



# Wirtschaft inklusiv

Berufliche Inklusion:  
Da geht mehr als Sie denken

---

Eine Zwischenbilanz



## Inhalt

Editorial	3
Grußworte	4
Das Projekt	6
Da geht mehr als Sie denken	8
Beratung	14
Ausbildung	20
Fachveranstaltungen	22
Statistik	26
Übersicht Teilprojekte	27

## Impressum

Herausgeber:	Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V.
Konzept und Redaktion:	Manfred Otto-Albrecht
Text:	Gerlinde Geffers
Gestaltung:	<a href="http://www.bfg-albrecht.de">www.bfg-albrecht.de</a>
Fotos:	Anton Steininger GmbH, BDA/Chaperon, BMAS/Knoll, dd/Architekten Marciniak, Andreas Franke/panabild, Andreas Hub, Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co. KG, SCHUNK GmbH & Co. KG, Thyssenkrupp Schulte GmbH, Trümmel GmbH, Wetterauer Druckerei und Verlag, Wirtschaft inklusiv
Druck:	Langebartels & Jürgens Druckereigesellschaft mbH

Hamburg, Juli 2015



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Strukturen der Rehabilitation passen häufig nicht zu den Erfordernissen der Betriebe. Das stellen wir immer wieder fest. Auch Studien belegen es.

Wir sind deshalb froh, dass uns das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragt hat, mit dem Projekt Wirtschaft inklusiv genau an dieser Stelle anzusetzen, um mehr Betriebe für Inklusion zu gewinnen.

Das ist nicht immer einfach. Aber die Tatsache, dass wir das aus der Wirtschaft heraus machen, führt bei den Betrieben zu einer größeren Bereitschaft, sich mit dem Thema zu befassen. Wir betrachten Inklusion aus Sicht der Betriebe und orientieren uns an ihren Möglichkeiten. Das macht es leichter.

Die Erfolge der ersten Monate bestätigen uns darin und die Beispiele in dieser Broschüre zeigen: Da geht mehr als Sie denken.

Mit dem Zwischenbericht wollen wir Ihnen Stimmen von Arbeitgebern nahe bringen und einen Einblick geben in die Inklusion „vor Ort“, im Betrieb, dem wichtigsten Ort der Inklusion.

Diese Stimmen sind in ihrer Bandbreite und Vielfalt authentisch. Sie spiegeln das Engagement der Betriebe, sie zeigen die wichtigen ersten Schritte und wie aus ersten Erfolgen die Motivation zu weiterem Engagement erwächst – auch, weil es dem Betrieb nutzt. Sie machen deutlich, dass Unternehmen bereit sind, Vorbehalte zurückzustellen und neue Erfahrungen zu machen. „Wenn man nicht anfängt, wird es nie passieren“, sagt Jürgen Hahn, Geschäftsführer von Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co. KG.

Unsere Berater und Inklusionslotsen kümmern sich in acht Bundesländern auch um Betriebe, die bislang mit Inklusion nur wenig oder noch gar nichts zu tun hatten. Gerade für sie sind fachliche und juristische Informationen, Beratungen, Runde Tische, Fachveranstaltungen mit Experten, regionale Netzwerke und die Zusammenarbeit mit den bestehenden Einrichtungen besonders wichtig.

Wir bedanken uns deshalb herzlich bei allen Betrieben, die an dieser Broschüre mitgewirkt haben und die mit ihrem Engagement und ihrem Können Menschen mit einer Schwerbehinderung eine Chance geben.

Herzlichst,  
Ihr

Richard Nürnberger  
Vorsitzender des Vorstandes  
Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V.



### Alle Potenziale nutzen

Jeder Mensch muss seine Potenziale entfalten können. Dies ist nicht nur ein zwingendes humanes Anliegen, sondern angesichts der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt auch zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands von zentraler Bedeutung.

Behinderung ist nicht gleichzusetzen mit Leistungsminderung. Menschen mit Behinderung sind meistens nur in bestimmten Fähigkeiten eingeschränkt und verfügen oft über korrespondierende Stärken, zum Beispiel über ein außerordentliches Hör- oder Konzentrationsvermögen. Oft sind spezifische Unterstützungen notwendig. Dafür gibt es zahlreiche Angebote öffentlicher Förderung, wir müssen sie nur bekannter machen. Für Unternehmen ist es nicht immer leicht, sich im Förderdschungel zurechtzufinden.

„Wirtschaft inklusiv“ hat diese Herausforderung erkannt und sie mit den richtigen Instrumenten angenommen. Die Projektmitarbeiter wirken als Inklusionslotsen: Sie informieren und beraten Betriebe und Beschäftigte. Sie suchen gezielt nach Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen und orientieren sich gleichermaßen an den Möglichkeiten und Erfordernissen. Sie sind – kurz gesagt – die Inklusionsberatung „von der Wirtschaft für die Wirtschaft“.

Die BDA unterstützt das Anliegen von Wirtschaft inklusiv voll und ganz. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, die Potenziale von Menschen mit Behinderung, ihre Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven wie auch Fördermöglichkeiten für Unternehmen in den Fokus zu rücken. Ziel ist es, den Bewusstseinswandel hin zu einer breiteren Wertschätzung von Menschen mit Behinderung – und dies nicht nur als wichtige Fachkräfte – voranzubringen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ingo Kramer'.

Ingo Kramer  
Arbeitgeberpräsident  
BDA – Die Arbeitgeber



Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen ganz selbstverständlich und selbstbestimmt am Leben in der Gesellschaft teilhaben. Ein wichtiger Schlüssel dazu ist Arbeit. Mehr und gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen gehört deshalb zu den wichtigen Vorhaben der Bundesregierung.

Es wurden in den vergangenen Jahren bereits sichtbare Fortschritte erreicht. Aber nach wie vor zögern viele Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu beschäftigen. Ein wesentlicher Grund dafür ist oft mangelnde Beratung, aber auch Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen spielen nach wie vor eine Rolle. Darum müssen wir noch besser informieren und dafür werben, Menschen mit Behinderungen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Denn Fakt ist, dass die meisten hoch motiviert und qualifiziert und damit ein Gewinn auch für die Wirtschaft sind.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gelingt vielleicht nicht überall und sofort. Manchmal muss der Arbeitsplatz erst individuell barrierefrei eingerichtet und ausgestattet werden. Manchmal hilft ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt oder die Gewährung einer Arbeitsassistenz, und es kann erreicht werden, was zunächst kaum möglich schien. Denn viele Hürden können beiseite geschafft oder überwunden werden, wenn vor allem der Wille da ist, Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu beschäftigen. Auch der technische Fortschritt ist dabei ganz auf unserer Seite.

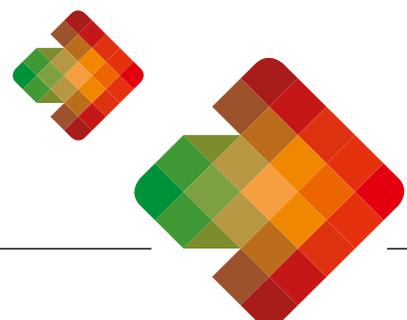
Deshalb ist es so wichtig, Vorurteile, Missverständnisse und Informationslücken zu beseitigen. Im richtigen Job mit passgenauer Förderung können Menschen mit Behinderungen ebenso zum Unternehmenserfolg beitragen wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Beeinträchtigung.

Wenn wir eine inklusive Arbeitswelt schaffen wollen, in der Menschen mit ebenso selbstverständlich wie Menschen ohne Behinderungen am Arbeitsleben teilhaben, dann müssen wir hier ansetzen. Ganz entscheidend sind die Personalverantwortlichen in den Betrieben. Sie müssen stärker als bisher die Qualifikation und die beruflichen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen wahrnehmen und ihr Potenzial auch mit Blick auf die Fachkräftesicherung besser nutzen.

Um diesen Bewusstseinswandel voranzutreiben, wurde mit der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung vieles auf den Weg gebracht. Zum Beispiel die gemeinsame Informationskampagne „Inklusion gelingt“ von BDA, DIHK und ZDH. Hier finden Unternehmen Handlungsempfehlungen für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Damit die Plattform auch bekannt und genutzt wird, hat die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. das Projekt „Wirtschaft inklusiv“ gestartet. Ich begrüße dieses Engagement der Wirtschaft sehr, denn gute Ideen, Beispiele und Anregungen sollen sich auch möglichst breit herumsprechen, damit vollständige Teilhabe endlich selbstverständlich wird.

Ich bin sicher, dass wir gemeinsam einen großen Schritt vorankommen werden.

Andrea Nahles  
Bundesministerin für Arbeit und Soziales  
Mitglied des Deutschen Bundestages



# Wirtschaft inklusiv – wir brauchen alle!

Wir sind in erster Linie für Arbeitgeber da. Wir unterstützen sie bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung und sensibilisieren sie für Fragen der Inklusion.

Das machen wir nachhaltig und systematisch.

### Wir betrachten Inklusion aus Sicht der Unternehmen und Betriebe

Unsere Berater und Inklusionslotsen sprechen in den Betrieben insbesondere die Personalverantwortlichen an. Sie versetzen sich in die Lage der Betriebe und betrachten das Thema aus deren Sicht.

- Wieso betrifft Inklusion auch kleine und mittelständische Unternehmen?
- Was haben ein Hotel oder eine Druckerei, eine Metallwerkstatt oder ein Lebensmittelhändler, eine Baufirma oder ein Softwarehersteller, ein Schuhmacher oder ein Gastronom oder ein Hotel mit Inklusion zu tun?

- Was können Betriebe leisten und wo sind die Grenzen?
- Welchen Nutzen haben Betriebe von Inklusion, wo liegen die Vorteile?
- Wie können die gesetzlichen Regelungen am besten umgesetzt werden?
- Wie und wo erhalten Betriebe die erforderliche Unterstützung?
- Und wer hilft, wenn es Probleme gibt oder wenn etwas nicht funktioniert?

