10 Gründe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen

Ein Leitfaden für Unternehmen

Barrierefreie Fassung: www.aktion-mensch.de/10gruende

Das WIR gewinnt

AKTION MENSCH



Liebe Leser*innen,



wenn wir von Inklusion auf dem Arbeitsmarkt sprechen, dann viel zu selten darüber, dass es für Unternehmen und Organisationen sehr gute Gründe gibt, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. In dieser Broschüre stellen wir sie Ihnen vor.

Hier finden Sie Informationen zu Fördermöglichkeiten und Beratungsstellen, Tipps zu Barrierefreiheit und Beispiele aus der Praxis, wie Inklusion im Arbeitsumfeld gelingen kann. Gerade die Beispiele zeigen: Vielfalt im Unternehmen zahlt sich aus und bereichert die Arbeit im Team. Es lohnt sich, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Sie sind wertvolle Fachkräfte und in der Regel besonders loyale Mitarbeitende. Außerdem gilt: Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, verhelfen ihnen zu ihrem Menschenrecht. Denn in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) steht: Menschen mit Behinderung haben das Recht, „den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (Artikel 27 der UN-BRK). Vor 17 Jahren hat sich Deutschland mit der Ratifizierung der Konvention verpflichtet, sie umzusetzen.

Aber immer noch kennen gerade auch viele kleine und mittelständische Unternehmen die bestehenden Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht. Selbst bei denen, die bereits Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigen, sind die Unterstützungsmöglichkeiten häufig nicht bekannt. Unter denen, die bislang keine beschäftigen, sind auch einige, die falsche Vorstellungen und Bedenken im Zusammenhang mit der Neuanstellung von Menschen mit Behinderung haben und deshalb davor zurückschrecken. Andere wissen nicht, wie sie vorgehen sollen, um gut qualifizierte Bewerber*innen mit Behinderung zu gewinnen. So kommt es, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in Unternehmen mit bis zu 60 Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren relativ konstant bei nur rund drei Prozent liegt. Das belegen Zahlen aus dem „Inklusionsbarometer Arbeit“, das die Aktion Mensch jährlich veröffentlicht. Gesetzlich vorgeschrieben sind für Betriebe ab 20 Mitarbeitenden fünf Prozent.

Wir hoffen, dass diese Broschüre dazu beiträgt, Bedenken zu zerstreuen sowie Anreize und Beratungsangebote bekannter zu machen. Aber vor allem soll sie ermutigen, den ersten Schritt zu wagen.



Sascha Decker
Mitglied der Geschäftsleitung

Inhalt

Grund 1: Gute Fachkräfte gewinnen 5
Junge Menschen mit Behinderung ausbilden 6
Bewerber*innen mit Behinderung finden 8
„Ein Traumjob – selbst wenn das Träumen aufhört“ 10

Grund 2: Gemeinsam finden sich Lösungen 12
Strange Designs – Die Wohlfühl-Agentur 13
Interview mit Dr. Anna Robra, BDA 15

Grund 3: Von wegen unkündbar 17
Wie ist das mit dem Kündigungsschutz? 18

Grund 4: Finanzielle Vorteile 20
Fördermöglichkeiten für Arbeitgebende 21
Interview mit Andrea Kurtenacker, IdW 24

Grund 5: Gutes Image für die Firma 25
Corporate Social Responsibility 26
„Fachkräftemangel? Kenne ich nicht!“ 27
Inklusionspreis für die Wirtschaft 29

Grund 6: Enge Bindung ans Unternehmen 30
Den Fokus auf die Stärken legen 31
Mehr als ein Arbeitsplatz: Wie Inklusion langfristige Zusammenarbeit schafft 33

Grund 7: Beratung ist immer zur Stelle 35
Gute Kontakte auf einen Blick 36

Grund 8: Vielfalt sorgt für neue Ideen 39
Andere Perspektiven als Chance für Unternehmen 40
Vielfalt lässt den Betrieb aufblühen 42
Interview mit Cawa Younosi, Charta der Vielfalt 44

Grund 9: Barrieren stören alle 46
Barrierefrei vom Gebäude bis zur digitalen Welt 47

Grund 10: Inklusion ist Menschenrecht 49
Damit aus Anspruch Realität wird 50
Interview mit Dr. Leander Palleit, DIMR 51

Glossar 52

Impressum 54



Grund 1

Gute Fachkräfte gewinnen

Unter Menschen mit Behinderung gibt es prozentual mehr gut qualifizierte Fachkräfte als bei Menschen ohne Behinderung. Sie haben häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Studienabschlüsse. Dennoch suchen sie oft länger nach einer neuen Stelle als Menschen ohne Behinderung.

