



Neue Wege in der Fachkräftesicherung

So geht Inklusion

In Kooperation mit:

KOFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

AKTION
MENSCH

Liebe Unternehmer*innen,



Sascha Decker



Dirk Werner

Wirtschaft und Gesellschaft stehen zurzeit vor schwierigen Herausforderungen. Vielfältige Krisen führen zu beschleunigtem Strukturwandel sowie neuen Anforderungen an Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Der Fachkräftemangel wird angesichts der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Dies macht die Öffnung für neue Zielgruppen bei der Rekrutierung sowie neue Wege bei der Bindung und Qualifizierung von Beschäftigten erforderlich.

Daher freuen wir uns, dass Sie diese Broschüre zur Hand genommen haben. Denn eine soziale und nachhaltige Unternehmenskultur, in der Vielfalt selbstverständlich gelebt wird, ist ein Vorteil für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen gleichermaßen. Teams, in denen unterschiedliche Denk- und Lebensweisen vereint sind, machen Unternehmen wirtschaftlich noch erfolgreicher. Daher sollte Inklusion in Ihrer Strategie zur Corporate Social Responsibility (CSR) und bei der Umsetzung Ihrer Arbeitgebermarke auf keinen Fall fehlen.

Viele Unternehmen können sich hierdurch neue Chance erschließen und in ihre eigene Fachkräftesicherung investieren. Laut dem „Inklusionsbarometer Arbeit“ der Aktion Mensch zahlen derzeit mehr als 40.000 Unternehmen hohe Ausgleichsabgaben anstatt Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Dabei spielt eine Schwerbehinderung für die Ausübung vieler Tätigkeiten kaum eine Rolle, und für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ins Arbeitsleben gibt es umfassende staatliche Förderungen und Zuschüsse von den Inklusions- und Integrationsämtern.

Seit 2022 sind in ganz Deutschland die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) eingerichtet worden. Sie beraten, vermitteln passende Kontakte und unterstützen bei eventuellen Anträgen auf Fördermittel. Diese gibt es für Bauvorhaben, Umgestaltung von Arbeitsplätzen,

Hilfsmittel und Begleitung im Job. Darüber informieren wir Sie auf den folgenden Seiten. Zudem stellen wir Ihnen Instrumente vor, die inklusives Arbeiten auf Augenhöhe nahezu überall ermöglichen. Wie diese Instrumente praktisch angewendet werden, erfahren Sie in sechs Beispielen guter Praxis – von der Spedition bis zur Objektbetreuung, von der Schreinerei bis zur Jugendherberge. Wir möchten Sie ermutigen, Inklusion in der Arbeitswelt anzupacken. Und wir können Ihnen jetzt schon versichern: Sie werden staunen, welche Kräfte das in Ihrem Unternehmen freisetzt.



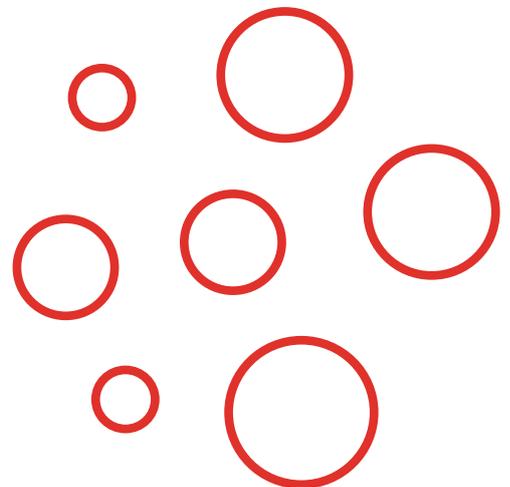
Sascha Decker

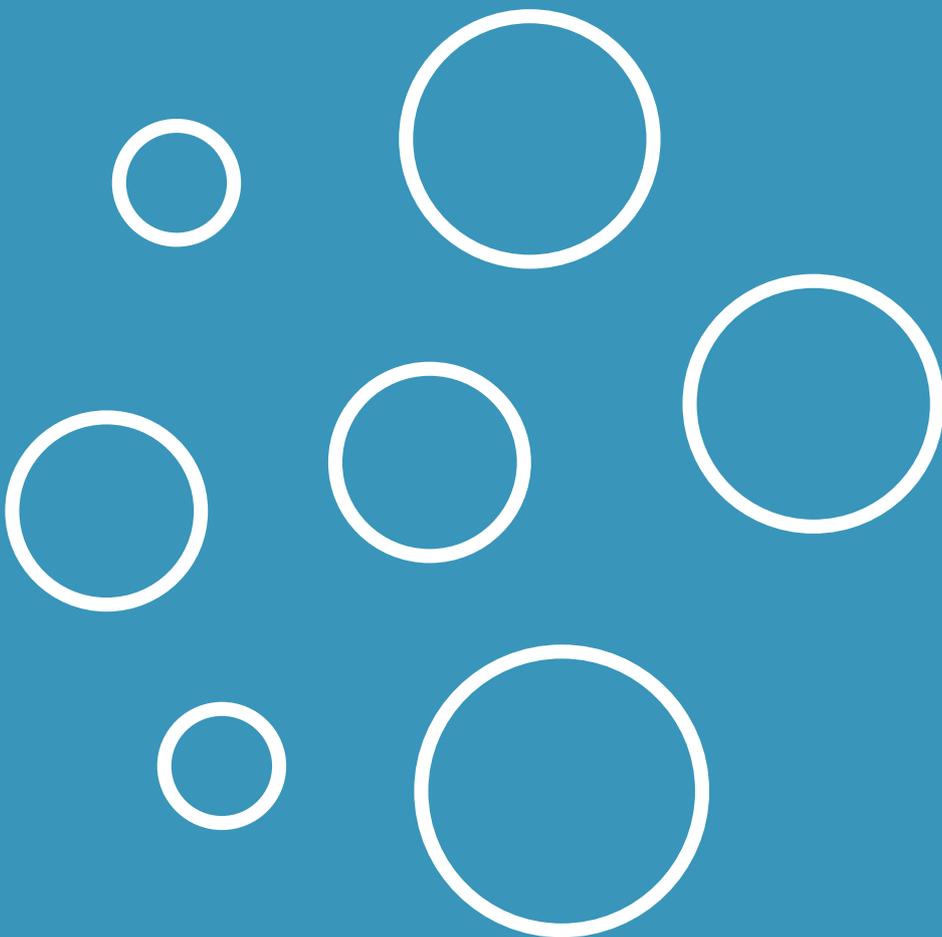
Mitglied der Geschäftsführung Aktion Mensch



Dirk Werner

Leiter Themencluster Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte
und Projektleiter KOFA, Institut der deutschen Wirtschaft





Inhalt

Beratung und Service für Unternehmen	6
Interview Integrationsfachdienst (IFD)	7
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	8
Budget für Arbeit	8
Budget für Ausbildung	9
Arbeitsassistenz	10
Jobcoaching	11
Das KOFA unterstützt KMU bei der Inklusion im Betrieb	12
Die Aktion Mensch fördert Inklusions-Macher*innen	14
Gute Beispiele:	
ID-Markt Waiblingen – Handel mit Herz	16
gWerk GmbH in Emden – gemeinnützig und wirtschaftlich	18
Spedition Quickline – kleines Unternehmen, große Vielfalt	20
Schreinerei Faustmann – Inklusion braucht Persönlichkeiten	22
Jugendherberge Oldenburg – Inklusion nach innen und außen	24
Elektro Sarnowski – erster Fachpraktiker Elektro in NRW	26
Mehr zum Thema – Linkliste	28
Impressum	30

Beratung und Service für Unternehmen

Kleine und mittelständische Unternehmen haben viele Aufgaben. In Sachen Inklusion können EAA, IFD und Dienste zur betrieblichen Inklusion die Unternehmen passgenau unterstützen. Sie alle haben Niederlassungen in ganz Deutschland.

1. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen (EAA)

Die EAAs sind Lotsen für Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt. Sie sind in der jeweiligen Region gut vernetzt und begleiten die Arbeitgeber*innen rund um

- Ausbildung
- Einstellung
- Berufsbegleitung
- Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Ist die Entscheidung erst einmal gefallen, das eigene Unternehmen für Inklusion zu öffnen, können Arbeitgeber*innen direkt die EAA kontaktieren. Diese kümmert sich um alles Weitere und vermittelt die geeigneten Kontakte. Ebenso helfen die Berater*innen mit der Kommunikation und Antragstellung bei den zuständigen Leistungsträgern. Denn Inklusion im Arbeitsleben wird auch finanziell gefördert.