Das sind Fragen, die uns leiten.

### Wir setzen auf Dialog und Kommunikation mit den Arbeitgebern

Es geht uns nicht um kurzfristige Effekte, sondern um wirksame Verbesserungen. Wir setzen auf Beratung, Dialog und Kommunikation. Wir wollen, dass Betriebe beim Thema Inklusion besser aufgestellt sind.

Wir setzen auf die enge, strukturelle und operative Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden und ihren Einrichtungen. Das schärft unser Profil nach innen und außen. Die Betriebe wissen sich dadurch bei uns verstanden, und unseren Beratern erleichtert es den Zugang zu den Arbeitgebern.



### Wir berücksichtigen alle Seiten

Wir betrachten das Thema nicht ideologisch, sondern pragmatisch – vieles dreht sich um Barrierefreiheit. Wir sind weder parteilich noch neutral. Inklusion funktioniert nachhaltig, wenn ein Betrieb sie mit Knowhow und aus Überzeugung angeht und nicht nur wegen gesetzlicher Vorschriften. Im konkreten Einzelfall heißt das: Alle Seiten müssen berücksichtigt werden.

### Inklusion findet in erster Linie im Betrieb statt

Die Betriebe sind für uns der erste Ort der beruflichen Inklusion. Deshalb sind sie unsere wichtigsten Partner. Viele Betriebe haben in den vergangenen Jahren bereits gute Beispiele praktiziert. Die brauchen wir als Verstärker und als Multiplikatoren. Viele Betriebe aber müssen sich noch stärker öffnen, sie müssen schlauer und mutiger werden, sie müssen Vorbehalte ablegen und lernen und erfahren, was sie tun können und welche Unterstützung sie dabei finden. Darum kümmern wir uns.

### Ein Projekt aus der Wirtschaft für die Wirtschaft

Träger des Projektes ist die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V., ein Zusammenschluss von Bildungseinrichtungen der Wirtschaft. Sie führt in acht Bundesländern eigenständige Teilprojekte durch. Partner ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Die Finanzierung erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und durch Eigenmittel der Projektpartner.

#### Projektpartner

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.  
Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH  
Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH  
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.  
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH  
Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.  
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH



### Der erste Schritt lohnt sich

Manchmal braucht es „nur“ eine Anregung, eine Ermutigung, einen Vorschlag im richtigen Moment, ein gutes Beispiel oder ein schlüssiges Argument. Dann gehen Betriebe einen ersten Schritt auf dem Weg zur Inklusion: Sie besuchen eine Veranstaltung, nehmen ein Beratungsgebot an, schauen, wie es ein anderer Betrieb macht, lernen Fachleute kennen, machen sich schlau.

Wenn sie dann die richtige Unterstützung an ihrer Seite wissen, fällt es Arbeitgebern leichter, weitere Schritte zu gehen. Sie setzen sich „neu-gierig“ über eigene Vorbehalte und Unsicherheiten hinweg, bieten einen Praktikumsplatz an, führen ein Bewerbungsgespräch und probieren etwas Neues aus.

Bei vielen Betrieben konnten wir so erste Schritte anregen und haben gemerkt, dass dann oft mehr geht, als man anfangs denkt.

„Als mittelständisches Softwareunternehmen sind wir grundsätzlich offen und flexibel für viele Themen. Dass wir aber auch einen schwerbehinderten Menschen ausbilden könnten, war mir vor dem Kontakt zu Wirtschaft inklusiv gar nicht so bewusst. Über Frau Schröder von Wirtschaft inklusiv wurde uns ein autistischer junger Mann vermittelt, der nun ein Praktikum bei uns absolviert und im August hier seine dreijährige Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung beginnen wird. Dass wir mit unserem neuen Azubi meist nur schriftlich kommunizieren können, stört uns gar nicht so sehr. Viel wichtiger sind uns seine fachlichen Fähigkeiten und sein großes Interesse und Engagement.“

Marcus Hartmann, Geschäftsführer der OXSEED logistics GmbH

#### Der richtige Bewerber

Der junge Mann ist hochmotiviert, programmiert in seiner Freizeit und will Fachinformatiker werden. Offenbar genau der Richtige für den Softwareentwickler OXSEED logistics GmbH in Bielefeld. Die Firma lädt ihn ein. Der Ausbildungskandidat kommt zum Bewerbungsgespräch – und sagt kein Wort.

Geschäftsführer Marcus Hartmann ist weder verblüfft noch verärgert. Im Gegenteil: Er ist vorbereitet. Er weiß, dass der junge Mann anders ist, dass er Autist ist und zudem nicht spricht. So hat er Laptop und Beamer aufgebaut und führt ein reges schriftliches Gespräch. Die Bewerbung überzeugt Hartmann. Er bietet dem Kandidaten zunächst ein Praktikum an. In dieser Zeit beweist der junge Mann, was er kann. Er löst eine Projektaufgabe in einer Programmiersprache, die er bis dato nicht gekannt hatte. Der Erfolg mündet in einem Ausbildungsvertrag zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung.

Marcus Hartmann hatte zuvor nie daran gedacht, einen jungen Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Seine Firma ist klein, 10 Mitarbeiter teilen sich die Arbeit. Doch dann war die Beraterin Sabine Schröder bei ihm zu Besuch. Sie sprachen über Autisten in der IT-Branche und darüber, dass es gar nicht so einfach ist, einen Azubi zu finden, der sich schon mit Softwareentwicklung befasst hat. Sabine Schröder informierte ihr Netzwerk über die offene Stelle. Der Sozialpädagoge Eduard Alberg bei der Fortbildungsakademie der Wirtschaft, der den jungen Mann betreute, wusste sofort: Das ist das Richtige für den jungen Mann und meldete sich bei OXSEED. Es hat geklappt.





## „Der Mann ist voller Tatendrang.“

Inklusion. Mit dem Begriff kann Norbert Gappa wenig anfangen, als er im Herbst 2014 zum Auftakt von Wirtschaft inklusiv eingeladen wird. Aber er ist neugierig. Der Niederlassungsleiter der Thyssenkrupp Schulte GmbH in Regensburg lebt als größter Stahlhändler der Region auch vom Netzwerk seiner Kunden. Einen dieser Kunden hört er während der Veranstaltung: Der Unternehmer berichtet, dass 50 Prozent seiner Beschäftigten schwerbehindert sind. Gappa ist fasziniert. Noch während der Veranstaltung spricht er mit ihm und mit einem Vertreter der Rentenversicherung. Und er lädt die Beraterin Daniela Zeiler zu einem Gespräch ein. „Zu diesem Zeitpunkt habe ich mich noch gar nicht gefragt, wo ich selbst aktiv werden könnte“, sagt er heute.

Der richtige Zeitpunkt kommt im Februar 2015 in Form einer Initiativbewerbung. Ein 27-jähriger Mann, seit 2006 schwerbehindert wegen Hyperaktivität, beschäftigt in einer Werkstatt für behinderte Menschen, bewirbt sich für eine Ausbildung im Lager. „Ich hatte am Anfang schon Bedenken“, sagt Norbert Gappa. „Wir sind Stahlhandel und bewegen schwere Sachen. Wenn da jemand diese Krankheit hat, dann könnte das schon kritisch sein.“

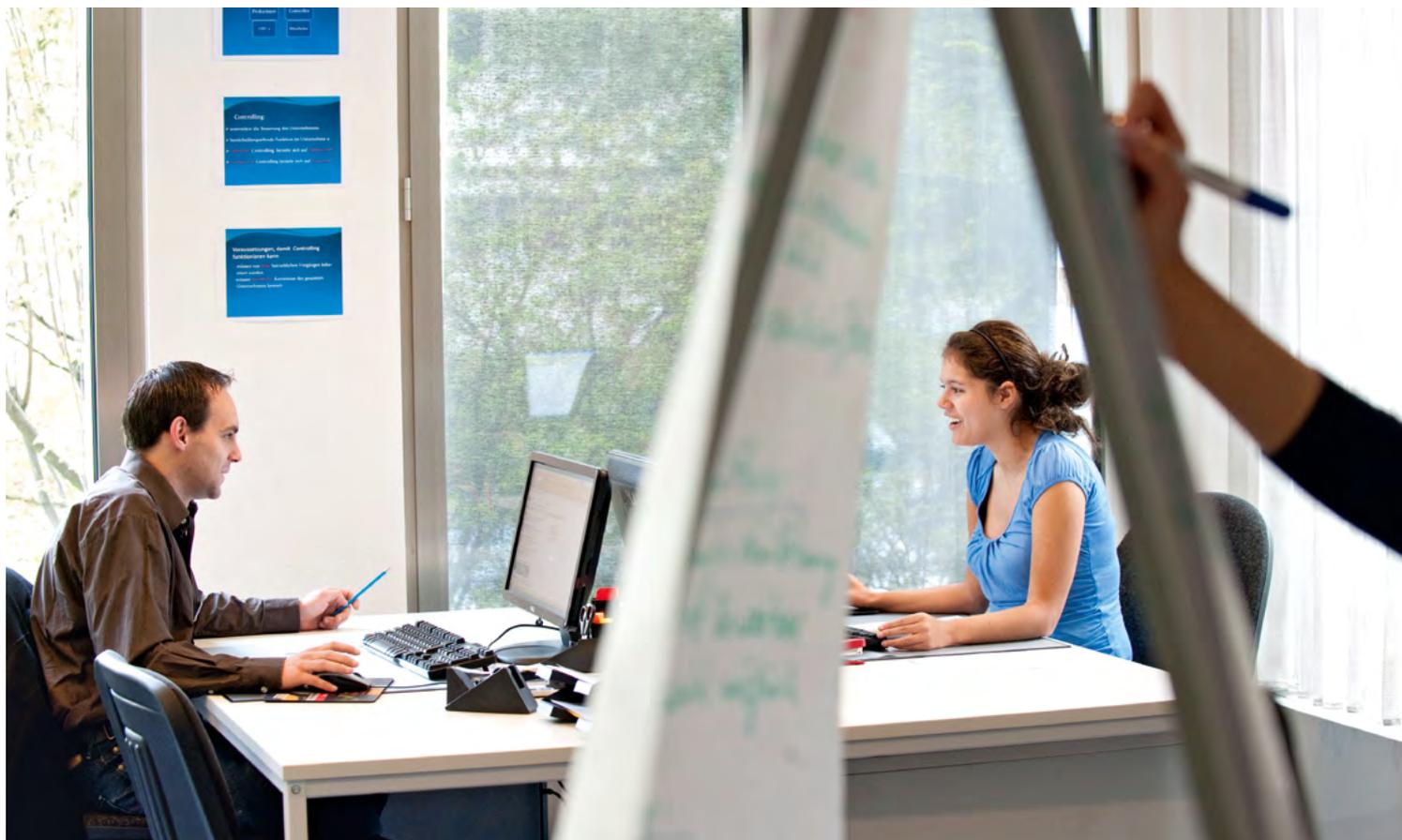
„Ausschlaggebend war zum einen, dass ich für das Thema Inklusion sensibilisiert wurde, zum anderen das Auftreten des 27-jährigen Mannes. Der hat sich nicht gleich abwimmeln lassen. Er hat immer wieder angerufen. Das hat er nicht aufdringlich gemacht, sondern sehr sympathisch und sehr interessiert. So hat er relativ schnell eine richtige Begeisterung entfacht.“

