

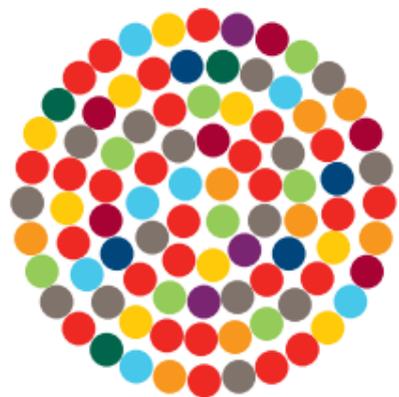


10 Gründe

Menschen mit Behinderung
zu beschäftigen

DAS WIR GEWINNT

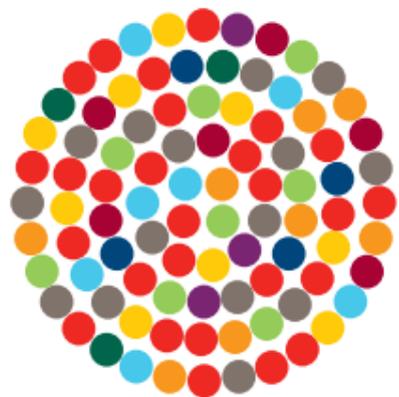
AKTION
MENSCH

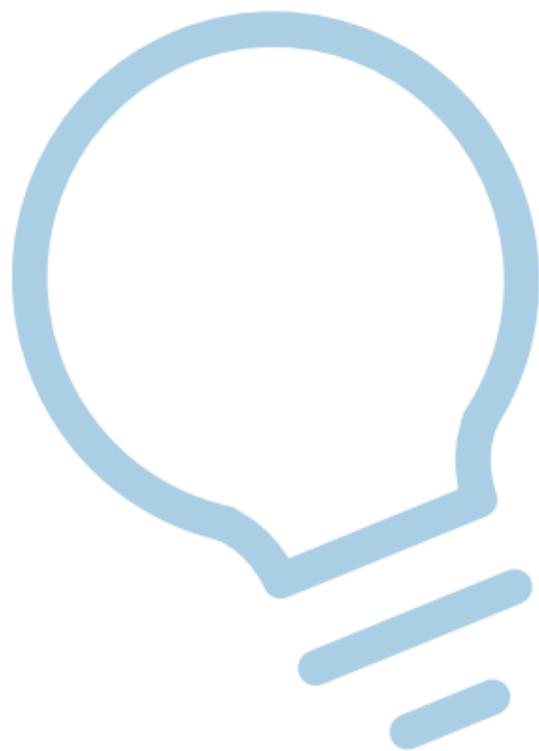




Grund 1

Gute Fachkräfte gewinnen





Unter Menschen mit Behinderung gibt es im Vergleich mehr gut qualifizierte Fachkräfte als bei Menschen ohne Behinderung. Im Schnitt haben sie häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung. Warum also nicht gezielt Menschen mit Behinderung für's eigene Unternehmen anwerben?

Vor allem Jugendliche mit Einschränkungen haben eine starke Bindung zu ihrem Ausbildungsbetrieb. Mit Lehrlingen mit Behinderung gewinnen Sie qualifizierte Mitarbeiter und beugen so dem Fachkräftemangel im eigenen Betrieb vor. Durch einen Azubi mit Behinderung sparen Sie Kosten für die Ausgleichsabgabe und bekommen zusätzlich eine finanzielle Förderung.



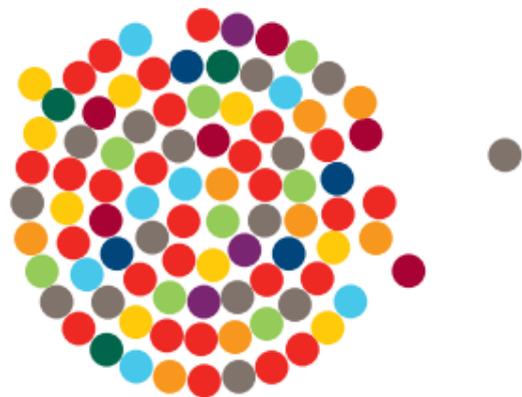
Das können Sie tun:

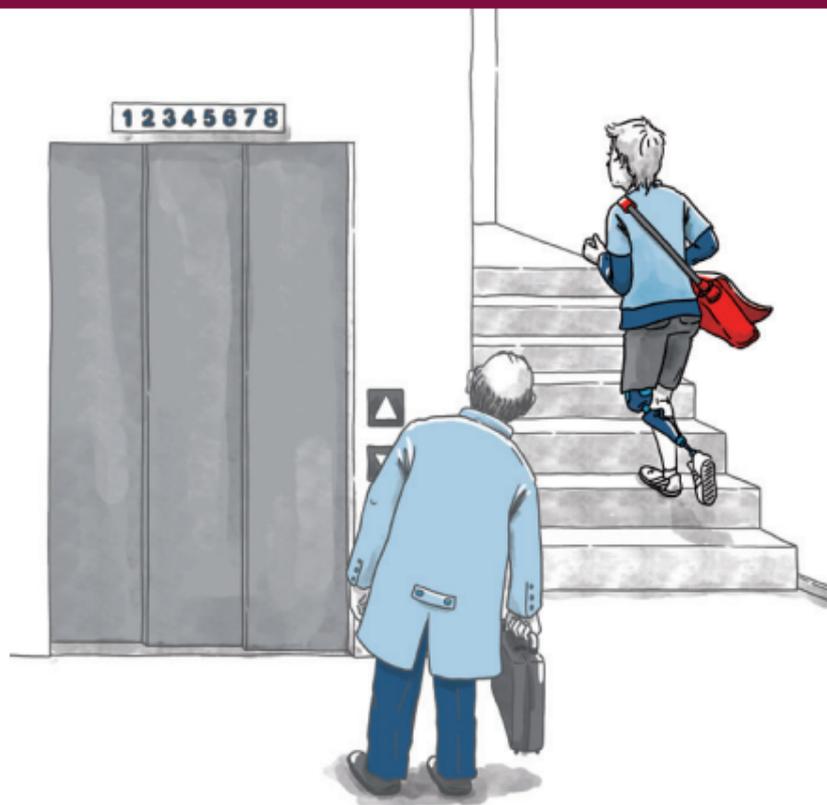
Formulierung der Stellenausschreibung: Infos zu Barrierefreiheit, zur Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder auch zur Willkommenskultur gegenüber Mitarbeitern mit Behinderung.

Netzwerke nutzen: Bitten Sie den/die Behindertenbeauftragten der Stadt oder auch Selbsthilfegruppen, Ihr Stellenangebot an deren Netzwerk weiterzuleiten.

Gezielt Mitarbeiter suchen: betonen Sie bei der Agentur für Arbeit, dass Sie offen für Mitarbeiter mit Behinderung sind oder schalten Sie Ihr Inserat zum Beispiel auf www.myhandicap.de/jobboerse oder auf www.capjob.de.

Schulkooperationen: Bieten Sie Praktika, Betriebsbesichtigungen und Berufs-Orientierungstage an. Denken Sie auch an die Förderschulen, Berufsförderungswerke und Weiterbildungsträger.





Grund 2

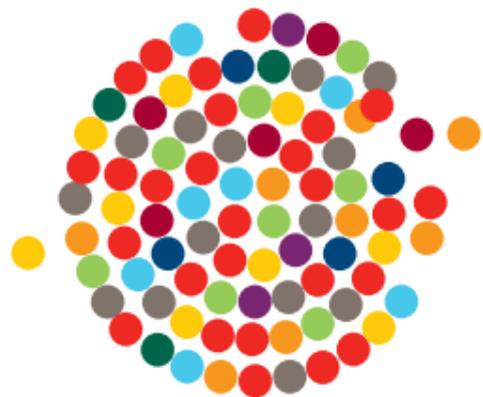
Mit Behinderung geht
mehr als man denkt





Wenn jemand eine Behinderung hat, heißt das nicht, dass er oder sie weniger leistet als andere. Wer eine Behinderung hat, ist zwar in einer Hinsicht eingeschränkt, hat aber in vielen anderen Belangen vielleicht gerade darum besondere Stärken entwickelt.

Und vor allem: Behinderung ist nicht gleich Behinderung. Viele entstehen durch nicht sichtbare Erkrankungen innerer Organe wie zum Beispiel Diabetes. In einer Studie der Aktion Mensch zeigen sich knapp 80 Prozent der Befragten Arbeitgeber überzeugt: Zwischen Menschen mit und ohne Behinderung gebe es keine Leistungsunterschiede.



Hilfsmittel bei

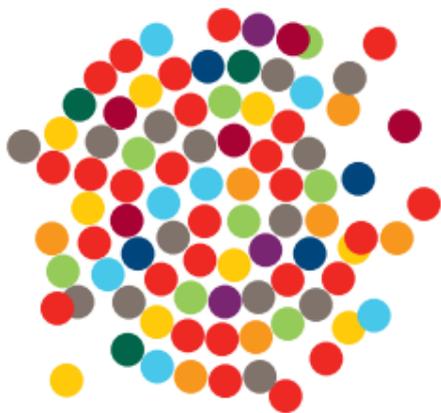
- **Rückenschmerzen:** ergonomische Stühle, Stehtische
- **Sehschwierigkeiten:** Sprach-Software auf dem Computer, größere Bildschirme
- **Hörproblemen:** transportable induktive Höranlagen

Für alle Mitarbeiter ist **Barrierefreiheit** im Betrieb ein großer Gewinn. Beim Bau eines neuen Gebäudes

entstehen dadurch keine Mehrkosten, da es auch hier vielfältige Fördermöglichkeiten gibt.

Maßnahmen für Barrierefreiheit sind zum Beispiel: Aufzüge, Rampen, zugängliche Bäder und Küchen für alle, breite Türen, Dokumente in einfacher Sprache. Und in den digitalen Medien: Bilder mit Alt-Texten, Untertitel und Audiodeskription für Filme.

Beratung bieten die Reha-Teams der örtlichen Arbeitsagenturen.



Grund 3

Von wegen unkündbar







Viele denken, dass Menschen mit Schwerbehinderung, einmal eingestellt, unkündbar sind. Doch das ist falsch. Es gibt zwar einige Besonderheiten, doch die Zahlen der Integrationsämter sprechen für sich: In etwa 75 Prozent der Fälle stimmen sie einer Kündigung zu.

