die junge Frau zum ersten Mal Mutter geworden.

Meyrem Tatar-Tekdas hat das Team der Filiale bisher nicht nur mit spannenden Ideen und großem Engagement bereichert. Vielmehr ist sie zum Vorbild und Ansporn für eine andere junge Frau geworden: Tatjana Opp-Sawin, die seit ihrem fünften Lebensjahr im Rollstuhl sitzt, erfuhr von der Verkäuferin im Rollstuhl in der GALERIA Kaufhof Wiesbaden. Das machte ihr Mut, sich in der Filiale initiativ zu bewerben. Und es gab für sie tatsächlich eine passende Aufgabe: Seit 2011 arbeitet sie in der Filiale zunächst als Bürokraft, dann im Verkauf in der Parfümerie-Abteilung. „Damit konnten wir Tatjana Opp-Sawin einen Wunsch erfüllen, denn sie hat uns auch hier überzeugt“, sagt Filial-GF Sinnig. Seit der Geburt ihres ersten Kindes im Frühjahr 2015 befindet sie sich in Elternzeit.

Für die GALERIA Kaufhof GmbH mit ihren mehr als 100 Filialen bundesweit spielt das Thema Inklusion auch mit Blick auf ihre Kunden eine wichtige Rolle. Der Einkauf in einem der Warenhäuser soll für Menschen aller Generationen zu einem Erlebnis werden. Deshalb ist das Wiesbadener Haus barrierearm und verfügt über besonders breite Gänge und Sitzgelegenheiten in allen Etagen; viele Kabinen haben eine Komfortausstattung, die Beschilderung ist gut lesbar.

Darüber hinaus bietet die Filiale eine Einkaufsbegleitung für sehbehinderte und blinde Menschen an. Speziell geschulte Mitarbeiter stehen zur Verfügung, um die Kunden während ihres Einkaufsbummels durch das Warenhaus unentgeltlich zu begleiten und zu unterstützen.



Kreiswerke Main-Kinzig GmbH, Gelnhausen

Menschen mit Behinderung Chancen auf eine berufliche Zukunft geben

Schon seit vielen Jahren spielt die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsalltag für den kommunalen Versorger eine große Rolle. Bereits im Jahr 2010 wurden die Kreiswerke Main-Kinzig, ein in der Region unentbehrlicher mittelständischer Versorgungsbetrieb vom VdK als „barrierefreies Unternehmen“ ausgezeichnet, 2012 folgte die Verleihung des „hessischen Landespreises für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen“.

Um Menschen mit Behinderungen einen barrierefreien Zutritt ins Gebäude zu ermöglichen, wurden zahlreiche Umbaumaßnahmen im Verwaltungsgebäude vorgenommen, so z.B. am Haupteingang eine Auffahrrampe für Rollstuhlfahrer und vor dem Gebäude Blindensteine.

Die Installation automatischer Türöffner erwies sich für eine Mitarbeiterin mit einer schweren Gehbehinderung als große Hilfestellung, da sie ihren Arbeitsplatz, der gemäß ihren Bedürfnissen für sie verändert wurde, nun problemlos erreicht. In die Ausbildung und Förderung junger Menschen mit Behinderung legen die Kreiswerke Main-Kinzig ein besonderes Engagement: So konnte eine sprach- und hörbehinderte junge Frau nach drei Jahren Ausbildung bei den Kreiswerken ihren Abschluss als Bürokauffrau erfolgreich erwerben und arbeitet heute im Vertrieb des Unternehmens. Durch ein Bildtelefon, das die Kreiswerke in Kooperation mit dem Integrationsamt angeschafft haben, wird der jungen Frau die Kommunikation mit Kunden und Kollegen ermöglicht. Diese Technik bedeutet für die junge Frau nicht nur den barrierefreien Zugang zur Welt der Hörenden und Sprechenden, sie ist vielmehr die Grundlage für ein festes und dauerhaftes Arbeitsverhältnis geworden. Die junge Mitarbeiterin ist inzwischen für sprach- und hörbehinderte Kunden eine kompetente Ansprechpartnerin, die sie über das Bildtelefon individuell berät.

Auch für eine weitere junge Frau wurde im Anschluss an die erfolgreiche Berufsausbildung eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit geschaffen. Sie leidet an einem seltenen Krankheitsbild, zu dessen Auswirkungen unter anderem Epilepsie zählt. Sie fühlt sich nach eigenen Worten bei den Kreiswerken „akzeptiert und integriert“.

Wichtige Institutionen in der betrieblichen Organisation sind die Schwerbehindertenvertretung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. In Abstimmung mit der Geschäftsführung, der Personalabteilung und dem Betriebsrat sucht das Unternehmen immer wieder nach Lösungen und Wegen, schwerbehinderte oder schwer erkrankte Menschen zu unterstützen und zu integrieren.

Der Blick geht bei den Kreiswerken zudem über den eigenen Tellerrand hinaus. So werden auch Aufträge an Fremdfirmen, wie z.B. die datenschutzgerechte Vernichtung von Schriftstücken und Akten oder der Druck und Versand von Rechnungen, vorrangig an Behindertenwerke oder vergleichbare Einrichtungen vergeben. Für Geschäftsführer Bernd Schneider ist die Verleihung des „Landespreises für beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen“ ein gemeinsamer Verdienst, auf den alle Mitarbeiter stolz sein können. „Integration kann nur gemeinsam gelingen, durch Gespräche und Verständnis füreinander, durch die Akzeptanz und den Einsatz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz und im weiteren Umfeld.“



RUDOLPH
Garten- und Landschaftsbau GmbH

Bernhard Rudolph Garten- und Landschaftsbau GmbH,
Obertshausen

Faire Chancen für Menschen mit Behinderung

Das Familienunternehmen Bernhard Rudolph Garten- und Landschaftsbau GmbH kann nunmehr auf über fünf Jahrzehnte Tradition zurückblicken, in welchen es sich der Nachhaltigkeit verschrieben hat - und zwar nicht nur hinsichtlich der hortikulturellen Ausrichtung des Unternehmens, sondern auch mit Blick auf die Unternehmenskultur. Die Mitarbeiter werden in besonderem Maße wertgeschätzt und als maßgebliche Erfolgsfaktoren des Unternehmens verstanden.

Als der 23-jährige Mitarbeiter Jan Körner 2012 gravierend erkrankte, reagierte der Betrieb engagiert und mit ungewöhnlichem Einsatz. Aufgrund einer plötzlichen Hirnhautentzündung fiel Jan Körner fünf Wochen lang ins Koma und verlor infolge dessen beide Beine bis zum Knie und einige Fingerkuppen. Auch sein Gehör verschlechterte sich. Gemeinsam überlegte man, wie man den Kollegen wieder ins Arbeitsleben integrieren, wie er darüber hinaus auch psychologisch unterstützt werden konnte.

Schließlich stellte die Fa. B. Rudolph Garten- und Landschaftsbau GmbH einen weiteren Mitarbeiter ein, der ihm fortan ständig zur Seite stand und half: So fuhr dieser den Radlader, der auf der Gabel eine Palette transportierte, auf die Jan Körner kletterte, um dann zum 30t-Bagger befördert zu werden. Von dort aus kletterte Jan Körner dann in die Kabine des Baggers und konnte seine gewohnte Arbeit aufnehmen.

Nach einiger Zeit wurden ein ebensolcher 30t-Bagger und weitere Maschinen auf Handbetrieb umgerüstet, zwischenzeitlich wurde noch ein handbetriebener Sprinter erworben, der ausschließlich von Jan Körner genutzt wird, so dass sich sein Handlungsspielraum erweiterte und er wieder zusehends unabhängiger agieren kann.

Um ihm schließlich auch privat ein hohes Maß an Eigenständigkeit zu ermöglichen, finanzierte Geschäftsführer Bernhard Rudolph die Anschaffung und Installation eines Aufzugs zur Wohnung des Mitarbeiters, so dass dieser die Treppenstufen wieder bewältigen und ein Umzug vermieden werden konnte.

Mittlerweile trägt Jan Körner Prothesen und den Assistenten, der als Hilfestellung für ihn eingestellt wurde, benötigt er nicht mehr, ganz im Gegenteil: Herr Körner zählt zu den kompetentesten und zuverlässigsten Mitarbeitern im Betrieb!

Und noch ein weiterer Beschäftigter bedarf einer intensiveren Betreuung: Herr Talu Niyazi ist taub und nicht jeder beherrscht die Gebärdensprache. Damit er dennoch den Beruf ausüben kann, der ihm am Herzen liegt und nicht permanent Risiken ausgesetzt ist, hat ihm die Fa. B. Rudolph Garten- und Landschaftsbau GmbH einen Kollegen zur Seite gestellt, der sozusagen immer ein Auge auf ihn hat, ihm dadurch aber gleichsam ermöglicht, seine Arbeitstätigkeiten auszuführen, ohne sich Gefahren auszusetzen.

Für ihr Engagement für die schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb wurde die B. Rudolph Garten- und Landschaftsbau GmbH mit dem „Hessischen Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen in Hessen“ ausgezeichnet. Dies hat sie noch weiter bestärkt, körperlich behinderten Menschen gegenüber aufgeschlossen zu sein und ihnen eine faire Chance zu geben.



Wachstum erleben.

K + S KALI GmbH, Werk Werra, Philippsthal

Im Kaliwerk Werra fällt niemand ins Bergfreie

„Als Arbeitgeber sehen wir es als unsere soziale Verantwortung an, Mitarbeitern und ihren Familien zu helfen, wenn die Arbeitskraft eingeschränkt ist.“

Christoph Wehner, Werksleiter

Im Bergbau gibt es einige Begriffe und Redensarten, die es in die Alltagssprache geschafft haben: Kumpel ist so ein Begriff. Hat er außerhalb des Bergbaus eher die Bedeutung einer losen Beziehung, die einer Freundschaft in ihrer Qualität nicht gleichkommt, so steht „Kumpel“ unter Bergleuten für eine starke Gemeinschaft, für Zuverlässigkeit und Solidarität – Tugenden, die bei der Arbeit hunderte Meter unter der Erde notwendig sind und die Bergleute gemeinhin auszeichnen.

Unter Kumpels gilt auch: Niemand soll „ins Bergfreie fallen“. Soll heißen: Keiner wird im Stich gelassen. Als vor einigen Jahren ein Mitarbeiter des Kaliwerkes Werra an Leukämie erkrankte, ließen sich innerhalb kürzester Zeit 1.200 Kollegen typisieren. Bergbau hat viele Aspekte – Gemeinschaftssinn und einander Helfen gehören definitiv dazu.

Auffällig wird das auch beim Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement/Betriebliches Eingliederungsmanagement (BGM/BEM), das in Einklang mit den unternehmerischen Zielen steht. Im Verbundwerk Werra arbeiten 4.400 Menschen an drei Standorten. Knapp 470 der Beschäftigten sind schwerbehindert oder Schwerbehinderten gleichgestellt. Mit einer Schwerbehindertenquote von 10 Prozent liegt das Werk Werra deutlich über der gesetzlichen Anforderung von fünf Prozent.

„Uns liegt die Arbeitsplatzhaltung und -sicherung unserer schwerbehinderten Mitarbeiter am Herzen“, sagt Werksleiter Christoph Wehner. Wie dies aussieht, erklärt Wilfried Kleinhans, Leiter BGM/BEM: „Jeder Beschäftigte, der eine Behinderung erleidet, erhält unsere volle Unterstützung bei der Wiedereingliederung, der Entlastung durch technische Hilfsmittel oder der Suche nach einem neuen leidensgerechten Arbeitsplatz innerhalb des Werkes.“ Zu diesen Arbeitsplätzen gehören zum Beispiel die Pflörtnereien.

Rüdiger Westermann ist einer der Mitarbeiter, die Unterstützung erfahren haben: Nach einem Unfall außerhalb der Arbeitszeit im Jahr 2009, bei dem er sich ein Schädel-Hirn-Trauma und eine Schädel-Basis-Fraktur zuzog, konnte er das Schicht-System unter Tage nicht mehr leisten. „Aber ich wollte unbedingt zurück in den Bergbau“, so Westermann. Mittlerweile arbeitet er als Mitarbeiter in der Abfallwirtschaft am Zentralen Abfallplatz (ZAP) der Grube Hattorf-Wintershall.

Die Abteilung besteht aus vier Mitarbeitern, die allesamt eine Schwerbehinderung aufweisen oder gleichgestellt sind. „Die Stellen wurden so gestaltet, dass sie von Mitarbeitern mit Behinderung ausgefüllt werden können“, berichtet Wilfried Kleinhans. Regelmäßige Arbeitszeiten, flexible Abläufe und eine behindertengerechte Ausstattung, die vom Versorgungsamt mitfinanziert wurden, erleichtern den ZAP-Mitarbeitern das Arbeiten. „Ich bin froh, dass ich hier so ohne Komplikationen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements untergekommen bin“, sagt Westermann.

Auch in übertägigen Bereichen, zum Beispiel in der Instandhaltungswerkstatt am Standort Hattorf, wurden Arbeitsbedingungen den Mitarbeitern angepasst, nicht umgekehrt die Mitarbeiter den Arbeitsbedingungen: Um den fünf Mitarbeitern der Abteilung – vier von ihnen sind schwerbehindert – die Arbeit zu erleichtern, wurde eine kleine Außenstelle der Hauptwerkstatt in direkter räumlicher Nähe zum Kraftwerk, wo sie Aggregate austauschen, reparieren und anpassen, eingerichtet. Ein elektrischer Gabelstapler, der mit Unterstützung des Integrationsamtes angeschafft wurde und eine Säge sorgen dafür, dass bei der Arbeit Rücken und Arme entlastet werden.

Das Preisgeld hat der Kaliproduzent übrigens gespendet: Als Zeichen der Anerkennung für dessen Einsatz an den Mit-Preisträger B. Rudolph GaLaBau GmbH.

