



**Ein Gewinn für jedes
Unternehmen –**
Arbeits- und Fachkräfte
mit Behinderung



Ein Gewinn für jedes Unternehmen – Arbeits- und Fachkräfte mit Behinderung

Viele Unternehmen beschäftigen bereits erfolgreich Menschen mit Behinderung.

Auf den folgenden Seiten sind verschiedene Wege nachgezeichnet, über die Betriebe ihre Fachkraft gefunden oder gehalten haben. Die Beispiele aus der Praxis sollen Ihnen Orientierung bieten und Hilfestellung für die eigene Entscheidung leisten.



Förderung führt zum Erfolg

Eine Tischlerei schafft eine Maschine an, die schwere Lasten bewegt. Nur dadurch kann ein Geselle weiter in der Montage arbeiten. Das Beispiel zeigt, mit wessen Hilfe ein Antrag auf Förderung technischer Hilfsmittel zum Erfolg führt.

Seite 4

Know-How sichern

Ein Bewerber verfügt über die nötige Expertise, in einem Betrieb für Automatiktüren den Fachbereich zu leiten. Weil er selbst nicht mehr „auf die Leiter“ kann, richtet das Unternehmen die Stelle nach dem Bedarf des Mannes ein

Seite 8

Mit Mut zur Fachkraft

Mut beweist eine Gebäudereinigungsfirma beim Besetzen einer Stelle im Controlling. Noch vor der Ausschreibung folgt sie dem Rat des Jobcenters, die Verantwortung einer Fachkraft mit psychischer Beeinträchtigung zu übertragen

Seite 6

Kollegin wie du und ich

Eine hörgeschädigte Fachkraft bewirbt sich bei einer Friedhofsgärtnerei. Mit technischer Unterstützung und nur wenigen Änderungen in den Arbeitsabläufen wird die Frau zum vollwertigen Mitglied des Teams.

Seite 10

Chancen für beide Seiten

Drei Monate lang kann der Geschäftsführer von Einzelhandelsmärkten einen Bewerber kennenlernen. Sämtliche Personalkosten der Probebeschäftigung werden erstattet, weitere Verpflichtungen bestehen nicht – aber Chancen für beide Seiten.

Seite 12

Das schwere Heben erledigt jetzt Kollege Roboter



Herausforderung

Die Tischlerei Klomp aus Mönchengladbach mit ihren 20 Beschäftigten will den Verlust einer erfahrenen Fachkraft unbedingt vermeiden. Tischlergeselle Stefan Baches ist es nach überstandener Erkrankung nicht mehr möglich, beim Bewegen schwerer Elemente mit anzupacken. Dies ist in seinem Bereich der Bautischlerei mit Montage, Wartung, Reparatur und Instandhaltung allerdings unumgänglich – Türen und vor allem große Fenster wiegen leicht um die 400 Kilogramm. Das gemeinsame Ziel von Arbeitgeber und Mitarbeiter lautet: Weiterbeschäftigung trotz der körperlichen Beeinträchtigung – und dies im angestammten Bereich. „Aufgrund seines enormen Wissens und seiner Leidenschaft für die bisherige Tätigkeit bestand für uns die Frage allein darin, wie wir seine Kompetenz und Position erhalten können“, sagt Unternehmenschef Hans-Wilhelm Klomp. Ihm schwebt vor, in eine Maschine zum Heben und Einpassen von Glasscheiben, Fenster- und Türelementen sowie anderen Bauteilen zu investieren.

„Es ging uns allein darum, seine Kompetenz und Position zu erhalten“

Hans-Wilhelm Klomp

Prozess

Die Tischlerei Klomp möchte Klarheit über eine mögliche „finanzielle Unterstützung für die behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen“ und sucht zunächst Rat bei der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) bei der HWK Düsseldorf. Auf deren Hinweis, die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben zu kontaktieren, kommt der Prozess ins Rollen. Die Fachstelle ist bei der Stadt Mönchengladbach angesiedelt und berät im Auftrag des Landschaftsverbands Rheinland (LVR). Eine Mitarbeiterin der Fachstelle nutzt ihre engen Kontakte zu weiteren Einrichtungen – wie dem Technischen Beratungsdienst (TBD) beim LVR-Inklusionsamt –, um die Anschaffung eines Heberoboters mit Kranfunktion in die Wege zu leiten. Bei Treffen in der Tischlerei erläutern Stefan Baches und Hans-Wilhelm Klomp das Tätigkeitsfeld und die Einsatzmöglichkeiten des erwünschten Hilfsgeräts. Der Firmenchef lobt den Austausch später als „sehr offen und transparent“.





Unterstützung

Weil ein Heberoboter die Anforderungen erfüllt, dem Schwerbehinderten die Arbeit im Wortsinn zu erleichtern, ist nun lediglich noch ein Antrag an die Fachstelle der Stadt Mönchengladbach zu richten. Diese gibt auch Tipps zum Ausfüllen des Formulars. Hans-Wilhelm Klomp empfindet das Prozedere als „erfreulich unbürokratisch“. Er hat drei Angebote einzubringen und kurz darzulegen, warum er eines der Modelle bevorzugt. Sein Wunsch ist gut begründet, hatte er die verschiedenen Geräte doch zuvor für einen Praxistest jeweils angemietet. Das Eigeninteresse an den Modellen kommt nicht von ungefähr: Die Firma hat bis zu 50 Prozent des Kaufpreises selbst zu tragen, bei einem höheren fünfstelligen Betrag will das gut überlegt sein. Keine drei Wochen seit dem Erstkontakt sind vergangen, da ist der Zuschuss bewilligt und der Heberoboter bereits im Einsatz. Mehr noch: Vom TBD erhält Hans-Wilhelm Klomp die Anregung, außerdem einen Anhänger für den Transport des Roboters an die Baustellen zu beantragen. Die Fachstelle bewilligt schließlich 80 Prozent der Gesamtausgaben. Ein Grund

„Firmenchef bedeutet für mich, Kümmerer zu sein“

Hans-Wilhelm Klomp

für die hohe Förderung ist der Nutzen für das gesamte Unternehmen: Der Heberoboter dient auch der Gesundheitsvorsorge bei allen anderen Mitarbeitenden, weil diese seltener schwer tragen müssen.