Gleichzeitig hat sich gezeigt: Wenn sich ein Unternehmen für Inklusion (siehe Glossar auf Seite 52) öffnet, wird es sowohl für Bewerber*innen mit als auch ohne Behinderung interessanter. Die Beschäftigten identifizieren sich stärker mit der Firma und ihren Zielen. Zugleich erhöht es die Glaubwürdigkeit Kund*innen gegenüber und steigert damit den Markenwert.





Junge Menschen mit Behinderung ausbilden

Vorteile und Unterstützung für Azubis und Betriebe

Auf der Suche nach Auszubildenden vergessen Betriebe häufig, sich auch an junge Menschen mit Behinderung zu wenden. Dabei können sie unter ihnen motivierte Nachwuchskräfte finden, die sich später als Fachleute lange an den Betrieb binden. Ein fehlender Schulabschluss wäre kein Hindernis. Rechtlich ist er für eine betriebliche Ausbildung nicht erforderlich.

Förderung, Zuschüsse, Prämien und Beratung für Arbeitgebende
Für die Ausbildung junger Menschen mit Behinderung gibt es großzügige finanzielle Förderungen in Form von Lohnkosten- und Investitions-Zuschüssen durch die Agentur für Arbeit und die Integrations- oder Inklusionsämter (siehe Glossar auf Seite 52). Beschäftigt ein Ausbildungsbetrieb eine*n Azubi nach der Ausbildung weiter, gibt es zusätzliche Fördermöglichkeiten.

Eine gute Unterstützung bei Fragen rund um Rekrutierung und Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung kann, falls vorhanden, die Schwerbehindertenvertretung eines Betriebs sein. Darüber hinaus haben Arbeitgebende jederzeit die Möglichkeit, sich kostenlos extern beraten zu lassen. Eine idealer Anlaufpunkt dafür sind die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA, siehe Seite 36). Wo sich die nächstgelegene EAA befindet, erfahren Interessierte unter:
bih.de/einheitliche-ansprechstellen

Glossar
Seite 52

Nachwuchs finden – Ausgleichsabgabe reduzieren

Die Ausbildung von schwerbehinderten oder gleichgestellten jungen Menschen (siehe Infokasten Seite 18) wirkt sich positiv aus auf die Erfüllung der für Betriebe ab 20 Mitarbeitenden vorgeschriebenen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung. Beispiel: Ein Betrieb mit 40 Mitarbeitenden müsste zwei Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen oder eine Ausgleichsabgabe (siehe Infokasten) zahlen. Stellt der Betrieb eine*n Auszubildene*n mit Schwerbehinderung ein, ist keine Ausgleichsabgabe mehr fällig. Selbst wenn alle anderen Mitarbeitenden keine Behinderung haben.

Ausbildung mal anders

Neben der regulären Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz beziehungsweise der Handwerksordnung gibt es auch alternative Formen der Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung.

1. Fachpraktikerausbildung

Die Fachpraktikerausbildung ist eine theoriereduzierte Ausbildung für Menschen, die Unterstützung beim Lernen brauchen. Sie orientiert sich an anerkannten Ausbildungen, der Schwerpunkt wird hier aber auf die Praxis gelegt. Je nach Art der Behinderung können bestimmte praktische oder theoretische Teile aus der Prüfung herausgenommen werden. Um sie anzubieten, brauchen die Ausbilder*innen im Betrieb eine Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung. Infos dazu gibt es bei der Agentur für Arbeit.

2. Teilzeitausbildung

Eine Teilzeitausbildung ermöglicht es, eine Berufsausbildung mit reduzierter Ausbildungszeit zu absolvieren. Sie kann sinnvoll sein, wenn eine Ausbildung in Vollzeit aufgrund persönlicher, familiärer oder anderer Gründe nicht möglich ist. Die Ausbildungsdauer kann sich dadurch verlängern.