Norbert Gappa, Niederlassungsleiter  
der Thyssenkrupp Schulte GmbH, Regensburg

*Bundesweit versorgt das Unternehmen mit über 40 Standorten  
rund 70.000 Kunden mit Werkstoffen aus Stahl.*

Und doch: Der Bewerber macht einen sympathischen Eindruck am Telefon, der Ausbildungsleiter ist einverstanden, die Werkstatt für behinderte Menschen kooperativ. Gappa entscheidet, den Ausbildungskandidaten zur Probe arbeiten zu lassen – und wird positiv überrascht. „Der Mann ist voller Tatendrang und unheimlich interessiert.“ Gappa weiß, dass der 27-jährige in seinem Leben mehrere Tiefen und wenig Höhen erlebt hat. Nun habe er die richtige Einstellung gefunden und ein Umfeld, das mit ihm umgehen kann. Im August mündet sein Praktikum in eine betriebliche Ausbildung.

Auch das Team im Lager stellt der neue Azubi vor eine ungewohnte Herausforderung: „Die Kollegen müssen vorsichtig sein mit einem, der gar nicht genug tun kann.“ Die Gefahr, dass er ausgenutzt wird, müssen alle im Blick haben. „Es funktioniert gut“, sagt Gappa. Mehr noch: „Alle werden dafür sensibilisiert, aufeinander Rücksicht zu nehmen.“ Und schon jetzt sagt der Teamleiter im Lager, der seit über 20 Jahren im Unternehmen arbeitet: So einen guten Auszubildenden haben wir noch nie gehabt.



„Der große Wert der Beratung lag darin, Berührungsängste zu nehmen und Chancen zu erkennen. Man denkt zunächst an die unangenehmen Erfahrungen, die mit der Beschäftigung einer

schwerbehinderten Person einhergehen könnten und sieht nicht sofort die Vorteile. Wirtschaft inklusiv hat unseren Blick geöffnet.“

Michaela Dettmann,  
Geschäftsführerin des Bauunternehmens  
Anton Steining GmbH

### Keine Berührungsängste mehr

Ohne die Beratung wäre es sicher anders gekommen. So aber hat sich das alteingesessene Bauunternehmen Anton Steining GmbH entschlossen, einen Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Seit Mai arbeitet eine junge technische Zeichnerin mit Hörbehinderung im Unternehmen.

Wochen zuvor hatte Daniela Zeiler von Wirtschaft inklusiv die Geschäftsführer Michaela und Siegfried Dettmann in Neunburg vorm Wald besucht und sie zum Thema Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung beraten, auch über die Fördermöglichkeiten. Als dann die Bewerbung der technischen Zeichnerin in Haus flatterte, stand für die Bauunternehmer fest: Als aufgeschlossenes und soziales Unternehmen probieren wir das aus.

Daniela Zeiler empfahl ihnen, Eingliederungshilfe bei der Agentur für Arbeit zu beantragen. „Das war sehr hilfreich, denn die junge Frau ist im Prinzip fachfremd. Wir müssen sie erst zur Bauzeichnerin ausbilden“, sagt Michaela Dettmann. Sie ist sicher: „Ohne die Unterstützung hätten wir das nicht gemacht.“ Zunächst wird die angehende Bauzeichnerin für zwei Jahre befristet beschäftigt – quasi als Testphase. „Natürlich wünschen wir uns, dass sich die neue Mitarbeiterin gut ins Team einfindet und lange bleibt“, sagt sie. Denn: qualifizierte Bauzeichner sind rar.

## Der neue Mann im Baumarkt

Eine kontinuierliche Beratungsarbeit kann die Aufgeschlossenheit von Unternehmen für berufliche Inklusion vergrößern, wie sich jetzt im toom Baumarkt in Kiel gezeigt hat:

„Der Mann hat jahrelange Erfahrung im Bau- und Handwerksgewerbe gesammelt. Warum sollen wir sein Fachwissen jetzt nicht für die Kundenberatung nutzen?“, fragt sich der Leiter Christof Herbec des toom Baumarktes.

„Der Mann“, von dem der Kieler Marktleiter spricht, sitzt im Rollstuhl – das aber schmälert nicht sein umfangreiches Fachwissen und seine Branchenerfahrung. Und die kann der Marktleiter gut gebrauchen, denn die Kunden schätzen erfahrene Berater zwischen den Regalen. Jedenfalls ist „der Mann“ jetzt zur Probearbeit im Markt beschäftigt.

Das ist auch für den Marktleiter ein neuer Schritt. Die Berater von Wirtschaft inklusiv konnten ihn bei einem ersten Arbeitstreffen dazu ermutigen und verdeutlichen, dass Inklusion mit einfachen, praktischen Schritten anfängt – und dass das Unternehmen davon profitieren kann. Auch für die kommenden Schritte wird Wirtschaft inklusiv dem Marktleiter bei Bedarf zur Seite stehen.



Christof Herbec, toom Baumarkt Kiel



Parkcafé mit Bietergemeinschaft,  
von links: Frank Tinzmann, Markus Zehnpfennig,  
Roberto Campione

„Von der Stadt Köln haben wir den Zuschlag für die Wiedereröffnung des denkmalgeschützten Parkcafés im Rheinpark erhalten. Fester Bestandteil des Betreiberkonzeptes im Rahmen des Projekts „Win-Win für Köln“ ist die Qualifizierung und Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Behinderungen im Betrieb des Cafés. Die Eröffnung des Parkcafés ist für 2017 geplant, aber schon jetzt starten wir mit den Vorbereitungen – auch für die Gewinnung und Ausbildung unserer zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir freuen uns sehr, dass uns die Berater von Wirtschaft inklusiv dabei hilfreich mit Rat und Tat zur Seite stehen und diesen Prozess begleiten werden.“

Frank Tinzmann, Geschäftsführer der  
Parkcafé Köln GmbH

# Da geht mehr als Sie denken

## Interview

### Gut für die Menschen, gut für die Firma



Die Firma Reinert Kunststofftechnik produziert technische Kunststoffteile – hauptsächlich für die Automobilbranche. Mit rund 150 Beschäftigten zählt das Familienunternehmen zu den größten Arbeitgebern im schwäbischen Bissingen an der Teck. Inhaber und Geschäftsführer Jürgen Hahn begann 1997, Menschen mit Behinderung einzustellen. 2012 wurde seine Firma mit dem Mittelstandspreis für soziale Verantwortung in Baden-Württemberg ausgezeichnet.

#### Herrn Hahn, was hat sie bewogen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen?

Ich engagiere mich schon seit 1985 ehrenamtlich in der Behindertenarbeit hauptsächlich mit geistig behinderten Menschen. Daher weiß ich zum einen, was die Menschen können und in den Werkstätten leisten. Zum anderen war mir der Aufwand zu groß, die Ware in die Werkstätten zu fahren und abzuholen. Da dachte ich: Dann sollen sie doch die Arbeit hier erledigen.

#### Welche Arbeit machen die Menschen mit Behinderung?

Wir haben zwei Arbeitsmodelle. 13 Menschen mit Behinderung sind sozialversichert bei Reinert angestellt. Sie tragen und verpacken Teile, bedienen Maschinen, drehen Schrauben ein oder ähnliches – das sind klassische Anlernarbeiten. Die machen sie richtig gut, weil sie von klein an geübt haben, strukturiert zu arbeiten. Sie erledigen die Abläufe konsequent hintereinander und machen ganz wenige Fehler. Das machen sie souverän acht Stunden am Tag. Seit 2006 haben wir zusätzlich eine komplette Außenarbeitsgruppe in einer Werkstatt in Kirchheim. Diese Beschäftigten montieren für uns Waren. Sie benötigen einen Gruppenleiter, der sie anleitet. Das könnten wir von Reinert nicht leisten. Inklusion heißt in diesem Fall: Sie arbeiten produktionsnah. Noch besser wäre es wahrscheinlich, dass ich sie mit einem Gruppenleiter direkt in der Produktion arbeiten lasse. Da würden sie sich vermutlich noch besser und noch schneller entwickeln.

#### Sie sind also zufrieden mit ihren Mitarbeitern.

Sehr. Die Qualität der Arbeit und die Krankheitsquote sind sehr gut. Was die Leistung angeht, muss ich differenzieren. Einige sind sehr gut, andere haben eine Leistungsminderung. Das kann ich über das Lohngefüge regeln. Für einige wenige bekommen wir einen Minderleistungsausgleich. Letztlich habe ich die Erfahrung gemacht, dass alle, die hier arbeiten, ihr Geld auch wert sind.