Lösung

Mit dem Heberoboter haben Firma und Mitarbeiter erreicht, dass Stefan Baches trotz eines Behinderungsgrades von 70 „heute vollumfänglich arbeiten kann“, sagt Hans-Wilhelm Klomp. Weitere Zuschüsse, etwa zu den Lohnkosten zu beantragen, habe er daher zu keiner Zeit in Erwägung gezogen. Seinen Einsatz begreift er als Wertschätzung für den Mitarbeiter. Firmenchef zu sein, bedeute für ihn auch, „Kümmerer zu sein“. Die Kooperation mit der Fachstelle und dem TBD bezeichnet er als gelungen: „Das Netzwerk funktioniert.“ Hans-Wilhelm Klomp will sein Beispiel etwa bei Obermeistertagungen zur Nachahmung empfehlen. Menschen mit Behinderung einzustellen oder weiter zu beschäftigen, sei ein Baustein bei der Sicherung von Fachkräften.

Die Vorteile auf einen Blick

- Expertise bleibt erhalten
- Heberoboter dient gesamtem Betrieb
- Zuschüsse schnell und simpel
- Gute Beratung spart Zeit und Arbeit

Vertrauensposition nah an der Geschäftsführungsebene



Symbolbild

Herausforderung

Die Gebäudereinigung W+S Winkler aus Iserlohn mit rund 950 Beschäftigten ist im Begriff, für eine verantwortungsvolle Aufgabe eine neue Stelle einzurichten. Prokuristin Verena Deichmüller benötigt in ihrer Rolle als Assistentin der Geschäftsführung Unterstützung im Controlling. Das Unternehmen will genauer nachrechnen, welchen Ertrag seine Aufträge erbracht haben und wie effizient es Personal einsetzt. Den Impuls setzt eine Betriebsakquisiteurin des für Iserlohn zuständigen Jobcenters Märkischer Kreis. Im Netzwerk Inklusion und Arbeit der Stadt, das für Menschen mit Behinderungen bessere Berufsperspektiven schaffen will, erkundigt sie sich nach offenen Stellen bei W+S Winkler. Die Prokuristin berichtet über ihre Ideen für das Controlling und erhält sogleich die Empfehlung des Jobcenters, einer fachlich überaus geeigneten Frau eine Chance zu geben. Die ausgebildete Betriebswirtin ist allerdings aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung, die einer Schwerbehinderung gleichgestellt ist, auf

„Fachliche Beratung bringt beiden Seiten größtmögliche Sicherheit“

Verena Deichmüller

besondere Arbeitsbedingungen außerhalb von Bürostrukturen angewiesen. Verena Deichmüller steht vor der Frage, ob für sie selbst eine enge Zusammenarbeit unter diesen Voraussetzungen in Betracht kommt. Zudem muss sie bei der Geschäftsführung um Vertrauen werben. Das Familienunternehmen gebe zwar seit Langem Menschen mit Behinderung Arbeit und übererfülle die Beschäftigungsquote, für eine derart herausgehobene Position verlange es aber eine besondere Abwägung.

Prozess

Die Mitarbeiterin des Jobcenters bringt sich aktiv in die Abstimmung ein. Verena Deichmüller ist froh, in ihr eine gemeinsame Ansprechpartnerin „für beide Seiten“ zu haben. „Die Bewerberin und wir benötigten in dieser Situation größtmögliche Sicherheit“, sagt sie. In einer Atmosphäre, die von Offenheit und Transparenz geprägt ist, erzielen die Beteiligten Einigung über die Vertragsbedingungen. Das Unternehmen kommt der Mitarbeiterin mit der Zusicherung entgegen, weitgehend im Homeoffice arbeiten zu können. Außerdem darf sie zeitlich flexibel an den vorgegebenen Zielen arbeiten, die zu bestimmten Terminen erreicht sein sollen. Der Arbeitsvertrag gilt zunächst für zwei Jahre und bietet dadurch beiden Seiten eine zusätzliche Sicherheit.

Unterstützung

Die Hilfe des Jobcenters beschränkt sich nicht darauf, die Einstellung anzubahnen und bis zum Vertragsabschluss zu begleiten. Verena Deichmüller erhält auch wertvolle Unterstützung in der Frage möglicher Lohnkostenzuschüsse. Das Beantragen dieser Förderung geht der Prokuristin entsprechend leicht von der Hand, als Verantwortliche in Personalfragen betritt sie in dieser Hinsicht ohnehin kein Neuland. Doch auch Ungeübten sei es binnen kürzester Zeit möglich, die Handvoll Seiten des Formulars auszufüllen, sagt sie. Für die Controllerin übernimmt das Jobcenter ein Jahr lang 50 Prozent des Gehalts.