B | BRAUN
SHARING EXPERTISE

B. Braun Melsungen AG, Melsungen

Integration schwerbehinderter Menschen bei B. Braun



Das Melsunger Unternehmen B. Braun entwickelt und produziert Produkte für den weltweiten Gesundheitsmarkt, die an Krankenhäuser, Arztpraxen und Pflegeeinrichtungen geliefert werden. In diesem Zusammenhang ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Firmenphilosophie, Integration ein wichtiges Anliegen. Von den 54.000 Mitarbeitern weltweit sind allein am Standort Melsungen 480 schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Damit signalisiert B. Braun signifikant, dass gesellschaftliche Verpflichtung für das Unternehmen mehr ist als Erfüllung einer Quote: Es übertrifft die gesetzlich vorgegebene Kennziffer um 2,8 Prozent. „Wir verstehen uns bei B. Braun als Bürger der Gesellschaft. Wir nehmen unsere Verantwortung für die Menschen in der Region ernst und sehen Integration als Teil unseres Selbstverständnisses“, so Jürgen Sauerwald, Personalleiter bei B. Braun.

So finanzierte B. Braun anlässlich des 175-jährigen Firmenjubiläums in den Jahren 2014/2015 den Umbau der Gesamtschule Melsungen, um damit Voraussetzungen für neue Lernformen im Unterricht zu schaffen. Dazu gehört selbstverständlich auch, Schüler mit Behinderungen zu integrieren. Darüber hinaus vergab das Familienunternehmen im letzten Jahr Aufträge in Höhe von fast 1 Mio. Euro an Behindertenwerkstätten im Umland.

Ein weiteres Projekt zur Integration von Menschen mit Behinderung ist der „Küchengarten“ in Morschen, zehn Kilometer von Melsungen entfernt und unmittelbar neben dem Gelände des Klosters Haydau und dem zum B. Braun-Konzern gehörenden Seminarzentrum mitsamt Tagungshotel: Im 25.000 m² großen Küchengarten werden Kräuter und Gemüse angebaut und Hühner gehalten. Die erzeugten Produkte werden entweder direkt in der Küche des Hotelrestaurants verarbeitet oder im angegliederten Hofladen selbst vermarktet. Der „Küchengarten“ wird in Kooperation mit der bdks – Baunataler Diakonie Kassel – betrieben, zehn der zwölf Beschäftigten sind behinderte Menschen.

Langfristiger, nachhaltiger Erfolg lebt von gegenseitigem Engagement und Respekt, dem Einsatz aller Mitarbeiter für die Ziele des Gesamtunternehmens als auch des Betriebes für die Bedürfnisse der Beschäftigten – das stellt B. Braun eindrucksvoll unter Beweis.





Sorol Hospitality Equipts GmbH, Dietzenbach

Der Mensch – im Zentrum aller Überlegungen

„Jeder Mensch hat Stärken. Das herauszufinden und an den Schnittstellen zusammenzuarbeiten ist mein Erfolg!“

Richie Okorie, Managing Director

SOROL Hospitality Equipts GmbH ist ein Familienunternehmen, das sich auf die Entwicklung und Herstellung von hochwertigen, maßgeschneiderten Host Carts für Hotels, Kreuzfahrten, Krankenhäuser sowie Altenheime spezialisiert hat. Die Produktion erfolgt ausschließlich in präziser Handarbeit.

Maßgeschneiderte Service-Equipments

Der Mensch steht bei SOROL Hospitality Equipts GmbH im Zentrum aller Überlegungen. Unter ergonomischen Gesichtspunkten sind deshalb sämtliche SOROL-Produkte darauf ausgerichtet, dem Bedienungspersonal beschwerliche Bewegungsabläufe mechanisch zu erleichtern oder sie sogar komplett zu ersetzen. Die Optimierung aller mechanischen Abläufe erfordert ein sensibles Feintuning, das sich stets an den realen Erfordernissen orientiert.

Im Laufe der Jahre haben wir alle Produktionsabläufe auf die Fähigkeiten und Stärken der gehörlosen Mitarbeiter angepasst.

Folgende Weiterbildungen sowie Förderungen sind in einer engen Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Darmstadt und Integrationsfachdienst Offenbach am Main ermöglicht worden:

- User Training CNC Stanzmaschine
- User Training CNC Biegemaschine
- User Training CNC Aluminiumprofile Bearbeitungsanlage

Die Produktion der hochwertigen Hotel Carts wird ausschließlich durch die gehörlosen Mitarbeiter vollbracht.

Unser Wachstum erreichen wir durch Vertrauen an unsere Mitarbeiter, Flexibilität und Investitionen in die Entwicklung neuer Produkte.

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sehen wir nicht als Pflicht, sondern als Beitrag sowie Übernahme unserer gesellschaftlichen Verpflichtungen.



iba – individuelles
betriebliches arbeiten e.V.

iba – individuelles betriebliches arbeiten e.V.,
Wiesbaden

„15 Jahre gelebte Inklusion“



Was 1999 als Elterninitiative begann, hat sich heute zu einem etablierten Dienstleistungsunternehmen mit 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt, wobei der Schwerbehindertenteil derzeit rund 70 Prozent beträgt.

Die Angebotspalette der iba e.V. umfasst die Bereiche Innen- und Außenreinigung, Instandhaltung, Haustechnik, Garten- und Landschaftspflege und Essenszubereitung. In den einzelnen Bereichen beschäftigen wir u. a. eine Gartenbauingenieurin, einen Gartenbaumeister und einen Landschaftsgärtner, zwei Floristinnen, eine Hauswirtschafterin, einen Elektromeister, zwei Elektrofacharbeiter, einen Automechaniker, einen Sanitär- und Heizungsbauer, einen Fliesenleger sowie eine Köchin und einen Koch.

Zu unseren Kunden gehören Auftraggeber aus Industrie und Wirtschaft, verschiedene Behörden, Wohnungsbaufirmen sowie private Haushalte.

Mit diesem Dienstleistungsangebot schaffen wir ständig neue und nachhaltige sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Behinderung im Sinne der Inklusion, die aufgrund ihrer besonderen Lebenssituation und/oder der aktuellen gesellschaftlichen Voraussetzungen Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und handeln dabei nach einem fachlich und sozialpädagogisch ausgerichteten Führungskonzept.

So haben wir z.B. in diesem Jahr einen innerbetrieblichen Sozialdienst eingerichtet: Hier stehen zwei Sozialarbeiterinnen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Fällen behinderungsbedingter Fragen und Probleme zur Seite. In jedem Falle ist das Ziel aller, den erworbenen Arbeitsplatz auch nachhaltig zu sichern.

Um unserem professionellen Dienstleistungsanspruch in vollem Umfang gerecht zu werden, orientiert sich die Auswahl unseres Dienstleistungsangebotes am erreichbaren Leistungsspektrum unserer Mitarbeiterschaft, d. h. der Arbeitsplatz wird an das individuelle Leistungsvermögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst. Bei Bedarf werden sie in Teilen der Ausübung ihrer Tätigkeiten unterstützt.

Ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Überführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. So konnten wir seit 2010 bereits mit sieben Mitarbeitern, die aus Werkstätten für behinderte Menschen kamen, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis abschließen. Vier weitere WfbM-Mitarbeiter befinden sich derzeit in einem Beschäftigungsverhältnis.

Auch ohne ein Integrationsbetrieb mit institutionellen Förderungen, Zuwendungen oder Unterstützungszahlungen zu sein, haben wir uns als wirtschaftlich unabhängiges Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt etabliert, das sich ausschließlich über die selbst generierten Umsätze aus den angebotenen Dienstleistungen finanziert. Dank des engagierten Einsatzes unserer Beschäftigten – derjenigen mit und ohne Behinderung.



Elis Textil-Service GmbH, Mörlenbach

Viel Engagement für Menschen mit Behinderung



Die Elis Textil-Service GmbH in Mörlenbach ist Teil der französischen Elis Gruppe mit über 19.000 Mitarbeitern und 275 Serviceneiederlassungen und Wäschereien europaweit.

Elis bietet seinen Kunden textile Dienstleistungen im Bereich der Mietwäsche, Berufsbekleidung und Waschräumhygiene.

Die Geschichte von Elis beginnt 1883 in Frankreich mit den Wäschereien der Familie Leducq, die jahrzehntelang Pferdewagen kreuz und quer durch den Pariser Osten schickte, um saubere Wäsche an Restaurants, Hotels, öffentliche Bäder und Privatkunden auszuliefern.

1968 wurde das Unternehmen umstrukturiert und modernisiert und bekam seinen neuen Namen: Elis „Europe Linge Service“. Auch heute noch besteht die Kernaufgabe darin, den Kunden den Betriebsalltag zu erleichtern, damit diese sich voll und ganz ihren eigentlichen Aufgaben widmen können.

Heute ist das Unternehmen nicht nur europäischer Marktführer in seinem Bereich, sondern hat sich auch auf dem deutschen Markt etabliert.

In der Wäscherei am Standort Mörlenbach arbeiten derzeit ca. 130 Mitarbeiter, sieben davon mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung.

In den letzten Jahren konnte ELIS immer wieder behinderte Menschen erfolgreich in den Betrieb integrieren. Hierbei setzten sich verschiedene Kollegen mit viel Engagement dafür ein, dass eine gute Einarbeitung und Begleitung stattfindet. Der Integrationsfachdienst, mit dem ELIS Textil-Service GmbH stets kooperiert, leistet zudem hierbei wertvolle Unterstützung.

So wurden beispielsweise Schüler der Seebergschule in Bensheim durch Praktika an das Unternehmen herangeführt. Sie konnten die notwendigen Tätigkeiten erlernen und den Arbeitsalltag kennenlernen. Einige wurden später in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen und sind heute selbstverständlicher Teil der Belegschaft.

Die behinderten Beschäftigten werden im gleichen Maße wie die nicht behinderten Mitarbeiter gemäß ihren Fähigkeiten und Begabungen eingesetzt und bestmöglich unterstützt, um sich optimal weiterzuentwickeln und für sich selbst und das Unternehmen etwas erreichen zu können.

In der mittelständisch geprägten Unternehmenskultur von ELIS sind Werte wie Respekt, Vorbildsein, Integrität, Verantwortung und Einsatzbereitschaft sehr wichtig, denn die Leistung von Elis ist das Ergebnis eines Teams. In diesem Team wird unabhängig von der Position jeder gleichwertig geachtet und jeder Einzelne vertritt das Unternehmen gegenüber dem Kunden. Hier werden Einzelinteressen den Gemeinschaftsinteressen untergeordnet und jeder ist auf seiner Ebene verantwortlich. All dies ermöglicht uns eine gute Zusammenarbeit.



Eiscafé Camerin, Marburg-Wehrda

Johanna Seipp - wertgeschätzt, respektiert und anerkannt

„Jeder Unternehmer hat nicht nur eine unternehmerische, sondern auch eine gesellschaftliche Verantwortung“

Marcello Camerin, Inhaber des Eiscafé Camerin



Johanna Seipp hat eine Trisomie-21-Behinderung, im Volksmund bekannt als Down-Syndrom. Die Lahnwerkstätten Marburg vermittelten ihr im Mai 2010 zunächst einen Praktikumsplatz in einem Eiscafé, dem Eiscafé Camerin in Marburg-Wehrda. Marcello Camerin, der Inhaber, war zwar aufgeschlossen - hatte aber naturgemäß auch Bedenken: Wird sie viele Fehler machen? ... wird sie uns viel Zeit kosten? ... wie reagieren die Mitarbeiter und vor allem unsere Kunden?

Doch dann machten alle eine erstaunliche Erfahrung: Menschen mit Down-Syndrom haben eine Lernbehinderung - und oft ein fotografisches Gedächtnis. Wenn man Johanna zeigt wie etwas geht - Schritt für Schritt, dann setzt sie dies genau so um. Sie macht sich zu eigen, was sie in ihrem Umfeld wahrnimmt ... Sie ist wirklich unglaublich: Sie kann alle Kaffeespezialitäten des Cafés zubereiten - natürlich manuell, nicht am Vollautomaten! Sie backt Waffeln, bereitet Obstsalat zu, sie kennt viele Stammgäste und erkennt mittlerweile eigenständig deren Wünsche, spricht diese an und gibt eigenständig Bestellungen in Auftrag, sie serviert selbständig und bewerkstelligt mühelos das Abräumen. Überhaupt: Johanna Seipp verrichtet alle Tätigkeiten selbst- und eigenständig, gewissenhaft und zuverlässig!

Nachdem Johanna Seipp das Praktikum erfolgreich absolviert hatte, wollte sie ihre Arbeitszeit, die täglich um 15 Uhr endete, auf 17 Uhr erweitern - sie fühlte sich wohl, wurde wertgeschätzt, respektiert und anerkannt, kurzum: Sie war in jeder Hinsicht voll integriert. Doch das schien zunächst unmöglich: Der Fahrdienst konnte nicht sichergestellt werden, Johanna war sehr enttäuscht.

„Nichts stärkt einen Menschen mehr, als das Vertrauen, das man ihm entgegenbringt.“ Mit dieser Maxime setzte Marcello Camerin alles daran, Johannas Wunsch nach einem längeren Arbeitstag zu erfüllen. Zusammen mit der Familie, den Kollegen und dem „Chef“ trainierte Johanna, die Heimfahrt alleine und selbständig zu bewältigen: Den Weg zur Bushaltestelle, um zum Cölber Bahnhof zu gelangen, dort das richtige Gleis zu finden, in den richtigen Zug einzusteigen und schließlich vom Bürgeler Bahnhof alleine nach Hause zu finden. Heute braucht sie gar keinen Fahrdienst mehr, denn all dies macht Johanna seit Anfang 2013 vollkommen eigenständig und unabhängig, sowohl morgens zu Arbeitsbeginn, als auch nach Feierabend.

Der Respekt und die Anerkennung, die Johanna im Eis-Café erfahren hat, haben sie gestärkt und zu einer souveränen jungen Frau gemacht, die mit Stolz ihr Trainee-Schild trägt und mittlerweile selbst Vorbild ist - für alle ihr Freunde mit Down-Syndrom, aber auch für alle jungen Menschen, die schwierige Situationen meistern müssen.