#### Sie sagen: Diese Menschen tun uns gut. Warum?

Weil sie eine sehr positive Stimmung ins Unternehmen bringen. Sie kommen tagtäglich mit großer Freude ins Unternehmen. Ob man sie am Eingang trifft, im Gang oder auch schon im Bus, sie sind immer fröhlich, begrüßen jeden mit Handschlag. Ihre Motivation überträgt sich auf alle. Sie tun so gut, dass unsere Leute draußen erzählen, wir schaffen Hand in Hand mit Menschen mit Behinderung. Das ist gut fürs Sozialklima im Unternehmen.

#### Wie läuft es ab, wenn Sie eine Stelle mit einem Menschen mit Behinderung besetzen?

Das läuft immer über ein Praktikum von drei, vier Wochen. Man muss schon prüfen, bevor man sich bindet. Dabei unterstützt uns der Integrationsfachdienst. Er schlägt uns einen Kandidaten vor und begleitet ihn. Es kann gut sein, dass jemand zwei, drei Wochen gemeinsam mit einem behinderten Menschen arbeitet, bis er die Arbeit selbstständig beherrscht. Kommt die Selbstständigkeit nicht, dann klappt es nicht. Ich kann niemanden für die Begleitung abstellen.



Helene Schmidtke beim Verpacken am Band

Sie wünschen sich Nachahmer. Das ist ihre Motivation bei „Wirtschaft inklusiv“ über ihre Erfahrungen zu berichten. Was braucht es?

Im Unternehmen muss es Menschen geben, die keine Berührungsängste haben und die Freiheit haben, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen zu fördern. Das ist das Allerwichtigste. Manche sagen: Um Gottes Willen, die wirst du nie wieder los. Ich denke, Kündigungsschutz sollte kein Hindernis sein. Wir haben uns auch schon von Menschen mit Behinderung getrennt. Das ist ein sauberer anständiger Prozess. Die Motivation sollte sein, dass es den Menschen gut tut und der Belegschaft gut tut. Ich habe einen sozialen Nutzen im Unternehmen und ich habe auch einen Werbenutzen. Und nicht zuletzt: Ich habe relativ günstige Arbeitskräfte, die nicht nach zwei Jahren auf die Techniker- und Meisterschule gehen wollen.

Was wäre für ein Unternehmen ein guter erster Schritt?

Ein Praktikum. Jemanden vom Integrationsfachdienst einladen und fragen, ob er eine Person mit Behinderung kennt, die sich für bestimmte Tätigkeiten eignet. Wenn der Chef zustimmt: einfach ausprobieren.

„Wirtschaft inklusiv ist wichtig, weil es nahe an den Unternehmen ist. Die gilt es zu überzeugen und Berührungsängste abzubauen. Wirtschaft inklusiv kann die Inklusion in der Wirtschaft noch präsenter machen, zusätzlich zu den Integrationsfachdiensten. Viele Unternehmen tun sich schwer, aber wenn man nicht anfängt, wird es nie passieren.“

Jürgen Hahn, Geschäftsführer der Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co. KG

### Wir wissen, was machbar ist

Inklusion ist leichter als gedacht – wenn ein Betrieb dabei unterstützt wird. Unsere Berater von Wirtschaft inklusiv sind erste Ansprechpartner. Sie klären fachliche und juristische Fragen. Bei Bedarf holen Sie Netzwerkpartner mit ins Boot: die Fachdienste und Kostenträger. Gemeinsam finden wir Lösungen, die zum Unternehmen passen und sich rechnen.

#### „Es funktioniert perfekt.“

Reinhard Rieger ist Herr über fünf Marx/Rieger Orthopädie-, Reha- und Sanitätsfachgeschäfte. Für die Filiale Neutraubling suchte er dringend einen orthopädischen Schuhmachermeister. Er fand Peter Noack, 59, schwerbehindert. Ein Glücksfall, sagen beide. Warum, erzählt Reinhard Rieger:

Ich hatte die Stelle bundesweit über die Agentur für Arbeit ausgeschrieben. Dann kam die Bewerbung von Peter Noack. Er hatte sein eigenes Geschäft in Nordrhein-Westfalen aufgegeben und wollte gerne woanders hingehen. Das erste Mal haben wir uns auf halber Strecke getroffen. In Frankfurt. Ich hatte einen guten Eindruck und habe ihn eingeladen, eine Woche Probe zu arbeiten. Das hat ihm sehr, sehr gut gefallen. Er wollte am liebsten sofort anfangen. So schnell ging dann aber nicht.

Ich war ein bisschen unschlüssig. Peter Noack war 59 Jahre alt und hat nach einem Motorradunfall ein steifes Bein. Er ist gehbehindert und muss regelmäßig zur krankengymnastischen Behandlung. Er braucht auch ein spezielles Auto. Auch die Geräte und Maschinen müssen eine bestimmte Höhe haben, weil er sich nicht bücken kann. Sollte ich das wagen?

Es war ein glücklicher Zufall, dass mir kurz vor der Bewerbung Frau Zeiler von Wirtschaft inklusiv geschrieben hatte. Erst dachte ich: Inklusion? Was soll das? Doch als ich so unschlüssig war, fiel mir das Schreiben wieder ein. Ich habe sie angerufen und gesagt: Bitte kommen sie. Sie hat mich dann auf alles hingewiesen, was es gibt im Rahmen von Eingliederungsmaßnahmen. Sie hat mir genau erklärt, was man alles beantragen kann.



„Ich finde Wirtschaft inklusiv ist ein tolles Projekt, besonders für Unternehmer, die auf der Suche nach Personal sind. Vielleicht bekommen sie öfters eine Bewerbung von jemandem, der schwerbehindert ist oder ein Handicap hat. Dann ist so eine Beratung extrem hilfreich.“

Reinhard Rieger, Geschäftsführer der Marx/Rieger GmbH, Regensburg

Danach war für mich klar: Okay, das Risiko ist ein bisschen geringer geworden. Selbst wenn es schief gehen sollte, selbst wenn er die Leistung nicht zu 100 Prozent erbringen könnte, würde es finanziell machbar sein. Seit Juni 2014 leitet Peter Noack nun das Marx/Rieger Sanitätshaus in Neutraubling.

Im ersten Jahr habe ich vom Arbeitsamt einen Zuschuss bekommen. Der ist nun abgelaufen. Das Integrationsamt hat 80 Prozent des Autos finanziert, ich habe eine Maschine angeschafft, da habe ich auch 50 Prozent bekommen. Jetzt beantragen wir noch Werkbänke und Geld für einen bestimmten Arbeitsplatz, da werden wir auch Zuschüsse bekommen. Es ist alles machbar.

Es gibt überhaupt keine Probleme mit Peter Noack. Es funktioniert perfekt. Ihm macht es Spaß, mir macht es Spaß mit ihm zu arbeiten. Wir verstehen uns, es funktioniert alles. Er hat den Laden total im Griff. Er kommt mit den Kunden gut zurecht, trotz seines Hochdeutschen. Er bildet teilweise auch unseren Auszubildenden aus, weil er andere Fähigkeiten hat als ich. Wir haben durch ihn vielleicht sogar Umsatzzuwächse bekommen. Jedenfalls stoßen wir in diesem Bereich schon wieder an personelle Grenzen.



„Als wir jetzt einen Kollegen mit einer Schwerbehinderung eingestellt haben, war für uns eins der wichtigsten Kriterien, einen guten Mitarbeiter zu bekommen. Dieses ist nicht so einfach.

Durch die Beratung von Wirtschaft inklusiv haben wir von den vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten erfahren, die wir nicht kannten. Es ist gut, wenn man da als Betrieb einen so kompetenten Ansprechpartner hat. Dann ist man auch eher bereit, sich um ein Thema wie Inklusion zu kümmern. Wir sind mit der Beratung und der Entscheidung, einen Kollegen mit einer Schwerbehinderung einzustellen, zu 100 Prozent zufrieden.“

Andreas Kugland, Inhaber  
Wetterauer Druckerei und Verlag, Friedberg



„Ehrlich gesagt: Inklusion war bisher für uns im Betrieb noch kein Thema. Dazu fehlten uns einfach Informationen. Dann flatterte eines Tages ein Informationsschreiben von Frau Keller von Wirtschaft inklusiv bei uns ins Haus. Das war das erste Mal, dass wir als Unternehmen erfahren haben, welche Unterstützungsangebote es gibt. Das fand ich gut. Schließlich lernte ich Frau Keller bei einer Veranstaltung der Handwerkskammer Erfurt persönlich kennen. Sie hat dort das Projekt Wirtschaft inklusiv vorgestellt. Wir haben dann einen ersten Beratungstermin vereinbart.

Mir hat gefallen, dass sie das alles aus Sicht der Arbeitgeber betrachtet. Das ist für uns wichtig, damit wir erkennen, was bei uns im Betrieb machbar ist und was nicht. Jetzt sind wir gerade dabei, für eine offene Stelle einen passenden schwerbehinderten Bewerber zu finden.“

Iris Schenk, Inhaberin Fressnapf XXL, Erfurt



# Auf dem Weg zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Der Anruf kam im richtigen Moment. Silvia Harms, Leiterin des Personalwesens der Firma Barghorn GmbH & Co. KG, hatte bei der Kreishandwerkerschaft einen Vortrag zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gehört. Spannend fand sie das. Und notwendig. Sie informierte ihren Chef über die gesetzliche Pflicht, jedem Mitarbeiter nach sechs Wochen Krankheit innerhalb eines Jahres ein BEM anzubieten. Seine Antwort war: Mach. Arbeite das aus.