Lösung

Das, was Verena Deichmüller anfangs als „Experiment“ einordnet, erweist sich für W+S Winkler schnell als durchschlagender Erfolg. Gleich im ersten Monat ihrer Anstellung seien der neuen Mitarbeiterin einige Posten aufgefallen, bei denen sie Optimierungsbedarf für das Unternehmen sieht. Die Zusammenarbeit über Telefon und digitale Kanäle empfindet Verena Deichmüller als eng und gut. Die Weiterbeschäftigung ist der Wunsch. Verbinden möchte W+S Winkler dies gerne mit einer fachlichen Fortbildung für die Mitarbeiterin. „Denn das Controlling im Dienstleistungssektor unterscheidet sich durchaus von anderen Branchen“, sagt Verena Deichmüller. Auch hier will das Jobcenter bei einer möglichen Förderung unterstützen und so die Weiterbeschäftigung vorantreiben.

Für W+S Winkler hat sich der Mut, etwas zu wagen, bezahlt gemacht. Dem Inklusionsnetzwerk Iserlohn attestiert Verena Deichmüller beispielhafte Arbeit, die sie anderen Unternehmen nur empfehlen könne. „Im Bemühen um Fachkräfte dürfen wir Arbeitgeber uns Menschen mit Behinderungen nicht verschließen“, sagt sie.

Die Vorteile auf einen Blick

- Fachkräfte über das Inklusionsnetzwerk gewinnen
- Flexibilität ermöglicht gewinnbringende Lösungen
- Unterstützung bei den Lohnkosten
- Zuschüsse auch bei Fort- und Weiterbildung



„Wir Arbeitgeber dürfen uns Fachkräften mit Behinderung nicht verschließen“

Verena Deichmüller

Nicht mehr auf der Leiter – und dennoch unverzichtbar

„Beschäftigung für beide Seiten ein Gewinn“

Hubert Wißdorf

Herausforderung

Für das eingeleitete Wachstum stockt die BSH Tür- und Torautomatik GmbH aus Jüchen ihr Personal Anfang der 2020er-Jahre von 20 auf 50 auf. Das Geschäft mit automatischen Türen und Toranlagen ist ebenso wie andere Bereiche deutlich expandiert, dies erfordert den Umbau der Organisation. Unternehmenschef Florian Wißdorf delegiert Teile der Verantwortung an neue Führungsebenen. Eine dieser Stellen ist die Fachbereichsleitung für Automattüren (Drehtüren). BSH erhält auf die entsprechende Annonce die Bewerbung eines Mannes mit einer anerkannten Schwerbehinderung – und ist davon überrascht. „Wir hatten es uns beim Ausschreiben der Stelle etwas anders gedacht“, sagt Hubert Wißdorf, Vater des Firmeninhabers und zugleich Berater auch in Personalfragen. Denn üblicherweise steigen die Fachkräfte auch „auf die Leiter“. Der Bewerber kommt aufgrund körperlicher Einschränkungen jedoch für Montage oder Wartung nicht infrage, sein Einsatz auf Baustellen wäre beratender Natur. Weil er jedoch vor seiner Erkrankung bei einem anderen Unternehmen des Automattürensegments als Servicetechniker und Monteur tätig war, will BSH seine Expertise unbedingt für sich nutzen. Schließlich ist „der Markt an qualifiziertem Personal in unserem Bereich überschaubar groß“, so Hubert Wißdorf.



Prozess

Die Firma macht sich also auf, die Stelle der Fachbereichsleitung den körperlichen Möglichkeiten des Bewerbers anzupassen und damit im Betrieb erstmals einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Sie wendet sich dafür an die Handwerkskammer Düsseldorf. Dort ist die regional zuständige Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) zu finden, eine von acht des Landschaftsverbands Rheinland (LVR). Eine Fachberaterin für Inklusion der EAA wird für das Unternehmen zum wichtigen Kompass. Weil sie den Überblick behält bei dem, was Hubert Wißdorf anfangs als „verwirrende Prozedur“ wahrnimmt: Anträge bei verschiedenen Einrichtungen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten einzureichen.

Unterstützung

Finanzielle Hilfe bei den Lohnkosten, Eingliederungszuschuss genannt, erhält BSH in den Anfängen von der Stelle, die für die Rehabilitationsmaßnahmen des Mannes nach dessen Erkrankung zuständig war: von der Deutschen Rentenversicherung (DRV).

Sie übernimmt auch einen Teil der Kosten für spezielle Schulungen. Eine zusätzliche Unterstützung kommt vom Inklusionsamt des LVR: Für die Einstellung eines Menschen mit Behinderung gibt es eine einmalige Prämie von 5.000 Euro. Das Inklusionsamt trägt ferner mit 25.600 Euro dazu bei, den Arbeitsplatz umzugestalten und die Mobilität des Fachbereichsleiters zu gewährleisten. BSH ist es dadurch möglich, eine Stehhilfe und ein flexibles Arbeitspult für das Büro anzuschaffen sowie einen Pkw mit Automatikschaltung. Die Zuschüsse entsprechen 80 Prozent der Gesamtausgaben.

„Wir haben es geschafft, die Arbeit für den Mitarbeiter dauerhaft interessant zu gestalten“

Hubert Wißdorf

Lösung

Heute verfügt BSH über einen Fachbereichsleiter im Bereich Automatikdrehtüren, der seine Stärken sowohl vom speziell eingerichteten Büro aus als auch bei Außenterminen einsetzen kann. Auf beiden Wegen berät er die Kundschaft sowie die an den Baustellen mit der Montage betrauten Personen, die er bei akuten Fragen auch über Videotelefonie zu Montage, Wartung oder Brandschutz anleitet. Hubert Wißdorf sagt im Rückblick, dass die Zusammenarbeit für beide Seiten ein Gewinn sei. Die Firma habe es geschafft, die Stelle so anzupassen, dass die Arbeit für den Mitarbeiter dauerhaft interessant und zu bewältigen sei. Die positive Erfahrung, in einem Menschen mit Behinderung eine wertvolle Fachkraft gefunden zu haben, ist eine mit Folgen: BSH hat inzwischen auch die Stelle eines Servicetechnikers an einen Mann mit Schwerbehinderung vergeben. Ganz nebenbei erfüllt der Betrieb damit auch die Beschäftigungsquote und vermeidet eine Ausgleichsabgabe.