3. Begleitete betriebliche Ausbildung

Bei der begleiteten betrieblichen Ausbildung arbeiten junge Menschen mit Behinderung in einem regulären Betrieb und erhalten dabei Unterstützung. Fachkräfte helfen bei Lernproblemen, bei der Organisation der Ausbildung oder bei Schwierigkeiten im Betrieb.

4. Assistierte Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung ähnelt der begleiteten betrieblichen Ausbildung. Allerdings kann die Unterstützung hier schon vor Beginn der Ausbildung beginnen, zum Beispiel bei der Ausbildungsplatzsuche. Außerdem gibt es passgenaue Hilfe beim Lernen, bei Problemen im Betrieb oder bei der Vorbereitung auf Prüfungen. Auch Betriebe können während der Ausbildung unterstützt werden.

5. Verzahnte Ausbildung

Die verzahnte Ausbildung ist ein Angebot der Berufsbildungswerke (BBW, siehe Glossar auf Seite 52). Sie bilden junge Menschen mit Behinderung gemeinsam mit Unternehmen aus. Die Auszubildenden sind bei den BBW angestellt, die das Gehalt und die Sozialversicherung übernehmen. Eine verzahnte Ausbildung ist in allen der über 200 Ausbildungsberufen der BBW möglich.

6. Einstiegsqualifizierung

Junge Menschen, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, können die Einstiegsqualifizierung nutzen, um durch ein Betriebs-Praktikum Basiswissen in einem Beruf zu erlangen. Ein solches Praktikum dauert zwischen vier und zwölf Monaten und wird von der Agentur für Arbeit bezuschusst. Zum Abschluss gibt es ein Zertifikat der IHK oder Handwerkskammer.

7. Innerbetriebliche Qualifizierung

Bei dieser Variante können Menschen mit Behinderung Kompetenzen in einem realen Arbeitsumfeld erwerben. Dabei werden sie an Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes herangeführt. Außerdem lernen junge Menschen konkrete Arbeitsabläufe und Tätigkeiten kennen. Ihre Unterstützung wird an den individuellen Bedarf angepasst, sodass sie ihre Fähigkeiten Schritt für Schritt weiterentwickeln können.

Pflichtarbeitsplätze und Ausgleichsabgabe

Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen. Das sind die sogenannten Pflichtarbeitsplätze. Ausbildungsplätze werden dabei nicht mitgezählt. Wird die vorgeschriebene Zahl der Pflichtarbeitsplätze nicht erreicht, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Bewerber*innen mit Behinderung finden



Arbeitgebende, die einen Menschen mit Behinderung anstellen wollen, geben manchmal an, dass sie Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber*innen zu finden. Das kann verschiedene Gründe haben. Zum Beispiel, dass Menschen mit Behinderung sich durch die Stellenausschreibung nicht angesprochen fühlen oder denken, dass das Unternehmen nicht barrierefrei ist. Hier einige Tipps, wie man als Arbeitgebende auch Bewerber*innen mit Behinderung anspricht:

1. Stellenausschreibungen mit Informationen zur Barrierefreiheit
Stellenausschreibungen können gezielt Menschen mit Behinderung ansprechen, indem sie Informationen zur Barrierefreiheit (siehe Glossar auf Seite 52) enthalten. Beispielsweise ob der Betrieb rollstuhlgerecht ist oder behindertengerechte Sanitäranlagen vorhanden sind. Auch Angaben zur Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind hilfreich. Und ganz besonders ermutigend ist natürlich ein Hinweis in der Ausschreibung, dass auch Bewerbungen von Menschen mit Behinderung ausdrücklich erwünscht sind.

2. Jobvermittler*innen für die Stellenbesetzung einschalten
Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Integrationsfachdienste, Berufsförderungswerke (siehe Glossar auf Seite 52), Handwerks-, Industrie- und Handelskammern oder die Agentur für Arbeit können Stellenausschreibungen gezielt an Bewerber*innen mit Behinderung weiterleiten oder entsprechende Arbeitskräfte empfehlen. Außerdem können sich Arbeitgebende bei diesen Institutionen auch beraten lassen. Zum Beispiel zu inklusiven Jobmessen in der Nähe.