Johanna Seipps Beispiel offenbart ein weiteres Mal, wie wichtig das Bewusstsein sozialer Verantwortung ist und wie viel man mit nur ein wenig Engagement bewirken kann!



seidel 
living design

Seidel GmbH & Co KG

Menschen mit Behinderung aber haben eine andere Perspektive auf die Welt

Als Pia Meier vor vier Jahren die Personalleitung der Firma Seidel GmbH & Co KG übernahm, gab ihr Herr Dr. Andreas Ritzenhoff, der geschäftsführende Gesellschafter, Folgendes mit auf den Weg: „Wenn Sie einen mir wertvollen Satz verinnerlichen, werden Sie Erfolg in der Personal- und Menschenentwicklung haben: „Never judge a book by its cover“ (beurteile nie ein Buch nach seinem Umschlag)!“

Später, als sie einmal im Zoo vor dem Pinguin-Gehege stand, dachte sie: Welch eine Fehlkonstruktion Gottes – diese Tiere haben Flügel und können nicht fliegen, haben Füße und können aber nicht richtig laufen!

Dann plötzlich aber fiel der Groschen, erinnerte sie sich an die Worte des Inhabers und recherchierte im Internet zum Thema Pinguine. Und dann verstand sie die Worte von Dr. Ritzenhoff vollkommen, denn was sie bei ihrer Recherche fand, raubte ihr geradezu den Atem: Mit der Energie der Kapazität eines Liters Benzin kann der Pinguin 2000 km weit schwimmen – dem Menschen ist es bisher nicht gelungen, etwas Gleichwertiges zu konstruieren. Und dies trotz der rasanten, bahnbrechenden technischen Fortschritte allein des letzten Jahrhunderts!

Das Entscheidende hieran ist: Der Mensch mit seinem technischen Fortschrittsglauben ist manchmal blind für alles, was sich nicht hundertprozentig passgenau in sein Streben nach perfekter Funktionalität fügt. Und doch ist es manchmal genau das, was den entscheidenden Unterschied ausmacht: Das Nicht-Perfekte, die andere Perspektive – in universaler Hinsicht. Und plötzlich geht es nicht mehr um „mit Behinderung“, oder „ohne“, sondern nur noch um „geeignet oder nicht“.

Denn: Wir Menschen ohne Behinderung behindern uns jeden Tag aufs Neue selbst, indem wir uns vorwiegend auf die Unzulänglichkeiten in unserem Umfeld fokussieren: Das Wetter gefällt uns nicht, mal ist es zu kalt, dann zu heiß, nie aber perfekt; im Job hat man mal zu viel zu tun, dann wieder zu wenig, nie aber perfekt ausgewogen; die Kollegen sind mal zu unzuverlässig, mal zu penibel – nie aber genau so, wie man sie gerne hätte; von den Nachbarn ganz zu schweigen

Menschen mit Behinderung aber haben eine andere Perspektive auf die Welt, in der sie leben, sie fokussieren auf andere Art und Weise und manchmal hat man den Eindruck: Sie konzentrieren sich auf das Wesentliche! Dies zumindest ist Pia Meiers Beobachtung, die sie in den letzten Jahren gemacht hat, im Umgang mit den 10 Prozent Beschäftigten der Firma Seidel, die eine Beeinträchtigung aufweisen: „Unsere Mitarbeiter mit Handicap freuen sich morgens, in die Firma zu kommen, gute Arbeit zu leisten und wertgeschätzt zu werden! Sie freuen sich, dass Sie die Chance erhalten haben, sich zu beweisen!“ Deswegen gilt für Frau Meier als Personalverantwortliche nur ein Kriterium, bei der Besetzung einer Stelle: Ist der Bewerber für die Stelle geeignet oder nicht? Denn das wertvolle an einem Unternehmen sind die Menschen, die dafür arbeiten, und der Geist, in dem sie es tun.



Volkswagen Werk Kassel

Barrierefreiheit beginnt im Kopf

Barrierefreiheit beginnt im Kopf. Wenn wir als Großunternehmen Inklusion und Integration nicht leben, macht es kein mittelständisches Unternehmen. Volkswagen engagiert sich seit vielen Jahren für die inklusive Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Handicap: Wir schauen auf den Menschen, seine Fähigkeiten und Potenziale. Wir schauen, was jemand kann und nicht darauf, was Frauen und Männer nicht so gut können – etwa nach einer schweren Krankheit oder einem schweren Unfall. Inklusion ist bei Volkswagen Teil der Unternehmenskultur und wird täglich gelebt.

1.300 Frauen und Männer sind im Volkswagen Werk Kassel schwerbehindert, 12 von ihnen sind junge Nachwuchskräfte in Ausbildung. Deren Ausbildungsplätze wurden individuell ausgestaltet, so wie der von Torben Eckhardt. Der 21-Jährige ist der erste kleinwüchsige Auszubildende in der Geschichte des Werkes. Seit 2013 lernt er den Beruf des Elektrikers für Automatisierungstechnik und ist stolz darauf: „Ich wollte schon immer einen technischen Beruf ausüben.“ Er fühlt sich im Unternehmen wohl und will nach der Ausbildung in seinem Traumberuf Karriere bei VW machen. Mit nur 1,20 Meter Körpergröße wären für ihn viele Gegenstände schwer erreichbar. In der Volkswagen-Akademie, dem Ausbildungszentrum des Werkes, wurden für ihn drei höhenverstellbare Tische, ein Elektrofahrzeug sowie ein Podest für die Werkbänke auf seine individuellen Bedürfnisse angepasst. Die Arbeitsagentur und das Landeswohlfahrtsamt unterstützen den Betrieb dabei. Damit ist Torben Eckhardt aber nur ein gutes Beispiel, wie Inklusion in Baunatal gelebt wird. Er hat gute Chancen seine Ausbildungszeit um ein halbes Jahr zu verkürzen.

180 Frauen und Männer arbeiten in der Fertigung an vier Millionen Getrieben 17 verschiedener Typen für die Marken Volkswagen, Seat, Audi, Skoda, Porsche und Lamborghini an barrierefreien und ergonomisch speziell ausgestalteten Sitz- und Steharbeitsplätzen. Und auch die Weiterbeschäftigung und Reintegration von Schwerbehinderten im Projekt Work2Work bringt die Bedürfnisse von Beschäftigten, die schwerwiegend gesundheitlich eingeschränkt sind, mit den Anforderungen von betrieblichen Arbeitsabläufen in Einklang. Mitarbeiter können sich bei Work2Work weiter qualifizieren und erhalten Angebote, die Gesundheit wiederherzustellen und nachhaltig zu fördern. Dabei werden sie von einem eigenen Gesundheitscoach unterstützt, der auch mit den Werkärzten kooperiert. Ingesundheitlich besonders belastenden Situationen stehen ihnen zwei Social-Coaches zur Seite. Der leistungsgerechte Einsatz, berufliche Qualifizierungen und eine individuelle Gesundheitsförderung sind zusätzliche Aspekte, die die Rückkehr von Mitarbeiter fördern.

Der Standort Kassel mit seinen 16.000 Beschäftigten zeichnet sich hier besonders durch sein Gesundheitsförderkonzept aus. Erkrankte Mitarbeiter werden bereits nach 21 Tagen im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Eingliederungsmanagements kontaktiert. Die gesetzliche Regelung sieht das ab dem 41. Tag vor. Mit den fürsorglichen Gesundheitsfördergesprächen wird den Mitarbeitern nach wiederholten Erkrankungen konkrete Hilfe und Unterstützung gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung angeboten.



GLOBUS SB-Warenhaus

Ein Unternehmen in Balance

„Wir finden die Balance zwischen unseren Aufgaben im Unternehmen, zwischen Familie und Gemeinschaft, dem eigenen Ich und dem des Kollegen.“

Globus Gesamt besitzt heute mehr als 76 SB-Warenhäuser und über 103 Bau- und Elektromärkte in Deutschland, Luxemburg, Tschechien und Russland.

Globus übernimmt als unternehmerisches Unternehmen nicht nur Verantwortung für die Gesellschaft und seine Kunden, sondern bewusst auch für seine Mitarbeiter. Im Sinne unserer Unternehmenskultur und analog unserer Kunden-Garantien bietet Globus seinen Mitarbeitern daher verbindliche Garantien. Ziel unserer Garantien ist es, allen Mitarbeitern besondere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die die Grundlage für den gemeinsamen Erfolg im Sinne des Ganzen darstellen und uns als Leistungs- und Verantwortungsgemeinschaft auszeichnen.

Wunder gibt es immer wieder, manchmal muss man sie nur sehen! Menschen starten leider nicht immer unter den gleichen positiven Umständen ins Leben und manchmal werden Menschen einen großen Teil ihres Lebens von negativen Einflüssen begleitet. Das kann eine Krankheit, eine Behinderung, aber auch ein schlechtes soziales Umfeld sein.

In unserem Unternehmen bewerben sich täglich Menschen, die eine Perspektive suchen und brauchen und wenn wir nur auf das geschriebene Wort in einer Bewerbung achten würden, und nicht zwischen den Zeilen lesen würden, nicht aufmerksam wären und Chancen bieten möchten, hätten wir in der Vergangenheit, einige Menschen nicht kennengelernt, die unser Arbeitsleben bereichern. Es sind die Begegnungen mit Menschen, die Inklusion ausmachen und wenn wir offen für alles was „anders ist“ sind, dann können wir viel lernen.

Bei uns steht der Mensch im Vordergrund. Unser Unternehmen ist geprägt von einer Kultur, die Werte nicht nur niederschreibt, sondern diese tatsächlich lebt, mittlerweile sogar unbewusst.

Bei Interesse von Schülern an einem Praktikum hinterfragen wir nicht die Schule, sondern das Interesse des Schülers am Handel. Körperbehinderte und benachteiligte Jugendliche bekommen bei uns die Chance, das Unternehmen in all seinen Teilaspekten kennen zu lernen.

Geht es um die Einstellung, ist es nicht vordergründig, welchen Schulabschluss der junge Mensch vorweist. Der Mensch steht im Vordergrund. Und so haben wir uns in der Vergangenheit unbewusst für neue Mitarbeiter entschieden, die teilweise schwierige Hintergründe haben.

Wir stellen immer wieder fest, dass wir ernten, was wir säen. Und unsere Ernte ist tatsächlich beträchtlich. Wir gewinnen sehr gute Mitarbeiter, die für unseren Kunden und für uns eine Bereicherung sind.

Es ist gut, diesen schwierigen Weg gemeinsam mit unseren Mitarbeiter/innen und Praktikanten zu gehen, denn auch wir gewinnen dadurch an Verständnis und Menschlichkeit und letztendlich gewinnt dadurch unser Unternehmen.



Foto: Rolf K. Wegst

Rechtsanwalt **Dr. Ingo Friedrich**, Babenhausen, mit Ehefrau und Mitarbeiterin **Wiola Friedrich**



Dr. Friedrich und Partner Rechtsanwälte mbB

Rechtsanwälte Friedrich & Partner, Babenhausen

Integration mit Fug und Recht geglückt

Der sozial engagierte Anwalt Dr. Ingo Friedrich (Kanzlei Dr. Friedrich und Partner Rechtsanwälte mbB) machte ab September 2015 die Integration einer schwerbehinderten jungen Frau in den Arbeitsmarkt möglich. Mirena D. erlernte in der Babenhäuser Rechtsanwaltskanzlei den Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten - trotz Mukoviszidose-Erkrankung. Dabei handelt es sich um eine unheilbare, erblich bedingte Stoffwechselerkrankung, die zur Verschleimung der Lunge führt und die Betroffenen stark im Alltag belasten kann. Aber Mirena D. hatte von klein auf gelernt, mit ihrer Krankheit zu leben, und setzte sich zum Ziel, in der kleinen, familiären Kanzlei einen qualifizierten Beruf zu erlernen. Das schaffte sie mit großem persönlichen Einsatz, auch wenn die Ausbildung aufgrund einer Lungentransplantation schließlich um ein Jahr verlängert wurde.

Nach einem erfolgreich absolvierten Praktikum bot Dr. Friedrich der 16-Jährigen die Ausbildungsstelle an. Mit dem Einverständnis seines Teams ließ er sich auf die neue Herausforderung ein. Seine christlich geprägte Wertevorstellung und hohe ethische Standards waren ihm hierbei eine wichtige Stütze. Dr. Friedrichs soziale Einstellung spiegelt sich auch auf der Arbeitsebene wider: Für seine Kanzlei hat er ethische Grundlagen formuliert, die auf der Homepage nachzulesen sind.

Auch wenn Mirena D. zunächst eher zurückhaltend auftrat, lernte sie schnell dazu und veränderte ihr Auftreten zum Positiven, sie wurde selbstbewusster. Dies zeigte sich deutlich, wenn sie den Telefondienst der Kanzlei übernehmen musste. Dazu bemerkt Dr. Friedrich: „In dem Moment ist sie das Aushängeschild der Kanzlei, repräsentiert das ganze Büro. Wenn sie Mandanten anrufen muss, die Polizei oder gegnerische

Anwaltskanzleien, ist es ihre Aufgabe, im Telefonat zum Ziel zu kommen: Am Ende muss ein Ergebnis stehen. Man darf sich nicht vertrösten lassen.“ Diese und weitere wichtige Kernaufgaben, wie etwa Ablage und den Empfang von Mandanten, hat sie von ihrer Ausbilderin gelernt. Aber Mirena D. überzeugte den Anwalt nicht nur, weil sie die Rechtschreibung beherrschte und Abstraktionsvermögen besaß, sondern vor allem durch ihren Charakter. Ihr ehemaliger Chef beschrieb sie als „Goldstück“ und hob lobend hervor, dass sie Mut zur eigenen Meinung hatte, darüber hinaus ehrlich, pünktlich, zuverlässig und fleißig war.

Ihre größte Herausforderung blieb jedoch die Krankheit: Immer wieder musste sie mit dem geschwächten Immunsystem kämpfen und das Bett hüten, konnte somit nicht zur Arbeit erscheinen - im Schnitt ein bis zwei Arbeitstage pro Woche. Für ihren Arbeitgeber stellte dies aber keine unüberwindbare Hürde dar, zumal das ganze Team am Erfolg der Ausbildung interessiert war und die junge Kollegin nach Kräften unterstützte.