Die Vorteile auf einen Blick

- Gewinn passgenauer Expertise
- Innovative Weiterentwicklung der Unternehmensstruktur
- Ausgleichsabgabe sparen
- Zuschüsse für Lohnkosten, Gerät und Fahrzeug



Gehörlose weder Sonderfall noch Wahnsinnsbelastung

Herausforderung

Einen gehörlosen Menschen einzustellen, ist für Arbeitgeber mit vielen Fragen verbunden. Im Falle der Gartengestaltung Brandt aus Kamp-Lintfort – mit Blumengeschäft und Friedhofsgärtnerei als weiteren Standbeinen – ist das nicht anders. Gleichwohl verfügt Firmeninhaber Jochen Brandt über Vorwissen, weil er Menschen mit Behinderungen aus Werkstatt-Einrichtungen bereits zeitweise bei sich einsetzt. Über Praktika erhalten sie die Chance, sich im ersten Arbeitsmarkt zu erproben. Einen vom Integrationsfachdienst (IFD) des Kreises Wesel empfohlenen Gartenwerker mit kognitiver Einschränkung stellt Jochen Brandt nach dreimonatiger Probebeschäftigung schließlich fest ein. Damit ist der Boden bereitet für jene Bewerbung, die Julia Dietschi 2021 auf Anraten der Agentur für Arbeit initiativ losschickt. Die ausgebildete Gärtnerin sucht nach Elternzeit, längerer Arbeitslosigkeit und etlichen Absagen wieder eine reguläre Beschäftigung. Sie ist gehörlos. Jochen Brandt weiß aus seiner eigenen Zeit als Auszubildender, dass die Hörbehinderung eines Teammitglieds das Arbeiten im Betrieb und die Kommunikation mit der Kundschaft vor Herausforderungen stellt. Die häufig geäußerten Befürchtungen, Hörgeschädigte seien unter den Beschäftigten „ein Sonderfall“ und ihre Beschäftigung sei „eine Wahnsinnsbelastung“, will er aber gemeinsam mit Julia Dietschi entkräften.



„Unser Team hat ein neues Wir-Gefühl entwickelt“

Jochen Brandt

Prozess

Wie der interne Informationsfluss im Betrieb sich verändern wird, bespricht Jochen Brandt zunächst im Kreise aller 17 Beschäftigten. „Eine größere Lautstärke bei Sprechen hilft ja nicht weiter“, sagt Jochen Brandt, er wird dies im Geschäft später auch vor Kundschaft wiederholen. Julia Dietschi kann von den Lippen ablesen, dafür muss ihr Gegenüber langsam und deutlich sprechen. „Sonst helfen auch Zettel und Stift“, sagt Jochen Brandt für den Fall, dass Arbeitsaufträge etwas komplexer ausfallen. Und für die technische Unterstützung schaltet der im Auftrag des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) tätige IFD sich ein. Jochen Brandt erläutert dem Fachdienst zunächst die Einsatzbereiche der Mitarbeiterin, zum Beispiel den Verkauf im Laden oder die Pflege von Gräbern. Für konkret anzuschaffende Geräte, die die Kommunikation mit und das Arbeiten für Julia Dietschi erleichtern, stellt der IFD umgehend den Kontakt zu anderen Stellen her. „Der Fachdienst arbeitet sehr lösungsorientiert“, sagt der Unternehmer.

Unterstützung

Zu den technischen Lösungen im Blumengeschäft zählen zwei Monitore an der Registrierkasse, die den Preis in Richtung der Kassierenden und der Zahlenden anzeigen. Außerdem gibt es nun Telefone, die läuten und blinken. Für die Kommunikation auf dem Friedhof sind zudem vibrierende Handys vorhanden, die die Kontaktaufnahme über Textnachrichten auf dem weitläufigen Gelände vereinfachen. Nicht zuletzt konnte Jochen Brandt für Julia Dietschis Einsatz an den Gräbern einen Gießwagen anschaffen. Mit dessen Hilfe und einem 1.000-Liter-Wassertank lässt sich das Schleppen voller Gießkannen oder schwerer Schläuche vermeiden. In diesem Einzelfall erfolgt die Förderung, weil das Fahrzeug der Firma hilft, weiter wirtschaftlich und funktional zu arbeiten und damit auch den Arbeitsplatz von Julia Dietschi langfristig zu sichern. Die Gesamtkosten von über 30.000 Euro übernimmt das Inklusionsamt des LVR zu 80 Prozent. Es hat dem Betrieb auch eine Einstellungsprämie gezahlt. Außerdem gibt es Ausgleichszahlungen, weil Mitarbeitende mehr Zeit aufwenden, um Arbeitsaufträge verständlich zu übermitteln.