3. Kooperationen mit Schulen oder Hochschulen nutzen
Ein guter Weg ist die gezielte Ansprache von Hochschulen und Schulen in der näheren Umgebung. Das gilt ebenso für Förderschulen, berufsbildende Schulen, wie Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, berufliche Trainingszentren und Weiterbildungsträger. An manchen dieser Bildungseinrichtungen gibt es Inklusionsbeauftragte, die sicherlich gerne vermitteln.

Auf diese Weise erfahren auch junge Menschen mit Behinderung von Praktika, Girls' und Boys' Days, Betriebsbesichtigungen, Berufsorientierungstagen oder Projektwochen in ihrer Umgebung und können daran teilnehmen. Solche Schnuppertage sind eine gute Gelegenheit, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung zu ermutigen, sich zu bewerben.

4. Stellenausschreibungen an Interessengruppen senden
Oft gibt es vor Ort Selbsthilfegruppen für Menschen mit Behinderung und Behindertenbeauftragte der Stadt. Sie können eine wertvolle Unterstützung bei der Jobvermittlung sein, indem sie Stellenausschreibungen an ihre Gruppen und Verteiler weiterleiten.

5. Kontaktaufnahme zu Werkstätten für Menschen mit Behinderung
Unternehmen können für Menschen mit Behinderung sogenannte betriebsintegrierte Arbeitsplätze anbieten. Das bedeutet, dass die Werkstattbeschäftigten erst einmal in der Werkstatt angestellt bleiben, aber schon im Betrieb arbeiten. Sie werden dabei von Integrationsbegleiter*innen unterstützt. So können Menschen mit Behinderung testen, ob ein Job für sie geeignet ist. Umgekehrt können auch die Unternehmen prüfen, ob die Person zu ihrem Betrieb passt. Längerfristig wird eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt angestrebt.

6. Sponsoring von Behindertensportgruppen
Es gibt viele Behindertensportgruppen, wie zum Beispiel beim Rollstuhlbasketball, Blinden- oder Amputierten-Fußball, Goalball und viele mehr. Durch die finanzielle Unterstützung solcher Vereine entsteht für die Sponsor*innen eine gewisse Bekanntheit und zu den Vereinsmitgliedern ein guter Draht, der sich auch für Angebote freier Stellen und die Suche nach geeigneten Kandidat*innen nutzen lässt.

In diesen Jobbörsen können Arbeitgebende Stellenausschreibungen platzieren

1. Bei der Arbeitsagentur können Arbeitgebende kostenlos Stellenangebote melden und dabei unter anderem angeben, dass Menschen mit Behinderung bevorzugt eingestellt werden.

2. Im Portal my.Ability.jobs können Arbeitgebende Stellenanzeigen mit speziellen Zusatzinfos für Menschen mit Behinderung anlegen, zum Beispiel „barrierefrei mit Rollstuhl erreichbar“. Außerdem gibt es eine kostenfreie Beratungs-Hotline.

3. In wenigen Schritten können Stellenanzeigen aufgegeben und in einem Dashboard verwaltet werden. So können Unternehmen, Organisationen und Behörden die Zielgruppe Menschen mit Behinderung direkt ansprechen.

„Ein Traumjob – selbst wenn das Träumen aufhört“

Praxis-beispiel



Philo Metzger ist 21 Jahre alt und hat sich seinen Traum erfüllt. Er ist angehender Lokführer bei der Deutschen Bahn, zurzeit im dritten Lehrjahr. Im Bewerbungsverfahren waren alle von ihm begeistert. Dennoch war zunächst nicht klar, ob er die Ausbildungsstelle bekommt. Denn Philo ist auf dem rechten Ohr taub.

„Das war eine ziemlich stressige Zeit“, erinnert sich der 21-Jährige. Im Qualifizierungs-Zentrum hieß es bei der Simulator-Fahrt: Klappt das auch in der Praxis, wenn zum Beispiel ein lauter Dieselmotor läuft? Nach etlichen weiteren Tests wurde klar: Ja, es klappt. Das Cochlea-Implantat, das Philo Metzger seit sieben Jahren trägt, gleicht den Hörverlust aus. Er darf Lokführer werden. Am Anfang, erzählt er, habe er sich im Führerstand wie in einem Raumschiff gefühlt. Mittlerweile sei das Träumen dem Lernen gewichen, der Beruf ein stückweit zur Normalität geworden. „Aber auch wenn das Träumen aufhört, ist es immer noch ein Traumjob.“