Dennoch ist es für den Anwalt nicht von der Hand zu weisen, dass die Kanzlei aufgrund der vielen Fehlzeiten von Mirena D. auch einem erheblichen Stressfaktor hinsichtlich der Organisation ausgesetzt war. Doch das kleine Kanzleiteam bewältigte die Herausforderung - und sei es, dass der Chef selbst Telefondienst machen musste. In diesem Betrieb ist die beispielhafte Integration einer schwerbehinderten Auszubildenden demnach vollends geglückt.



RS Components GmbH, Bad Hersfeld

RS Components ist ein starker Partner in Sachen Inklusion

Großprojekt Lagererweiterung am Standort Bad Hersfeld eröffnet neue Möglichkeiten

Zum 15. Jubiläum des Hessischen Landespreises für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen gratuliert RS Components allen in die Durchführung Involvierten ganz herzlich. Unser Unternehmen durfte den Preis im November 2016 am Standort Bad Hersfeld entgegennehmen. Darauf sind wir noch heute sehr stolz, denn unser Motto lautet: „Gemeinsam Brücken bauen, Hürden meistern, fördern und integrieren“. Eine konstant hohe Schwerbehindertenquote an diesem Standort zeigt den Stellenwert des Themas Inklusion.

Die Anliegen dieser Mitarbeitergruppe liegen dem Unternehmen sehr am Herzen und bereits im Jahr 2005 wurde eine Schwerbehindertenvertretung gegründet. Seitdem investiert das Unternehmen hier auch kontinuierlich in Arbeitshilfen. Als Resultat des betrieblichen Eingliederungsmanagements wurden verschiedene Arbeitsplätze behindertengerecht ausgestattet und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt. Dies geschah auch in enger Kooperation mit dem genutzten Personaldienstleister. Beispielhafte Maßnahmen waren die Einführung von höhenverstellbaren Bildschirmen, Sitz- und Stehhilfen, Anti-Ermüdungsmatten sowie Hebehilfen und höhenverstellbare Arbeitstische.

Das Unternehmen bietet Lösungen für Industriekunden, die im Bereich der Entwicklung, Herstellung oder Instandhaltung von industrieller Ausrüstung und Einrichtungen tätig sind. Im Mittelpunkt steht, eine einzigartige Auswahl von Produkten zu bieten, Probleme mit innovativen Lösungen anzugehen und die Abläufe für die Kunden so einfach wie möglich zu machen. RS liefert daher mehr als 500.000 Produkte für die Industrie sowie aus der Elektronik von über 2.500 führenden Herstellern.

Derzeit prägt den Standort die Erweiterung des Lagers. Es handelt sich um die weltweit größte Lagererweiterung von RS Components. Im erweiterten Lager wird Platz für mehr als 500.000 unterschiedliche Produkte sein. Damit stellt das Distributionszentrum einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung des Unternehmens dar und dient dazu, das Sortiment noch dichter an die Kunden zu bringen und Liefergeschwindigkeit sowie -qualität noch weiter zu erhöhen. Vor rund einem Jahr hatte zumindest der für die Öffentlichkeit sichtbare Teil der Arbeiten begonnen. Am 24. Juni 2019 erfolgte der Spatenstich. Im Dezember 2019 begingen die Beteiligten schon das Richtfest. Schließlich übergab das ausführende Bauunternehmen am 17. August 2020 den Erweiterungsbau offiziell an den Auftraggeber. Nach der Fertigstellung im dritten Quartal 2021 wird in Bad Hersfeld weltweit das größte RS Distributionszentrum stehen.

Das engagierte Team vor Ort ist ein Garant für den Erfolg des Projekts. RS setzt sich ständig für die Entwicklung und Qualifizierung der Belegschaft ein und so bietet auch das Erweiterungsprojekt den Mitarbeitern Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten. Durch systematische Weiterbildung erhöht der Distributor die Kompetenz seiner Mitarbeiter in allen relevanten Bereichen der Organisation. Der gesamte Verbesserungsprozess wird systematisch und kontinuierlich auf allen Ebenen der Organisationsaktivitäten betrieben. Verantwortung beschränkt sich bei RS nicht auf das bloße Einhalten von Gesetzen, sondern geht weit darüber hinaus. Das Unternehmen steht zu seinem gegebenen Wort intern wie extern. Auch im Rahmen der Erweiterung macht sich RS Components für die Beschäftigung von Schwerbehinderten stark.



 **DER HAARSCHNEIDER**

CC Cut der Haarschneider, Loshausen

Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe

Als „Ausgezeichneter Betrieb“ des Jahres 2017 sehen wir noch immer Integration und Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe und eine große Chance für mehr Mitmenschlichkeit und Empathie. Wir, Friseursalon CC Cut der Haarschneider, sind als bedeutender Friseurbetrieb in Mittelhessen auch nur so erfolgreich, weil wir in die Gesellschaft integriert sind. Für behinderte Menschen ist dieses Ziel, vollständig in die Gesellschaft integriert zu sein, oft besonders schwer.

Uns stellt sich im Alltag immer wieder die Frage: Wo bekomme ich geeignete Mitarbeiter her? Denn auch nicht behinderte Menschen meiden oft einen Arbeitsplatz in handwerklichen Berufen - im Friseurhandwerk liegt das sicher auch an den Arbeitszeiten und dem häufigen Arbeiten im Stehen.

Melissa dagegen hat sich dieser Herausforderung trotz ihrer Behinderung gestellt, ihr hat die Ausbildung als Friseurin Freude bereitet. Trotz der manchmal recht anstrengenden Aufgaben und der langen Stehzeit hat sie sich mit viel Engagement eingebracht, z. B. bei komplizierten Hochsteckfrisuren. Das brachte ihr auch viel Lob der Kunden ein. Melissa würde diesen Beruf jederzeit weiterempfehlen, da man sich als Friseurin weiterbilden und neue Techniken und Frisuren erlernen kann. Eine Friseurin kann viele verschiedene Wege einschlagen, z. B. eine Meisterprüfung ablegen, einen Salon leiten oder als Visagistin, Maskenbildnerin oder Kosmetikerin arbeiten.

Wir würden jeder Zeit wieder Menschen mit Behinderung einstellen, die Zusammenarbeit macht viel Spaß! Integriert in die Gesellschaft, haben sie für sich und andere einen echten Mehrwert erzielt. Dafür sind wir dankbar!



WKS

Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

MARKUS PFEIFFER GMBH

ISOLIERUNGEN

WKS Isolierungen GmbH, Gelnhausen

Integration ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie

Die Firma WKS Isolierungen Markus Pfeiffer GmbH ist eines der führenden deutschen Unternehmen auf dem Gebiet der Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierungen für Industrieanlagen.

Von der Planung über die Fertigung in eigener mit modernsten computergesteuerten Maschinen ausgestatteten Werkstatt, bis hin zur weltweiten Montage, führen wir alle Tätigkeiten im Bereich der industriellen Dämmtechnik aus.

Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden die Ausführung und Organisation zahlreicher Nebengewerke an, um unseren Servicegrad zu erhöhen. Als familiengeführtes Unternehmen legen wir besonderen Wert auf langfristige Mitarbeiter-, Kunden-, und Lieferantenbeziehungen.

Unser Spielfeld sind unsere überregionalen und weltweiten Baustellen, aber unsere Verantwortung sehen wir als regional verbundenes Unternehmen in der Schaffung von Arbeitsplätzen für Nachwuchskräfte und insbesondere für Menschen mit Behinderungen.

Diese Menschen zu integrieren und sie in ihren Entwicklungsmöglichkeiten zu unterstützen, sehen wir als wichtige und auch erfüllende Aufgabe an.

So ist es uns in den vergangenen Jahren gelungen, langjährige Mitarbeiter, welche durch Krankheit in eine Behinderungssituation kamen, durch unterstützende Maßnahmen am Arbeitsplatz oder durch Veränderung der Aufgabenstellung langfristig weiter zu beschäftigen.

Ebenso sind wir stolz darauf, dass wir einem jungen Menschen mit Behinderung, welcher mit sehr ungünstigen körperlichen und sozialen Vorzeichen zu uns kam, in nur wenigen Jahren zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung und zu einer sozialen Stabilisierung verhelfen konnten, mit der ein eigenständiges Leben bis hin zur Gründung einer eigenen Familie möglich wurde.

Darüber hinaus stehen wir in ständigem Kontakt mit Institutionen und Einrichtungen, um Menschen Praktikumsplätze anzubieten, welche Orientierungsmöglichkeiten bieten, die im besten Fall in eine langfristige Beschäftigung mit positiver persönlicher Entwicklung führen können.

Wir erleben auch, dass diese Beispiele eine tolle Strahlkraft auf die nicht behinderten Mitarbeiter im Unternehmen haben. Mittlerweile haben alle im Unternehmen ein Selbstverständnis für die Integration von Menschen mit Benachteiligungen entwickelt, welches wir als festen Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie bezeichnen können.



Biohof Weiße Hube,
Bad König/Momart

Inklusion statt Integration

Die Weiße Hube liegt im schönen Örtchen Momart im Herzen des Odenwaldes. Nach der langjährigen biologischen Gelbviehzucht haben wir vor einigen Jahren beschlossen, unseren Hof auf die Ziegenzucht umzustellen und die Milch direkt vor Ort in der eigenen Hofkäserei zu handgemachtem Ziegenkäse zu veredeln. Auch hier wirtschaften wir nach den Kriterien der EU-Bio-Landwirtschaft und zusätzlich auch nach den strengen Kriterien des Biosiegels „Bioland“. Neben den Ziegen halten wir auf dem Biohof noch 45 Mutterkühe der Rasse Fränkisches Gelbvieh und in einem mobilen Hühnerstall etwa 200 Hühner.

Wir sind davon überzeugt, dass jeder Mensch, egal ob mit oder ohne diagnostiziertem Handicap, seine Stärken und Schwächen hat. Werden diese richtig berücksichtigt, kann man diese Schwächen abbauen und die Stärken fördern. Die Arbeit mit den Tieren bietet sich hier ganz besonders an.

Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, in Zusammenarbeit mit einer hiesigen Organisation Menschen mit geistiger oder psychischer Beeinträchtigung auf unserem Hof aufzunehmen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich ganz nach ihren persönlichen Stärken und Fähigkeiten einzubringen. Auch sind zwei schwerbehinderte Menschen dauerhaft angestellt.

Das Konzept der sozialen Landwirtschaft verbindet die Lebensmittelerzeugung mit sozialer und pädagogischer Arbeit. Es bietet den Menschen einen geregelten Tagesablauf mit wiederkehrender Routinearbeit, aber auch immer wieder neue Herausforderungen.

Wir halten aktuell circa 120 Ziegen, die täglich zweimal gemolken werden. Neben der täglich gleichbleibenden Arbeit beim Melken oder Füttern lassen wir unsere Mitarbeiter auch an den vielfältigen Tages- und Jahresrhythmen, die in der Landwirtschaft von Tag zu Tag und von Jahreszeit zu Jahreszeit immer wieder neue abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder hervorbringen, teilhaben. Das sind oft auch besondere Ereignisse, wie beispielsweise das jährliche Hoffest oder die Heuernte sowie die herbstliche Streuobsternte, auf die wir uns gemeinsam längere Zeit voller Vorfreude vorbereiten.

Es freut uns, an der persönlichen Entwicklung unseres Teams teilzuhaben. Wir lernen gleichermaßen von unseren Teammitgliedern, wie sie von uns und sind stolz auf diese gute Zusammenarbeit.

Bei uns wird Inklusion großgeschrieben.



NORDSEE 
Wir sind Fisch.

PSG Polat System Gastronomie GmbH/
 Nordsee-Franchisepartner, Frankfurt am Main

Hürden meistern mittels Patenprogramm

Als Nordsee-Filiale im Nordwestzentrum Frankfurt stehen wir unter hohem Arbeitsdruck. Es ist laut, hektisch und stressig. Wir haben viel Arbeit, gerade zur Mittagszeit. Da muss jeder Handgriff unserer Mitarbeiter sitzen.

Es gibt viele Hürden, an denen eine erfolgreiche Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz scheitern können. Eine dieser Hürden sind die Führungskräfte und die Kollegen. Für die PSG Polat System Gastronomie GmbH gibt es aber keine Hürden! Um betroffenen Mitarbeitern den Einstieg in unseren Arbeitsalltag zu ermöglichen, haben wir ein Patenprogramm zwischen Mitarbeitern mit und ohne Beeinträchtigungen entwickelt und tun alles, um keine Hürden entstehen zu lassen. Ein weiterer Vorteil davon ist, dass sich durch das Patenschaftskonzept alle Mitarbeiter zum Gelingen der Integration in gleichem Maße verantwortlich fühlen und dadurch unsere inklusive Unternehmensphilosophie mittragen und verinnerlichen.

Durch den direkten Kundenkontakt und die Einbindung in das hektische und fordernde Mittagsgeschäft unserer beeinträchtigten Mitarbeiter haben diese eine ganz besondere Signalwirkung nach außen.

Wir freuen uns, dass es den Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schon seit 15 Jahren gibt und hoffen, dass dies noch lange so bleiben wird. Es ist wichtig, besonderes Engagement zu würdigen und die positiven Beispiele publik zu machen, damit auch andere Betriebe in Hessen auf den „Geschmack“ der Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen kommen.



Terra Verde Biomarkt / Terra Verde Services & Beteiligungs KG, Bad Homburg

Inklusion als Teamarbeit, die Freude macht

Terra Verde ist ein inhabergeführtes Familienunternehmen mit Hauptsitz in Bad Homburg und zwei weiteren Filialen in Gross-Gerau und Darmstadt. Kerngeschäft ist der Handel mit Bio-Lebensmitteln und Naturwaren – aus Überzeugung, dass nur ein achtsamer Umgang mit den Ressourcen der Erde eine nachhaltige Perspektive für die Ernährung der Menschheit bietet. Aus diesem Grund stehen wir den ökonomisch aggressiven Unternehmen, die es in der Bio-Branche inzwischen auch gibt, sehr kritisch entgegen. Wir sind gegen ein Marketing, das an Niedrigpreisen orientiert ist.