„In allen Phasen vom Integrationsfachdienst gut betreut“

Jochen Brandt

Lösung

Jochen Brandt hat in Julia Dietschi eine engagierte Fachkraft gewinnen können, der er perspektivisch die Weiterbildung zur Floristin ermöglichen möchte. Im Einstellungsprozess fühlte er sich „in allen Phasen“ gut vom IFD betreut – von der Vermittlung an die richtigen Ansprechpersonen bis hin zu Gesprächen, wie Förderanträge korrekt zu formulieren sind. Der Betriebsinhaber

stellt klar, dass er Julia Dietschi nicht allein aus hehren Motiven beschäftigt, sondern weil sie eine vollwertige Mitarbeiterin sei – und eine akzeptierte überdies. Schließlich lernten immer mehr aus dem Team freiwillig Ausdrücke der Gebärdensprache. Jochen Brandt hat ein neues „Wir-Gefühl“ ausgemacht, das aus dem Abbau von Berührungsängsten erwachsen sei. „Wir sind stolz, zusammen eine Herausforderung gemeistert zu haben“, sagt er. Dass der Firma inzwischen der positive Ruf vorausseilt, Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsplatz zu geben, ist für ihn zudem eine Bestätigung. „Es ist alles andere als negative Werbung, wenn ich beim Einreichen von Angeboten darauf verweise“, sagt er.

Die Vorteile auf einen Blick

- Bessere Kommunikation nach innen und außen
- Neue Technik für gesamtes Team
- Pluspunkte im Wettbewerb
- Umfangreiche Beratung zu Hilfen und Zuschüssen

Drum prüfe drei Monate, wer sich bindet



Herausforderung

Wie finde ich heraus, ob Bewerber und Stelle zueinander passen? Eine Antwort auf diese Frage sucht der Düsseldorfer Filialinhaber David Hegemann, der sich für die fünf REWE-Märkte unter seiner Führung aktiv nach Menschen mit Behinderung umschaut. Es geht ihm um sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Einzelhandel für jene, „die sonst keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt hätten“. Sein Ziel ist es, binnen drei Jahren 20 Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Das wäre bei insgesamt 170 Angestellten ein Anteil von mehr als zwölf Prozent. Seinen inklusiven Ansatz präsentiert David Hegemann regelmäßig auch auf Berufsmessen für Menschen mit Behinderung. Dort äußert ein Mann mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen großes Interesse an einer Anstellung. Der erste Schritt ist ein

„Die Probebeschäftigung ist Gold wert“

David Hegemann

Praktikum, doch das ist noch nicht aussagekräftig genug. Allein aufgrund der Eindrücke aus dem einwöchigen Praktikum „hätte ich keine Möglichkeit für eine Einstellung gesehen“, sagt David Hegemann. Die Zeit sei zu kurz gewesen, um die Leistungsfähigkeit und den Unterstützungsbedarf einschätzen zu können. Was tun?

Prozess

Der Geschäftsführer will den Fall nicht einfach zu den Akten legen. Er möchte Menschen mit Behinderungen – wie zum Beispiel kognitiven Einschränkungen – eine faire Chance geben, weil er ihr Potenzial als Arbeitskräfte erkannt hat. David Hegemann zieht seinen Kollegen Roderich Dörner zu Rate. Dieser ist im Personalbereich bei REWE-West (Rheinland-Pfalz und NRW) für Inklusion zuständig und unterstützt die Chefs der Märkte. Roderich Dörners Empfehlung lautet, die Agentur für Arbeit einzubeziehen und die Möglichkeit einer dreimonatigen Probebeschäftigung für den Bewerber zu prüfen. Das verspreche bessere Rückschlüsse.

Unterstützung

Von der Agentur für Arbeit kommt grünes Licht für eine Probebeschäftigung. Dafür muss David Hegemann lediglich einen Antrag stellen, den die Agentur binnen weniger

Tage genehmigt. Der Filialinhaber weiß nun, dass er nach Beendigung der Probebeschäftigung sämtliche Kosten für Lohn und Sozialversicherungen zurückerstattet bekommt. Eine mögliche Kündigung im Anschluss wäre nicht erforderlich, weil der Vertrag einfach ausläuft.

Lösung

Noch vor Ablauf der drei Monate fällt David Hegemann ein positives Zwischenfazit über die Probebeschäftigung: „Sie ist Gold wert.“ Er könne den Kandidaten im Arbeitsumfeld mit mehr Zeit kennenlernen, ohne ein Risiko einzugehen. Als Gelegenheit, Menschen kostenlos für sich arbeiten zu lassen, sollten Firmeninhaber das Mittel allerdings nicht missverstehen. „Um herauszufinden, ob sich ein Beschäftigungsverhältnis anschließen kann, kümmere ich mich in der Zeit intensiv um den Menschen“, sagt er. Außerdem stellt David Hegemann dem Bewerber ein anderes Teammitglied als Paten an die Seite. Über die intensive Betreuung lässt sich fundiert einschätzen, in welchem Umfang der Mensch mit Behinderung die Tätigkeit ausüben vermag. Kommt es dann zum angestrebten Arbeitsvertrag, gleichen Lohnkostenzuschüsse Defizite in der Leistungsfähigkeit aus. Dabei würde das Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) helfen. Dank der Probebeschäftigung, sagt David Hegemann, eröffneten sich Arbeitgebern und Menschen mit Behinderungen neue Chancen für eine Zusammenarbeit. Für die Bundesagentur für Arbeit und andere Organisationen ist David Hegemanns Engagement beispielhaft: Sie zeichnen ihn 2024 mit dem „Inklusionspreis für die Wirtschaft“ aus.

„Neue Chancen für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen“

David Hegemann

Die Vorteile auf einen Blick

- Effektiver Beitrag zur Personalgewinnung
- Probebeschäftigung ermöglicht risikoloses Kennenlernen
- Imagegewinn für das Unternehmen
- Unterstützung durch umfangreiche finanzielle Hilfen



Häufig gestellte Fragen

Was bedeutet eigentlich Schwerbehinderung?