Vorher bieten sie Beratung sowie finanzielle Unterstützung an, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Sie wägen die Interessen der Beteiligten gegeneinander ab.



Der Weg zur Kündigung...

Der Arbeitgeber muss einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt stellen. Dafür gibt es dort in der Regel vorgefertigte Formulare. Das Integrationsamt wägt die Interessen von Arbeitgeber und schwerbehindertem Arbeitnehmer ab. Es berät und zeigt auf, wo es finanzielle Unterstützung gibt.

Wenn die Kündigung nichts mit der Behinderung des Arbeitnehmers zu tun hat und alle Hilfsangebote

ausgeschöpft sind, stimmt das Integrationsamt ihr in der Regel zu.

In diesen Fällen gilt kein besonderer Kündigungsschutz...

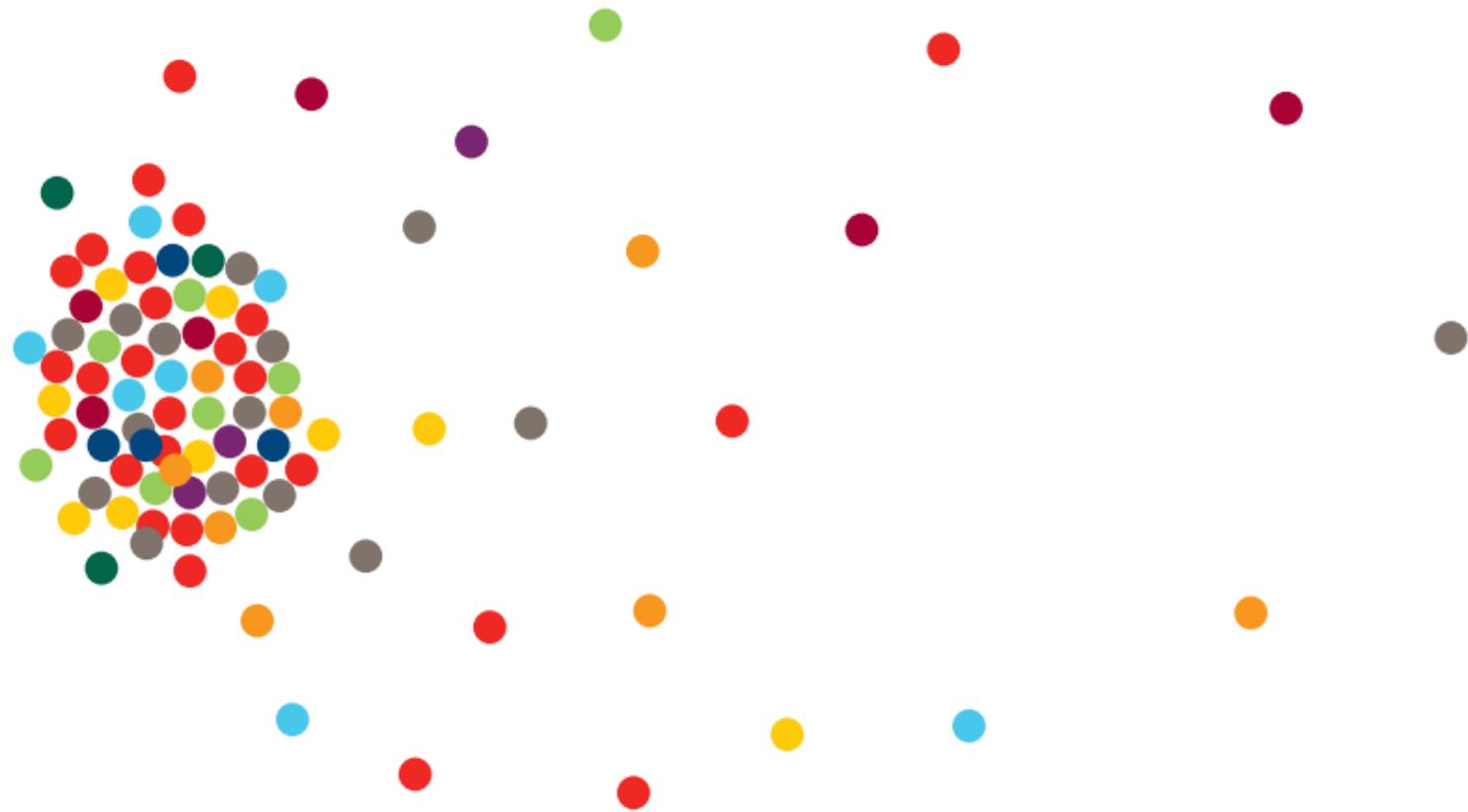
In der Probezeit oder während einer befristeten Beschäftigung greift der Kündigungsschutz noch nicht. So bleibt auf jeden Fall Gelegenheit, den Mitarbeiter und seine Arbeitsweise kennenzulernen.





Grund 4

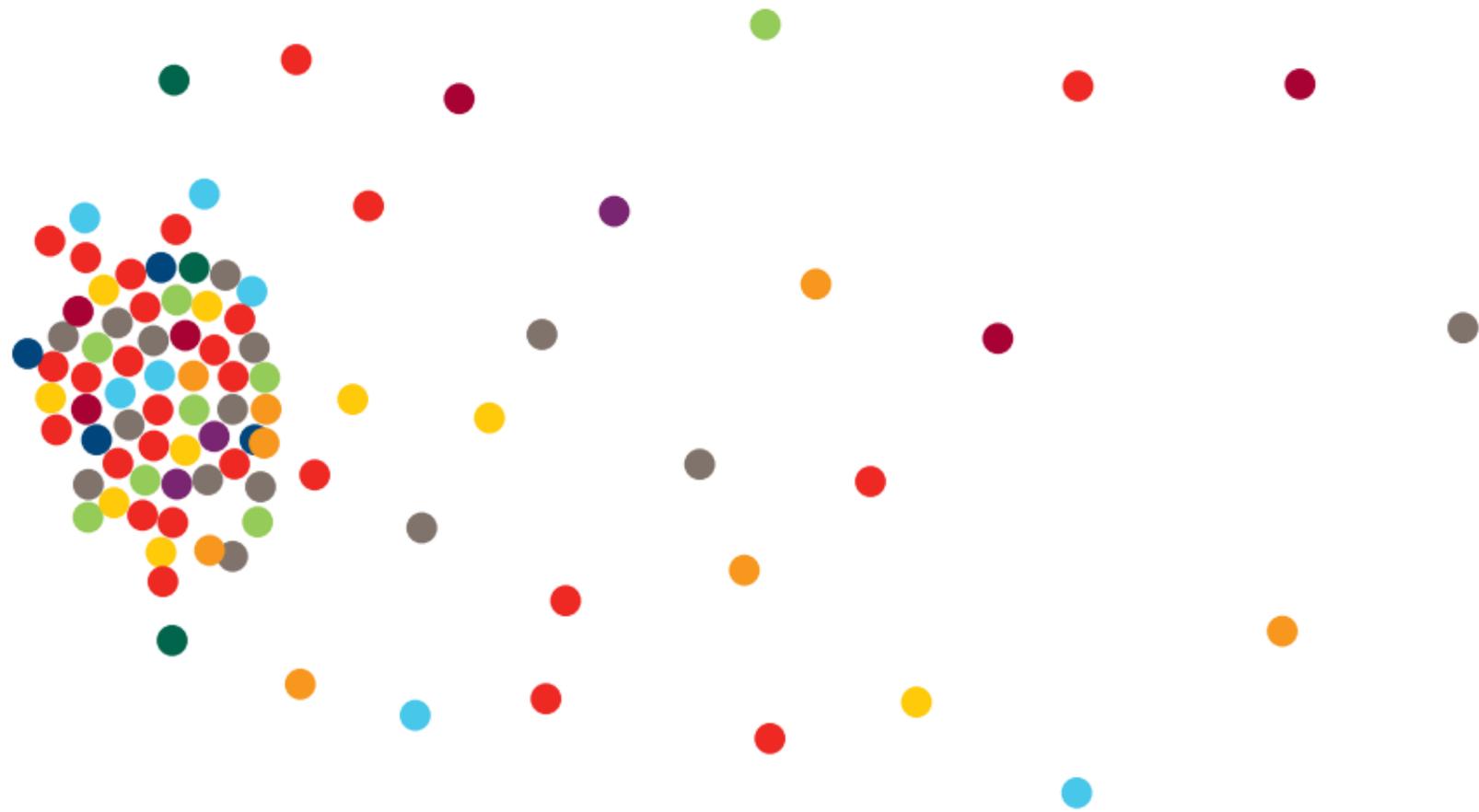
Finanzielle Vorteile





Wenn Sie einen Menschen mit Behinderung ausbilden oder beschäftigen, können Sie Zuschüsse zum Gehalt beantragen. Hilfsmittel und Arbeitsplatzausstattung werden in vielen Fällen bezahlt.

Zuständig sind – je nach Fall – Rentenkasse, Unfallversicherung oder auch die Agentur für Arbeit. Lassen Sie sich vor der Beantragung von Fördermöglichkeiten vom Integrationsamt und/oder der Agentur für Arbeit beraten. Auch in den Industrie- und Handelskammern sowie in den Handwerkskammern gibt es Inklusionsberater.