Ein ganzheitlicher Ansatz findet sich auch im Umgang mit unseren Mitarbeitern wieder. So haben wir vor sechs Jahren einen behinderten Mitarbeiter eingestellt. Die Erfahrungen waren so positiv, dass wir inzwischen vier Menschen mit besonderen Fähigkeiten beschäftigen. Der junge Mann hatte als Kind einen Schlaganfall und ist dadurch motorisch eingeschränkt. Im Rahmen eines Integrationsprojektes hatte er eine Ausbildung als Verkäufer absolviert und bereits Grundkenntnisse für den Verkauf von Lebensmitteln erlernt. Seine Aufgaben sind bis heute das Einräumen unterschiedlichster Ware, vom Abladen bis zum Entsorgen der Verpackung. Er ist sowohl bei den Kunden als auch bei den Kollegen wegen seiner freundlichen und zuvorkommenden Art sehr beliebt und wird dafür immer wieder gelobt. Er ist sehr zuverlässig, kommt gern zur Arbeit und ist als Person vollständig integriert und beliebt im Team.

Als nächstes kam eine junge Frau zu uns, mit einer starken Hörschädigung. Zuerst hat sie in der Küche ausgeholfen und später gefragt, ob sie eine Ausbildung zur Verkäuferin machen könne. Der schulische Part wurde dann durch die Johannes-Vatter-Schule in Friedberg begleitet. Ihr Arbeitsplatz nach abgeschlossener Berufsausbildung ist bis heute vor allem die Kasse.

Die Kunden wissen inzwischen, dass sie mit ihr laut und deutlich reden müssen und sie dabei am besten anschauen. Sie ist sehr fleißig. Alles rund um die Kassivorgänge fällt in ihren Bereich, sie sorgt für Ordnung, verräumt das Leergut und erledigt inzwischen selbstständig die Abschlüsse. Auch sie hat sich einen festen Platz in unserem Team erobert. Kunden mit demselben Handikap sind froh, sich mit ihr in Gebärdensprache austauschen zu können.

Im letzten Jahr kamen über SinA (Servicestelle inklusiver Arbeitsmarkt) noch zwei Mitarbeiter dazu. Wir haben dringend Unterstützung in der Küche benötigt, und es wurde uns ein junger Mann mit einer pränatalen Störung vermittelt. Er hatte bereits eine Ausbildung als Küchenhilfe absolviert. Da bei uns allerdings aus frischen Zutaten täglich selbst gekocht wird, hat er das Kochen nochmal neu gelernt. Er ist jetzt fast ein Jahr bei uns und kann inzwischen schon einfache Gerichte selbstständig zubereiten oder geht den Köchen zur Hand. Er ist sehr zuverlässig und hat Freude an der Arbeit. Der andere junge Mann hat eine autistische Prägung, auch mit dieser Besonderheit konnten wir uns gut arrangieren und haben verantwortungsvolle Aufgaben für ihn gefunden. Er hatte vorher eine Ausbildung zum Gärtner gemacht, doch wegen seiner Körpergröße war er dort nicht so glücklich, da ihm das Bücken schwerfiel. Ihn setzen wir beim Wareneingang ein, was ihm sehr liegt, weil für ihn Struktur und Ordnung wichtig sind. Er ist verantwortlich für die Getränke, die dank ihm immer sehr übersichtlich sind.

Wir sind sehr froh, diese vier Mitarbeiter zu beschäftigen, sie ergänzen mit ihren Fähigkeiten unser Team wunderbar. Und sie sind wiederum froh, bei uns ihren festen Platz gefunden zu haben, wo sie gebraucht und in ihrer besonderen Art respektiert werden.



VaMax
IT - DIENSTLEISTER

VaMax IT-TK-Security, Baunatal

Arbeitsplätze für Menschen mit besonderen Fähigkeiten

Wir kümmern uns um die Computer- und Telefonanlagen von Firmen und den Menschen, die diese Technik verwenden und sorgen für Sicherheit im Umgang mit diesen. Unser Ziel dabei ist es, mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Partnern vertrauensvoll umzugehen.

Meinen ersten Mitarbeiter mit Behinderung stellte ich noch ohne Behinderung ein. Aber bereits während seiner Ausbildung brach Multiple Sklerose (MS) bei ihm aus. Ich habe damals nicht darüber nachgedacht, ob wir als kleines Unternehmen das verkraften. Ich war zu sehr damit beschäftigt, mir Sorgen zu machen, ob der Mensch, den ich eingestellt hatte, diese Krankheit überlebt. Darum ließ ich ihn spüren, dass er gebraucht wurde. Das gab ihm zusätzlich Kraft, die körperlichen und seelischen Torturen durchzustehen, die so eine Diagnose bedeutet und während der medikamentösen Einstellung.

Zu unser beider Glück ging das mit der medikamentösen Einstellung gut. Ja, auch mein Glück, denn ich hatte weiterhin einen Mitarbeiter an meiner Seite, der auch schon vor dem Ausbruch der Krankheit ein loyaler und engagierter Techniker war.

Mir nützt ein Mitarbeiter mehr, der in guten Gedanken für die gemeinsame Sache mit Engagement seine Arbeit macht und dann schon nach verkürzter Arbeitszeit in den Feierabend geht, weil er aufgrund seiner Behinderung dann Erholung braucht, als jemand, der locker seine Arbeitszeit herunterreißt, ohne für die Sache zu brennen und die Aufgaben eher halberzig erledigt. Im Fall meiner Firma ergab es sich eben, dass von den zahlreichen Praktikanten, die bei uns ihre Maßnahme durchführten, einige wenige diese besondere Einstellung mitbrachten. Das genau diese dann ein Handicap hatten, war dann eben so.

Manchmal bringen Menschen Fähigkeiten mit, die sich erst entfalten können, wenn der Arbeitsplatz passende Voraussetzungen bietet. Das gilt für Menschen mit besonderen Fähigkeiten, aber auch - oder besonders - bei Menschen, die vielleicht auch durch ihre Behinderung besondere Fähigkeiten mitbringen. Ein gutes Beispiel dafür ist mein Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom, den ich als dritten Menschen mit Behinderung eingestellt habe. Er war technisch gut ausgebildet, aber konnte unter normalen Arbeitsbedingungen nicht mehr als Techniker arbeiten, obwohl er diesen Beruf sehr liebt; seine Krankheit hatte sich unter diesen „normalen“ Arbeitsplatzbedingungen soweit immer weiter verschlechtert, dass es ihm schließlich nicht nur beruflich unmöglich war, den Arbeitsalltag zu bewältigen; die Folgen erstreckten sich auch bis tief in seinen privaten Alltag. Man muss dazu wissen, dass Menschen mit Autismus in Europa zu 90% leider keine Arbeit finden. Das ist auch für die Arbeitswelt sehr schade, denn sie haben besondere Fähigkeiten! Sie brauchen eine Arbeitsumgebung, die so beschaffen sein muss: Sie muss dem Mitarbeiter Sicherheit geben.

Menschen mit Asperger-Syndrom tun sich mit bestimmten Dingen schwer. Sie können unter Umständen mittags bereits erschöpft sein und brauchen dann Feierabend. Im Idealfall muss der Arbeitsplatz so gestaltet werden, dass die Arbeit komplett flexibel ist. Man erhält aber dafür einen Mitarbeiter, der einen besonderen Sinn für Details hat; der über ein außergewöhnliches Gedächtnis verfügt und der besonders zuverlässig in seinem Tun ist. So „bastelte“ ich einen Arbeitsplatz, den ich eigentlich schon lange irgendwie im Sinn hatte, und in den dieser Mitarbeiter passte: Ein dritter Techniker, der im Backoffice die Planung und die Fernwartung übernimmt und damit die anderen Techniker unterstützt und damit auch deren Effektivität verbessert. Es ist also im Nachhinein eine sehr gute Entscheidung gewesen.



WILHELMSBADER
 HOF KÜCHE

T&W Gastro GmbH
 - WILHELMSBADER HOF KÜCHE, Hanau

Vielfältige Chancen im Kulturdenkmal

◀ Mitarbeiterin Gina B. bei der Arbeit im gastronomischen Betrieb auf dem Wilhelmsbader Hof.

Der WILHELMSBADER HOF ist eine staatliche Domäne im Gebiet der Stadt Hanau in Hessen. Sie steht als Gesamtensemble unter Denkmalschutz und ist ein Kulturdenkmal. Unter privatwirtschaftlicher Führung beherbergt der landwirtschaftliche Betrieb heute einen Pferdehof, ein Restaurant und eine Brauerei.

Welcher Ort eignet sich besser, als eine staatliche Domäne, um Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten ein berufliches Zuhause zu geben? Der WILHELMSBADER HOF hat sich diesem Ziel verschrieben und bietet schwerbehinderten Menschen – ihren Möglichkeiten entsprechend – ein berufliches Betätigungsfeld auf dem ersten Arbeitsmarkt. Denn behinderte Menschen sind Teil unserer Gesellschaft und damit auch Teil unserer Arbeitsgemeinschaften. Und wie alle Menschen haben auch behinderte Menschen das Bestreben nach persönlicher Anerkennung und Erfolgen. Damit behinderte Menschen ihren eigenen Beitrag leisten können, also Leistung erzielen, brauchen sie Möglichkeiten der Teilhabe: Arbeitsplätze, ehrliche Chancen und Vertrauen.

Der WILHELMSBADER HOF bietet sowohl im gastronomischen Bereich (T&W Gastro GmbH – WILHELMSBADER HOF KÜCHE) als auch im landschaftsgärtnerischen und landwirtschaftlichen Bereich Aufgabengebiete, die – entgegen mannigfaltiger Widerstände – konsequent mit Menschen mit Behinderung besetzt werden, und das nach den Grundsätzen des ersten Arbeitsmarktes. Der Gedanke von Inklusion und Gleichbehandlung, der Wunsch vieler behinderter Menschen, Teil des Ganzen zu sein, wird hier auf unkomplizierte Art und Weise und nach dem gesetzgeberischen Gedanken der Inklusion umgesetzt.

Es wäre zu wünschen, dass Unternehmer*innen und auch Regierende diesen Ort des „ersten Arbeitsmarktes für alle“ besuchen, um umsetzbare Möglichkeiten der Inklusion zu erleben, weiter zu sagen und weiter zu tragen.



▲ Mitarbeiterin Gina B. beim Hundetraining auf dem Wilhelmsbader Hof.



Orthopädietechnik und
Sanitätshaus Brauns, Herborn

Einfühlsame Betreuung der Patienten und Kunden

Da ich nicht nur Inhaber und Geschäftsführer des Unternehmens, sondern ebenfalls schwerbehindert bin, liegt es mir sehr am Herzen, die Integration bzw. Inklusion in meinem Betrieb aktiv umzusetzen.

Unser Sanitätshaus und Orthopädie-Technik hat gerade 50-jähriges Jubiläum gefeiert und rückblickend kann ich sagen, dass vom ersten Tag an immer behinderte Mitarbeiter in unserer Firma beschäftigt waren. Schon für meinen Vater, von dem ich die Geschäftsführung vor 18 Jahren übernommen habe, war dies sehr wichtig.

In meinem Beruf dreht sich alles um die Beratung und Versorgung von Menschen mit körperlichen Einschränkungen und Behinderungen. Ich bin davon überzeugt, dass gerade meine Mitarbeiter, die ebenfalls eine Behinderung (egal ob körperlich oder psychisch) haben, eine besondere Empathie gegenüber unseren Patienten und Kunden an den Tag legen. Meine Erfahrungen bestätigen dies immer wieder.

Zurzeit beschäftige ich 16 Mitarbeiter, von denen drei einen Schwerbehindertenausweis besitzen. Durch meine Gehörlosigkeit bin ich ebenfalls im Besitz dieses Ausweises. Ich weiß also, welche Hürden im Leben und gerade auch im Berufsleben oft zu meistern sind. Umso größer ist mein Wunsch, für andere Behinderte diesen Weg zu ebnen.

Im Fall der Mitarbeiterin mit Sinnesbehinderung (Gehörlosigkeit) war es mir wichtig, dass eine Kommunikation mit ihren Kollegen und auch unseren Geschäftspartnern so einfach wie möglich stattfinden kann. Meinen ansonsten hörenden Mitarbeitern habe ich deshalb einen Gebärdensprachkurs ermöglicht und finanziert. Die Gespräche können deshalb jetzt durch Gebärden unterstützt werden und sind somit für unsere Mitarbeiterin wesentlich leichter zu führen.

Um die Kommunikation „nach Außen“, die üblicherweise über ein Telefonat laufen würden, zu ermöglichen, arbeiten wir mit einem Übersetzerunternehmen (Telesign) zusammen. Dieses übermittelt die über Webcam eingehenden Gebärden meiner Mitarbeiterin in die wörtliche Sprache und die Sprache des Geschäftspartners am anderen Ende der Leitung in Gebärdensprache für unsere Mitarbeiterin. Zusätzlich gibt es für die Mitarbeiterin die Möglichkeit, Gebärdensprachdolmetscherinnen vor Ort in Anspruch zu nehmen, die an zwei festen Tagen in der Woche für mich als Arbeitsassistentin im Sanitätshaus zum Einsatz kommen. Das ermöglicht unserer Mitarbeiterin ein nahezu vollständig selbstständiges Arbeiten.

Unsere Mitarbeiter mit körperlicher Behinderung sind komplett in unser Team integriert. Ihre Fehlzeiten durch häufige Arztbesuche und Krankenhausaufenthalte werden durch ihre Kollegen und mich aufgefangen. Dies ist in unserem relativ kleinen Unternehmen nicht immer einfach, aber wir unterstützen sie gerne. Ich bin immer wieder begeistert, wie gut unser Miteinander zwischen Behinderten und Nicht-Behinderten funktioniert.