Das Geld für den Service kommt aus der Ausgleichsabgabe. Diese zahlen Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden, die bisher keine oder nicht genügend Menschen mit Behinderung eingestellt haben. Unternehmen, die sich für die Inklusion öffnen, kommt das Geld zugute.

Hier finden Sie Ihre Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA): **www.bih.de**.

2. Der Integrationsfachdienst (IFD)

Der IFD hat Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen mit Behinderung gleichermaßen im Blick. Wenn Probleme entstehen, bietet der IFD Unterstützung und Lösungen an. Die Fachleute kümmern sich um die Sicherung von Arbeitsverhältnissen, können aber auch neue Mitarbeitende vermitteln. Sie kennen den Arbeitsmarkt in der jeweiligen Region und sind mit Behörden, Verbänden, Ärzten, Rehabilitations-Einrichtungen, Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen bestens vernetzt.

Außerdem kennt der IFD sich mit den verschiedenen Behinderungen gut aus und kann zum Beispiel dafür sorgen, dass Arbeitsplätze entsprechend ausgestattet werden. Für die Arbeitgeber*innen entstehen dadurch keine Kosten.

3. Dienste zur betrieblichen Inklusion

Dienste zur betrieblichen Inklusion führen arbeitssuchende Menschen mit Behinderung und Arbeitgeber passgenau zusammen. Sie beraten und begleiten Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In der Regel sind sie mit vielen Arbeitgebenden in der Umgebung vernetzt und wissen, welcher Arbeitnehmer oder welche Arbeitnehmerin zu welcher Firma passt.

Der Einstieg in die Arbeitswelt kann dabei ganz unterschiedlich erfolgen, zum Beispiel über eine Probebeschäftigung oder ein Praktikum. Das Besondere ist, dass Dienste zur betrieblichen Inklusion ihre Klient*innen auch nach der Vermittlung über einen längeren Zeitraum begleiten und Ihnen bei anfänglichen Hindernissen zur Seite stehen.

Interview Birgit Gräf-Schmaljohann

Leiterin Integrationsfachdienst (IFD)
Bonn/Rhein-Sieg



AM: Wie sind Sie mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) verbunden?

Birgit Gräf-Schmaljohann: Die EAAs sind die Lotsen, über die Arbeitgebende oft zu uns kommen. Zum Beispiel wenn es in einem bestehenden Arbeitsverhältnis aufgrund von Behinderungen zu Problemen kommt. Dann verweisen die EAAs an uns. Der IFD kann dann die Arbeitnehmenden und das betriebliche Umfeld über einen längeren Zeitraum begleiten, unterstützen und beraten.

AM: Müssen die Arbeitgeber*innen für die Beratung bezahlen?

Birgit Gräf-Schmaljohann: Nein, die Beratung ist für die Unternehmen und auch für die Arbeitnehmer*innen mit Behinderung immer kostenfrei. Die Leistung wird aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

AM: Welche Probleme treten am häufigsten auf?

Birgit Gräf-Schmaljohann: Die Auswirkungen einer Behinderung am Arbeitsplatz und die behinderungsgerechte Gestaltung eines Arbeitsplatzes sind die Probleme, zu denen die meisten Fragen kommen. Oft geht es auch um den Kündigungsschutz. Vor Ausspruch der Kündigung muss der Arbeitgebende beim Inklusionsamt oder Integrationsamt nachfragen. Dort muss er einen Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellen. Das damit eröffnete Kündigungsschutzverfahren hat zum Ziel, zunächst alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Arbeitsplatz erhalten zu können. Hierüber informieren wir die Firmen.

AM: Und führt das dazu, dass die Arbeitsverhältnisse erhalten bleiben können?

Birgit Gräf-Schmaljohann: Bei der Beratung berücksichtigen wir gleichermaßen die Bedarfe der Arbeitnehmenden mit (Schwer-)Behinderung und die betrieblichen Erfordernisse der Unternehmen, hierdurch gelingt es uns oft, eine Kündigung zu verhindern und das bestehende Arbeitsverhältnis zu sichern. Das freut uns natürlich. Viele Arbeitgebende möchten auch Behinderungen besser verstehen und wollen sich hierzu informieren, zum Beispiel zum Umgang mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Auch hier kann der IFD fachkompetente Beratung anbieten.

AM: Wie lange beraten und begleiten Sie die Unternehmen?

Birgit Gräf-Schmaljohann: Das ist ganz unterschiedlich. Manchmal kommt es nur zu einem einzigen Kontakt, bei dem wir eine ganz spezifische Frage klären können. Andere Fälle begleiten wir bis zu zwei Jahre lang intensiv, auch vor Ort, und initiieren wenn notwendig auch technische Beratung oder zum Beispiel ein Arbeitstraining. In jedem Fall bleiben wir aber Ansprechpartner für die Unternehmen und auch für die Arbeitnehmer*innen. Denn unsere Aufgabe und unser Ziel ist es, dass der inklusive Arbeitsmarkt gut funktioniert.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Wenn Sie Menschen mit schweren Behinderungen beschäftigen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schlechte Chancen haben, können Sie personelle und finanzielle Unterstützung bekommen. Geregelt ist das im neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX). Die wichtigsten Instrumente dazu stellen wir Ihnen im Folgenden vor.



Budget für Arbeit

Wer hat Anspruch?	Personen, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) arbeiten oder ein Recht darauf haben, dort zu arbeiten.
Welche Förderung?	Dauerhafter Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber*innen, bis zu 75 Prozent des Gehaltes. In Ausnahmefällen auch mehr. Das Geld kommt meist aus der Eingliederungshilfe.
Für welche Arbeit?	Für jede sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
Wie geht man vor?	Nehmen Sie Kontakt zur Agentur für Arbeit und zu Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf. Sprechen Sie ab, was möglich und was nötig ist. Dann verabreden Sie ein Praktikum. Bleiben Sie mit der vermittelnden Stelle in Kontakt. Wenn alles passt, schließen Sie einen Arbeitsvertrag.
Wenn es nicht klappt:	Solange Arbeitnehmer*innen Anspruch auf das Budget für Arbeit haben, können Sie jederzeit in die Werkstatt zurückgehen.
Wer stellt den Antrag?	Der Mensch mit Behinderung stellt den Antrag beim Träger der Eingliederungshilfe.



Budget für Ausbildung

Wer hat Anspruch?	Menschen mit Behinderungen, die Leistungen im Eingangsverfahren bekommen können oder bereits in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) arbeiten.
Welche Förderung?	Geld für eine Assistenz am Ausbildungsplatz sowie in der Berufsschule, Erstattung der kompletten Ausbildungsvergütung, Fahrtkosten, Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebenden.
Für welche Ausbildung?	Für jede reguläre betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die sozialversicherungspflichtig ist. Das gilt auch für die theorie-reduzierte Fachpraktiker*innen-Ausbildung.
Wie lange wird gezahlt?	Bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.
Woher kommt das Geld?	Von der Agentur für Arbeit, der Rentenversicherung oder der Unfallversicherung.
Wer stellt den Antrag?	Der Mensch mit Behinderung stellt den Antrag beim zuständigen Träger.



Arbeitsassistentenz

Was ist das?

Eine Arbeitsassistentenz ist eine regelmäßige Unterstützung am Arbeitsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung. Zum Beispiel zum Anreichen von Gegenständen, Vorlesen von handschriftlichen Texten, Gebärdensprach-Dolmetschen. Die Anzahl der geleisteten Stunden variiert und wird durch die Expert*innen vom Inklusions- oder Integrationsamt ermittelt.

Wer hat Anspruch?

Einen Rechtsanspruch haben alle Menschen mit Schwerbehinderung, denen nur so eine Teilhabe am beruflichen Leben möglich ist (§ 185 SGB IX). Das Arbeitseinkommen und die Kosten der Arbeitsassistentenz müssen aber in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Welche Förderung?

Bezahlt werden die vollen Kosten für die Arbeitsassistentenz, wenn sie als notwendig festgestellt wurde. Menschen mit Schwerbehinderung bekommen den Geldbetrag ausgezahlt und suchen sich Assistenten oder lassen das durch einen Vermittlungsservice erledigen.

Wer ist zuständig?

Wenn es um die Erlangung einer Arbeitsstelle geht, tragen die Rehabilitationsträger* die Kosten, maximal drei Jahre lang. Danach sind es die Inklusions- und Integrationsämter. Zuständig für die Ausführung sind immer die Inklusions- und Integrationsämter.