Machen. Das hieß für Silvia Harms erst einmal: sich schlau machen. Ausgerechnet in dieser Phase rief der Berater Marcus Jeske an, erzählte von Wirtschaft inklusiv und bot kostenlose Beratung zu Prävention und BEM an. Jeske kam, brachte Informationen mit, klärte erste juristische und fachliche Fragen und erläuterte die Aufgaben des Arbeitsgebers. Das war im Sommer 2014. Seither tauschen sich beide regelmäßig aus.

### Ziel des BEM: Fehlzeiten verringern

Die Firma Barghorn GmbH & Co. KG ist ein handwerklicher Dienstleister. 130 Mitarbeiter und 35 Azubis kümmern sich um Industrieanlagen. Gebäude, Anlage, Service – das heißt: Sie stellen Industrieanlagen aus, warten sie und halten sie instand. „Wir hatten in den letzten zwei Jahren eine recht hohe Krankheitsquote, auch Langzeiterkrankungen“, sagt Silvia Harms. Mit dem BEM will sie Mitarbeitern die Rückkehr erleichtern, ihre Erwerbsfähigkeit erhalten und betrieblichen Ursachen von Erkrankungen auf die Spur kommen – um sie zu beseitigen.

Auf dem Weg zum BEM geht Silvia Harms schrittweise vor. Als erstes informierte sie den Betriebsrat und bat ihn, von Anfang an mitzuwirken. „Das war gut und wichtig“, sagt sie und würde es jedem empfehlen. Dann begann die Fleißarbeit: Aus den Informationen zum BEM filterte sie das, was für ihre Firma wichtig ist. Sie formulierte eine Betriebsvereinbarung und modifizierte vorgefertigte Formulare so, dass sie für die Firma praktikabel sind: „Wir wollen nicht in Bürokratie ersticken und daher das Procedere verschlanken“, sagt Harms. Bei Fragen und beim Feinschliff war Marcus Jeske an ihrer Seite. „Er hat an einigen Stellen nochmal ins Gesetz geguckt und mit mir entschieden, was unbedingt drin stehen muss und was weg kann.“



### Wichtig: Information für alle

Schließlich entwarf sie eine Präsentation, um erst den Chef zu informieren und anschließend die Mitarbeiter. Darin zählt sie unter anderem die Vorteile und Nachteile des BEM kurz und prägnant auf. „Es gibt in erster Linie Vorteile für die Mitarbeiter und für das Unternehmen“, sagt Silvia Harms. Die wichtigsten: BEM trägt dazu bei, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und Fehlzeiten zu senken. Jeske begleitete sie, als sie dem Geschäftsführer Gunnar Barghorn ihre Strategie präsentierte. „Der war sofort dabei. Absolut.“ Er willigte auch ein, Gastgeber für einen Runden Tisch zu sein.

Den Mitarbeitern stellte Gunnar Barghorn das BEM-Grundprocedere auf der Betriebsversammlung vor. „Wir wollten sie nicht mit Informationen zuschütten und Ängste auslösen“, sagt er. Stattdessen wird er Befürchtungen mit einem Infoblatt und intensiven ersten BEM-Gesprächen begegnen: „Wir hoffen, dass Mitarbeiter hinterher sagen: Es ist gar nicht schlimm, im Gegenteil, es hat mir etwas gebracht“.

### Externe Fachleute beraten in der Firma

Je intensiver sich Silvia Harms mit BEM beschäftigt, desto klarer sieht sie Ansätze zur Prävention. Integrationsamt, Rentenversicherer oder Agentur für Arbeit – sie kann sich an diese Institutionen wenden, bevor ein Mitarbeiter langzeiterkrankt ist. „Mir war gar nicht so bewusst, was sie schon in der Präventionsphase bezuschussen“, sagt sie. Die Firma hat sich entschieden, das BEM bereits nach vier Wochen Krankheit anzubieten. Der Grund: Nach sechs Wochen beginnt das Krankengeld. „Wir haben hier Handwerker“, sagt Harms, „manch einer hat gerade so sein Auskommen mit dem Einkommen.“ So will die Firma frühzeitig überlegen, ob und wie Beschäftigte wieder arbeiten können, bevor sie finanzielle Einbußen haben. Bei Bedarf wird Harms gemeinsam mit externen Fachleuten überlegen, wie die Firma einen Arbeitsplatz so gestalten kann, dass der Mitarbeiter wieder oder besser arbeiten kann.

### Jeder Mitarbeiter ist wichtig

Denny Trümmel sieht zuerst die Stärken seiner Mitarbeiter, ganz gleich ob sie ein Handicap haben oder nicht. So ließ der Inhaber der Heizung Sanitär Landschaftsbau GmbH im vergangenen Jahr einen Bagger so einrichten, dass ein junger Mann mit Schwerbehinderung weiterhin problemlos seine Arbeitsaufgaben bewältigen kann. Dafür wurde er mit einem Preis ausgezeichnet.

Renate Rodenstein von Wirtschaft inklusiv hat den engagierten Unternehmer häufiger beraten: Sie erleichterte den Kontakt zum Netzwerkpartner Integrationsamt, informierte ihn über Förderungen, beriet ihn fachlich in Hinblick auf Barrierefreiheit. Nun plant Denny Trümmel seine Firma zu erweitern. Er hat offene Stellen. Gegenüber Menschen mit Schwerbehinderung ist er offen und vorurteilslos.

„Inklusion ist für uns ein wichtiges Thema, aber nicht alles lässt sich im betrieblichen Alltag so leicht umsetzen. Manche Probleme können wir nicht allein klären und lösen. Deshalb ist für uns die Beratung und Unterstützung durch die Berater von Wirtschaft inklusiv sehr wichtig und hilfreich. Sie betrachten das aus Sicht der Arbeitgeber. So erhalten wir konkrete Hinweise, aktive Unterstützung und Anstöße, was beim Thema Inklusion machbar ist.“



Denny Trümmel, Geschäftsführer der Trümmel Heizung Sanitär Landschaftsbau GmbH

### Runder Tisch: Austausch von Personalern

Vielen Personalverantwortlichen geht es ähnlich wie Silvia Harms. Sie wissen nicht, welche Unterstützung sie von Fachdiensten anfordern können. Das stellte sich beim ersten Runden Tisch BEM heraus, den Marcus Jeske im Hause Barghorn organisiert hatte. Zwei Rehafachberater, ein Berater des neugegründeten Firmenservice der Rentenversicherung und etwa 15 Personalverantwortliche von mittelständischen Unternehmen sowie Industriebetrieben kamen und vergaßen während der Diskussionen fast die Zeit. Einige hatten schon ein BEM, andere führten es gerade ein, alle steuerten ihre Erfahrungen bei und diskutierten konkrete Fälle.

Silvia Harms hat der rege Austausch viele Denkanstöße gegeben. Beim nächsten Treffen wird sie ihre ersten BEM-Erfahrungen beisteuern können.

### Inklusion sichert Fachkräfte

Der Kurort Masserberg bietet mit seinem Ensemble aus Badehaus, Kurklinik und dem 4-Sterne-Hotel „Rennsteig“ alles, was der Gast abseits von Massentouristik sucht. Nur eines bietet er nicht – genügend qualifizierte Fachkräfte. Das spürt auch Herr Klaus, seit Frühjahr 2015 Direktor des zur Bachmann-Gruppe gehörenden Hotels. „Doch es gibt Wege, dem entgegen zu wirken“, sagt er.

Dazu zählt er einerseits ein familiäres Arbeitsklima, in dem jeder Mitarbeiter Anerkennung für seine Leistungen – auch finanziell – erfährt. Andererseits gibt er der älter werdenden Belegschaft die Sicherheit, auch bei Erkrankung und damit einhergehender Leistungsminderung fest zum Team des Hotels zu gehören. „Es gilt in so einem Fall, den geeigneten und leistbaren Platz für den Mitarbeiter im Team aus jungen und älteren Kollegen und Kolleginnen zu finden. Das ist für mich gelebte soziale Verantwortung und sichert gleichzeitig dringend benötigtes Fachpersonal.“

Auch benachteiligte Arbeits- und Ausbildungssuchende sind für Klaus ein von vielen noch unterschätztes Potential. Um dieses Potential zu erschließen, benötigt er zum einen Fachwissen – angefangen bei arbeitsrechtlichen Bestimmungen bis hin zu Besonderheiten in der Arbeitsplanung –, zum anderen braucht er ein Netzwerk. „Es gilt gerade diese Arbeitnehmer auf uns aufmerksam zu machen“, sagt Klaus: „Beides bietet mir die Zusammenarbeit im Projekt Wirtschaft inklusiv mit seinen motivierten und kompetenten Inklusionslotsen“. Damit trägt es dazu bei, dass das Hotel seinen Leitspruch, „Wohlfühlhotel mitten im Rennsteig“ zu sein, jeden Tag wahr werden lässt.