Die Definition von „Behinderung“ im internationalen Menschenrecht und im deutschen Sozialrecht betrachtet diese als ein Zusammenspiel von gesundheitlich bedingten Einschränkungen und den jeweiligen Lebensumständen des Menschen. Als schwerbehindert gilt, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 hat (Feststellung durch das Versorgungsamt). Bei einem GdB zwischen 30 und 49 ist eine Gleichstellung möglich, wenn die Person deswegen keinen passenden Arbeitsplatz findet oder behalten kann. Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf Nachteilsausgleiche wie erhöhten Kündigungsschutz und Zusatzurlaub. Die meisten Behinderungen entstehen durch Krankheit (90 %), nur wenige sind angeboren (3 %) oder Folge von Unfällen/Berufskrankheiten (1 %).

Sind Menschen mit Behinderung produktiv für unseren Betrieb?

Menschen mit Behinderungen bringen – wie alle Menschen – individuelle Stärken, Fähigkeiten und Perspektiven in ihre Arbeit ein. Ein Betrieb kann die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten positiv beeinflussen, über angepasste Arbeitsbedingungen sowie eine Kultur des Respekts und der gegenseitigen Rücksichtnahme. Menschen mit Behinderung bereichern den Betrieb mit ihrer Loyalität sowie ihrem Einsatzwillen und tragen so maßgeblich zum gemeinsamen Erfolg bei.

Woher weiß ich, dass ein Mensch mit Behinderung die zu besetzende Stelle ausfüllen kann?

Ob eine Person mit Behinderung für das jeweilige Tätigkeitsprofil geeignet ist, lässt sich mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit, den Inklusionsämtern sowie den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) herausfinden. Im intensiven Beratungsprozess werden alle relevanten Aspekte berücksichtigt – von Fragen der Eingliederung über technische und personelle Unterstützung am Arbeitsplatz bis hin zu finanziellen Fördermöglichkeiten. Ein in der Praxis bewährtes Mittel, Potenziale und Bedarfe besser kennenzulernen, ist eine unverbindliche Probebeschäftigung. Diese bietet beiden Seiten die Gelegenheit, Chancen und Herausforderungen für die zu besetzende Stelle zu erkunden.

Wie finde ich passende Arbeits- und Fachkräfte?

Die Anzahl infrage kommender Fachkräfte ist größer als häufig angenommen. Aktuell gibt es in NRW etwa 50.000 Arbeitssuchende mit anerkannter Behinderung, von denen mehr als die Hälfte über eine abgeschlossene Ausbildung oder einen Hochschulabschluss verfügt. Diese Menschen blicken oft auf eine ausgeprägte Berufserfahrung zurück, von der Arbeitgeber profitieren. Wenden Sie sich einfach an die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber, die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter vor Ort.

Was ist der besondere Kündigungsschutz?

Auch Menschen mit Behinderung können eine Kündigung erhalten. Es gilt aber ein besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen (siehe oben). Er gilt für alle Mitarbeitenden, auch für leitende Angestellte sowie Auszubildende und ist unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Möchten Unternehmen Mitarbeitenden mit Behinderung kündigen, müssen sie zunächst die Zustimmung des Inklusionsamts einholen. Das Inklusionsamt erteilt die notwendige Zustimmung in der Regel dann, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Das Unterstützungsangebot des Inklusionsamts besteht auch in der Prüfung, ob sich eine Kündigung vermeiden lässt. Dazu zählt die Beratung des Arbeitgebers zur Gestaltung des Arbeitsplatzes ebenso wie zu den Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Muss mein Betrieb barrierefrei sein?

Es gibt unterschiedliche Arten von Einschränkungen, körperliche, kognitive und psychische. Anpassungen am Arbeitsplatz, ob baulich oder technisch, orientieren sich an den individuellen Anforderungen der jeweiligen Person. Viele Einrichtungen und Institutionen stehen beratend zur Verfügung und helfen zudem, sollten Veränderungen am Arbeitsplatz erforderlich sein, beim Antrag auf finanzielle Unterstützung, sollten Veränderungen am Arbeitsplatz erforderlich sein. Die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber hilft Ihnen gerne, den richtigen Ansprechpartner zu finden.

Was muss ich zur Ausgleichsabgabe wissen?

Unternehmen ab 20 Mitarbeitende sind verpflichtet, mindestens 5 % schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wer diese Quote nicht erfüllt, zahlt eine Ausgleichsabgabe. Diese sinkt mit steigender Zahl schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter und Auszubildender. Betriebe über 20 Beschäftigte müssen Ihre Beschäftigungsquote jährlich bis zum 31. März melden.

Wie kann ich die Ausgleichsabgabe reduzieren?

Zuallererst können sie Menschen mit Behinderung beschäftigen. Es gibt aber auch weitere Möglichkeiten die Ausgleichsabgabe zu reduzieren. So werden zum Beispiel mindestens 2 Pflichtarbeitsplätze angerechnet, wenn Sie schwerbehinderte Menschen ausbilden. Sie können auch Mitarbeitende aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) einstellen oder Aufträge an diese Werkstätten vergeben (50 % der Arbeitsleistung sind auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar). Das Einsparpotenzial kann mit Hilfe des Ersparnisrechners von Rehadat unter www.rehadat-ausgleichsabgabe.de ganz einfach berechnet werden.

Darf man nach Schwerbehinderung fragen?