Für welche Arbeit?

Für jede sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

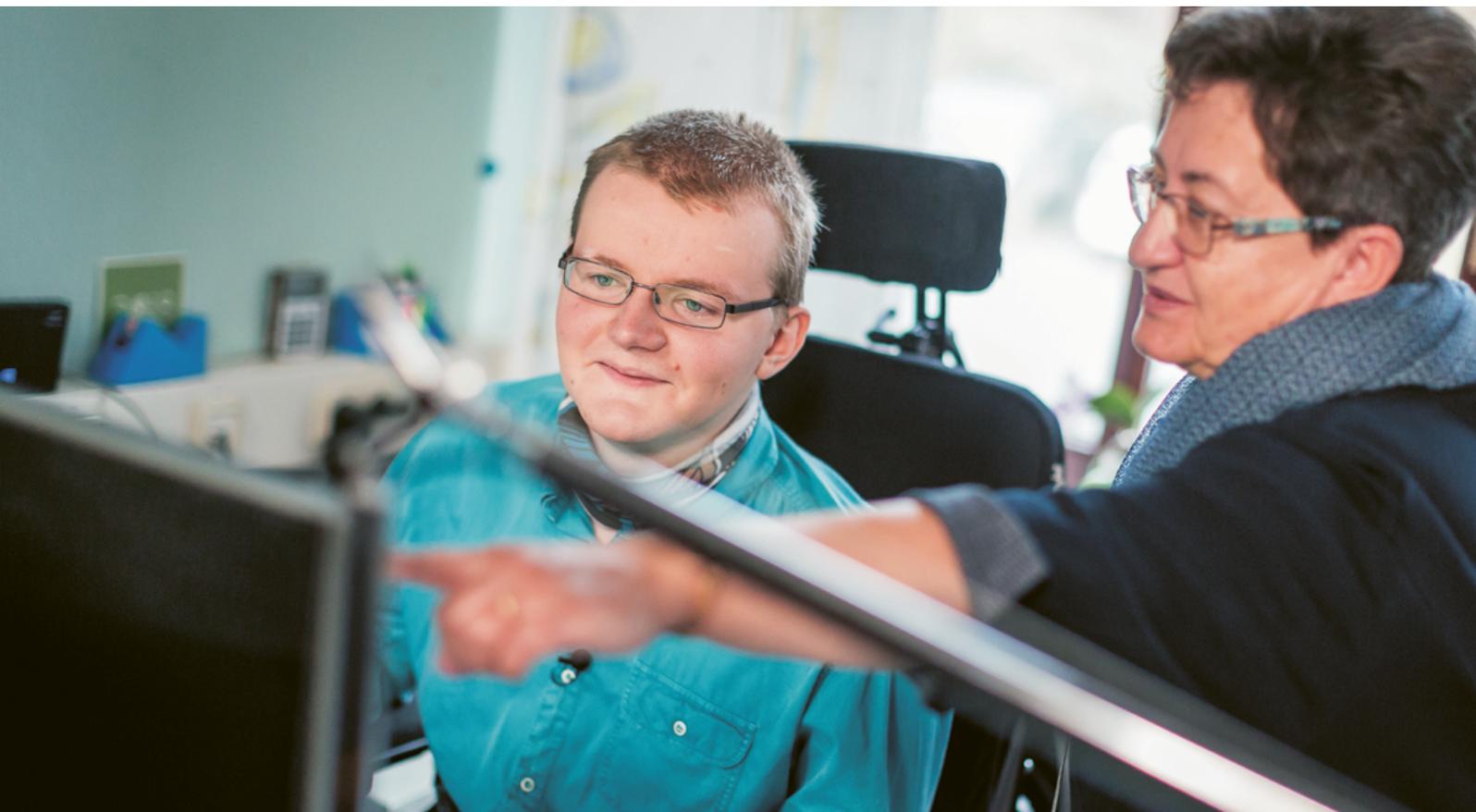
Wie geht man vor?

Die Arbeitnehmer*innen oder Arbeitssuchenden mit Schwerbehinderung wenden sich an das zuständige Inklusions- oder Integrationsamt oder an den zuständigen Rehabilitationsträger*.

Jobcoaching

- Was ist das?** Ein externer Jobcoach kommt mehrere Monate lang regelmäßig an den Arbeitsplatz. Er hilft dabei, Strukturen so zu verbessern, dass die Behinderung des oder der Angestellten keinen Einfluss (mehr) auf die Ausübung der Arbeit hat.
- Wer hat Anspruch?** Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleich Gestellte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es muss mindestens eine Teilzeitbeschäftigung von 15 Stunden pro Woche, in Inklusionsbetrieben 12 Stunden pro Woche vorliegen.
- Welche Förderung?** Bezahlt werden die vollen Kosten für das Jobcoaching, wenn es als notwendig festgestellt wurde.
- Wer ist zuständig?** Je nach Situation sind die Rehabilitationsträger* oder die Inklusions- und Integrationsämter zuständig.
- Wie geht man vor?** Arbeitgeber*innen oder Arbeitnehmer*innen wenden sich an das zuständige Inklusions- oder Integrationsamt. Dabei können sie den Integrationsfachdienst (IFD) oder die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) um Unterstützung bitten.

*Rehabilitationsträger sind zum Beispiel die Renten- oder Unfallversicherung.



Das KOFA unterstützt KMU bei der Inklusion im Betrieb

Fachkräftemangel durch Inklusion verringern: Wer Menschen mit Behinderung einstellt, kann die Fachkräftelücke effektiv verkleinern. Die Angebote des KOFA zeigen Ihnen, wie Sie Menschen mit Behinderung gezielt ansprechen und erfolgreich in den Arbeitsalltag integrieren können.

Kontaktmöglichkeiten

Webseite

www.kofa.de

Kontakt

www.kofa.de/kontakt

Newsletter-Anmeldung

www.kofa.de/service/newsletter

YouTube

www.youtube.com/c/KOFA-für-KMU

LinkedIn

www.linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung

Instagram

www.instagram.com/kofa_de

Facebook

www.facebook.com/Personalarbeit

Fachkräfte sichern durch Nutzung aller Potenziale

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen oft vor großen Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung. Zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen sind knapp, was den Wettbewerb um begehrte Fachkräfte erschwert. Daher ist es sinnvoll, ungenutzte Potenziale zu erschließen. Im Oktober 2023 waren rund 166.000 Menschen mit Behinderungen arbeitslos – trotz guter Qualifikation. Im Jahr 2022 hatten 54 Prozent der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen einen Berufs- oder Hochschulabschluss, im Vergleich zu 43 Prozent bei Arbeitslosen ohne Behinderungen.

Unterstützungsangebote für die Personalarbeit

Das KOFA bietet im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) kostenlose, praxisnahe und leicht zugängliche Hilfen und Informationen. Das Angebot richtet sich speziell an Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Personalverantwortliche in KMU. Durch die enge Zusammenarbeit mit Verbänden, Kammern und Wirtschaftsförderungen wird sichergestellt, dass möglichst viele Betriebe auf die Personalthemen zur Fachkräftesicherung aufmerksam gemacht werden.

Individuelle Maßnahmen im Betrieb

Wie können Sie als Personalverantwortliche Menschen mit Behinderung als qualifizierte Kräfte für Ihr Unternehmen gewinnen? Wie wird die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung produktiv und erfolgreich? Das KOFA setzt genau bei diesen Fragen an. Wenn der Mensch mit seinen Kompetenzen im Vordergrund steht und nicht seine Behinderung, kann viel gemeinsam erreicht werden. Unternehmen können umfassende Unterstützungsangebote nutzen, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich zu gestalten. Sich einen Überblick über alle möglichen Instrumente und Maßnahmen zu verschaffen, kann jedoch herausfordernd sein. In dieser Broschüre und im „Wegweiser: Inklusion im Betrieb“ erhalten Sie viele wertvolle Tipps und Materialien.



Der „Wegweiser: Inklusion im Betrieb“ ist in Kooperation von KOFA und Aktion Mensch entstanden. Er ist digital und als Ordner kostenfrei erhältlich unter: www.inklusion.de



Download
als PDF-Datei



Auf www.kofa.de/inklusion finden Sie diverse praktische Tipps, Umsetzungshilfen und Informationen.