Hans-Joachim Klaus und Tanja Schramm, Hotel „Rennsteig“, Masserberg

„Schon der erste Kontakt mit den Beratern von Wirtschaft inklusiv hat mich als Arbeitgeber überzeugt: aktuelles juristisches Fachwissen und Unterstützung bei der Inklusion im Alltag ist das, was ich brauche. Inklusion ist für mich keine Einbahnstraße. Hier im Hotel erwarten die Gäste Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Einsatzwillen. Gerade das sind Stärken von Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen. Da zählt nicht die Behinderung, sondern die Motivation, unseren Gästen einen angenehmen Aufenthalt zu verschaffen. Auch unsere Gäste werden älter oder haben Beeinträchtigungen. Da profitieren wir als Betrieb von einem veränderten Blickwinkel. Gerade im Tourismus sehen wir in der Inklusion mehr Chancen als Risiken.“

Eric Seiffert, Inhaber des Drei-Sterne-Hotels „Haus Oberland“ im Kurort Masserberg am Rennsteig



Eric Seiffert (rechts) und Gabriele Fietze, Hotel „Haus Oberland“, Masserberg



„Seit über zehn Jahren wird Inklusion bei SCHUNK aktiv gelebt. Dabei geht es nicht um einen Akt der Mildtätigkeit, sondern um ein wertvolles soziales Miteinander von Menschen mit unterschiedlichen Begabungen, von dem alle profitieren. Hierfür kooperieren wir eng mit einer Schule für geistig- und körperbehinderte Kinder und Jugendliche. So mancher ehemalige Schüler verdient heute bei uns im Unternehmen seinen Lebensunterhalt und trägt aktiv zur Wertschöpfung bei. Inklusion lohnt sich – für die einzelnen Mitarbeiter und für SCHUNK als Arbeitgeber. Dass die Berater von Wirtschaft inklusiv selbst aus der Arbeitgeberlandschaft kommen, ist ein hervorragender Ansatz. So ist sichergestellt, dass man sich auf Augenhöhe begegnet und eine Sprache spricht.“

Henrik A. Schunk, Geschäftsführender Gesellschafter der SCHUNK GmbH & Co. KG, Lauffen/Neckar

# Eine Chance für junge Leute

Viele Betriebe in unterschiedlichen Branchen stellen fest: Es wird schwieriger, passende Auszubildende zu finden. Mal stimmen die Leistungen nicht, mal die Motivation, mal sind die Erwartungen zu hoch, und mal „passt“ es einfach nicht.

Kann man es sich in dieser Situation erlauben, junge Menschen mit einer Einschränkung auszuschließen? Natürlich nicht.

Dennoch scheuen sich viele Unternehmen, die Chancen zu nutzen: Sie wissen zu wenig darüber.

Wir informieren Arbeitgeber umfassend und helfen mit unseren Netzwerken auch bei der Suche nach passenden Bewerbern. Entscheidend ist immer, dass Leistungsvermögen, Motivation und die Anforderungen des Betriebes zusammenpassen – aber das gilt ja auch für die anderen Bewerber.

Wenn es dann aber passt – und da lehnen wir uns gerne weit aus dem Fenster –, haben Betriebe einen Auszubildenden, der leistungsorientiert und hoch motiviert seine Ausbildung absolviert. Und der Betrieb hat die dringend gesuchte Fachkraft von morgen.

Noch ein Vorteil: Wenn Betriebe einen geeigneten Auszubildenden einstellen, können sie auf umfangreiche, auch finanzielle Förderungen zurückgreifen.

Wenn nötig, hilft Wirtschaft inklusiv dabei.

### Inklusionslotsin knüpft die Fäden

Es war ein Tipp der Kreishandwerkerschaft Detmold, der Anja Altekrüger bei Wirtschaft inklusiv anrufen ließ. Sie wollte einen jungen Mann für die betriebliche Ausbildung zum Tischler einstellen, der wegen einer chronischen Erkrankung schwerbehindert ist. Eigentlich kennt sie sich aus mit Azubis, die beeinträchtigt sind. Die Altekrügers sind Menschen, die sich gern engagieren. Das Familienunternehmen baut Fenster, Türen, Rollläden in Holz und Kunststoff, Innenausbau und Trockenbau. Es beschäftigt 24 Mitarbeiter und bildet zusätzlich acht Auszubildende aus, drei von ihnen trägerunterstützt. In diesem Fall rechnete sie aber schon im Vorfeld mit krankheitsbedingten Ausfällen. Renate Budde, Beraterin bei Wirtschaft inklusiv, sorgte dafür, dass Betrieb, Arbeitgeberservice und Rehateam der Agentur für Arbeit sowie die Kreishandwerkerschaft an einem Strang ziehen und, wenn nötig, der Betrieb finanzielle Unterstützung und der Auszubildende eine sozialpädagogische Begleitung bekommt. Im August beginnt die Ausbildung.

Ganz nebenbei erzählte Anja Altekrüger noch von einem anderen Azubi, der ihr Sorgen machte. Sie hatte bemerkt, dass er wegen kognitiver Einschränkungen die Vollausbildung zum Tischler nicht schaffen würde. Da er sich in einer kooperativen Reha-Ausbildung befindet, schlug Renate Budde vor, in eine verkürzte, sondergeregelt Ausbildung zum Holzbearbeiter nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu wechseln. Das hieß konkret: Die Kammer musste zustimmen, die Agentur für Arbeit musste ihn erneut testen und es musste ein neuer Ausbildungsvertrag und ein neuer Kooperationsvertrag geschlossen werden. Renate Budde knüpfte die Fäden zu allen Beteiligten. Der Wechsel gelingt zum August 2015.



„Das Gespräch mit Frau Budde war sehr aufschlussreich für mich. Besonders angenehm war, dass sie sich sofort und sehr unkompliziert um Lösungen gekümmert hat. Unser Auszubildender macht jetzt eine verkürzte Ausbildung. Das hat ihm Auftrieb gegeben. Er wird auch in eine Klasse gehen, in der er weniger Theorie lernen muss. Er muss daher nicht mehr so viel Angst vor der Schule haben. Er ist richtig aufgeblüht, seitdem er nicht mehr so unter Druck steht.“

Anja Altekrüger, Personalverantwortliche bei der Altekrüger GmbH



## Betriebliche Ausbildung, externe Betreuung

Mit der Schule hatte es nie so richtig geklappt, doch im Praktikum bei der Hoklartherm GmbH in Apen fühlte sich der junge Mann wohl. Das familiengeführte Unternehmen stellt Gewächshäuser, Wintergärten und Orangerien her und beschäftigt rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Metallwerkstatt machte sich der Siebzehnjährige so gut, dass die Firma überlegte, ihn im Betrieb zum Metallfeinbearbeiter auszubilden. Ein Glücksfall, könnte man sagen. Doch dann wurde es kompliziert.

Ein Anruf bei der Agentur für Arbeit ergab: Der junge Mann habe einen Förderbedarf mit Schwerpunkt Lernen, aus Sicht der Agentur könne er keine reguläre Ausbildung durchlaufen. Davon ließ sich die Firma nicht beirren. Sie fand heraus, dass es eine dreijährige Fachpraktikerausbildung für Menschen mit einer Behinderung gibt. Im Kern: Weniger Theorie, mehr praktisches Tun. Das könnte die Lösung sein. Ja, aber, lautete die Antwort der Agentur. Diese Ausbildung sei nur möglich, wenn ein Mitarbeiter vorher noch eine aufwändige und umfangreiche Fortbildung absolvieren würde. Fazit der Firma: Wir wollen gerne, aber man lässt uns nicht.

### Hotelfrau stellt Azubis ein

Sie beschäftigt bereits Mitarbeiter mit Schwerbehinderung und hat gute Erfahrungen gemacht. Doch zur Ausbildung von Menschen mit Handicap hatte die Geschäftsführerin eines Kieler Hotels noch Fragen. „Ich möchte gerne jungen Leuten, die vielleicht im Alltag aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt sind, eine Chance geben“, erklärte sie der Beraterin Michaela Kubillus von Wirtschaft inklusiv. Gut geeignet seien die Ausbildungsberufe „Fachkraft im Gastgewerbe“ sowie „Fachpraktiker Küche“. Die Beraterin informierte sie über Fördermöglichkeiten wie Eingliederungszuschüsse und informierte ihre Netzwerkpartner darüber, dass junge Menschen mit Schwerbehinderung für die Ausbildung im Hotel gesucht werden.



„Alleine wären wir wohl gescheitert. Es war der pure Zufall, dass Herr Jeske von Wirtschaft inklusiv im rechten Moment zu einer Beratung in unser Haus kam. Er hatte die nötigen Kontakte. Immer, wenn wir bei den Ämtern nicht weiterkamen, hat er eingegriffen. Dann lief es. Ohne diese Hilfe wäre der junge Mann bei uns als ungelernter Hilfsarbeiter geblieben. Als Auszubildender macht er seine Sache gut. Wirtschaft inklusiv ist eine tolle Sache. Sie müsste noch viel bekannter werden. Zu wenige Betriebe wissen, welche Möglichkeiten es gibt.“

Brigitte Meyer, Personalverantwortliche bei der Hoklartherm GmbH

Statt aufzugeben, riefen der Ausbilder Menno Wilts und die Personalverantwortliche Brigitte Meyer bei Markus Jeske an, dem Berater von Wirtschaft inklusiv. Gemeinsam mit ihm loteten sie aus, wie die Ausbildung doch noch gelingen könnte. Jeske stellte Kontakt zur IHK her, sorgte dafür, dass die Agentur für Arbeit und die IHK miteinander sprachen, hakte nach und verabedete schließlich einen Termin, an dem sich alle Beteiligten beim Gewächshaushersteller trafen.

Die Agentur für Arbeit hatte sich entschieden: Sie wolle betriebliche Ausbildung für Menschen mit Förderbedarf. Es sei inklusiv, wenn die Ausbildung dort stattfindet, wo die Arbeit später auch gemacht werde. Kurzum: Sie war bereit, die Ausbildung zu fördern und bot dem jungen Mann einen Platz in einer betreuten betrieblichen Ausbildung an. Dort kann er im Förderunterricht lernen, Sozialpädagogen begleiten ihn und das Unternehmen. Mit gutem Gewissen konnte nun auch die IHK den Ausbildungsvertrag eintragen. Im September 2014 hat der angehende Metallfeinbearbeiter seine Ausbildung begonnen.

### Runde Tische – das Netzwerk für Inklusion

Ergänzend zur Beratung laden wir zu Runden Tischen ein: Das sind kleine, überschaubare Veranstaltungen mit höchstens 20 Arbeitgebervertretern und Fachleuten. In deren Mittelpunkt steht der vertrauliche Erfahrungsaustausch der Betriebe.

Fachvorträge, die Präsentation guter Beispiele und das persönliche Kennenlernen von Ansprechpartnern der Kostenträger erhöhen den Nutzen der Runden Tische.

Mit weiterführenden Fachveranstaltungen greifen wir aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt auf.