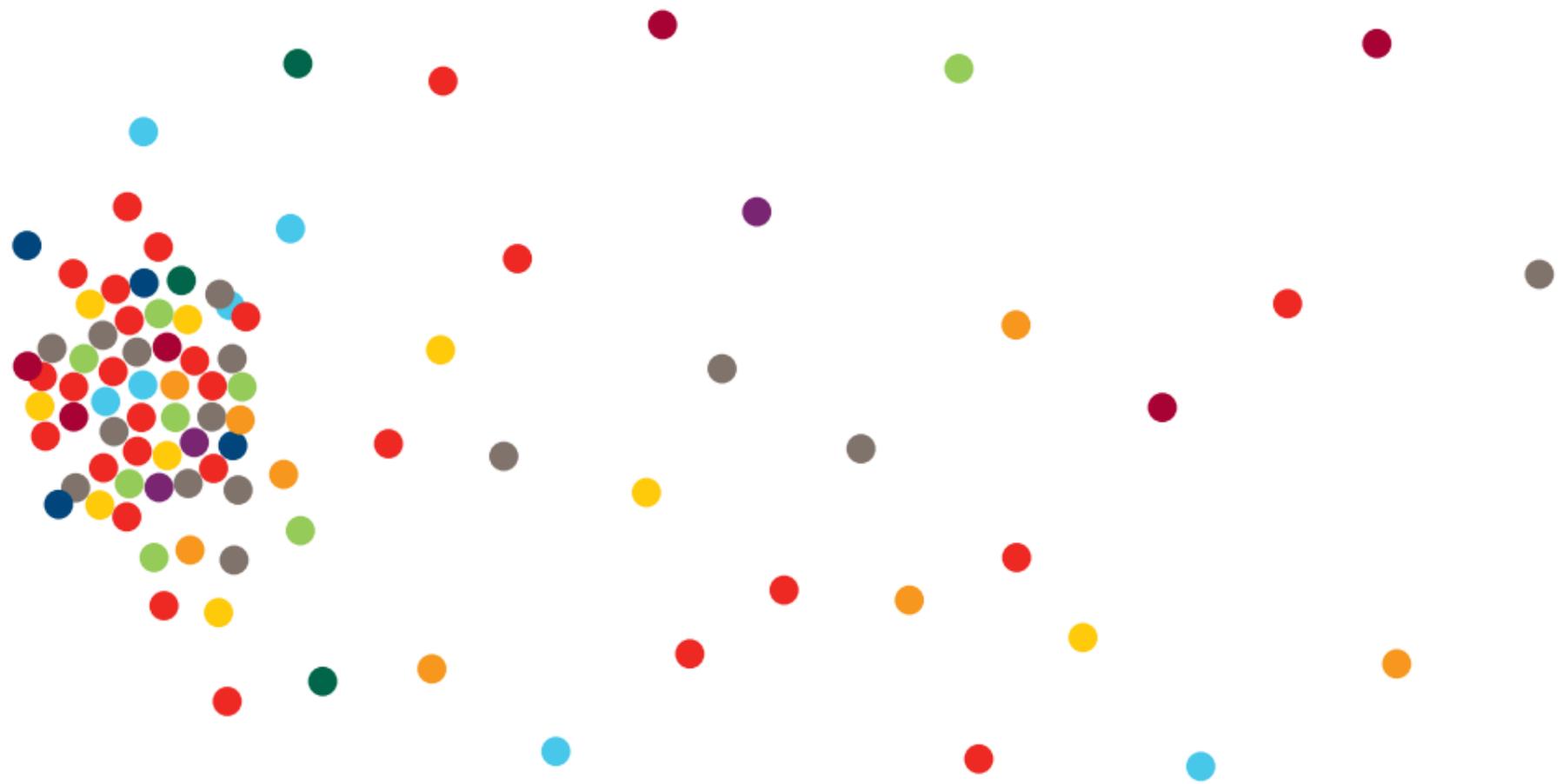
Diese Fördermöglichkeiten gibt es unter anderem:

Eingliederungszuschüsse: Bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts zahlt die Agentur für Arbeit oder ein anderer Rehabilitationsträger. Förderung bis zu acht Jahre bei Einstellung eines Langzeitarbeitslosen mit Behinderung.

Probefbeschäftigung: Übernahme der Personalkosten für bis zu drei Monate durch die Agentur für Arbeit.

Investitionszuschüsse: spezielle Möbel, Geräte oder Software muss der Arbeitgeber nicht selbst zahlen. Mehr dazu beim technischen Beratungsdienst der örtlichen Arbeitsagentur.

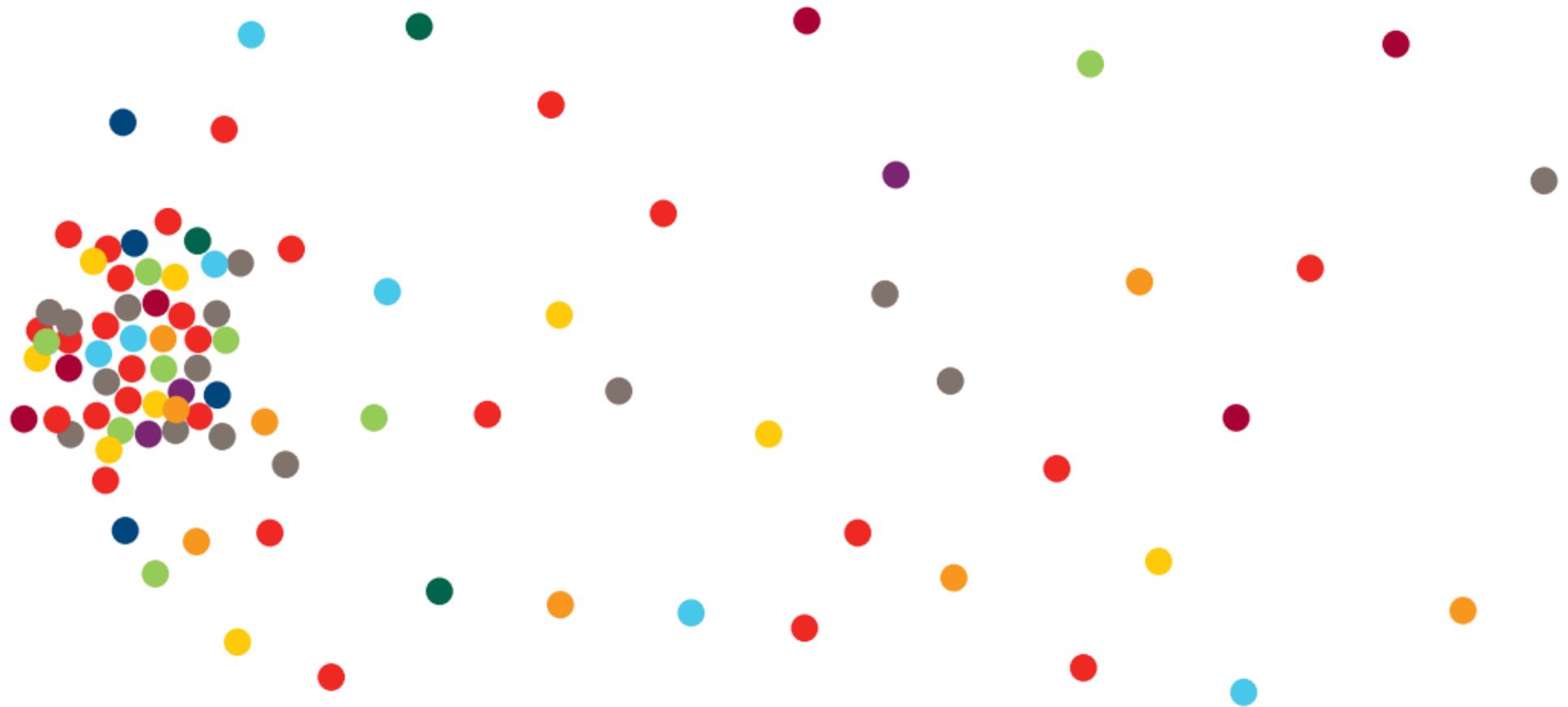
Arbeitsassistenz: Für bestimmte Handreichungen zahlt das Integrationsamt eine Arbeitsassistenz für den behinderten Mitarbeiter. Sie unterstützt stundenweise.



Grund 5

Gutes Image fürs Unternehmen

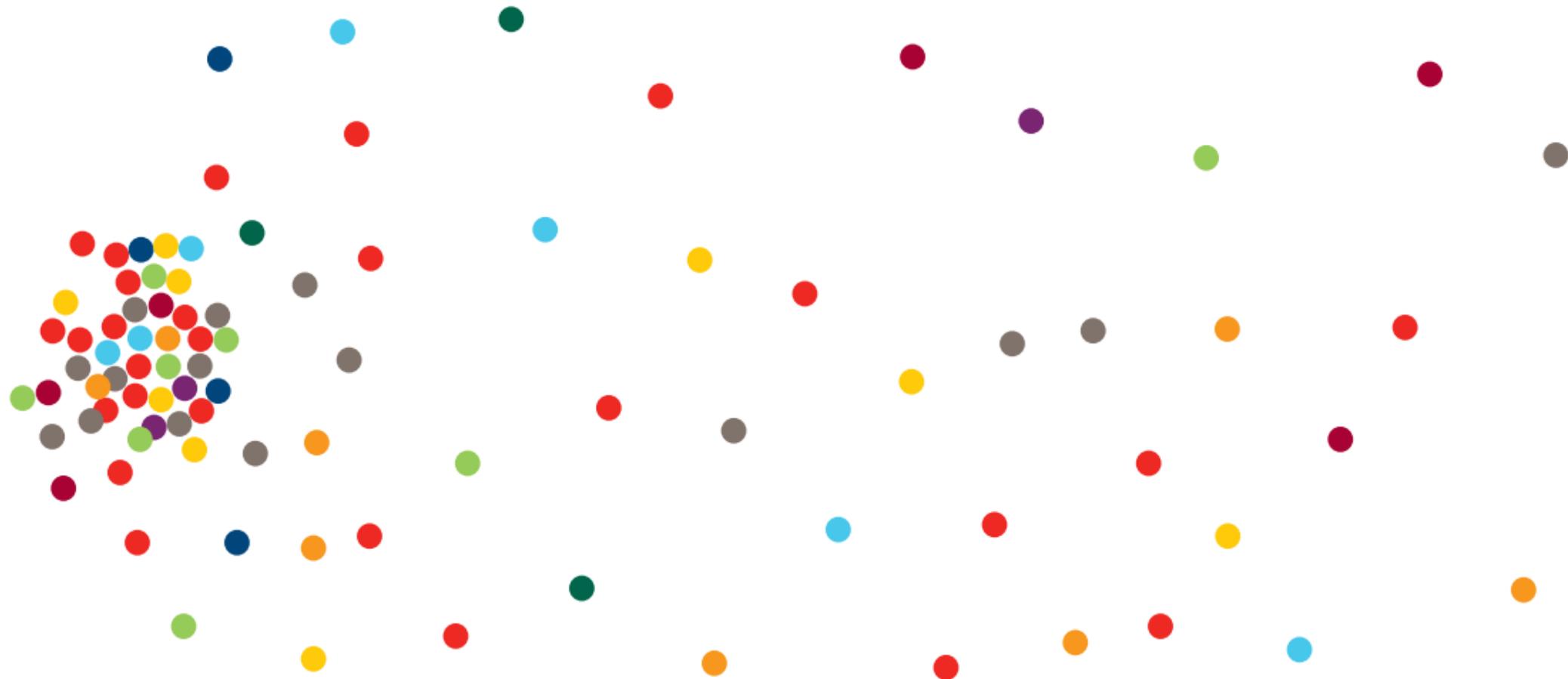






Wer Menschen mit Behinderung beschäftigt, zeigt, dass er Wert auf Vielfalt im Unternehmen legt. Das wirkt sich auch auf die bestehende Belegschaft und natürlich auf die Kunden aus. Es zeigt: Hier sind unterschiedliche Menschen willkommen.