Die Aktion Mensch fördert Inklusions-Macher*innen

Bis zu
740.000
Euro

Wer Menschen mit Behinderung einstellt, kann mit Finanzieller Unterstützung rechnen. Die Förderungen der Aktion Mensch gibt es für gemeinnützige Unternehmen, die sich mit innovativen Konzepten auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderung einstellen. Einige Förderangebote stellen wir hier vor:

Sozialversicherungspflichtig im Arbeitsleben dabei sein:

Inklusionsunternehmen bekommen die Förderung für den Auf- und Ausbau neuer Betriebe oder auch für die Sicherung und Stabilisierung bestehender Unternehmen. Sie gilt für Personal-, Honorar- oder auch Sachkosten. Außerdem können sie das Geld für Investitionskosten von Immobilien oder Nutzfahrzeugen verwenden.





Bis zu
200.000
Euro

Arbeitsplätze sichern durch Weiterentwicklung

Die Arbeitswelt wandelt sich, und für diese Transformation sollen Inklusionsunternehmen stark gemacht werden. Die Förderung unterstützt sie bei einer zukunftsorientierten Personal- und Organisationsentwicklung, aber auch bei der Weiterentwicklung oder Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Das Geld kann eingesetzt werden für Personal-, Honorar-, Sach- und Investitionskosten.



Bis zu
740.000
Euro

Teilhabe ermöglichen im Zuverdienst

So genannte „Zuverdienstbetriebe“ ermöglichen den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderung arbeiten dort im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung ganz individuell nach ihren persönlichen Möglichkeiten. So bekommen sie eine Tagesstruktur und einen Zugang zu Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Den Auf- und Ausbau, aber auch die Sicherung solcher Betriebe fördert die Aktion Mensch. Das Geld kann eingesetzt werden für Personal-, Honorar- und Sachkosten. Aber auch für den Kauf oder Umbau von Immobilien, für Nutzfahrzeuge und Ausstattung.

Alle drei Förderungen sollen in den Firmen vor allem Menschen mit Behinderung oder Gleichgestellten nach § 151 SGB IX zugutekommen.

Mehr Informationen zu den
Förderungen der Aktion Mensch
finden Sie hier:
[www.aktion-mensch.de/foerderung/
foerderprogramme/lebensbereich-
arbeit](http://www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/lebensbereich-arbeit)

ID-Markt Waiblingen

Handel mit Herz



Wo? Waiblingen-Beinstein, eine halbe Stunde östlich von Stuttgart
Organisationsform Inklusionsbetrieb
Träger gfa süd ggmbh mit Sitz in Stuttgart und Leipzig
Mitarbeiter*innen Sechs, davon drei mit Behinderung
Behinderungsarten Lernprobleme, psychische Behinderungen

In den inklusiven CAP-Supermärkten arbeiten seit 25 Jahren Menschen mit und ohne Behinderung Hand in Hand. Seit einiger Zeit entstehen passend dazu Drogeriemärkte, oft in unmittelbarer Nähe. ID – Ihre Drogerie – ist wie CAP ein Inklusionsbetrieb, und wie CAP arbeiten die Märkte wirtschaftlich. Wie das funktioniert, erklärt Thomas Heckmann. Er ist Geschäftsführer von unter anderem vier CAP-Märkten und einem ID-Markt

AM: Mit dem ID-Markt in Waiblingen-Beinstein schließen Sie und die sechs Mitarbeitenden eine Versorgungslücke für die 4.000 Einwohner*innen dort. Wie kommen Sie an Ihre Ware?

Thomas Heckmann: Wir haben mit Edeka einen starken Handelspartner, sowohl für die ID-Märkte als auch für die CAP-Märkte. Ganz wichtig ist uns, dass wir die Ware zu marktüblichen Preisen anbieten können. Denn die Lebensmittel- und auch die Drogerie-Branche stehen unter einem erheblichen Druck, was die Wirtschaftlichkeit betrifft. Für uns ist es gut, dass wir als Inklusionsbetrieb nicht auf Gewinn-Maximierung hinarbeiten müssen. Entsprechend entspannt ist bei uns die Stimmung, was die Mitarbeitenden aber auch Kundinnen und Kunden immer wieder bemerken.

AM: Viele Supermärkte suchen Personal. Warum versucht es die Branche nicht insgesamt mit mehr Inklusion?

Thomas Heckmann: Ich denke, der Hauptgrund ist, dass dort die Erfahrung fehlt. Dadurch gibt es Vorbehalte, die man mit einer persönlichen Begegnung und geeigneter Beratung ausräumen könnte.

Bei Edeka halte ich jetzt öfter Vorträge zu diesem Thema. Ich mache dort Werbung für Inklusion und erkläre, welche Möglichkeiten der Beratung und der finanziellen Förderung es gibt. Vor allem in den ersten fünf Jahren der Beschäftigung. Wir nutzen vieles davon, und so bleiben vor allem unsere Mitarbeitenden mit Behinderung lange in unseren Betrieben. Eine gute Förderung, natürlich auch Forderung, machen einfach zufrieden.

AM: Was sind die Voraussetzungen dafür, dass Inklusion gut funktioniert?

Thomas Heckmann: Eine enge Begleitung ist ganz wichtig, vor allem in den ersten Monaten. Oft werden nur kleine Hilfen oder kurze Gespräche benötigt, je nach Behinderung natürlich. Auch der Integrationsfachdienst (IFD) kommt regelmäßig, um gegebenenfalls zu unterstützen. Und für unsere Mitarbeitenden ohne Behinderung bieten wir Schulungen im Umgang mit den behinderten Kolleg*innen an.

AM: Einige der Mitarbeitenden mit Behinderung aus den ID- und auch den CAP-Märkten haben den Sprung in herkömmliche Drogerie- und Supermärkte geschafft. Wie reagieren Sie, wenn Ihnen gute Leute abhanden kommen?

Thomas Heckmann: Ich freue mich. Es gibt viele Leute, die bei uns einen sehr guten Weg machen. Teils fangen sie mit einem 1-Euro-Job an und werden nach wenigen Jahren Schichtleitung oder sogar stellvertretende Marktleitung. Wenn sie ihren Weg dann

weitergehen, finde ich das toll. Meinen Job habe ich an dem Tag getan, wo alle Menschen mit Behinderungen, die das möchten, in normalen Drogerien und Supermärkten arbeiten. Dann haben wir Inklusion geschafft.



Sarah Jud,
arbeitet im ID-Markt Waiblingen

„Ich liebe es, hier zu arbeiten und fühle mich total wohl. Im ID-Markt räume ich die Regale ein, berate Kundinnen und Kunden und betreue die Post-Station. Das mache ich alles selbstständig. Weil ich eine Lernschwäche habe, schaut bei manchen Sachen nachher nochmal jemand, ob alles richtig ist. Nach der Schule habe ich zwei Jahre Berufsvorbereitung gemacht und dann verschiedene Praktika. Manchmal bin ich dort gemobbt worden, weil ich Übergewicht und auch gesundheitliche Probleme habe. Das war schlimm, aber das ist jetzt vorbei.“

Förderungen

Aktion Mensch:

Anschubfinanzierung: 300.000 Euro über fünf Jahre verteilt, für Lohnkosten des Leitungspersonals.
Investitionsförderung für den Aufbau des Marktes: rund 150.000 Euro.

Agentur für Arbeit / Jobcenter:

Eingliederungszuschuss: Maximal drei Jahre lang kann das Amt bis zu 50 Prozent des Gehalts zahlen.

Inklusions- / Integrationsamt:

Investitionskosten für mögliche Änderungen am Gebäude und für die Arbeitsplatz-Ausstattung. Die Höhe hängt vom Bundesland ab.

Beschäftigungssicherungszuschuss: Gibt es durch die Behinderung eine Leistungseinschränkung, kann diese durch das Amt abgedeckt werden.

gWerk GmbH in Emden

gemeinnützig und wirtschaftlich arbeiten



Gegründet: April 2019

Wo? In Emden, Ostfriesland

Organisationsform: gGmbH

Träger: Ostfriesische Beschäftigungs- und Wohnstätten GmbH (obw)

Mitarbeiter*innen:

16, davon 9 mit Schwerbehinderung

Behinderungsarten: Körperbehinderung, Lernbehinderung, Autismus-Spektrum

Im g der gWerk GmbH steckt viel Gemeinschaft. Menschen mit und ohne Schwerbehinderung arbeiten hier gemeinsam in Ostfriesland auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie bieten Dienstleistungen in der so genannten Objektbetreuung an. Durch die Vielfalt an Aufgaben der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder findet jede und jeder den passenden Platz im Unternehmen. Prokuristin Andrea Ludwig über Arbeit, finanzielle Förderung und Gemeinschaft.