So schaffen wir für die Betriebe ein regelmäßiges Forum, das Ermunterung, Ermutigung und Knowhow liefert, um Möglichkeiten für Inklusion im eigenen Betrieb zu erkennen und umzusetzen.

#### Arbeitgeber zum Frühstück bei Wirtschaft inklusiv

In Sachsen-Anhalt haben die Berater von Wirtschaft inklusiv Arbeitgeber zum gemeinsamen Frühstück eingeladen, um mit Ihnen über das Thema Inklusion zu sprechen – mit Erfolg. 14 Vertreter verschiedener Betriebe und Unternehmen aus der Region Halle/Saale hörten Impulsvorträge und Praxisbeispiele, die zeigten, dass inklusive Ausbildung und Beschäftigung ein guter Weg ist, um dem Fachkräftemangel in Unternehmen zu begegnen. Anschließend ging es um die Frage, wie Inklusion im eigenen Betrieb aussehen und umgesetzt werden kann.

Das zum Frühstück passende Konzept des World-Café bot Zeit und Raum für Anregungen, Information und den persönlichen Austausch zwischen den Betrieben und den ebenfalls eingeladenen Fachleuten und Experten. Das Arbeitgeberfrühstück führte Wirtschaft inklusiv gemeinsam mit den „Verantwortungspartnern“ der Region Halle, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit durch.



## Werkstatt Inklusion bei der Solarlux GmbH

Auf Initiative von Wirtschaft inklusiv präsentierte das Unternehmen Solarlux am 3. September 2014, wie Inklusion in der Praxis funktionieren kann. Eigens dazugekommen war Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), um sich ein Bild von der Arbeit von Wirtschaft inklusiv zu machen, schließlich unterstützt die BDA das Projekt von Beginn an. Eingeladen waren auch Vertreter der Arbeitgeberverbände, der Arbeitsagentur, der MaßArbeit und des örtlichen Integrationsfachdienstes.

Die Solarlux Aluminium Systeme GmbH im Landkreis Osnabrück entwickelt, produziert und vertreibt hochwertige Glas-Faltwände und Glas-Anbauten. Das Unternehmen beschäftigt seit mehreren Jahren Mitarbeiter mit einer Schwerbe-

hinderung. Geschäftsführer Stefan Holtgreife und Personalchef Oliver Neils führten die Besucher bei einem Betriebsrundgang zu deren Arbeitsplätzen. Im Gespräch mit den Beschäftigten wurde schnell deutlich, dass diese sich in dem Familienbetrieb wohl und zugehörig fühlen und für ihren Arbeitsbereich zuverlässig und motiviert tätig sind.

In Zusammenarbeit mit Wirtschaft inklusiv will das Unternehmen jetzt weitere Arbeitsbereiche für die Besetzung durch Bewerber mit Behinderung identifizieren. Wirtschaft inklusiv wird das Unternehmen dabei fachlich und juristisch unterstützen und die richtigen Ansprechpartner für die Bewerbersuche vermitteln. Peter Clever jedenfalls war vom Einblick in die Praxis von Wirtschaft inklusiv überzeugt.



# Inklusion erreicht das Handwerk



Handwerksbetriebe sind oft klein und zögern eher, Menschen mit einer Schwerbehinderung zu beschäftigen – der vermeintliche Aufwand ist ihnen in der Regel zu groß. Wirtschaft inklusiv ist es jetzt gelungen, kleine Handwerksbetriebe in großer Zahl für das Thema Inklusion zu gewinnen.

Über eine Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Mannheim/Rhein-Neckar-Odenwald konnten gleich drei Fachveranstaltungen durchgeführt werden, bei denen Wirtschaft inklusiv die Personalverantwortlichen unterschiedlicher Branchen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sensibilisieren konnte. Insgesamt nahmen Vertreter aus rund 50 Betrieben an den Veranstaltungen teil.

Erstes Thema waren Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Das müssen nämlich auch Betriebe wie Bäckereien, Friseurbetriebe, Malerbetriebe und das Baugewerbe ihren Beschäftigten anbieten, wenn diese im Zeitraum von einem Jahr insgesamt länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind. Die Berater von Wirtschaft inklusiv erläuterten, wie ein rechtssicheres BEM abläuft und was passiert, wenn es fehlt. In einer weiteren Veranstaltung diskutierten sie mit den Handwerksbetrieben konkrete BEM-Fälle und loteten aus, wie bedrohte Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung gesichert werden können.

In einer dritten Veranstaltung ging es schließlich darum, wie Betriebe die vorhandenen Angebote zur Unterstützung möglichst einfach nutzen können. In vielen Fällen sind die entsprechenden Regularien und Zuständigkeiten komplex und auch für Fachleute nicht immer eindeutig geregelt.

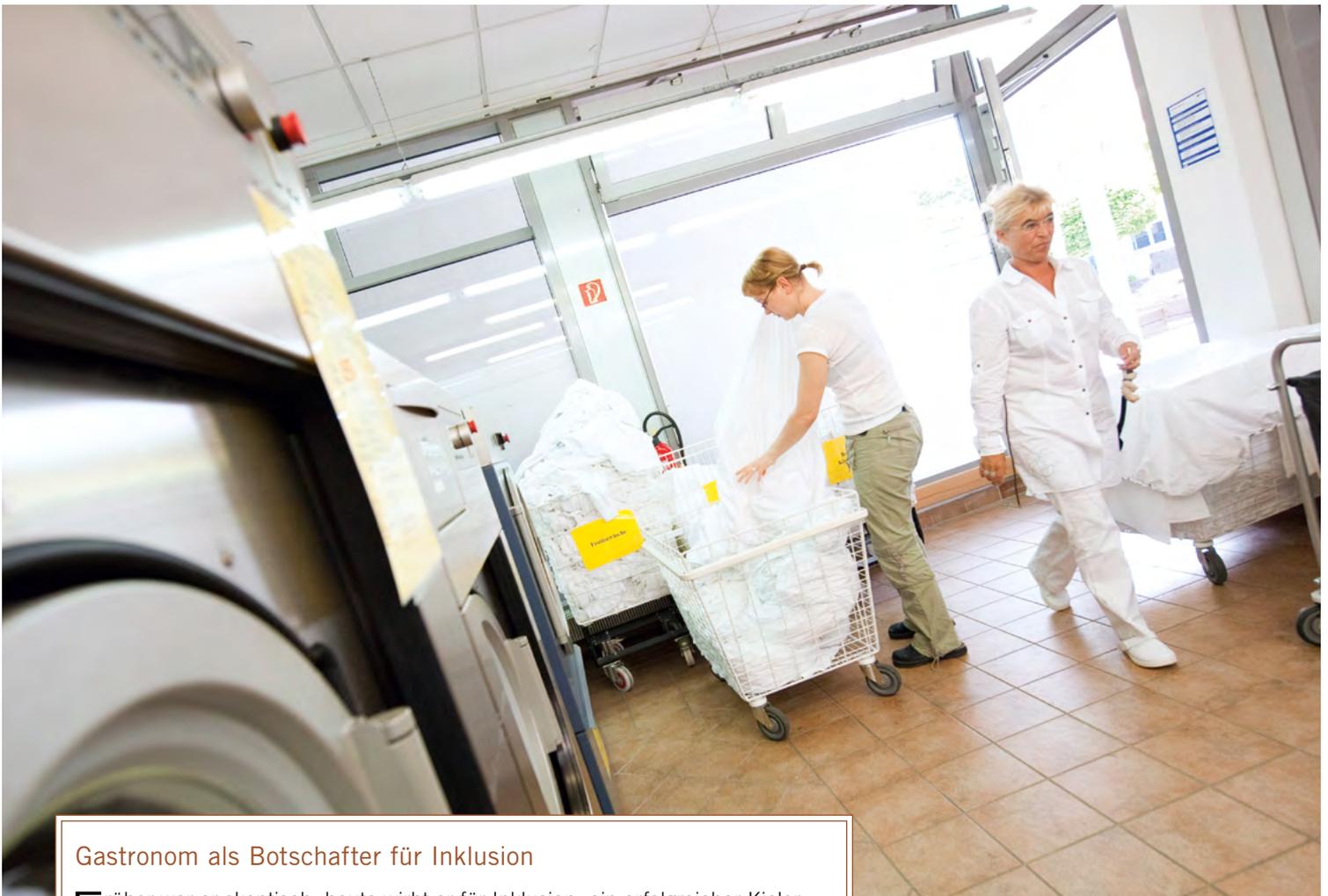
Mit Unterstützung der Berater von Wirtschaft inklusiv diskutierten und klärten die Handwerksbetriebe die Problematik anhand verschiedener Praxisbeispiele.

In einem Fall ging es darum, wie und mit welchen Förderungen für einen Zimmerer eine neue Stelle geschaffen wurde, der aufgrund eines Arbeitsunfalles nur noch im Büro eingesetzt werden konnte. Ein anderes Unternehmen berichtete davon, wie die Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetscher gelang, damit ein junger gehörloser Mann die Ausbildung als Maler absolvieren konnte. Und eine Wäscherei erläuterte, wie bei Beschäftigten mit einer Skeletterkrankung die Belastungen des Arbeitgebers über die Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen kompensiert wurden.

Gerade mit der Vielfalt der vorgestellten Beispiele gelang es Wirtschaft inklusiv, andere Betriebe zu ermutigen, zukünftig ebenfalls Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach Fachkräften und bei der Besetzung offener Stellen zu berücksichtigen.