Auch für künftige Bewerber gibt eine vielfältige Belegschaft ein positives Signal. Firmen, die von Behörden oder Organisationen einen Inklusionspreis bekommen, kommen in die Medien. Das sorgt bei möglichen Bewerbern, aber auch bei Wirtschaftsverbänden für Aufmerksamkeit. So erhöht sich die Chance auf gute Leute und zusätzliche Kunden.

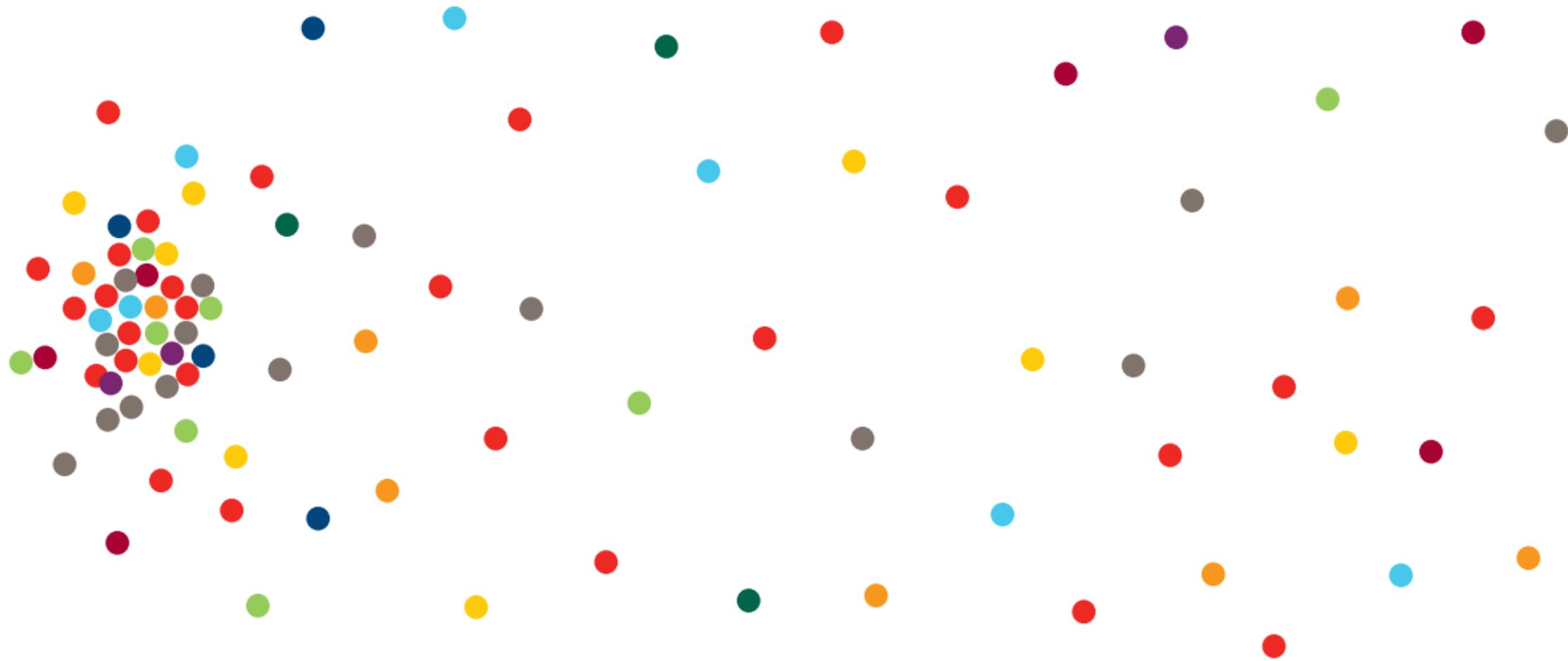


” *„Unsere Bemühungen um Inklusion wurden sowohl in den örtlichen Printmedien als auch in überregionalen Nachrichtensendungen aufgegriffen und positiv widergespiegelt.“* (SRH Wald-Klinikum Gera, Inklusionspreis 2016)

„Wenn man insgesamt weniger auf Defizite, sondern vielmehr auf Fähigkeiten achtet, führt das für alle zu einer Bereicherung des beruflichen Alltags.“ (Schneider-Electric Sachsenwerk GmbH, Inklusionspreis 2014)

„Da wir jene Mitarbeiter, die in ihren Möglichkeiten eingeschränkt sind, gezielt dort einsetzen, wo sie ihre Fähigkeiten optimal entfalten können, profitieren letztlich alle. Darüber hinaus fördert Inklusion den Zusammenhalt im Team.“ (Flughafen München, Inklusionspreis 2013)

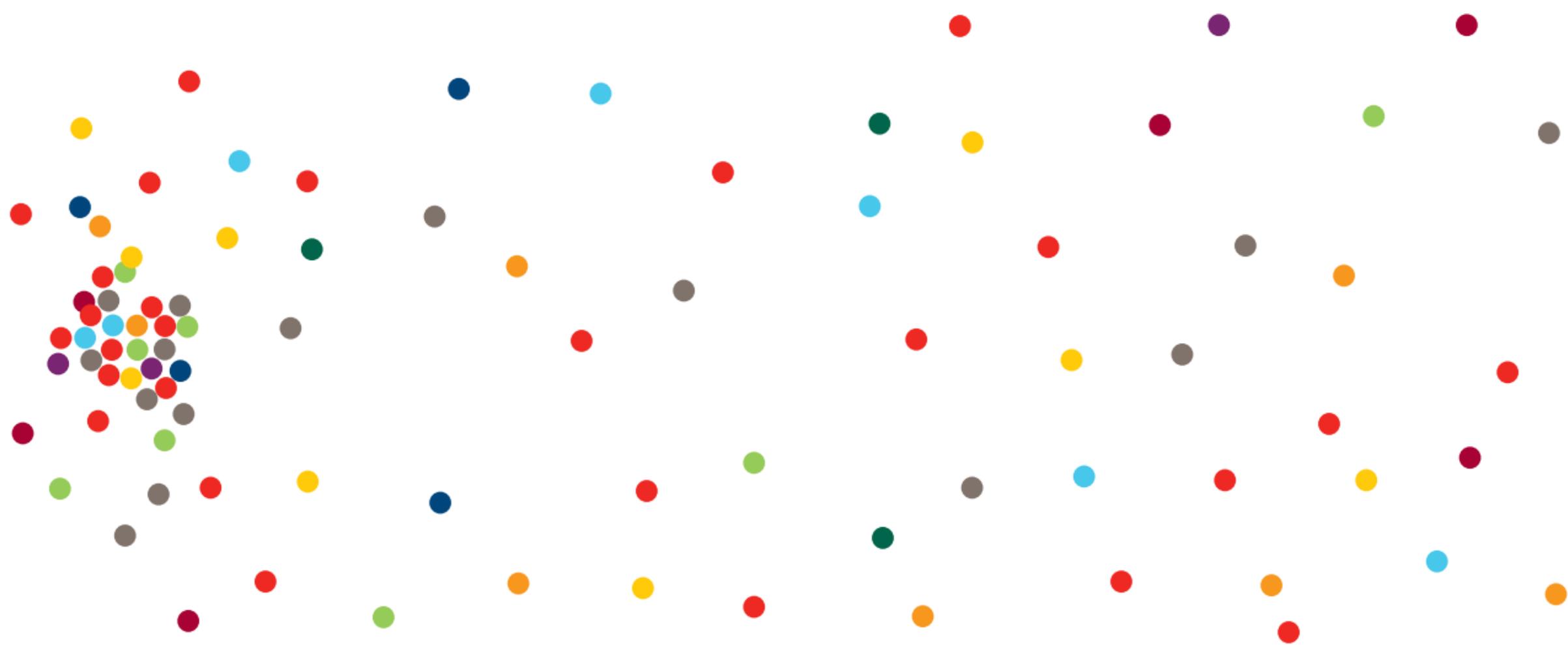
“





Grund 6

Enge Bindung ans
Unternehmen

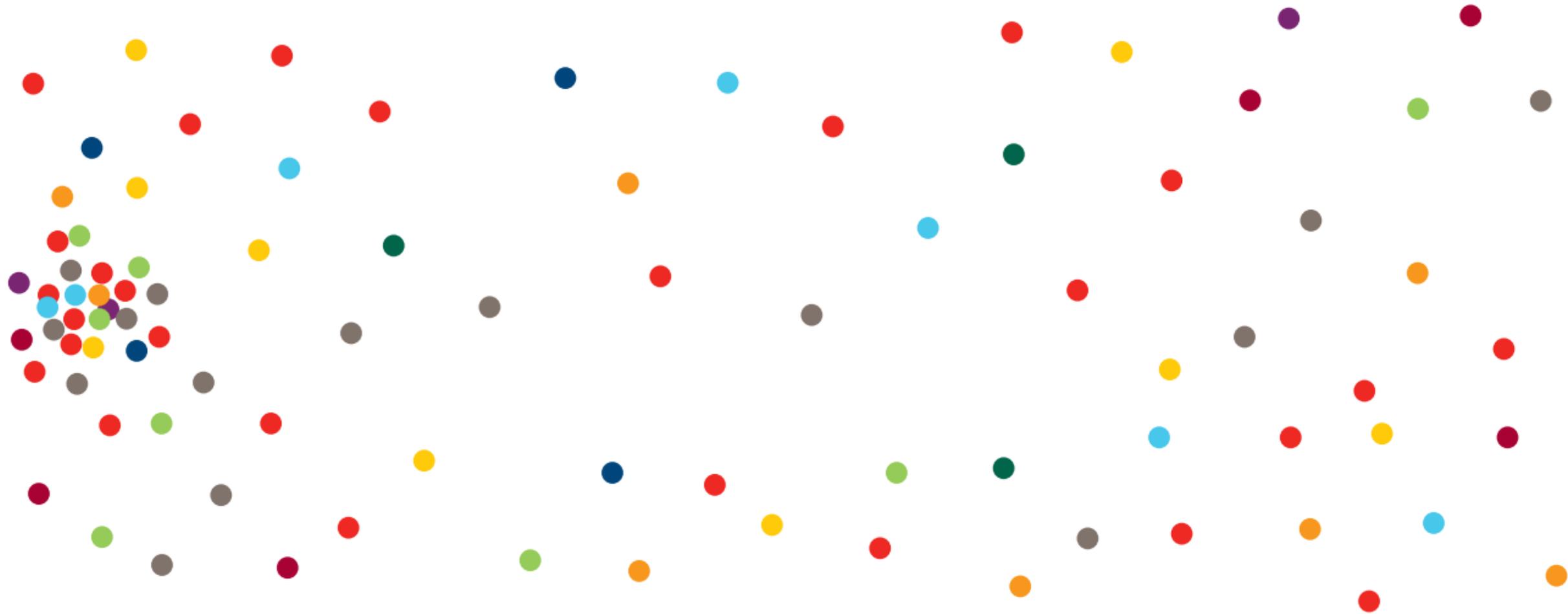




Bewerber mit Behinderung sind gut ausgebildet: Die Hälfte sucht nach einer Tätigkeit als Fachkraft. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist es nur ein Drittel. Bei den Hilfstätigkeiten ist es umgekehrt: Die Hälfte aller Arbeitslosen suchen mangels Ausbildung danach, aber nur ein Drittel der Bewerber mit Behinderung.