Unsere Mitarbeiter mit Behinderung werden zum selbstständigen Arbeiten angeleitet und mit allen Mitteln unterstützt. Egal ob finanziell oder emotional.

Unsere Mitarbeiter ohne Behinderung werden sensibilisiert für den Umgang mit Menschen, die eine Einschränkung haben. Dadurch werden manche Hürden für sie offensichtlicher bzw. erkennbar und somit aber auch überwindbarer.

Der Zusammenhalt und die Zusammenarbeit unseres Teams sind beispielhaft für Integration und Inklusion. Ich bin sehr stolz auf meine Mitarbeiter.



LOGO-Tex e.K., Wetzlar / Müncholzhausen

Inklusion lebt vom Miteinander!

Die Logo-Tex e.K. hat sich spezialisiert auf die Textilveredelung und den Vertrieb von Werbemitteln. Von der Erstellung eines Logos, dem Veredeln der passenden Kleidung bis hin zu dem perfekten Give-Away betreuen wir unsere Kunden. So ein All-in-One Service benötigt ein starkes und qualifiziertes Team. Unsere Kunden sind individuell, von der großen Firma bis zum kleinen Jungen, der etwas für seine Mama sucht – alles kommt vor. Dabei ist es egal, ob der Kunde 1 Teil oder 100.000 Teile benötigt. Jeder Kunde ist gleichwertig und wird auch dementsprechend behandelt.

Und genauso verfahren wir auch mit unseren Mitarbeitern. Beeinträchtigungen stellen für unser Team keine Probleme dar, lediglich eine Herausforderung, an der unser Team wachsen kann. Lange Zeit haben wir jungen Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten den Einstieg in die Berufswelt geboten, bis 2016 unsere erste Mitarbeiterin mit Behinderung ins Team kam. Zunächst haben wir uns durch ein Praktikum kennengelernt, doch schnell wurde klar, dass wir ihr eine Ausbildung in unserem Betrieb ermöglichen möchten. Durch ausführliche Gespräche haben sich Lösungen oder Hilfsmittel für den Arbeitsalltag entwickeln und individualisieren lassen.

Durch ständige Kommunikation und das Eingehen auf Bedürfnisse aller Beteiligten ist es uns gelungen, auch unsere Mitarbeiter mit Beeinträchtigung in unser Team zu integrieren. Es war und ist schön zu sehen, wie viel Selbstbewusstsein unsere beeinträchtigten Mitarbeiter durch ihre Arbeit gewinnen. Genauso positiv sehen wir aber auch, wie nicht beeinträchtigte Mitarbeiter und unsere Kunden Berührungspunkte abbauen.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass beeinträchtigte Mitarbeiter ebenso effizient, gewissenhaft und zuverlässig arbeiten, wie unsere Mitarbeiter ohne Beeinträchtigung. Unsere Entscheidung für die Einstellung von Menschen mit Behinderung bereuen wir bis zum heutigen Zeitpunkt auf keinen Fall. Im Gegenteil: von diesem Konzept profitieren in unserem Betrieb alle Mitarbeiter und auch unsere Kunden.

Getreu unserem Firmenmotto „Erfolg hat wer auffällt – Wir machen Sie sichtbar“ ist es uns auch ein Anliegen, darauf aufmerksam zu machen, dass Menschen mit Beeinträchtigung gute Arbeitskräfte sind und gleichwertig zu unserer Gesellschaft gehören! Denn Inklusion lebt vom gemeinsamen Miteinander.



IDEAL Karosseriebau GmbH, Maintal

**„Alle sagten das geht nicht!
Und es geht doch!“**

Als kleines, familiengeführtes Unternehmen in der nun zweiten Generation sehen wir ein familiäres Miteinander als höchstes Gut für unsere Zusammenarbeit an.

Wir gehen bei der Einstellung von Personal grundsätzlich völlig unvoreingenommen auf die Menschen zu und beurteilen sie ausschließlich nach der Leidenschaft für ihre Arbeit.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, der leider nicht nur in unserer Branche, sondern allgemein im Handwerk zu verzeichnen ist, bilden wir seit unserer Firmengründung kontinuierlich junge und engagierte Menschen aus. So haben wir seit der Gründung im Jahr 1983 bereits 25 Auszubildende, mit und ohne Einschränkungen, ausgebildet.

Ein Großteil unserer selbstausgebildeten Fachkräfte arbeitet noch heute in unserem Betrieb bzw. weiterhin in der Branche u. a. in Führungspositionen und ist dem Beruf und somit auch dem Handwerk also bis heute treu geblieben.

Unser Arbeitsschwerpunkt liegt in der Unfallinstandsetzung von Personenkraftwagen sowie in vielfältigen Lackierarbeiten auch aus anderen Bereichen.

In unserem Berufsfeld kommt es auf Teamwork, die Leidenschaft zu Fahrzeugen und den Willen an, sich stetig weiterzuentwickeln. Oft gibt es Tätigkeiten, die ohne körperliche Einschränkungen bereits fordernd sind. Da kommt es mit vorhandenen Einschränkungen schon auf einen gewissen Ideenreichtum und die nötige Durchsetzungskraft an. Hierbei bemühen wir uns, unsere Angestellten und Auszubildenden nach besten Möglichkeiten zu fördern. Wir werden diese Unterstützung auch in Zukunft weiter intensivieren und regelmäßig an die individuellen Anforderungen anpassen.

Diverse Investitionen wurden getätigt, um speziell Menschen mit Behinderung das Arbeiten erheblich zu erleichtern und somit den Weg für eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen. Wobei auch wir noch jeden Tag etwas von Menschen mit Behinderung lernen können, da sie uns stets neue Wege in der Bewältigung von eigentlich alltäglichen Situationen aufzeigen und uns beweisen, diese gezielt meistern zu können.



KZWO
INTERIOR WORKS

◀ Geschäftsführer der KZWO GmbH
(Thomas Kleinschrod, Mathias Leilich, Dominik Scherf)

KZWO GmbH, Eichenzell

KZWO steht für ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit

Bei der KZWO GmbH entstehen Polstermöbel und Inneneinrichtungen für einen breitgefächerten Kundenkreis. Neben den anspruchsvollen Yacht-, Kreuzfahrt- und Caravankunden betreuen wir individuelle Projekte in der Objektausstattung. Dabei haben wir uns zu einem vollstufigen Unternehmen in den Bereichen Beratung, technische Entwicklung, Produktion, Qualitätssicherung sowie Dessinierung von Polsterelementen entwickelt. In der in 2019 neu eröffneten behindertengerechten Firmenzentrale in Eichenzell arbeiten aktuell 58 Mitarbeiter*innen, davon acht mit Handicap.

Durch die ganz persönliche Geschichte unseres Geschäftsführers Mathias Leilich, ist das Einbeziehen von Menschen mit Handicap bei unserer Belegschaft ein Teil des täglichen Lebens und fest in unserer Firmenphilosophie verankert. Wir fühlen uns verpflichtet allen Herausforderungen des Marktes mit Nachhaltigkeit zu begegnen. Soziale Nachhaltigkeit definieren wir dabei mit einem klaren Bekenntnis zum Produktionsstandort Deutschland und einer gesellschaftlichen Verantwortung für die Region mit den dort lebenden Menschen. Dabei ist Integration und Inklusion Bestandteil unserer täglichen Kommunikation und wird von allen Mitarbeitern*innen gelebt und mitgetragen. Der daraus entstandene Wir-Gedanke führt zu einer deutlich erhöhten Identifikation aller Angestellten mit ihrem Arbeitgeber KZWO.

Laura ist gehörlos, 26 Jahre alt, ausgebildete Polsterin und seit 2015 in unserem Team. Laura kann sehr gut von den Lippen ablesen und kann sich dank ihrer guten Aussprache sowie mittels Gebärdensprache bestens mit ihrem Team verständigen.

Das hat uns dazu bewegt, sie an einem CNC-Stoffcutter auszubilden. Heute ist sie Maschinenführerin für einen CNC-Einlagen- und Mehrlagencutter. Laura ist für uns auch das Sprachrohr in allen Angelegenheiten, die unsere gehörlosen Mitarbeiter betreffen.

Adam ist gehörlos, 51 Jahre alt, ausgebildeter Polsterer. Der Arbeitsmarkt für Polsterer ist nahezu ausgestorben, an einer Ausbildung besteht wenig Interesse. Zunächst haben wir uns am Arbeitsmarkt in Osteuropa bedient. Adam suchte zu diesem Zeitpunkt eine heimatnahe Beschäftigung und bewarb sich 2016. Nach kurzer Probearbeit war für uns klar, dass seine fachlichen Fertigkeiten einem nichtbehinderten Mitarbeiter in Nichts nachstehen. Adam ist sehr fleißig, konzentriert und produktiv. Einsatzbereitschaft und Hingabe zu den gefertigten Produkten sind für Adam selbstverständlich.

Semir ist 28 Jahre alt, gehörlos mit eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten. Zunächst war er zwei Jahre als Praktikant bei uns beschäftigt. In dieser Zeit haben wir ihm einfache Arbeiten wie Müllentsorgung und Reinigung übertragen. Die Kommunikation fand mit Hilfe von Bildern statt. Semir war sehr ruhig und zurückgezogen. Nach einiger Zeit „taute er auf“ und wir konnten ihm bald anspruchsvollere Aufgaben übertragen. Heute hat er einen unbefristeten Arbeitsvertrag und einen festen Aufgabenbereich. Wir haben den Zuschnitt von Beschwerungs-schienen, der zuvor in Polen stattgefunden hat, zurück an unseren Produktionsstandort geholt. Semir schneidet bis zu 1.000 Schienen täglich. Seine Werkzeuge wurden extra von Kollegen umgebaut, um Verletzungen zu vermeiden.



vinocentral

vinocentral GmbH, Darmstadt

Man nennt es Inklusion, wir nennen es Teamwork!

Das vinocentral befindet sich in einem historischen Gebäude direkt am Darmstädter Hauptbahnhof. Seit der Gründung 1993 als private GmbH hat sich das Unternehmen ganz organisch entwickelt: Heute ist es Weinfachhandel, Kaffee- und Weinbar, Rösterei, Spezialitätengeschäft und Online-Handel in einem. Laden und Gastronomie sind von morgens früh bis in die Abendstunden geöffnet.

Das Team fühlt sich der Nachhaltigkeit verpflichtet. Zum Beispiel stammt ein Drittel der Weine aus biologischem Anbau. Weinlieferungen innerhalb Darmstadts erfolgen per Lastenrad. Für die beiden Inhaber Alexander Marschall und Michael Bode-Böckenhauer hat Nachhaltigkeit aber auch eine soziale Komponente. „Seit vielen Jahren beschäftigen wir Menschen mit Beeinträchtigung. Angefangen haben wir damit im Darmstädter Veranstaltungshaus Centralstation, das wir gegründet und viele Jahre geleitet haben. Der Kulturbereich ist in unseren Augen besonders geeignet, weil dort viele Personen aufeinandertreffen. Doch nur rund ein Drittel hat bisher Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderung. Das Zusammenkommen ist ein wichtiger Aspekt von Inklusion“, sagen sie.

2014 eröffneten die beiden im frisch sanierten Hessischen Landesmuseum Darmstadt das Café Rodenstein. Ziel war es, ein Modellprojekt zu schaffen, das beispielgebend für andere Betriebe ist. Mitarbeiter Lukas M. war vom ersten Tag an in Service und Küche dabei. Die Beschäftigung des jungen Mannes mit Downsyndrom erfolgte als Berufspraktikum in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.. Als Bode-Böckenhauer und Marschall 2017 das Museumscafé abgaben, wechselte Lukas M. zu ihnen ins vinocentral.

„Anfangs waren wir nicht so sicher, ob unser inklusives Konzept auch dort funktionieren würde, denn im vinocentral geht es insbesondere um die Mittagszeit schon mal hektisch zu. Aber unsere Bedenken wurden schnell zerstreut.“

Lukas M. arbeitet hier in den Bereichen Bar, Service und Lager. Als sein zweijähriges Praktikum endete, wurde er als fester Mitarbeiter übernommen. Zunächst in Form eines „betriebsintegrierten Beschäftigungsplatzes“ in Kooperation mit dem Eigenbetrieb Darmstädter Werkstätten, ab 2019 dann in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.

Aufgrund der guten Erfahrungen stellte das vinocentral noch einen zweiten Mitarbeiter mit Beeinträchtigung ein: Musa E., ein junger Mann mit Schwierigkeiten mit dem lautsprachlichen Ausdruck. Auch er ist heute sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die beiden sind im vinocentral voll akzeptiert. Zusammen mit allen anderen sorgen sie dafür, dass Einkaufen und Verweilen zum Genuss werden. Zudem ist ein anderes Arbeitsklima entstanden, das allen im Team und auch der Atmosphäre im Ladengeschäft guttut. Der Umgang untereinander ist freundlicher, rücksichtsvoller und bewusster geworden. Vonseiten der Kundschaft gibt es durchweg positive Resonanz.

„Wir wünschen uns, dass Inklusion irgendwann etwas ganz Selbstverständliches ist. Wir sagen deshalb möglichst nicht ‚inklusive Beschäftigung‘, sondern nennen es einfach Teamwork!“, so die Geschäftsführer.

Die Corona-Krise hat dazu geführt, dass sich das Teamwork weiter intensiviert hat. Durch die Einschränkungen in der Gastronomie und die Tatsache, dass Lukas M. Risikopatient ist, mussten die Tätigkeiten umstrukturiert werden. Die beiden jungen Männer arbeiten zurzeit überwiegend im externen Weinlager, wo der Online-Handel abgewickelt wird. Was aus der Not heraus entstanden ist, hat dazu geführt, dass sie neue Fertigkeiten erlernt und neue Aufgaben übernommen haben. „Aufgaben, die wir ihnen vorher vielleicht gar nicht übertragen hätten. Und siehe da: Es hat geklappt. Das ist eine weitere wichtige Erfahrung. Wir können also allen nur empfehlen: Probieren Sie es aus!“

Adressverzeichnis

Wichtige Adressen, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen weiterhelfen können

Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen

c/o Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

Rika Esser
Telefon 0611 3219-3704
E-Mail lba@hmdis.hessen.de

<https://www.behindertenbeauftragte.hessen.de>

Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Saonestraße 2-4
60528 Frankfurt am Main

Telefon 069 6670-0
Telefax 069 6670-459
E-Mail hessen@arbeitsagentur.de

<https://www.arbeitsagentur.de/>

Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V.