### Herausforderung: Langzeiterkrankte Beschäftigte

Am 1. Runden Tisch zur Inklusion in Hessen trafen 25 Personalverantwortliche auf geballtes Fachwissen. Ihr Thema: Langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vom Krankengeldverfahren bis zur beruflichen Rehabilitation – für Personalverantwortliche gilt es sozialverantwortlich und rechtssicher zu agieren und, wenn nötig, Unterstützung zu holen. Vertreter von Krankenkassen, Rentenversicherung, Integrationsamt und eine Rechtsanwältin der Unternehmerverbände Südhessen klärten viele Fach- und Rechtsfragen. Nach deren Vorträgen tauschten Unternehmensvertreter und externe Fachleute Informationen und vor allem Erfahrungen aus. Fazit der Personalverantwortlichen: Der Runde Tisch hilft bei der praktischen Arbeit. Wir kommen gerne wieder.



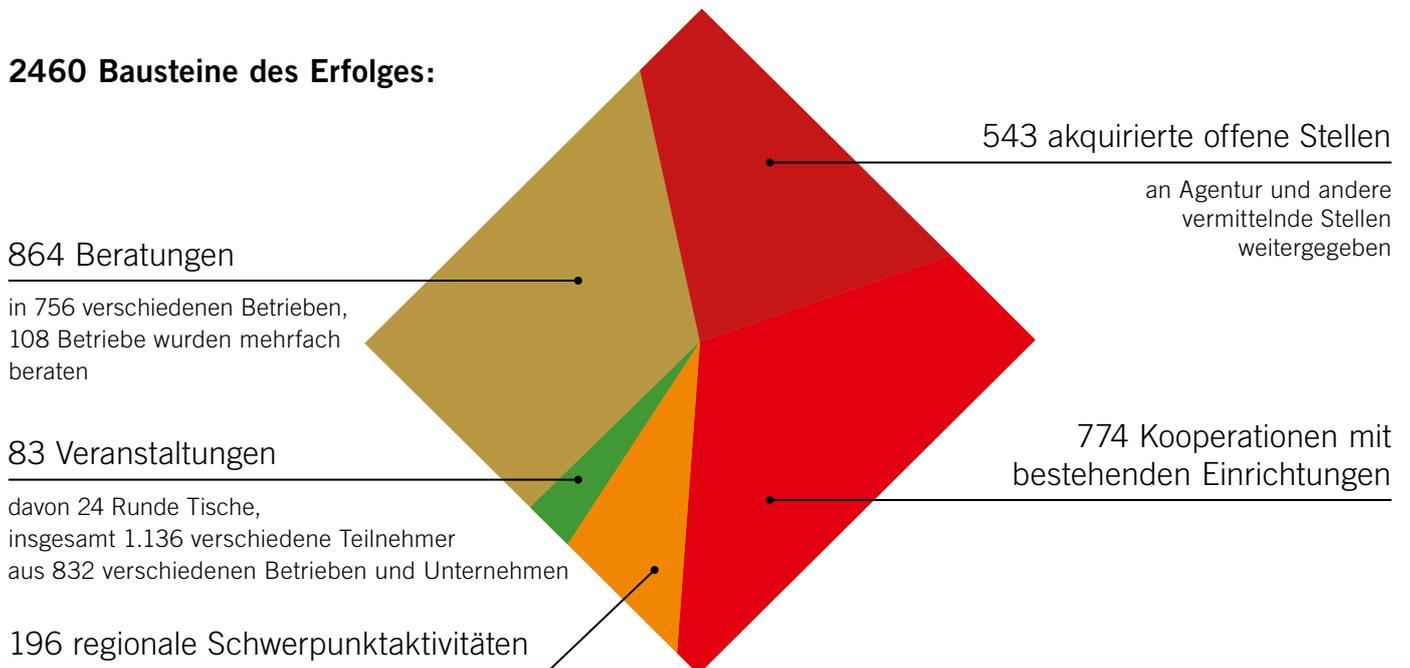
### Gastronom als Botschafter für Inklusion

Früher war er skeptisch, heute wirbt er für Inklusion: ein erfolgreicher Kieler Gastronom. So war sein Haus der passende Ort für das Unternehmer- und Netzwerktreffen zum Thema „Inklusion im Gastronomiegewerbe“. Der Gastgeber geht selbst mit gutem Beispiel voran: „Die Erfahrung lehrte mich, dass Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung besonders zuverlässig und loyal dem Unternehmen gegenüber sind“. Er gab den anwesenden Gastronomen den Rat, sich an die örtlichen Kooperationspartner zu wenden: „Für mich ist es wichtig, Ansprechpartner zu haben, die mich schnell und konkret über Fördermöglichkeiten und geeignete Bewerber informieren“, sagt er. Eingeladen war auch die Beraterin von Wirtschaft inklusiv. Sie stellte ihr kostenloses Angebot vor und vereinbarte persönliche Beratungstermine.

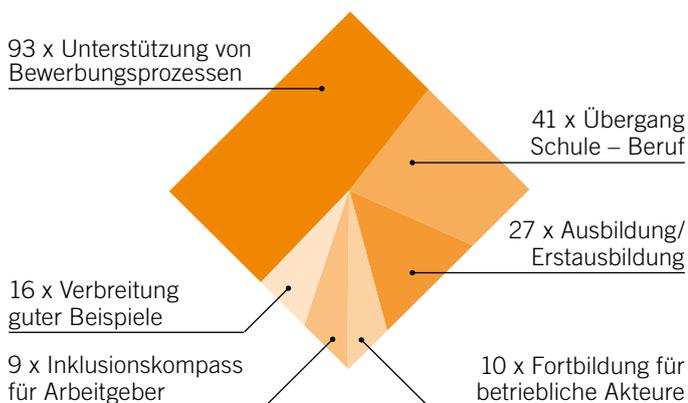
# Bausteine des Erfolges – Zahlen, Daten, Fakten aus der ersten Projektphase\*

\*Stand: 31.05.2015

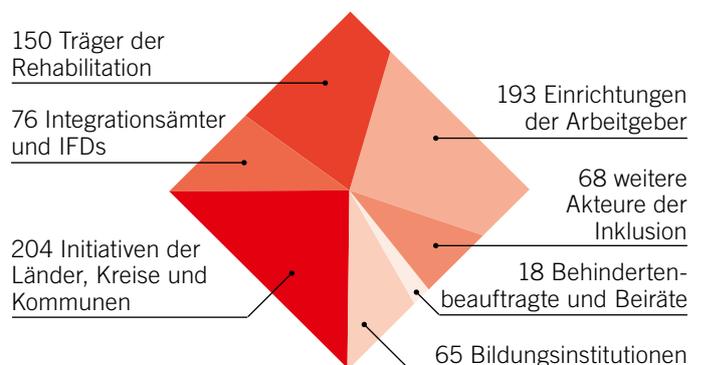
## 2460 Bausteine des Erfolges:



## 196 regionale Schwerpunktaktivitäten:



## 774 Kooperationen mit bestehenden Einrichtungen:



**Legende:**

Träger der Rehabilitation: Agentur für Arbeit, Job-Center, Deutsche Rentenversicherung  
 IFDs: Integrationsfachdienste  
 Einrichtungen der Arbeitgeber: Arbeitgeberverbände, Kammern, Arbeitskreise SchuleWirtschaft  
 Weitere Akteure der Inklusion: Betroffenenverbände, Werkstätten für behinderte Menschen etc.



Fortbildungsakademie der Wirtschaft  
(FAW) gGmbH  
Schleswig-Holstein  
Ole Asmussen  
Telefon: 0431 80096-464  
E-Mail: ole.asmussen@faw.de  
www.faw.de



Bildungswerk der Niedersächsischen  
Wirtschaft gemeinnützige GmbH  
Manuela Wehrmeyer  
Telefon: 0541 58057-110  
E-Mail: manuela.wehrmeyer@bnw.de  
www.bnw.de



Fortbildungsakademie der Wirtschaft  
(FAW) gGmbH  
Nordrhein-Westfalen  
Annegret Britze  
Telefon: 05251 14287-120  
E-Mail: annegret.britze@faw.de  
www.faw.de



Bildungswerk  
der Hessischen Wirtschaft e. V.

Carsten Rehbein  
Telefon: 069 580909-28  
E-Mail: rehbein.carsten@bwhw.de  
www.bwhw.de



der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Armin Schalk  
Telefon: 07141 29899-32  
E-Mail: schalk.armin@biwe-bbq.de  
www.biwe.de



Berufliche Fortbildungszentren der  
Bayerischen Wirtschaft (bfz)  
gemeinnützige GmbH  
Ottmar Waterloo  
Telefon: 0911 27416-14  
E-Mail: waterloo.ottmar@ut.bfz.de  
www.bfz.de



BILDUNGSWERK der Wirtschaft  
Sachsen-Anhalt

Yvonne Janausch  
Telefon: 0391 74469-671  
E-Mail: yvonne.janausch@bwsa.de  
www.bwsa.de



Bildungswerk  
der Thüringer Wirtschaft e. V.

Jörg-Peter Sommer  
Telefon: 03681 8798150  
E-Mail: sommer@bwtw.de  
www.bwtw.de



Gesellschaft zur Förderung beruflicher und  
sozialer Integration (gfi) gGmbH  
Angelika Hilbert  
Telefon: 0931 79732-13  
E-Mail: hilbert.angelika@zentrale.gfi-ggmbh.de  
www.gfi-ggmbh.de



# Wirtschaft inklusive

## Ansprechpartner

### Wirtschaft inklusiv

Manfred Otto-Albrecht

Projektleiter

Telefon: 040 280066-521

E-Mail: [manfred.otto-albrecht@faw.de](mailto:manfred.otto-albrecht@faw.de)

[www.wirtschaft-inklusive.de](http://www.wirtschaft-inklusive.de)

### Bundesarbeitsgemeinschaft

### ambulante berufliche Rehabilitation e. V.

Richard Nürnberger

Vorsitzender des Vorstandes

Telefon: 03741 7048-0

E-Mail: [richard.nuernberger@bagabr.de](mailto:richard.nuernberger@bagabr.de)

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

Wirtschaft inklusiv ist ein Projekt der



**BAG abR e.V.**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
ambulante berufliche Rehabilitation e.V.

Unterstützt durch:



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