(Quelle: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2018, Bundesagentur für Arbeit)

Dennoch suchen Menschen mit Behinderung länger nach einem neuen Job als andere Bewerber. Wenn sie aber ein Unternehmen gefunden haben und sich zugehörig fühlen, so ist ihre Loyalität oft besonders ausgeprägt. Das bestätigen viele Arbeitgeber.



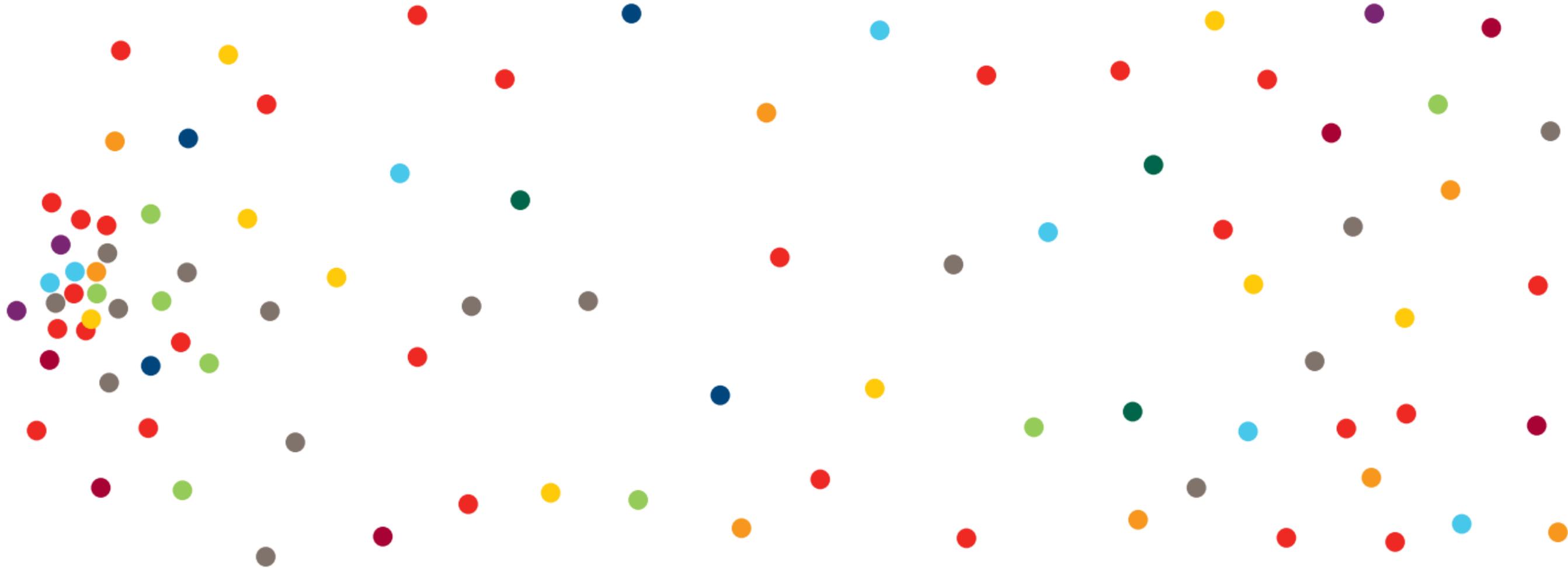
Ihre Vorteile als Arbeitgeber: Die Mitarbeiter

sind
besonders
engagiert

bleiben dem
Unternehmen
treu

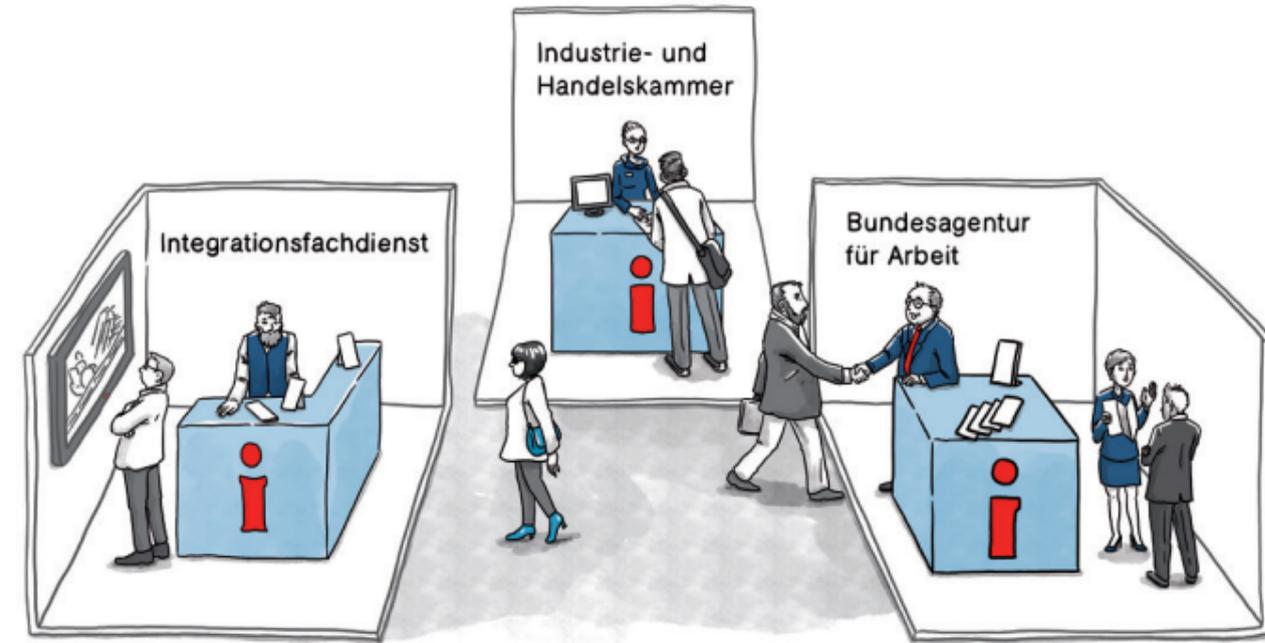
sorgen für
Vielfalt im
Unternehmen

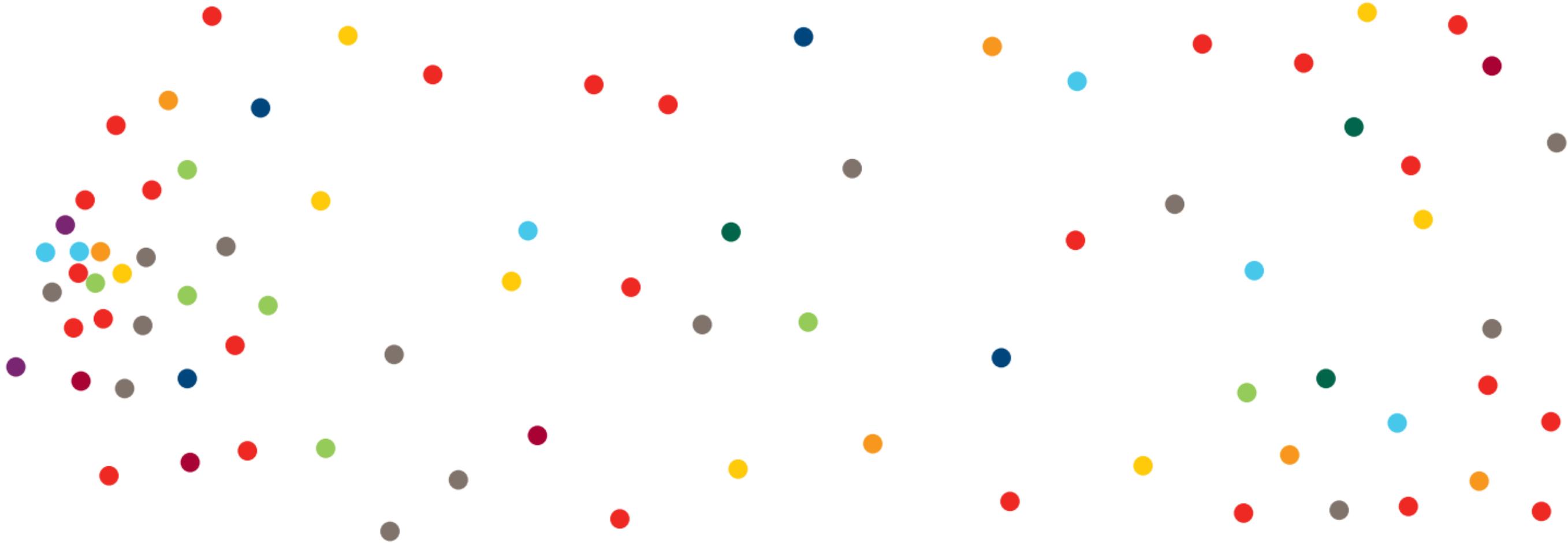
erweitern
den Horizont
von Chefs und
Kollegen