Beschäftigte sind grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, ihren Arbeitgeber über eine offiziell anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung in Kenntnis zu setzen. Eine Informationspflicht entsteht lediglich dann, wenn die Beeinträchtigung unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsausführung hat und die Aufgaben dadurch nur noch eingeschränkt oder überhaupt nicht mehr bewältigt werden können. Arbeitgeber dürfen nur

dann nach einer Schwerbehinderung fragen, wenn eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine wesentliche und entscheidende Anforderung für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit darstellt.

Was muss ich zum Thema Zusatzurlaub wissen?

Mitarbeitende mit anerkannter Schwerbehinderung haben Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub im Umfang einer Arbeitswoche, wobei sich die genaue Anzahl der Urlaubstage nach der wöchentlichen Arbeitszeit richtet. Personen mit einem Grad der Behinderung unter 50 oder gleichgestellte Beschäftigte haben keinen Anspruch auf diesen zusätzlichen Urlaub.

Sie haben weitere Fragen?

Umfassende Informationen zu diesen und weiteren Themen wie beispielsweise:

- Benachteiligungsverbot
- Behinderungsgerechte Beschäftigung
- Präventionsverfahren
- Schwerbehindertenvertretung

sowie allgemein zum Thema „Arbeitsleben und Behinderung“ finden Sie im Portal REHADAT-Talentplus: www.talentplus.de.

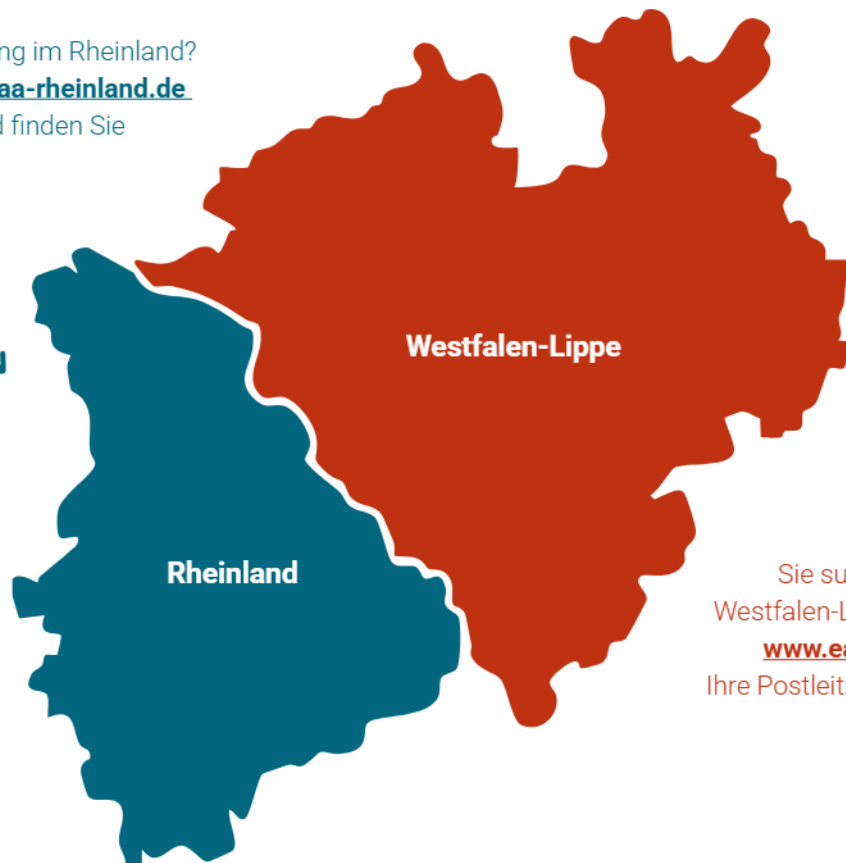


Guter Rat und maßgeschneiderte Hilfe: Als Arbeitgeber können Sie in allen Fragen auf die EAA zählen

*Die **Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)** ist Ihre kompetente Kontaktadresse, wenn Sie die Ausbildung, Einstellung oder Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung erwägen. Je nach Standort Ihres Unternehmens ist die EAA des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe oder Rheinland für Sie da.*



Sie suchen Unterstützung im Rheinland?
Geben Sie unter www.eaa-rheinland.de
Ihre Postleitzahl ein und finden Sie
Ihre Ansprechperson!



Sie suchen Unterstützung in
Westfalen-Lippe? Geben Sie unter
www.eaa-westfalen-lippe.de
Ihre Postleitzahl ein und finden Sie
Ihre Ansprechperson!



Die EAA unterstützt: persönlich – regional – kostenfrei

Die EAA lotst Sie durch alle Themen, die bei der Beschäftigung, Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung von Bedeutung sind. Auch stellt sie unbürokratisch Kontakt zu weiteren Ansprechpersonen in NRW her. So machen Sie sich mit individueller Hilfe und den passenden Unterstützungsleistungen gemeinsam auf den Weg.

Hilfen und Zuschüsse

Um Ihnen bei der Einstellung, Beschäftigung oder Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu helfen, gibt es breit gefächerte Unterstützungsangebote. Hier sind beispielhaft die wichtigsten Aspekte genannt. Dazu und zu allen weitergehenden Themen berät Sie Ihre EAA!

Lohnkostenzuschüsse

Wenn Sie einen Menschen mit Behinderung einstellen, können Sie von zahlreichen Lohnkostenzuschüssen profitieren, wie etwa Eingliederungszuschüssen oder dem Beschäftigungssicherungszuschuss. Diese unterscheiden sich in Dauer sowie Ausprägung und hängen von den individuellen Voraussetzungen ab. Lohnkostenzuschüsse können für Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen auch aus den Budgets für Arbeit und Ausbildung gezahlt werden.