AM: 2018 ist die Idee zur gWerk GmbH entstanden. Seitdem steigt die Zahl der Mitarbeiter*innen kontinuierlich. Und auch das Angebot an Dienstleistungen wird immer größer.

Andrea Ludwig: Das stimmt. Die Bereiche Garten- und Landschaftsbau und Gebäudereinigung hatten wir von Anfang an im Portfolio. Dort starteten wir mit Aufträgen aus der öffentlichen Hand und dem Mutterunternehmen. Das gab uns Sicherheit, so dass wir immer mehr Mitarbeiter*innen einstellen konnten. Neu hinzugekommen ist aktuell der Geschäftsbereich des Hausmeisterservices, der jedoch noch einen kleineren Bereich darstellt.

AM: Ist diese breite Aufstellung ein Vorteil? Oder wird es dadurch manchmal auch komplizierter?

Andrea Ludwig: Für uns ist das durchweg positiv. Wenn wir Menschen mit einer Schwerbehinderung einstellen, können wir manchmal erst nach einigen Monaten wirklich gut einschätzen, wo sie am besten eingesetzt werden können beziehungsweise wo sie

sich wohl fühlen und dementsprechend eine gute Arbeitsleistung erbringen können. Aufgrund der Vielfalt an Dienstleistungsangeboten konnten wir bisher aber jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin den passenden Arbeitsplatz anbieten. Darauf sind wir sehr stolz.

AM: Die Quote der Mitarbeiter*innen mit Behinderung liegt bei Ihnen bei mehr als 50 Prozent. Warum so hoch?

Andrea Ludwig: Als Inklusionsunternehmen müssen wir eine bestimmte Prozentzahl an Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung beschäftigen, die sich auch noch einmal erhöht, wenn das Unternehmen gemeinnützig ist. Wir wiederum übersteigen diesen Wert ein weiteres Mal, weil wir gute Bewerbungen von Menschen mit einer Schwerbehinderung erhalten haben, die wir gerne bei uns beschäftigen möchten. Das hat für uns einfach gut gepasst.

AM: Sie arbeiten wirtschaftlich. Wo liegen die Unterschiede zu anderen Firmen?

Andrea Ludwig: Wir sind ein Unternehmen, das eine gute und mitarbeiterorientierte Arbeitsatmosphäre pflegt, die sehr kollegial und familiär ist. Persönliche Gespräche mit unseren Mitarbeiter*innen bilden dafür die Grundlage. Außerdem arbeiten wir stärkenorientiert, das bedeutet, wir betrachten die Stärken der einzelnen Menschen und nicht in erster Linie ihre Schwächen. Die Teamleiter*innen wiederum leben diesen Führungsstil, was der entscheidende Hebel ist. Und wenn es doch mal ein Problem gibt, kommen wir miteinander ins Gespräch und finden immer eine Lösung.



Christian Holländer,
arbeitet im Hausmeister-Service

„Bei meinen früheren Arbeitsstellen wurde ich gemobbt, weil ich Probleme mit dem Lesen und Schreiben habe. Das habe ich nicht ausgehalten und immer wieder die Stelle gewechselt. Hier bei gWerk bin ich seit fünf Jahren und wurde noch nie gemobbt. Im Hausmeisterservice bohre und streiche ich und repariere Fenster und andere Dinge. In Vollzeit. Handwerklich bin ich sehr geschickt. Auch wenn ich keine Ausbildung gemacht habe. Alle hier wissen, dass ich Lernprobleme habe. Aber es ist kein Problem. Für mich ist das eine Erleichterung. Jeder sollte eine Chance bekommen, finde ich.“

Förderungen

Aktion Mensch:

Anschubfinanzierung: 300.000 Euro für Auf- und Ausbau des Inklusionsbetriebes.
Investitionsförderung: 300.000 Euro

Agentur für Arbeit / Jobcenter:

Eingliederungszuschuss: Maximal drei Jahre lang kann das Amt bis zu 50 Prozent des Gehalts zahlen.

Inklusions- / Integrationsamt:

Mittel aus der Ausgleichsabgabe anderer Betriebe
1) nach §217 SGB IX, nutzbar zum Beispiel für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung, aber auch für Beratungsleistungen
2) nach § 27 SchwAV, nutzbar, wenn dem Arbeitgeber durch das Arbeitsverhältnis (Festanstellung, Probebeschäftigung, Praktikum) außergewöhnliche Belastungen entstehen

Spedition Quickline

kleines Unternehmen, große Vielfalt



Wo? Im Kölner Norden, Stadtteil Niehl, direkt am Rhein

Organisationsform: eingetragener Kaufmann (e.K.)

Mitarbeiter*innen: 19, davon 3 mit Behinderung

Behinderungsarten: Rückenprobleme, chronische Erkrankungen, Querschnittslähmung, Tourette-Syndrom, Lungenleiden

Inklusion wird hier seit mehr als 20 Jahren konsequent gelebt. Immerhin beschäftigt der kleine Betrieb mit 19 Mitarbeitenden drei Kolleg*innen mit Behinderung. Für Inhaber und Geschäftsführer Hans Jürgen Mosbach stehen die Fähigkeiten seiner Leute im Vordergrund, nicht die Behinderung. Hier spricht er über seine Erfahrungen.

AM: Eine Spedition zu führen, ist ein knallhartes Geschäft. Läuft bei Ihnen durch die Behinderungen Ihrer Mitarbeitenden irgendetwas anders als in anderen Betrieben?

Hans Jürgen Mosbach: Im täglichen Geschäft nicht, denn wir müssen uns dem europaweiten Wettbewerb stellen. Aber in der Struktur sind wir sicherlich etwas flexibler als andere Firmen. Viele unserer Leute arbeiten in Teilzeit. Und wo es geht, können sie ihre Arbeit flexibel einteilen oder auch im Homeoffice erledigen.

AM: Wenn sich jemand bei Ihnen bewirbt, schauen Sie auf die Fähigkeiten und nicht auf die Defizite. Wie wirkt sich das in der Arbeitsstruktur von Quickline aus?

Hans Jürgen Mosbach: Da fallen mir zuerst unsere älteren Fahrer ein, die auf dem Papier überhaupt keine Behinderung haben. Die arbeiten hier seit 20 Jahren, sind sehr erfahren, aber die Kräfte lassen langsam nach. Damit alles weiter funktioniert, bekommen sie die passenden technischen Hilfsmittel. Zum Beispiel eine Elektro-Ameise, damit sie nicht so viel schleppen

und ziehen müssen. Auch die Auftragsbearbeitung haben wir neu aufgeteilt. Denn ein Kollege mit Tourette-Syndrom wollte nicht so viel Kundenkontakt haben. Den Teil hat eine andere Kollegin übernommen. Und ein Kollege, der Probleme mit der Lunge hat, möchte möglichst nur Aufgaben haben, die er komplett am Schreibtisch erledigen kann.

AM: Es gibt ja auch die Möglichkeit, längerfristige Zuschüsse zu den Arbeitslöhnen zu bekommen. Stellen Sie dazu Anträge?

Hans Jürgen Mosbach: Nein, das brauche ich nicht. Wenn meine Leute an der richtigen Stelle sitzen, leisten sie ihre Arbeit 100-prozentig. Das ist für uns auch wichtig, weil wir wirtschaftlich sehr genau kalkulieren müssen.

AM: Sie haben die Hilfsmittel schon angesprochen. Bekommen Sie dafür finanzielle Unterstützung?

Hans Jürgen Mosbach: Ja, dazu hat uns der Integrationsbeauftragte der Industrie- und Handelskammer sehr gut beraten. Für einen Mitarbeiter im Rollstuhl haben wir einen Aufzug und eine behindertengerechte Toilette beantragt und auch bekommen. Das lief über den Landschaftsverband Rheinland. Für neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung bekomme ich immer einen Eingliederungszuschuss von der Agentur für Arbeit. Aber für den Elektro-Hubwagen, den ich oben erwähnt habe, gab es keine Unterstützung. Bei dem Mitarbeiter lag auf dem Papier keine Behinderung vor. Das war ein Invest von mir, um diesen Fahrer halten zu können.

AM: Wie ist Ihre Erfahrung im Umgang mit den Ämtern?