Grund 7

Beratung ist immer
zur Stelle

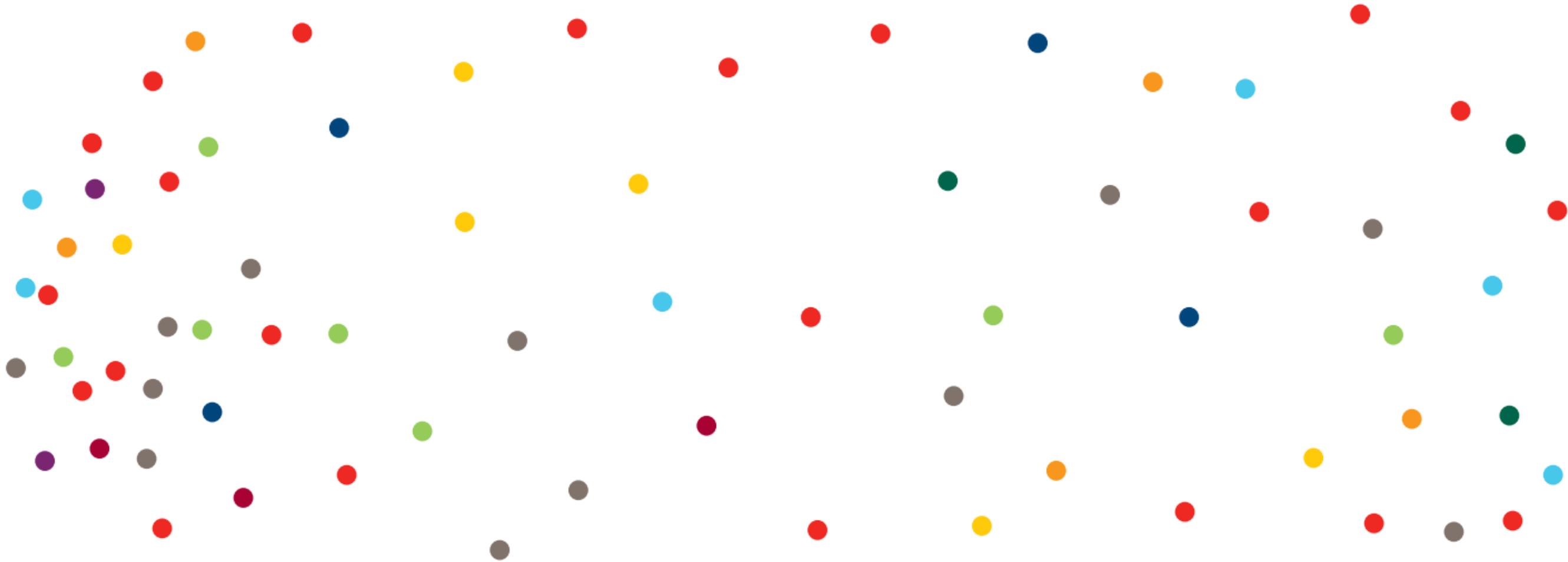






Sie möchten einen Menschen mit Behinderung einstellen? Dann lassen Sie sich vorab beraten. Das gilt für Unternehmer, die noch keine oder wenig Erfahrung mit dem Thema Behinderung haben, aber auch für solche, die Mitarbeiter nach Eintritt einer Behinderung weiter beschäftigen wollen.

Ob es um Fördermöglichkeiten, das Anwerben geeigneter Mitarbeiter oder auch den Kündigungsschutz geht – eine Beratung ist in jedem Fall sinnvoll und kostenfrei! Informationen finden Sie auch auf www.talentplus.de.

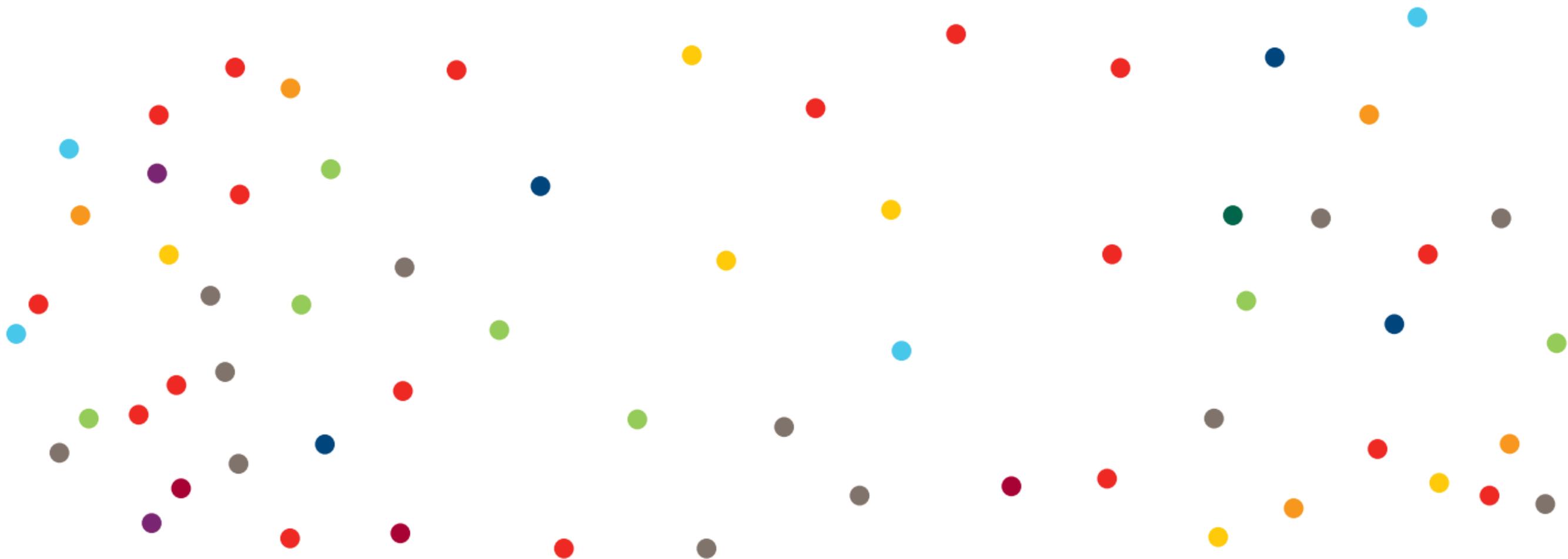


Agentur für Arbeit – vermittelt Bewerber, berät zu finanziellen Fördermöglichkeiten und stellt sie bereit. Sie bietet beispielsweise eine „betriebliche Einstiegsqualifizierung“ (EQ) an, damit Arbeitgeber zukünftige Mitarbeiter kennenlernen können. Einfach anrufen unter 0800 45555-20.

Industrie- und Handelskammern / Handwerkskammern – haben spezielle Inklusionsberater. Diese finden Sie auf www.rehadat.de.

Integrationsämter und Integrationsfachdienste – wissen, wie man einen barrierefreien Arbeitsplatz einrichtet. Sie beraten auch zu Schulungen und Fortbildungen für Personaler.

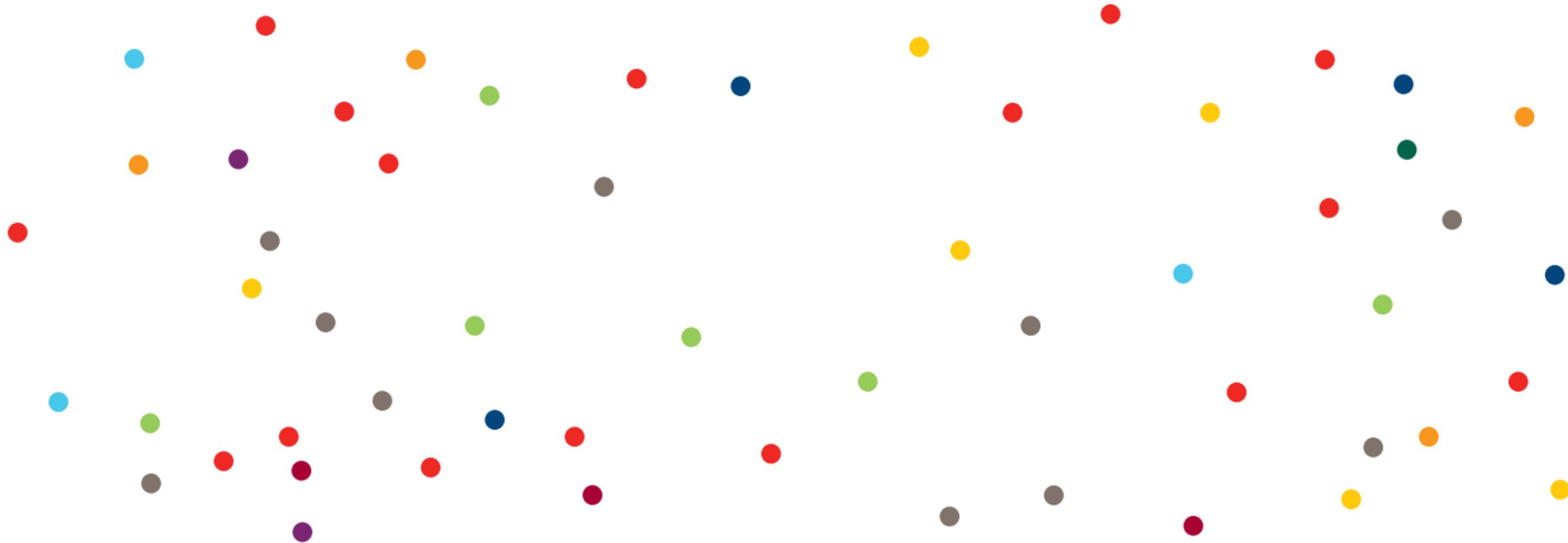
Rehabilitationsträger – sind Spezialisten für die so genannten „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“. Diese dienen dazu, Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten. Eine Übersicht über die Rehaträger finden Sie auch in unserem Familienratgeber: www.familienratgeber.de.