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt am Main

Telefon 069 95808-0
Telefax 069 95808-126
E-Mail info@vhu.de

<http://www.vhu.de>

Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern

Bierstadter Straße 45
65189 Wiesbaden

Telefon 0611 136-112
Telefax 0611 136-120
E-Mail info@handwerk-hessen.de

[http://www.handwerk-hessen.de/artikel/
arbeitsgemeinschaft-der-hessischen-handwerkskammern](http://www.handwerk-hessen.de/artikel/arbeitsgemeinschaft-der-hessischen-handwerkskammern)

Hessischer Industrie- und Handelskammertag (HIHK)

Karl-Glässing-Straße 8
65183 Wiesbaden

Telefon 0611 360115-0
Telefax 0611 360115-29
E-Mail info@hihk.de

www.hihk.de

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Referat IV 4
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

Telefon 0611 3219-0
Telefax 0611 32719-3700
E-Mail poststelle@hsm.hessen.de

<https://www.soziales.hessen.de>

LWV Hessen

Integrationsamt Kassel
Kölnische Straße 30, 34117 Kassel

Telefon 0561 1004-0
Telefax 0561 1004-2650
E-Mail kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

<https://www.integrationsamt-hessen.de/>

LWV Hessen

Integrationsamt Darmstadt
Postfach 110865
64223 Darmstadt

Telefon 06151 801-0
Telefax 06151 801-234
E-Mail kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

<https://www.integrationsamt-hessen.de/>

LWV Hessen

Integrationsamt Wiesbaden
Frankfurter Straße 44
65189 Wiesbaden

Telefon 0611 156-0
Telefax 0611 156-209
E-Mail kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

<https://www.integrationsamt-hessen.de/>

Verband Freier Berufe in Hessen

Rhonestraße 4
60528 Frankfurt

Telefon 069 427275-185
Telefax 069 427275-105
E-Mail info@vfbh.de

<http://www.vfbh.de/>

Weitere interessante Links

... für Arbeitgeber

www.arbeitgeber.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

www.bagbbw.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke

www.bag-if.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen

www.bar-frankfurt.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

www.bmas.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

www.bv-bfw.de

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke

www.charta-der-vielfalt.de

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

www.dvfr.de

Deutsche Vereinigung für Rehabilitation

www.einfach-teilhabe.de

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

www.inqa.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit

www.inklusion-gelingt.de

„Inklusion gelingt!“ – Eine Internetplattform der Wirtschaft zur Information und Beratung von Betrieben

<https://www.innonet-healthconomy.com/de/fokusgruppen/reha.php>

Informationen über Projekte der beruflichen Rehabilitation

https://www.modellvorhaben-rehapro.de/DE/Home/home_node.html

Zweiter Förderaufruf zum Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“

www.rehadat.de

Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation

www.talentplus.de

Portal zu Arbeitsleben und Behinderung

www.unternehmensforum.org

UnternehmensForum – Für mehr Integration behinderter Menschen in die Wirtschaft

www.wirtschaft-inklusiv.de

Wirtschaft inklusiv – Ein bundesweites arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt

... zum Thema

www.aktion-mensch.de

Aktion Mensch

www.behindertenbeauftragte.de

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

www.myhandicap.de

Plattform für Menschen mit Behinderungen und schwerer Krankheit

www.reha-recht.de

Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht

Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Das Merkblatt der BIH gibt einen ersten Überblick über Unterstützungsmöglichkeiten bei der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Quelle: Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf (Stand: Juni 2018), Hrsg. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit (BA), © Universum Verlag GmbH, Wiesbaden

2 2018

Behinderung & Beruf

www.integrationsaemter.de



Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

IM ÜBERBLICK

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER

Finanzielle Förderung
Beratung und Information

LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Finanzielle Förderung
Beratung und Information



Die Integrationsämter fördern und sichern die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie unterstützen nicht nur die schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch ihre Arbeitgeber – finanziell wie auch durch persönliche Beratung.



Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ für behinderte Menschen bis zu 60 Prozent ■ für schwerbehinderte Menschen bis zu 80 Prozent ■ in Ausnahmefällen bis zur vollen Höhe für das letzte Ausbildungsjahr <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn die Aus- oder Weiterbildung behinderungsbedingt ansonsten nicht zu erreichen ist 	<p>Agentur für Arbeit § 73 Abs. 1 und 2 SGB III</p> <p>SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 1 und 2 SGB III</p> <p>Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX</p>
<p>Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung als Zuschuss zum Arbeitsentgelt (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 12 Monate 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden 	<p>Agentur für Arbeit § 73 Abs. 3 SGB III</p> <p>SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 3 SGB III</p>
<p>Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Was beachten? Folgende Gebühren werden von den Handwerks-, den Industrie- und Handelskammern erhoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren ■ Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung ■ Betreuungsgebühr für Auszubildende ■ Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten (§ 154 Abs. 1 SGB IX) einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 155 Abs. 1 SGB IX) ausbilden, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i.V.m. § 26a SchwbAV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> richtet sich nach dem Einzelfall <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> richtet sich nach dem Einzelfall <p>Was beachten?</p> <p>Die Kosten sind von den Leistungen der Agentur für Arbeit abzugrenzen, die sich auf Zuschüsse zu den Personalkosten des Auszubildenden beschränken (§ 73 SGB III).</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> wenn Arbeitgeber einen behinderten Menschen einstellen, der für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist (§ 151 Abs. 4 SGB IX). Nicht berücksichtigt wird dabei, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt wird wenn die Behinderung (§ 2 Abs. 1 SGB IX) durch Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nachgewiesen wird 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i.V.m. § 26b SchwbAV</p>
<p>Zuschuss für Probebeschäftigung</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> in voller Höhe der Kosten <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> bis zu 3 Monate 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder ihre vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird 	<p>Agentur für Arbeit § 46 Abs. 1 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 1 SGB III Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX</p>
<p>Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen als Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> richtet sich nach dem Einzelfall <p>Was beachten?</p> <p>Der Arbeitgeber soll sich angemessen an den Gesamtkosten beteiligen.</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> wenn schwerbehinderte Menschen <ul style="list-style-type: none"> - ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus oder - nach Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden wenn besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 154 Abs. 1 und § 155 SGB IX) eingestellt werden wenn Arbeitsbedingungen verbessert werden oder eine sonst drohende Kündigung abgewendet wird 	<p>Integrationsamt § 15 SchwbAV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Eingliederungszuschuss als Zuschuss zum Arbeitsentgelt (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn die Vermittlung behinderter und schwerbehinderter Menschen aus persönlichen Gründen erschwert ist ▪ wenn die Vermittlung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (i.S.v. § 187 Abs. 1 Nr. 3a bis 3d SGB IX) aus persönlichen Gründen erschwert ist 	<p>Agentur für Arbeit § 90 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 90 SGB III Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX</p>
<p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes 		
<p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ im Regelfall bis zu 24 Monate ▪ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bis zu 60 Monate ▪ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 96 Monate 		
<p>Was beachten?</p> <p>Degression: Zuschuss sinkt</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nach 12 Monaten um mindestens 10 Prozentpunkte jährlich ▪ bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erstmals nach Ablauf von 24 Monaten ▪ nicht unter die Mindestförderung von 30 Prozent 		
<p>Budget für Arbeit in Form eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt</p> <p>Siehe Seite 11</p>		<p>Träger der Eingliederungshilfe § 61 SGB IX Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 6 i.V.m. § 61 SGB IX</p>
<p>Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn dies für eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist und ▪ wenn der Arbeitgeber nicht nach § 164 Abs. 4 SGB IX verpflichtet ist, die Kosten für die Arbeitshilfen zu übernehmen 	<p>Agentur für Arbeit § 46 Abs. 2 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 2 SGB III Rehaträger § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV</p>
<p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bis zur vollen Höhe der Kosten 		

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen als Zuschuss und/oder Darlehen</p> <p>Wie viel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bis zur vollen Höhe der Kosten <p>Wofür?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erst- und Ersatzbeschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung ▪ Wartung, Instandhaltung ▪ Anpassung an technische Weiterentwicklung ▪ Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn Arbeitsstätten behinderungsgerecht gestaltet und unterhalten werden ▪ wenn Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden ▪ wenn für schwerbehinderte Menschen <ul style="list-style-type: none"> - Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden (§ 164 Abs. 5 SGB IX) - sonstige Maßnahmen zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung veranlasst werden 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV</p> <p>Rehaträger § 50 i.V.m. § 49 Abs. 8 Nr. 4 und 5 SGB IX</p>
<p>Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ richtet sich nach dem Einzelfall und muss in einem angemessenen Verhältnis zum Arbeitsentgelt stehen <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ richtet sich nach dem Einzelfall 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn bei der Beschäftigung besonders betroffener oder in Teilzeit tätiger schwerbehinderter Menschen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1a bis d, Abs. 2 und § 158 SGB IX) überdurchschnittlich hohe Aufwendungen anfallen, z. B. bei der Einarbeitung und Betreuung, für eine Hilfskraft oder zur Abgeltung wesentlich verminderter Arbeitsleistung ▪ wenn alle anderen Hilfsmöglichkeiten, z. B. die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, zuvor ausgeschöpft wurden ▪ wenn es für den Arbeitgeber unzumutbar ist, die Kosten zu tragen ▪ wenn ein Beschäftigter aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) übernommen wird 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 2e SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV</p>

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER

Finanzielle Förderung

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none">richtet sich nach dem Einzelfall	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none">wenn Arbeitgeber ein BEM einführenwenn z. B. in einer Inklusionsvereinbarung insbesondere Regelungen zur Durchführung einer betrieblichen Prävention (BEM) und zur Gesundheitsförderung getroffen werdenwenn das Konzept zum BEM über die Mindestanforderungen der Prävention hinausgeht	<p>Rehaträger Integrationsamt § 167 Abs. 3 SGB IX, § 185 Abs. 3 Nr. 2d SGB IX i.V.m. § 26c SchwbAV</p>

Beratung und Information

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Beratung und Information</p> <p>Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere bei Fragen der Prävention, der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.</p> <ul style="list-style-type: none">Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und betriebliche Integrationsteams in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer.Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer.	<p>Integrationsamt § 185, § 3 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 167 Abs. 1 SGB IX</p>
<p>Arbeitsmarktberatung</p> <p>Die Arbeitsmarktberatung soll dazu beitragen, die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu unterstützen. Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zur</p> <ul style="list-style-type: none">Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit,betrieblichen Aus- und Weiterbildung,Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer sowiezu Leistungen der Arbeitsförderung.	<p>Agentur für Arbeit § 34 SGB III SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 34 SGB III</p>

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Integrationsfachdienste</p> <p>Integrationsfachdienste können vom Integrationsamt, von der Agentur für Arbeit, von den SGB-II-Trägern und den Trägern der beruflichen Rehabilitation bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Die Integrationsfachdienste sind wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, ▪ schwerbehinderten Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei aufwendige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen benötigen, ▪ schwerbehinderten Schulabgängern und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind, ▪ behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderten oder von einer seelischen Behinderung bedrohten Menschen. <p>Die Integrationsfachdienste</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beraten und informieren Arbeitgeber umfassend in psychosozialen Fragen, ▪ helfen, Arbeitsplätze mit geeigneten schwerbehinderten Menschen zu besetzen, ▪ helfen bei deren Einarbeitung und betreuen vor Ort, ▪ klären für den Arbeitgeber in Betracht kommende Leistungen und ▪ unterstützen ihn bei der Beantragung. 	<p>Betrifft alle §§ 192 bis 198 SGB IX</p> <p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX</p> <p>Agentur für Arbeit § 45 SGB III</p> <p>SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III</p> <p>Rehaträger § 49 Abs. 6 Nr. 9 SGB IX</p>
<p>Kurse und Informationsangebote, Aufklärungsmaßnahmen</p> <p>Sie haben die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zum Gegenstand und umfassen viele Themenfelder rund um die Beschäftigung von behinderten Menschen, z. B. Aufgaben der Funktionsträger nach dem SGB IX, Umsetzung des SGB IX, behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Umgang mit behinderten Menschen, rechtliche Fragestellungen, BEM.</p> <p>Angeboten werden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationsveranstaltungen, ▪ Lehrgänge und Seminare, insbesondere für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/ Personalräte und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, ▪ Schriften des Integrationsamtes (Faltblätter, Informationsbroschüren usw.). 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX i.V.m. § 29 SchwbAV</p>
<p>Besonderer Kündigungsschutz</p> <p>Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes möglich. Das Integrationsamt bemüht sich um eine gütliche Einigung und eine Sicherung des Arbeitsplatzes auch durch finanzielle Leistungen, z. B. bei der Arbeitsplatzgestaltung. Ausnahmen sind in § 173 SGB IX geregelt.</p>	<p>Integrationsamt §§ 168 ff. SGB IX</p>