Hans Jürgen Mosbach: Eigentlich ganz gut. Wenn man mit den Leuten vernünftig spricht, sind alle guten Willens. Der Inklusionsbeauftragte der IHK hat mir da auch viel geholfen und Türen geöffnet. Außerdem hat er mir die Kontakte von den zuständigen Sachbearbeitern gegeben.



Siegrid Ketzer

Bürokauffrau, arbeitet im Verkauf

„Ich wünsche mir mehr Offenheit für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben. Bevor ich 2013 meine Krebsdiagnose bekam und einen Reitunfall hatte, habe ich lange einen gut gehenden Dachdecker-Betrieb mit meinem Mann geführt. Mit der Behinderung musste ich mich umstellen. Mir wurde nahegelegt, dass ich eine Rente beantragen sollte, aber ich wollte weiter arbeiten. Weil es mir auch psychisch gut tut. Die Jobsuche war schwierig. Denn ich kann nicht acht Stunden am Stück arbeiten. Und ich muss zwischen Sitzen und Stehen immer abwechseln. Hier arbeite ich halbtags und habe einen höhenverstellbaren Schreibtisch. So einfach kann es sein.“

Förderungen

Agentur für Arbeit:

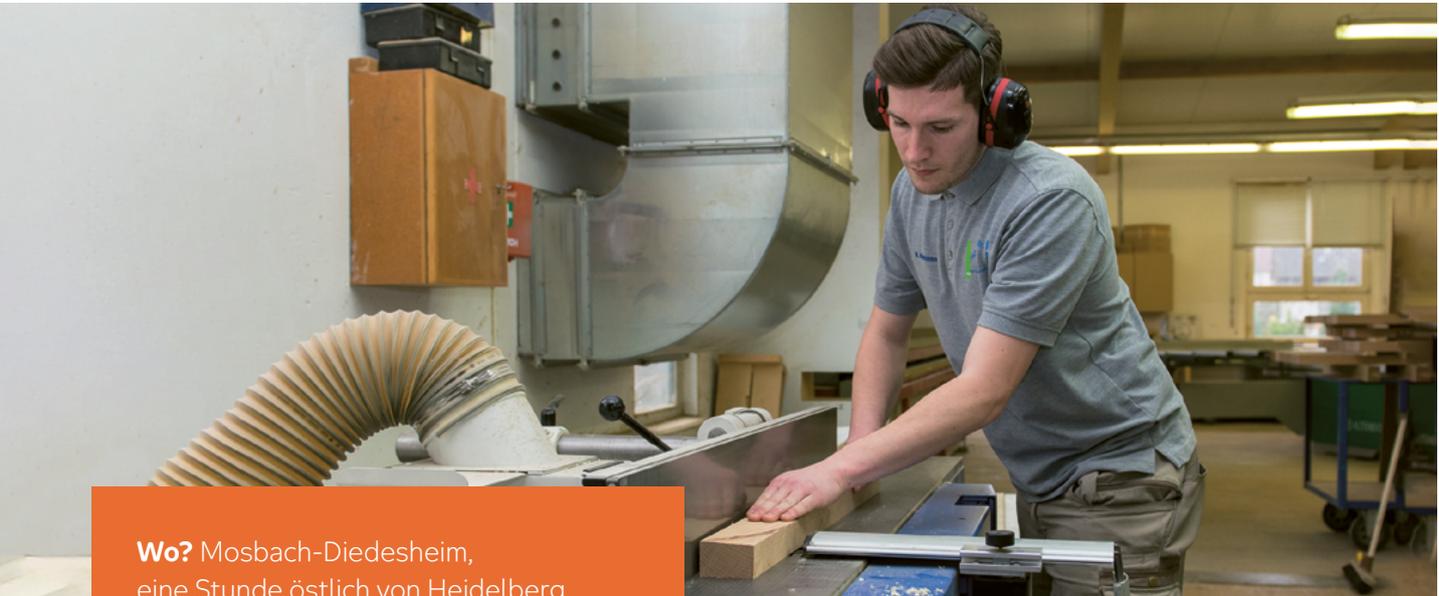
Zeitlich befristete Eingliederungszuschüsse

Inklusions- / Integrationsamt:

Umbaumaßnahmen für Barrierefreiheit und Einrichtung des Arbeitsplatzes

Schreinerei Faustmann

Inklusion steht und fällt mit den Persönlichkeiten



Wo? Mosbach-Diedesheim,
eine Stunde östlich von Heidelberg

Organisationsform: GmbH

Gründung: 1932, Klaus Hofmann
hat den Betrieb 1994 übernommen

Mitarbeiter*innen: 25, davon zurzeit
keine mit Behinderung

Der Familienbetrieb mit 25 Mitarbeitenden baut hochwertige Möbel, stattet öffentliche Gebäude aus und baut Fenster, Türen und Treppen. Immer wieder schaffen junge Menschen mit Behinderung, aber auch mit seelischen und psychischen Problemen, in der Schreinerei ihren Einstieg ins Berufsleben. Und sie machen was daraus, wie Geschäftsführer und Schreinermeister Klaus Hofmann erklärt.

AM: Sie haben viel Erfahrung mit Mitarbeiter*innen mit Behinderung. Und dennoch arbeiten zurzeit keine bei Ihnen. Wie kommt's?

Klaus Hofmann: Wir nehmen viele Praktikanten aus dem Berufsbildungswerk in Mosbach. Die bleiben vier bis sechs Wochen, und wenn sie mit der Ausbildung fertig sind, bewerben sich einige bei uns. Drei haben wir bisher eingestellt und sehr gute Erfahrungen gemacht. Aber sie haben sich weiterentwickelt und sich zum Beispiel in der Autoindustrie beworben, ganz in der Nähe. Da ist das Lohnniveau noch etwas besser und der Aufgabenbereich ist übersichtlicher.

AM: Ist das für Sie eine schwierige Situation angesichts des aktuellen Mangels an Fachkräften?

Klaus Hofmann: Ja, aber ich freue mich trotzdem für die jungen Leute. Das Praktikum ist für sie wie ein Türöffner. Sie bekommen Selbstbewusstsein und lernen, sich in einem neuen Arbeitsumfeld zurechtzufinden. Trotzdem sind wir immer auf der Suche nach neuen Mitarbeitenden. Im Handwerk bekommen wir alle unter, die das möchten. Es gibt Einsatzmöglichkeiten für jedes Leistungsniveau. Und die Praktika

sind eine gute Möglichkeit für Betrieb und Bewerber, sich gegenseitig kennenzulernen.

AM: Wie funktioniert ihre Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungswerk?

Klaus Hofmann: Das BBW bietet unter anderem eine Ausbildung zum Holzwerker an. Das ist eine theorie-reduzierte Schreinerlehre. Die haben uns vor mehr als 20 Jahren angesprochen, und seitdem gibt es die Kooperation. Wir bieten Praktika an und haben auch schon vier Absolventen übernommen.

AM: Was brauchen die jungen Leute aus dem BBW? Und wie passt das zu dem, was der Betrieb braucht?

Klaus Hofmann: Sie brauchen in erster Linie einen festen Ansprechpartner, mit dem sie eine Vertrauensbasis haben. Ich führe oft väterliche Gespräche, denn es geht nicht nur um das fachliche, sondern um viel mehr: Orientierung im Leben, Werte, Ziele und Selbstvertrauen. Auch der Austausch mit dem BBW ist sehr wichtig. Natürlich ist das ein bisschen Mehraufwand im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden. Aber das ist es uns wert. Denn wir brauchen alle Mitarbeiter*innen, die wir bekommen können.

AM: Im Ehrenamt sind Sie seit einigen Jahren auch Präsident der Handwerkskammer Mannheim. Wie klappt es mit der Inklusion in den Handwerksbetrieben der Region?

Klaus Hofmann: Inklusion ist seit einigen Jahren ein großes Thema bei uns. Denn das Handwerk hat viele Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Wichtig ist es, möglichst früh alle Erwartungen miteinander zu besprechen. Viele Betriebe zögern noch, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Aber den ersten Schritt müssen sie selbst tun. Denn es sind die persönlichen Begegnungen, die die Unternehmen von der Inklusion überzeugen.