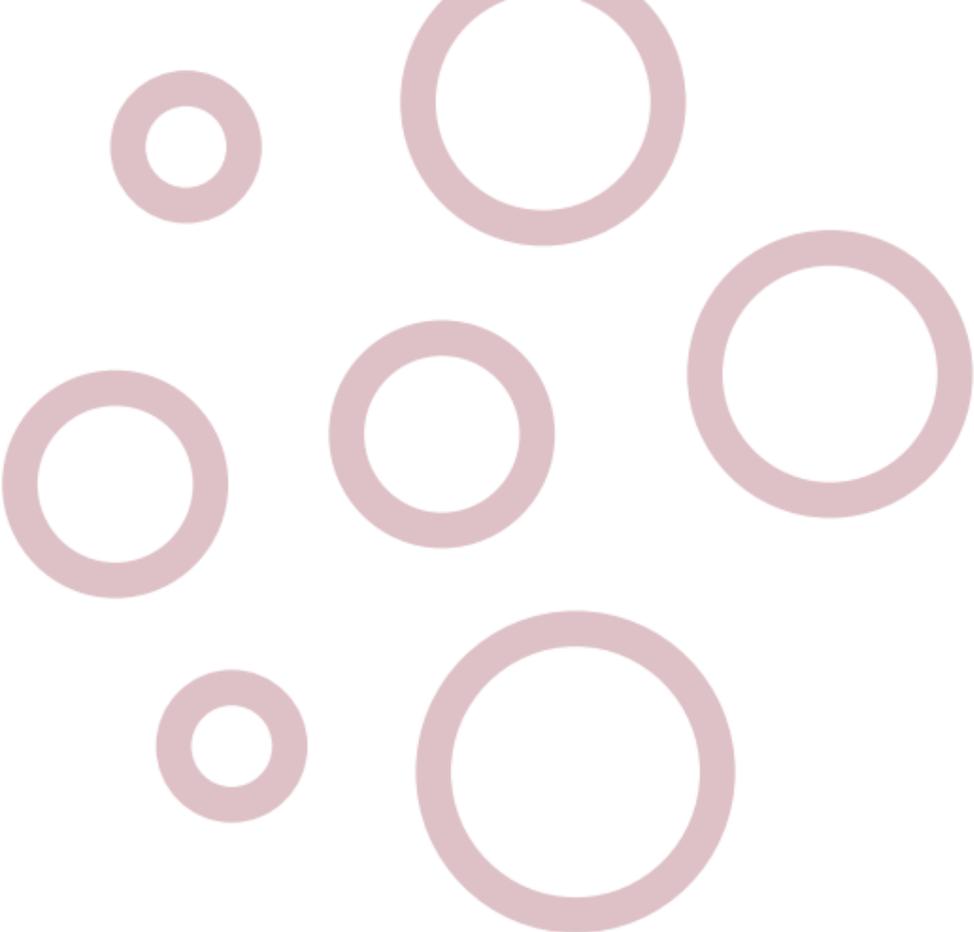


Grund 8

Vielfalt sorgt für
neue Ideen

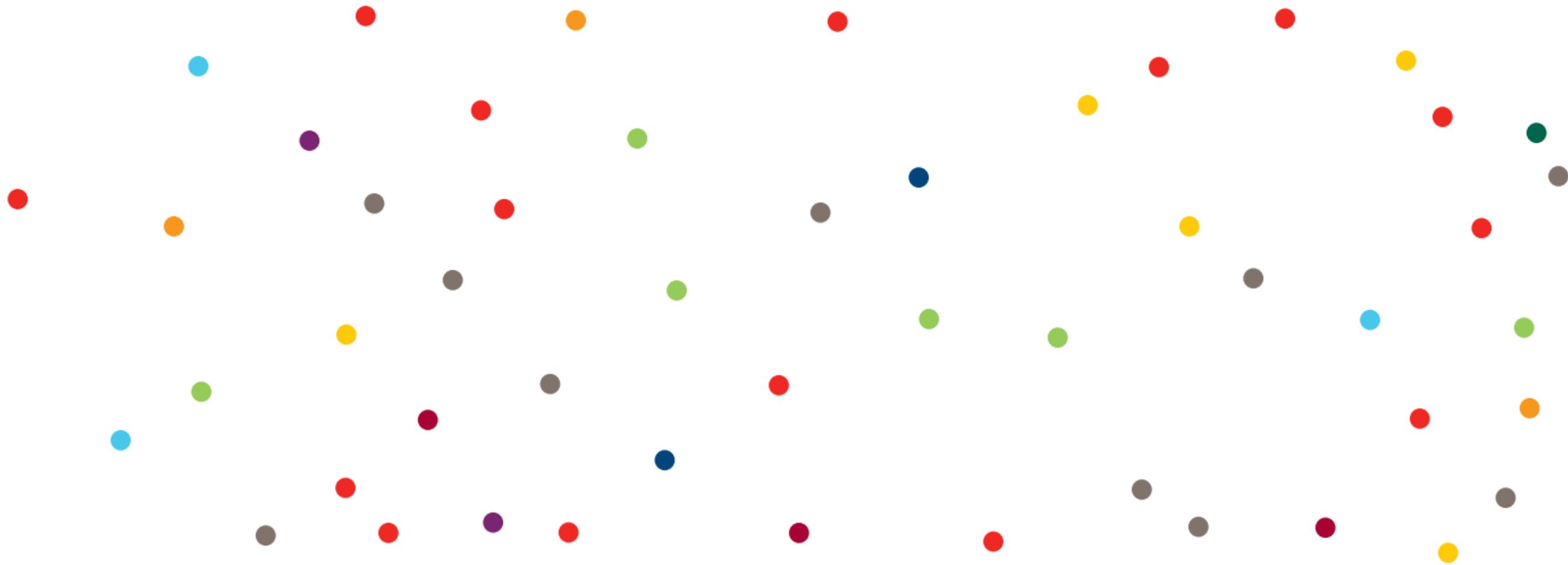






Wer im Alltag mit Einschränkungen zurechtkommt, bringt auch im Beruf neue und ungewohnte Denkansätze mit. Studien zeigen, dass bunt gemischte Teams kreativer und besser arbeiten als einheitliche Arbeitsgruppen.

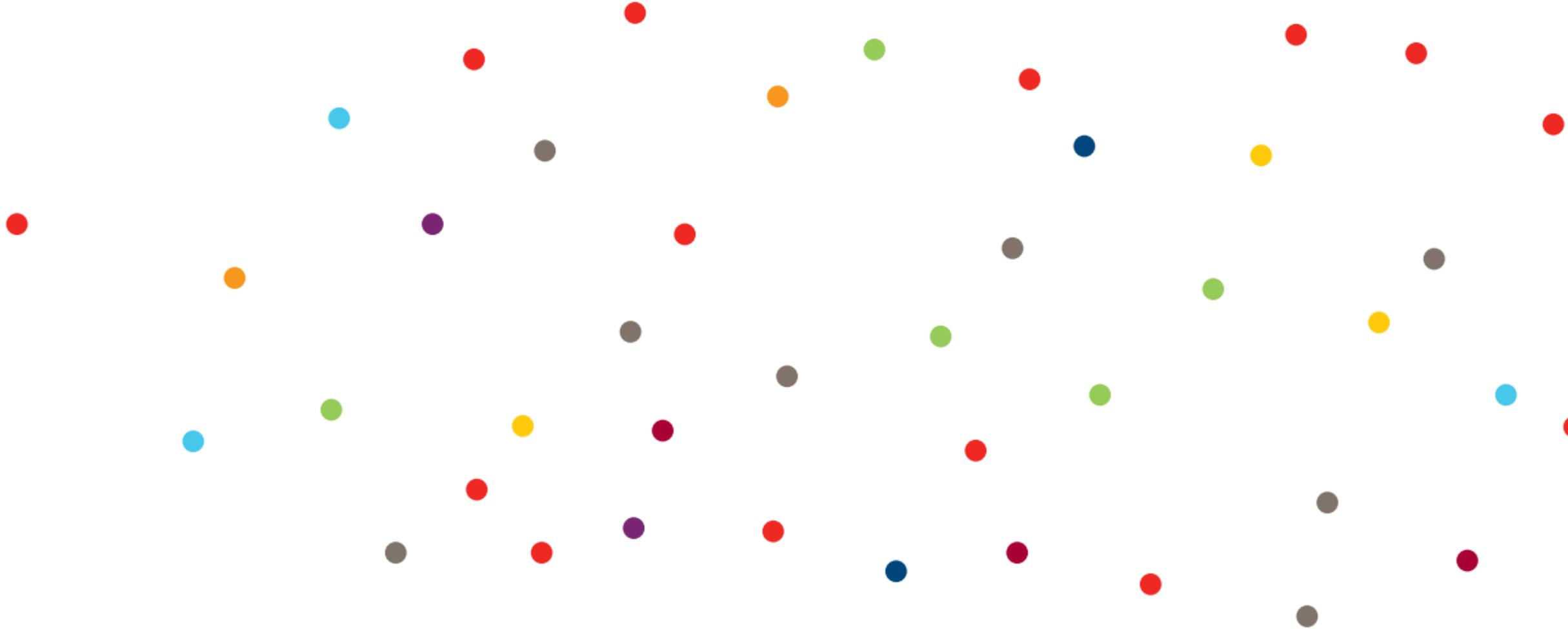
Wenn Menschen verschiedene Hintergründe und Erfahrungen haben, bringen sie auch bessere Lösungsmöglichkeiten zusammen und können sich gegenseitig motivieren. Vielfalt – im Fachjargon auch „Diversity“ – macht also stark für den Wettbewerb.



Kunden gewinnen – Wenn Sie Vielfalt im Unternehmen leben und darüber sprechen, werden Sie neue Kundensegmente erschließen. Zum Beispiel das der Menschen mit Behinderung, immerhin 10 Prozent der deutschen Bevölkerung.

Ideen entwickeln – Dienstleistungen und Produkte für diese 10 Prozent zu entwerfen, gelingt natürlich am besten denen, die diese gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln.