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Inklusionsvereinbarung</p> <p>Das Integrationsamt kann zur Unterstützung an den Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung eingeladen werden.</p> <p>Es soll dabei insbesondere darauf einwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. Inklusionsvereinbarungen sind innerbetriebliche Vereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat getroffen werden. Sie beinhalten Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere zur</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Personalplanung, ■ Arbeitsplatzgestaltung, ■ Gestaltung des Arbeitsumfeldes, ■ Arbeitsorganisation, ■ Arbeitszeit sowie ■ zu Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen. <p>In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden zur</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Stellenbesetzung, ■ anzustrebenden Beschäftigungsquote einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen, ■ Teilzeitarbeit, ■ Ausbildung behinderter Jugendlicher, ■ Durchführung eines BEM. 	<p>Integrationsamt § 166 SGB IX</p>
<p>Anrechnung schwerbehinderter Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz und Mehrfachanrechnung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Beschäftigte schwerbehinderte Menschen bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen werden grundsätzlich auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. ■ Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz (maximal drei) zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. ■ Ein schwerbehinderter Mensch, der eine Ausbildung absolviert, wird grundsätzlich auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Dies gilt auch während einer Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (verzahnte Ausbildung) für Zeiten, die in einem Betrieb durchgeführt werden. Eine Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze kann zugelassen werden, wenn die Vermittlung in einen beruflichen Ausbildungsplatz wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. ■ Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung weiter auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. <p>Antragsteller ist der Arbeitgeber. Ein förmlicher Antrag ist nicht erforderlich. Über die Mehrfachanrechnung entscheidet die Agentur für Arbeit am Sitz des Betriebes. Die Mehrfachanrechnung wird in der Regel ab dem Monat wirksam, in dem sie beantragt wird. Sie erfolgt nur für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis.</p>	<p>Agentur für Arbeit §§ 158 und 159 SGB IX</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Technische Arbeitshilfen als Zuschuss</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bis zur vollen Höhe der Kosten <p>Wofür?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erst- und Ersatzbeschaffung ▪ Wartung, Instandhaltung ▪ Ausbildung im Gebrauch 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn die technischen Arbeitshilfen nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1a SGB IX i.V.m. § 19 SchwbAV Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX</p>
<p>Kosten für Hilfsmittel</p> <p>Wofür?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsausübung ▪ Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe ▪ Erhöhung der Sicherheit auf dem Arbeitsweg und am Arbeitsplatz 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn keine Verpflichtung zur Kostenübernahme vonseiten des Arbeitgebers besteht ▪ wenn es keine medizinischen Leistungen sind 	<p>Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX</p>
<p>Kraftfahrzeughilfen</p> <p>Beschaffung eines Kraftfahrzeuges (Kfz)</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ einkommensabhängig ▪ bis zur Höhe des Kaufpreises, höchstens jedoch bis 9.500 Euro (höherer Zuschuss möglich, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung größeres Fahrzeug erforderlich) <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erneute Förderung eines Kfz in der Regel nicht vor Ablauf von 5 Jahren <p>Behinderungsbedingte Zusatzausstattung</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bis zur vollen Höhe der Kosten auch für Einbau und Reparaturen <p>Fahrerlaubnis</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ einkommensabhängig ▪ bis zur vollen Höhe der Kosten für behinderungsbedingte Untersuchungen, Ergänzungsprüfungen und Eintragungen in vorhandene Führerscheine <p>Leistungen in Härtefällen, z. B. Kosten für Beförderungsdienste</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn das Kfz infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- und Ausbildungsortes erforderlich ist ▪ wenn das Kfz nach Größe und Ausstattung behinderungsgerecht ist ▪ wenn eine eventuell erforderliche behinderungsbedingte Zusatzausstattung ohne unverhältnismäßigen Mehraufwand möglich ist <p>Die Beschaffung eines Gebrauchtwagens kann gefördert werden,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn sein Verkehrswert mindestens 50 Prozent des ursprünglichen Neuwagenpreises beträgt 	<p>Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 1 SGB IX, Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1b SGB IX i.V.m. § 20 SchwbAV i.V.m. KfzHV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Wohnungshilfen in Form von Zuschüssen, Zinszuschüssen</p> <p>Wofür?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum ▪ Anpassung von Wohnraum und seiner Ausstattung an behinderungsbedingte Bedürfnisse ▪ Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn die Förderungsvoraussetzungen nach dem Zweiten Wohnraumförderungsgesetz (WoFG) vorliegen (für Hilfen zur Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum) 	<p>Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 6 SGB IX</p> <p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1d SGB IX i.V.m. § 22 SchwbAV</p>
<p>Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz als Darlehen oder in Form von Zinszuschüssen</p> <p>Wofür?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gründung (Gründungszuschuss) ▪ Einstieg (Einstiegsgeld) ▪ Coaching ▪ Freie Förderung 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit vorliegen ▪ wenn eine fachkundige Stelle das Existenzgründungsvorhaben begutachtet und die Tragfähigkeit der Existenzgründung bestätigt hat ▪ wenn der Lebensunterhalt durch die Tätigkeit sichergestellt ist ▪ wenn die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist ▪ wenn damit die Arbeitslosigkeit und der Bezug von Entgeltersatzleistungen beendet bzw. die Hilfebedürftigkeit überwunden wird 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1c SGB IX i.V.m. § 21 SchwbAV</p> <p>Agentur für Arbeit §§ 93 ff. SGB III</p> <p>SGB-II-Träger §§ 16b, c und f SGB II</p>
<p>Hilfen in besonderen Lebenslagen in Form eines Zuschusses und/oder Darlehens</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ richtet sich nach dem Einzelfall 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn andere Leistungen als die in den §§ 19 bis 24 SchwbAV geregelten Hilfen erforderlich sind, um die Ziele der Begleitenden Hilfe zu erreichen 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1f SGB IX i.V.m. § 25 SchwbAV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Budget für Arbeit in Form eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt und Anleitung sowie Begleitung des Budgetnehmers am Arbeitsplatz</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohnkostenzuschuss bis zu 75 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgeltes ▪ höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV* (per Landesrecht geregelt, kann auch ein höherer Prozentsatz gewährt werden) <p><small>*Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Betrag</small></p> <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ richtet sich nach dem Einzelfall <p>Was beachten?</p> <p>Es ist eine Leistung der Eingliederungshilfe, an der sich das Integrationsamt beteiligen kann (§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX). Die Leistung wird regelmäßig an den Arbeitgeber ausbezahlt.</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn der behinderte Mensch Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX hat und ▪ wenn er auf einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz mit tarifvertraglicher oder ortsüblicher Entlohnung beschäftigt wird 	<p>Träger der Eingliederungshilfe § 61 SGB IX Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 6 i.V.m. § 61 SGB IX</p>
<p>Notwendige Arbeitsassistenz in Form von Kostenerstattung</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ maßgeblich ist der zeitliche Bedarf an Arbeitsassistenz <p>Was beachten?</p> <p>Der schwerbehinderte Mensch muss immer in der Lage sein, den Kern seiner Aufgaben selbst zu erledigen. Bei der Arbeitsassistenz handelt es sich nur um die notwendige Unterstützung dabei.</p>	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn eine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bzw. zeitlich und tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung erforderlich ist ▪ wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer <ul style="list-style-type: none"> - selbst die Assistenzkraft beauftragt - in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Organisation und Anleitung der Assistenz übernimmt ▪ wenn das schriftliche Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt ▪ wenn alle anderen Möglichkeiten des SGB IX sowie alle Leistungen Dritter ausgeschöpft wurden 	<p>Rehaträger § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX Integrationsamt § 185 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 17 Abs. 1a SchwbAV</p>

Leistungen	Voraussetzungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Unterstützte Beschäftigung</p> <p>Leistungen für eine individuelle betriebliche Qualifizierung (Leistungen zum Lebensunterhalt, Übernahme der Teilnahmekosten)</p> <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> im Regelfall bis zu 2 Jahre, in begründeten Fällen maximal 3 Jahre 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> wenn besonderer Unterstützungsbedarf besteht, vor allem bei Schulabgängern aus Förder- oder Sonderschulen sowie bei behinderten Menschen, für die sonst nur eine Beschäftigung in einer WfbM möglich wäre und bei denen durch die Qualifizierung eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht 	<p>Rehaträger § 55 Abs. 2 SGB IX</p>
<p>Unterstützte Beschäftigung</p> <p>Leistungen für eine Berufsbegleitung</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> richtet sich nach dem Einzelfall <p>Wie lange?</p> <ul style="list-style-type: none"> richtet sich nach dem Einzelfall 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> wenn nach der Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande gekommen und weitere Unterstützung erforderlich ist wenn ein Beschäftigter einer WfbM einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangt hat 	<p>Integrationsamt § 55 Abs. 3 i.V.m. § 185 Abs. 4 SGB IX Rehaträger § 55 Abs. 3 SGB IX</p>
<p>Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten in Form von Zuschüssen</p> <p>Wie viel?</p> <ul style="list-style-type: none"> bis zur Höhe der behinderungsbedingt entstehenden Aufwendungen für die Teilnahme 	<p>Wann?</p> <ul style="list-style-type: none"> wenn die Maßnahmen nach Art, Umfang und Dauer den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Arbeitnehmer oder Selbstständigen entsprechen und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten oder verbessern 	<p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 1e SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV Rehaträger § 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX</p>

LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN **Beratung und Information**

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Beratung und Information</p> <p>Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere bei Fragen der Prävention, der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter unterstützen bei der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze. Sie beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Arbeitnehmer und betriebliche Integrationsteams in technisch-organisatorischen Fragen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer.▪ Die Integrationsämter beauftragen Integrationsfachdienste zur Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer.	<p>Integrationsamt § 185 SGB IX, §§ 192 ff. SGB IX, § 166 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 SGB IX</p>
<p>Berufsberatung</p> <p>Die Beratung von jugendlichen und erwachsenen schwerbehinderten Menschen umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zu</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Berufswahl, beruflichen Entwicklungen und zum Berufswechsel,▪ Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,▪ Möglichkeiten der beruflichen Bildung,▪ Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche,▪ Leistungen der Ausbildungs- und Arbeitsförderung. <p>Die Agentur für Arbeit kann den Integrationsfachdienst bei der Berufsberatung in den Schulen beteiligen.</p>	<p>Agentur für Arbeit §§ 30 ff. SGB III, § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX</p>
<p>Berufsorientierung</p> <p>Die Agentur für Arbeit hat und das Integrationsamt kann zur Vorbereitung der Jugendlichen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungsuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung fördern.</p> <p>Dabei soll sie unterrichten über</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Fragen der Berufswahl,▪ Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten,▪ Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über▪ beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt. <p>Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt können den Integrationsfachdienst bei der Berufsorientierung in den Schulen beteiligen.</p>	<p>Agentur für Arbeit § 33 SGB III, § 193 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX</p> <p>Integrationsamt § 68 i.V.m. § 185 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX</p>
<p>Arbeitsvermittlung und Ausbildungsvermittlung</p> <p>Die Vermittlung umfasst alle Tätigkeiten, die dazu dienen, Ausbildungsuchende und Arbeit-suchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Die Agentur für Arbeit berücksichtigt dabei Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen.</p>	<p>Agentur für Arbeit § 35 SGB III, § 187 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</p> <p>SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 i.V.m. § 35 SGB III</p>

Leistungen	Zuständigkeit Rechtsgrundlage
<p>Integrationsfachdienste Integrationsfachdienste können vom Integrationsamt, von der Agentur für Arbeit, von den SGB-II-Trägern und den Trägern der beruflichen Rehabilitation bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden.</p> <p>Sie betreuen und begleiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, ■ schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei aufwendige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen benötigen, ■ schwerbehinderte Schulabgänger und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind, ■ behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderte oder von einer seelischen Behinderung bedrohte Menschen. <p>Die Integrationsfachdienste</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ beraten, informieren, unterstützen Arbeit- bzw. Ausbildungsuchende sowie Arbeitnehmer bzw. Auszubildende bei der Suche nach geeigneten Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen und ■ sichern Ausbildungs- und vorhandene Arbeitsplätze durch qualifizierte Betreuung. 	<p>Betrifft alle §§ 192 bis 198 SGB IX</p> <p>Integrationsamt § 185 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX</p> <p>Agentur für Arbeit § 45 SGB III</p> <p>SGB-II-Träger § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III</p> <p>Rehaträger § 49 Abs. 6 Nr. 9 SGB IX</p>
<p>Gleichstellung</p> <p>Ein behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30, soll auf Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn er infolge der Behinderung ohne Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten kann.</p>	<p>Agentur für Arbeit § 2 Abs. 3 i.V.m. § 151 Abs. 2 und 3 SGB IX</p>
<p>Besonderer Kündigungsschutz</p> <p>Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes möglich. Das Integrationsamt bemüht sich um eine gütliche Einigung und eine Sicherung des Arbeitsplatzes auch durch finanzielle Leistungen, z. B. bei der Arbeitsgestaltung. Ausnahmen sind in § 173 SGB IX geregelt.</p>	<p>Integrationsamt §§ 168 ff. SGB IX</p>

Impressum

ZB info **Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf** (Stand: Juni 2018)

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit (BA); c/o LVR-Integrationsamt, 50663 Köln, bih@integrationsaemter.de • **Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden • **Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Hans-Joachim Kiefer und Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **Redaktion:** Anette Bollwien, Nürnberg (BA); Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantw. für Hrsg.); Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln; Sabine Wolf (verantw. für Verlag) • **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer • **Titelfoto:** bankrx/stock.adobe.com • **Herstellung:** Alexandra Koch • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der guten Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet wird. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Impressum

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a, 65193 Wiesbaden

Telefon 0611-32190-0
<https://soziales.hessen.de>

Redaktion:

Rolf Matthé, Alice Engel (V.i.S.d.P.)
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dr. Caroline Eva Gerner, Barbara Kiel
HA Hessen Agentur GmbH
<https://www.hessen-agentur.de>

Gestaltung:

Theißen-Design, <https://theissen-design.de>

Druck:

Printworld, <https://www.printworld.com/de>

Dezember 2020

Für alle Beiträge gilt: Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Informationen sowie für die Einhaltung der privaten Rechte Dritter. Die in der Veröffentlichung geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen nicht unbedingt denen des Herausgebers. Für die Richtigkeit der einzelnen Beiträge und die Nutzung der verwendeten Abbildungen und Logos sind die Preisträger verantwortlich. Die Beiträge der Preisträger der Jahre 2006 bis 2015 auf den Seiten 6 bis 35 wurden unverändert aus der Broschüre „15 Jahre Dokumentation Hessischer Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen“, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Mai 2016 übernommen und entsprechen damit dem damaligen Stand der Drucklegung.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung von funktions- bzw. personenbezogenen Bezeichnungen, wie zum Beispiel Teilnehmer/innen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden
<https://soziales.hessen.de>