Christian Luckey,

Abteilungsleiter Ausbildung am
Berufsbildungswerk Mosbach

„Die Schreinerei Faustmann ist bei unseren Teilnehmer*innen sehr beliebt. Vor allem, weil die Betreuung dort sehr individuell ist. Sie bekommen dort eine echte Chance. Ein Teilnehmer wurde übernommen, ist dann aber für einige Jahre in andere Milieus abgerutscht und hat den Job verloren. Nach einem Jahr konnte er auf seine alte Stelle zurückkehren und wurde auch dadurch wieder aufgebaut. Wir haben mit mehreren Betrieben solche Kooperationen. Mittlerweile rufen auch Betriebe bei uns an und möchten neue Arbeitskräfte vermittelt bekommen. So schaffen es rund drei Viertel unserer Absolvent*innen, direkt in einen festen Job zu kommen.“

Förderungen

Agentur für Arbeit:

Zeitlich befristete Eingliederungszuschüsse

Jugendherberge Oldenburg

Inklusion nach innen und nach außen



Wo? Im Zentrum der Stadt, Nähe Bahnhof

Organisationsform: Inklusionsbetrieb

Träger: DJH Gemeinsam Arbeiten GmbH

Mitarbeiter*innen: 46, davon 25 mit Behinderung

Behinderungsarten: Fortschreitende Muskelerkrankungen, kognitive Einschränkungen, Autismus-Spektrum, Epilepsie, Depression, Schizophrenie, Krebs, körperliche Behinderungen und weitere

Stockbetten und Hagebuttentea waren gestern. Die Jugendherberge Oldenburg hat 2019 mit einem modernen Ambiente, neuartigen Zimmern, vom Einzel- bis zum Mehrbettzimmer und einem neuen Gastronomie-Konzept, dem „Schirmann’s“ im Herzen der Stadt geöffnet. Rund die Hälfte der Mitarbeitenden hat eine Behinderung. Trotzdem arbeitet der Betrieb wirtschaftlich. Wie, das verrät Hausleiter und Herbergsvater Markus Acquistapace im Interview.

AM: Die Hälfte Ihrer Mitarbeitenden hat eine körperliche oder psychische Behinderung, Lerneinschränkungen oder chronische Erkrankungen. Wie koordinieren Sie den Tagesbetrieb und können gleichzeitig die verschiedenen Bedarfe beachten?

Markus Acquistapace: Ganz zentral ist es aus meiner Sicht, dass wir ressourcenorientiert arbeiten. Wir schauen also: Was bringt der Mensch mit, was kann er, was will er? Und suchen nicht nach starren Profilen. Diese Offenheit zahlt sich aus. Denn unsere Mitarbeitenden kommen gern zur Arbeit. Wir haben deutlich mehr Spaß als in anderen Betrieben, die ich kenne. Wir nehmen uns gegenseitig wahr, schenken uns Anerkennung und unterstützen uns. Durch unseren inklusiven Ansatz ist unser Haus barrierefrei in vielen Hinsichten. So kommen auch mehr Gäste mit Behinderung zu uns.

AM: Wie können Sie die Arbeitsplätze und Aufgaben an die verschiedenen Behinderungen anpassen?

Markus Acquistapace: Das ist so individuell wie die Menschen und die Behinderungen es sind. Bei körperlichen Einschränkungen reicht oft ein spezieller Stuhl,

eine andere Tastatur oder ein Diktierprogramm. Bei Lernproblemen ist die Einarbeitungszeit besonders wichtig. Und bei psychischen Einschränkungen kommt es sehr auf die Tagesform an. Wenn ein Kollege oder eine Kollegin Probleme hat, versuchen wir, möglichst früh aufmerksam zu werden und Gesprächsangebote zu machen. Manchmal kommt es dann gar nicht zu langen Fehlzeiten, sondern im Gegenteil zu einer Stärkung.

AM: Wie lernen Ihre Mitarbeitenden ohne Behinderung den passenden Umgang mit ihren Kolleginnen und Kollegen?

Markus Acquistapace: Wir bieten dazu Schulungen an, um Vorurteile und Unsicherheiten auszuräumen. Bei der Einstellung erfahren wir, welche Behinderung vorliegt. Dazu informieren wir die Abteilungsleiter und fragen, ob wir auch den anderen Mitarbeitenden Bescheid sagen sollen.

AM: Wie finden Sie die Bewerber*innen mit Behinderung?

Markus Acquistapace: Schon vor der Eröffnung haben wir in den Medien und bei Veranstaltungen davon erzählt, dass wir ein Inklusionsbetrieb werden möchten. Auch die Agentur für Arbeit und der Integrationsfachdienst wussten das. So haben wir die ersten Mitarbeitenden mit Behinderung gefunden. Mittlerweile haben wir ein gutes Netzwerk hier in Oldenburg, das ich nicht mehr missen möchte.



Julian Menzel,
Bürokaufmann, arbeitet an der Rezeption

„Ich arbeite sehr gerne hier. Die Kollegen sind nett und immer zur Stelle, wenn ich mal Hilfe brauche. Zum Beispiel geben sie mir einen Ordner aus dem Regal oder holen mir etwas zu trinken. Durch meine Muskeldystrophie sitze ich im Rollstuhl und brauche ein paar technische Hilfsmittel: eine kleinere Tastatur und eine ergonomische Maus. Dann kann ich ganz normal arbeiten. Mit den Kunden ist der Kontakt sehr positiv. Bei einigen merke ich allerdings, dass sie Vorbehalte haben. Die stellen sich an der Rezeption lieber beim Kollegen an. Meistens kann ich das so hinnehmen, aber manchmal ärgert es mich.“

Förderungen

Aktion Mensch:

Anschubfinanzierung: 250.000 Euro
Investitionsförderung: 250.000 Euro

Agentur für Arbeit / Jobcenter:

Eingliederungszuschuss: Maximal drei Jahre lang kann das Amt bis zu 50 Prozent des Gehalts zahlen.

Inklusions- / Integrationsamt:

Investitionskosten für mögliche Änderungen am Gebäude und für die Arbeitsplatz-Ausstattung. Die Höhe hängt vom Bundesland ab.

Beschäftigungssicherungszuschuss: Gibt es durch die Behinderung eine Leistungseinschränkung, kann diese durch das Amt abgedeckt werden.

Elektro Sarnowski

Azubi ist der erste Fachpraktiker Elektro in NRW



Wo? Alsenstraße, im Herzen von Bochum

Organisationsform: e.K. (eingetragener Kaufmann)

Mitarbeiter*innen: Acht, davon einer mit Behinderung

Behinderungsarten: Autismus-Spektrum

Seit 2023 ist der kleine Elektro-Betrieb in Bochum inklusiv. Durch einen Zufall hat Inhaber Karsten Zimmermann einen Azubi im Autismus-Spektrum gefunden. Der macht nun eine theoriereduzierte Ausbildung zum Fachpraktiker Elektro. Mit dem kleinen Team von sieben Kollegen funktioniert die Zusammenarbeit gut. Und Azubi Nils Fichtner ist im siebten Himmel. Denn Elektriker ist sein absoluter Traumberuf.

AM: Wie haben Sie und Nils Fichtner zusammengefunden?

Karsten Zimmermann: Wir nehmen normalerweise einen Azubi pro Lehrjahr, aber 2023 ist uns der Bewerber abgesprungen. Gleichzeitig kam die Mutter von Nils Fichtner zu mir, da wir uns kannten und bat, ihrem Sohn eine Chance zu geben. Ich hatte mir vorher noch nie Gedanken über Inklusion gemacht. Aber ich habe ihn eingestellt und bin noch immer sehr zufrieden damit. Nils ist voll integriert, fährt mit verschiedenen Monteuren mit und kann sich auch mit Kunden gut verständigen.

AM: Gibt es Dinge, auf die Sie im Umgang mit Nils Fichtner achten müssen?

Karsten Zimmermann: Man darf keine langen Antworten erwarten und sollte die Fragen möglichst präzise formulieren. Dann klappt alles gut. Manchmal merke ich, dass ihm irgendetwas auf der Seele liegt. Wenn ich ihn darauf anspreche, erzählt er es auch – und wir können zusammen eine Lösung finden. Kunden oder andere Handwerker-Kollegen auf den Baustellen verstehen sein Verhalten manchmal nicht.

Aber wir sind ein Verbund aus verschiedenen Gewerken. Und es ist immer jemand auf der Baustelle, der Nils kennt und die Situation erklärt.

AM: Und fachlich läuft alles wie bei anderen Azubis?