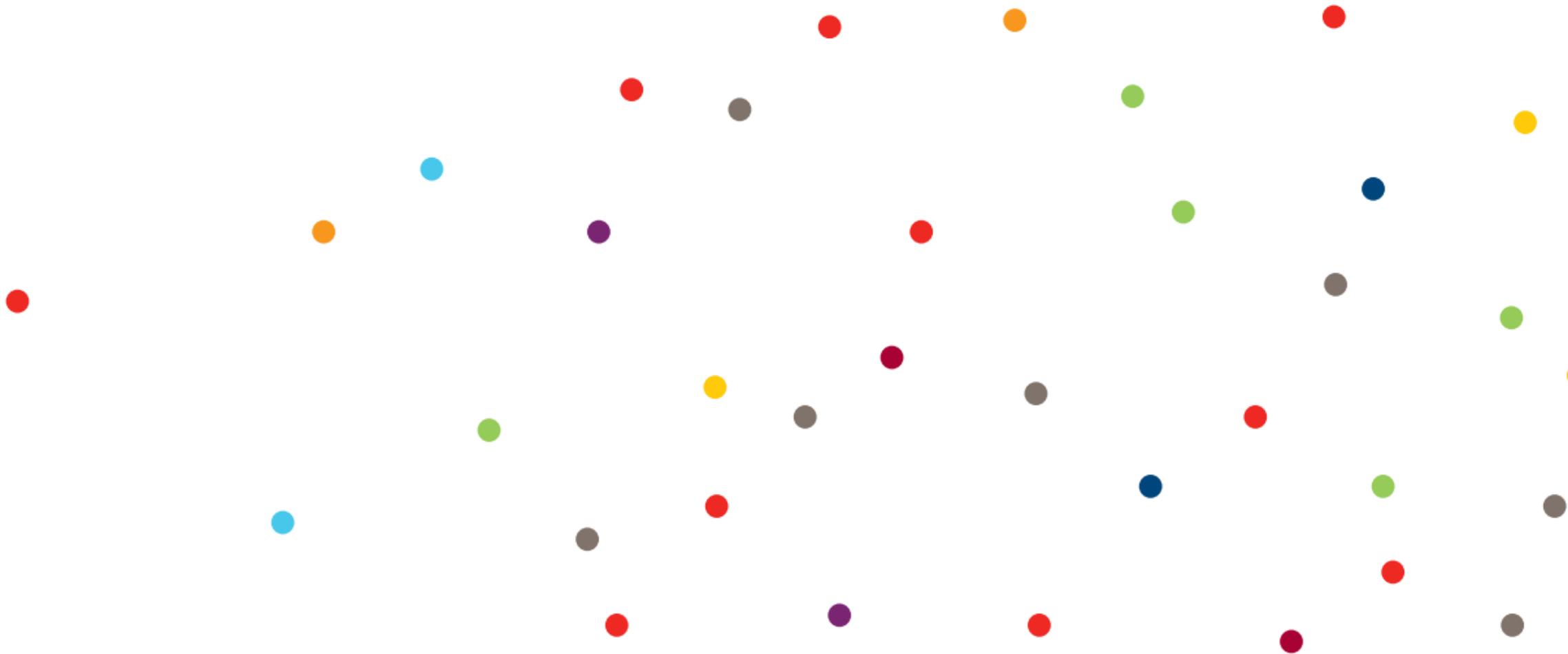
Arbeitsschritte optimieren – Menschen mit Behinderung sind es gewohnt, durch neue Einfälle Dinge möglich zu machen. Diese Kompetenz bringen sie in den Betrieb ein.

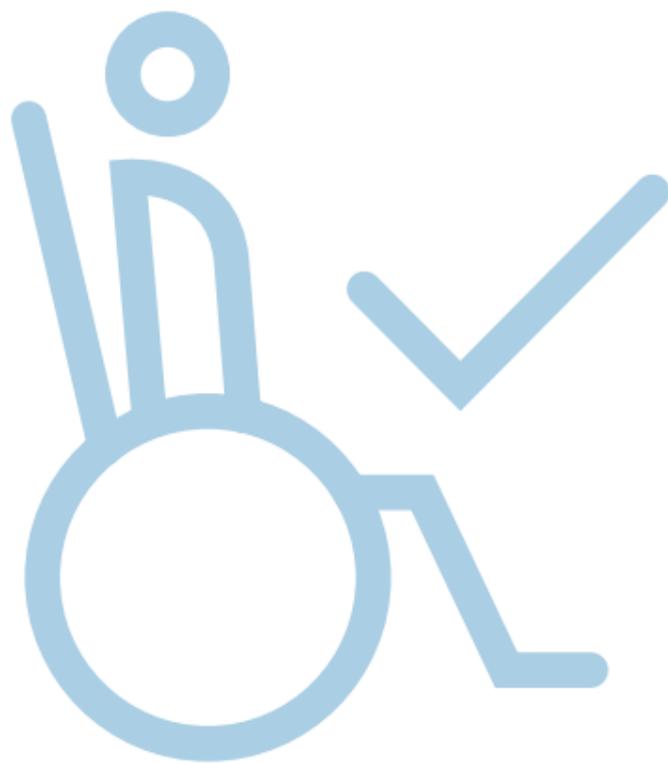




Grund 9

Barrierefreiheit im Unternehmen ist für alle gut





Barrierefreiheit ist für alle Menschen nützlich und bequem. Das zeigt auch eine Umfrage der Aktion Mensch: 44 Prozent der Deutschen sehen in ihrer Heimatstadt Barrieren, die sowohl für Menschen mit als auch für Menschen ohne Behinderung problematisch sind. 60 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass ihnen das Thema heute im Alltag häufiger begegnet als in den vergangenen Jahren. Barrierefreiheit ist auch für Ihre Kunden und Dienstleister nützlich!

Umfangreiches Material zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung finden Sie bei der Bundesfachstelle Barrierefreiheit unter www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de.



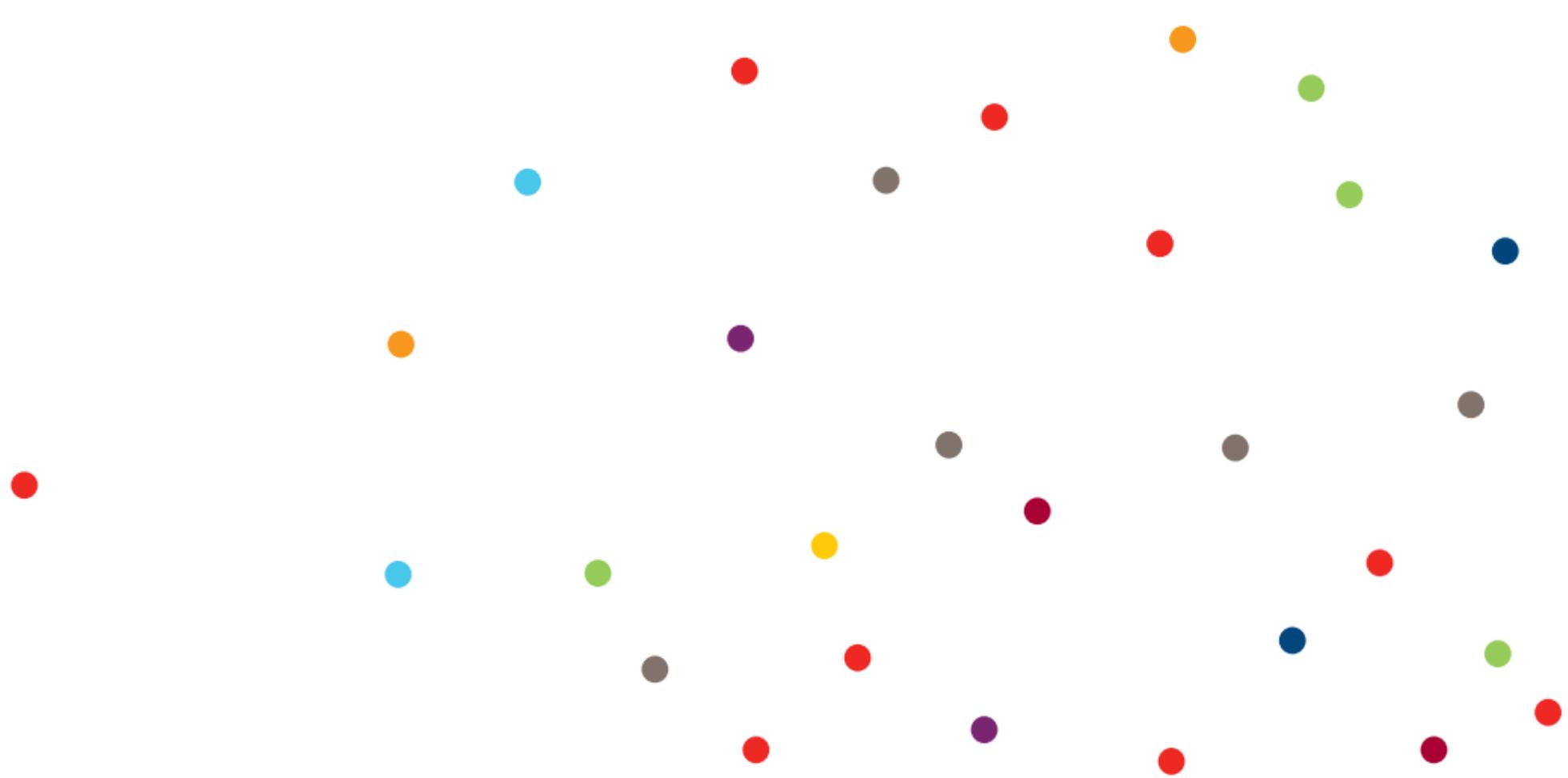
Rampen und Fahrstühle – helfen Rollstuhlfahrern, aber auch Menschen mit Kinderwagen oder Rollatoren.

Sinnvolle Beschilderung – ist gut für Menschen mit Lernschwierigkeiten und für alle anderen. Besonders an Bahnhöfen und Flughäfen, wenn man es eilig hat.

Einfache Sprache – macht Texte für Menschen mit so genannter geistiger Behinderung zugänglich. Sie hilft aber auch Menschen mit Migrationshintergrund, Kindern und allen anderen.

Untertitel in Filmen – brauchen Menschen, die eingeschränkt oder gar nicht hören, auf jeden Fall. Und sie sind praktisch auf Messen, in großen Räumen oder in der Bahn.

Guter Service macht den Unterschied: Sie bieten offenen Unterstützung in Ihrem Geschäft an? Das kommt bei allen Kunden an!



Grund 10

Profis in Sachen
Teamarbeit







Wer mit einer Behinderung lebt, hat in Sachen Teamarbeit viel Erfahrung.

Stärken einbringen, sich Unterstützung organisieren oder auch Assistenz in Anspruch nehmen – das verlangt Qualitäten, die man im Arbeitsleben gut gebrauchen kann.

In der Teamarbeit profitieren alle: Kollegen lernen voneinander und unterstützen sich, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Dabei motivieren sie sich gegenseitig und arbeiten genauer, denn vier Augen sehen mehr als zwei.



Jeder bringt etwas ins Team ein – und bereichert es damit

Kommunikative und kooperative Kompetenz

Gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung stärken

Teams durch Vielfalt nach vorne bringen

Neue Lösungsansätze suchen und finden

Mitarbeiter mit Behinderung sind Vorbild für andere Bewerber

➔ Mehr Informationen erhalten Sie unter: www.aktion-mensch.de/10gruende

Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de



Papier: FSC-zertifiziert