Technische Unterstützung

Wie Sie einen Arbeitsplatz, die Arbeitsorganisation oder das Arbeitsumfeld funktional und inklusiv behinderungsgerecht einrichten oder umgestalten können, klären die Technischen Beratungsdienste mit Ihnen. Finanzielle Zuschüsse erhalten Sie durch die Agentur für Arbeit, die Jobcenter oder die Inklusionsämter. Ihre EAA vermittelt Ihnen gerne den richtigen Kontakt!

Probebeschäftigung

Drum prüfe, wer sich bindet. Sie können als Arbeitgeber die neue Zusammenarbeit unverbindlich testen. Die Probebeschäftigung erlaubt es Ihnen, einen Menschen mit Behinderung zunächst drei Monate lang im gewünschten Arbeitsumfeld einzusetzen. Die Lohnkosten werden für diesen Zeitraum von der Agentur für Arbeit oder zuständigen Rehabilitationsträger in voller Höhe übernommen.

Jobcoaching

Sie möchten zusätzliche Hilfe während des Eingewöhnungsprozesses? Dies gewährleisten Jobcoaches. Die Coaches helfen, die Potenziale des Menschen mit Behinderung bestmöglich einzubringen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Sie begleiten und unterstützen die Beschäftigten über mehrere Wochen bei der konkreten Arbeit. Die Jobcoaches sind auch Ansprechpartner für den Arbeitgeber und die Belegschaft. Jobcoaching wird finanziell zu 100 Prozent gefördert.

Mehr zur Arbeit der EAA in NRW finden Sie hier:
www.mags.nrw/landkarte-beratungsstellen-behinderung-und-arbeit-EAA



Potenzial entfalten – Inklusion gestalten

Die Inklusionsinitiative NRW: Eine starke Partnerschaft für Ihren Erfolg.

Ihr Unternehmen kann profitieren, wenn Sie Menschen mit Behinderungen einstellen, ausbilden oder weiterbeschäftigen. Dieses große Potenzial an Fachkräften für Sie zu heben, ist ein Ziel der „Gemeinsamen Initiative zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Nordrhein-Westfalens – Inklusionsinitiative NRW“.

Hinter der vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW initiierten und im April 2024 unterzeichneten Initiative stehen viele verschiedene Partner. Neben der Bundesagentur für Arbeit, den Landschaftsverbänden, den Kommunalen Spitzenverbänden, der freien Wohlfahrtspflege NRW, dem DGB und den Rentenversicherungen wird die Inklusionsinitiative NRW auch von der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. – unternehmer nrw, der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern – IHK NRW sowie der Westdeutsche Handwerkskammertag – WHKT NRW getragen.

Mit ihrem Bekenntnis signalisieren die Beteiligten, die Anstrengungen insbesondere für Ihre Bedarfe als Arbeitgeber noch einmal zu verstärken. Gemeinsames Ziel ist es, Sie bei der Suche nach Fachkräften zu unterstützen und Ihnen das Einstellen von Menschen mit Behinderungen so leicht wie möglich zu machen.



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Nordrhein-Westfalen

unternehmer nrw

Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG



FREIE BERUFE NRW



UK NRW

Unfallkasse
Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Die Beauftragte der Landesregierung
für Menschen mit Behinderung sowie
für Patientinnen und Patienten
in Nordrhein-Westfalen



Freie Wohlfahrtspflege NRW





Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

Sie suchen Personal?

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit unterstützt Sie rund um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Der Arbeitgeber-Service bietet Ihnen zahlreiche Förder- und Unterstützungsangebote durch

- **Information und Beratung**
- **Vermittlung**
- **Finanzielle Unterstützung**

Sie möchten Menschen mit Behinderungen in Ihrem Unternehmen ausbilden oder beschäftigen?

Der Arbeitgeber-Service berät Sie umfassend bei der passgenauen Suche nach Personal, sowie zu verschiedenen Fördermöglichkeiten, darunter Probebeschäftigung, Eingliederungszuschüsse und Zuschüsse zur Aus- und Weiterbildung.

Persönlicher Kontakt

Ab der ersten Kontaktaufnahme steht Ihnen eine persönliche Ansprechperson für Ihre Anliegen zur Verfügung.

Arbeitgeber-Hotline: 0800 4 5555 20
Unser Service ist für Sie kostenfrei.

Interesse geweckt?

Detaillierte Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung finden Sie unter
www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba026345.pdf



Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten zum Arbeitgeber-Service finden Sie hier
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service



Wenn Sie Menschen mit Behinderung beschäftigen möchten ...

... finden Sie die benötigte
Fachkraft in einem großen
Pool gut ausgebildeter
Menschen.

... erhalten Sie
finanzielle Unterstützung
bei Lohnkosten, Anschaffungen
und Fortbildung.

... erwartet Sie
professionelle Beratung
aus einer Hand in allen
organisatorischen, technischen
und bürokratischen
Fragen.

... punkten Sie künftig
im Wettbewerb
durch ein gutes Image
und ein verbessertes
Arbeitsklima.

Impressum

Herausgeberin:

**G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung
in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH**

Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop

Tel.: 02041 767-0 | mail@gib.nrw.de | www.gib.nrw.de

Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

Verantwortlicher Redakteur: Josef Muth

Redaktion: Volker Stephan, Benedikt Willautzkat, Daniel Susewind

Gestaltung: GMF, Agentur für Kommunikationsdesign

Bildnachweis: © stock.adobe; Cover: WavebreakMediaMicro,
artiemedvedev, AnnaStills; S.1: Halfpoint, S. 5: artiemedvedev

Februar 2025

**Schlagen Sie mit Hilfe
dieser Broschüre ein
neues Kapitel in Ihrem
Unternehmen auf!**



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