Karsten Zimmermann: Besser! Nils interessiert sich schon sehr lange für Elektrik und Mechanik. Er bleibt oft aus eigenem Interesse länger im Betrieb. Auf viele Dinge kommt er völlig selbstständig. Das ist für Azubis nicht unbedingt typisch. Und zu Hause hat Nils besseres Werkzeug als ich. Er arbeitet sorgfältiger und genauer als alle Azubis, die ich bisher hatte. Und wir packen ihn nicht in Watte. Er soll ja möglichst viel lernen. In der Berufsschule hat er allerdings ein paar Schwierigkeiten, das war von Anfang an klar. Deshalb hat die Agentur für Arbeit eine regelmäßige Nachhilfe organisiert und finanziert sie auch.

AM: Jetzt wo Sie erste Erfahrungen mit Inklusion gemacht haben: Würden Sie weitere Menschen mit Behinderung einstellen?

Karsten Zimmermann: Das käme auf den Grad der Behinderung an. Wir sind ein kleiner Betrieb und müssen wirtschaftlich arbeiten. Aber meine Erfahrungen mit Nils sind bis jetzt wirklich gut. Und auch die Unterstützung durch die Agentur für Arbeit ist toll. Dass sie 80 Prozent des Netto-Gehalts übernimmt, ist natürlich ein Anreiz. Also, was Inklusion betrifft, bin ich in Zukunft für alles offen.



Nils Fichtner,
Azubi zum Fachpraktiker Elektro

„Wie das für mich war, als ich die Stelle bekommen habe? Das weiß ich nicht mehr. Aber jetzt ist alles super. Die Arbeit hier macht Spaß. Und die Kollegen gehen gut mit meiner Behinderung um. Vorher habe ich ein Jahr lang ein Praktikum in einem anderen Betrieb gemacht. Das war eine Katastrophe. Aber hier sind alle freundlich. Jeden Morgen erfahre ich, auf welche Baustelle ich fahre und mit welchem Monteur. An diese Wechsel musste ich mich am Anfang etwas gewöhnen. Aber jetzt klappt es gut.“

Förderungen

Agentur für Arbeit:

Budget für Ausbildung – Erstattung der angemessenen Ausbildungsvergütung einschließlich des Anteils

des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und des Beitrages zur Unfallversicherung nach Maßgabe des SGB VII

Mehr zum Thema finden Sie hier:

Suchen Sie weitere Informationen, eine passende Beratungsstelle oder Fördermöglichkeiten? Dann haben wir hier einige Tipps für Sie:

Informationen und Trends:

In der jährlichen Studie „Inklusionsbarometer Arbeit“ legt die Aktion Mensch den Fokus auf die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt:
www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) beim Institut der deutschen Wirtschaft bietet praxisnahe Hilfestellungen, wie Inklusion im Betrieb gestaltet werden kann und Menschen mit Behinderung für das Unternehmen gewonnen werden:
www.kofa.de/inklusion

Bei REHADAT-Talentplus erfahren Unternehmer*innen, wie sie Menschen mit Behinderung beschäftigen können:
www.talentplus.de

Das Unternehmens-Netzwerk Inklusion hat einen Beratungskompass Inklusion zusammengestellt. Hier finden Sie häufig gestellte Fragen und punktgenaue Antworten, unter anderem zu Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung:
www.beratungskompass-inklusion.de

Die Akademie der Inklusions- und Integrationsämter bietet Seminare für Arbeitgebende und Schwerbehinderten-Vertretungen an, digital und kostenfrei:
www.bih.de/integrationsaemter/akademie/flexibel-lernen

Bei der Aktion Mensch finden Sie Materialien zu Inklusion im Arbeitsleben kostenfrei online:
www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/bestellservice

Zuverdienst für psychisch kranke Menschen ist eine flexible Lösung für mehr Teilhabe im Arbeitsleben:
www.mehrzuverdienst.de

Perspektivwechsel: Hier finden Menschen mit Behinderung Informationen zum Thema inklusive Arbeitswelt:
www.familienratgeber.de/lebensbereiche/ausbildung-arbeit



Beratung und Förderung:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. hat bundesweit Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) eingerichtet:
www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen

Die Bundesagentur für Arbeit berät zu Inklusion und fördert. Außerdem gibt es dort eine Vermittlungsstelle für schwerbehinderte Akademiker*innen:
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/arbeitskraefte-mit-behinderungen

Die Integrationsfachdienste (IFD) sind deutschlandweit an Ihrer Seite, wenn Sie Menschen mit Behinderung einstellen möchten und begleiten auch auf dem weiteren Weg passgenau:
www.integrationsfachdienst.de/de/

Für viele Inklusions-Projekte können Sie bei der Aktion Mensch Fördergelder beantragen:
www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderfinder

Gute Beispiele:

Inspirierende Projekte, die von Aktion Mensch gefördert wurden, finden Sie hier:
www.aktion-mensch.de/foerderung/beratung/projektbeispiele/projektkonzepte-arbeit

Impressum

Verantwortlich:

Sascha Decker

Dirk Werner

Redaktion:

Katharina Dallal | Aktion Mensch

Dagmar Greskamp | Aktion Mensch

Dr. Christoph Metzler | Institut der deutschen Wirtschaft

Anna Schopen | Institut der deutschen Wirtschaft

Marion Theisen | Büro für Barrierefreiheit

Layout:

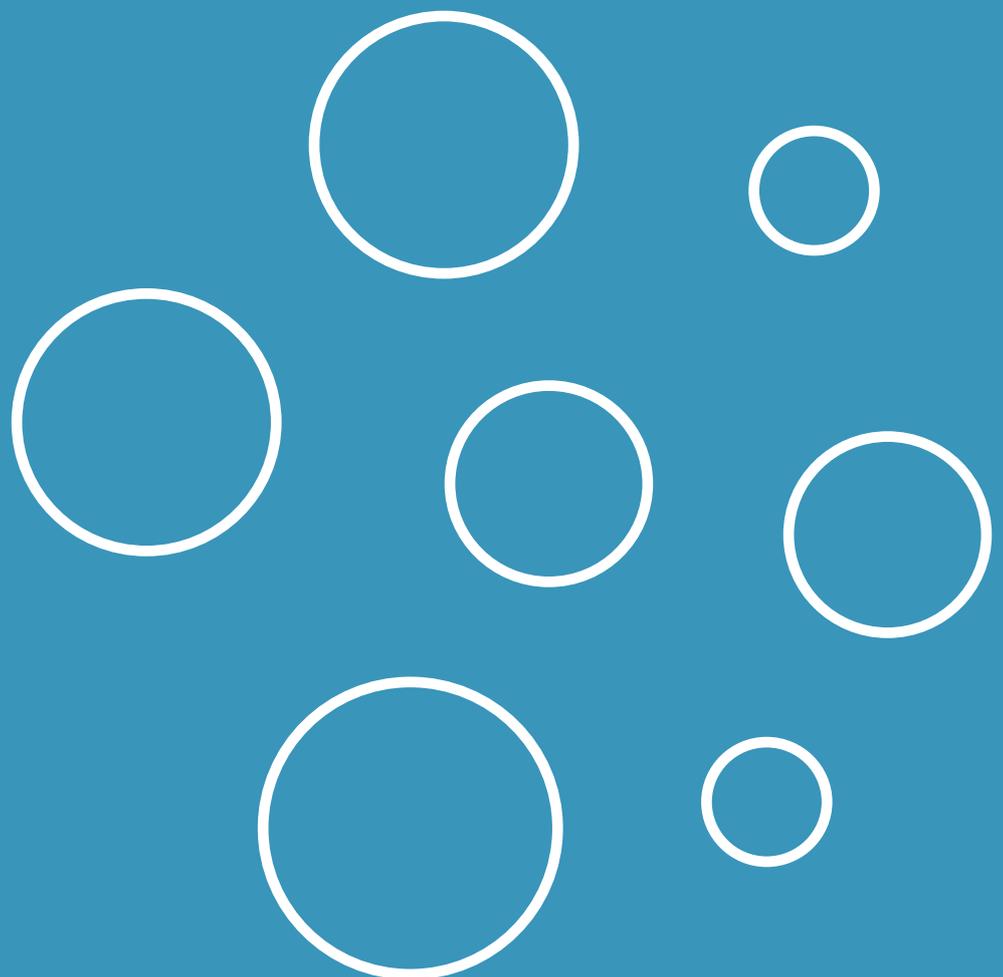
Carla Zockoll | Buero Zockoll, Köln

Fotos:

Jennifer Rumbach, Marion Theisen, Aktion Mensch

© Aktion Mensch e.V., Bonn

→ Finden Sie Fachkräfte und entdecken Sie die Vorteile für Ihr Unternehmen!



Mehr Informationen unter
www.aktion-mensch.de



Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de