Auch Saskia Ehmann, die Inklusionsbeauftragte bei der DB Regio, erinnert sich an die Bewerbungsphase von Philo Metzger. „Da gingen auf Seiten der Prüfer schnell die Scheuklappen zu“, sagt sie. Dabei seien in der Triebfahrzeugführerscheinverordnung auch Hörhilfen und andere Hilfsmittel zugelassen, wenn zum Beispiel ältere Lokführer Hörprobleme bekommen. Neben dem Hörtest beim Betriebsarzt ist allerdings zwingend ein Praxistest erforderlich. Für Ausbildungen gab es hierzu noch keine Regelung. Eine Vertrauensperson aus der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsarzt und der direkte Vorgesetzte von Philo Metzger haben dann aber einen guten Weg gefunden.

Fachkräfte durch Inklusion

Der Deutschen Bahn ist Inklusion sehr wichtig. Immerhin gehe es auch darum, pro Jahr rund 20.000 neue Fachkräfte zu gewinnen. Da könne man Menschen mit Behinderung nicht außer Acht lassen, erklärt Saskia Ehmann: „Wir wollen Menschen, die motiviert sind und die Interesse an der Bahn haben. Ob eine Behinderung vorliegt, ist nicht entscheidend.“

Philo Metzger sieht, dass die Deutsche Bahn sich in Sachen Inklusion entwickelt. Er fand es gut, dass die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung hinzukam, sobald klar war, dass er auf einem Ohr taub ist. Und dass alle Beteiligten sich sehr um eine passende Lösung bemüht haben. Die Abläufe könne man aber noch optimieren. Auch das sei ein Teil der Wahrheit, sagt er.

Sensibilisierung nach innen und nach außen

Die Inklusionsbeauftragte ist auf vielen Ebenen unterwegs, damit sich das bald ändert. Sie organisiert Aktionstage innerhalb des Unternehmens und für die Öffentlichkeit. Ihr Ziel: Kolleg*innen, Führungskräfte und Bahn-Nutzende für Vielfalt zu sensibilisieren. Und auch in konkreten Fällen, zum Beispiel bei der Einstellung neuer Mitarbeitender mit Behinderung, wird Inklusion groß geschrieben. Wenn es beispielsweise mit einer Stelle nicht klappt, suchen die Recruiter*innen nach anderen Stellen, die sie anbieten können. Wenn es um Hilfsmittel oder auch Fördergelder geht, arbeitet die Bahn bundesweit mit den sogenannten EAA vor Ort zusammen. Das sind die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die als Lotsen die Kontakte zu allen Beratungs- und Förderstellen herstellen (siehe Seite 36).

Um mehr Mitarbeitende mit Behinderung zu finden, ist die Deutsche Bahn regelmäßig bei Berufs- und Ausbildungsmessen vertreten. Auf ihrer Homepage gibt es einen eigenen Bereich zum Thema: Unter db.jobs ist Inklusion als einer der Gründe aufgeführt, warum es sich lohnt, Mitarbeiter*in bei der Deutschen Bahn zu werden. Und Saskia Ehmann gibt alles, um den Führungskräften und der Personalabteilung die Bedeutung von Inklusion zu vermitteln. Denn Inklusion, da ist sie sich sicher, hat ein riesiges Potenzial.



Saskia Ehmann
Inklusionsbeauftragte bei der DB Regio

Grund 2

Gemeinsam finden sich Lösungen

Menschen mit Behinderung seien weniger leistungsfähig, ist eine weit verbreitete Sorge von Arbeitgebenden. Dabei lassen sich viele Beeinträchtigungen schon mit kleinen Maßnahmen bei der Arbeitsplatzgestaltung, durch Hilfsmittel oder eine andere Arbeitsorganisation ausgleichen. Welche Lösungen am besten geeignet und praktikabel sind, ergibt sich idealerweise im gemeinsamen Gespräch. Solche Anpassungen schaffen Stabilität, steigern die Motivation und ermöglichen verlässliche Leistung. Entscheidend ist nicht das Defizit einzelner, sondern ein inklusives Umfeld, das Potenziale freisetzt und Fähigkeiten zur vollen Entfaltung bringt.



Strange Designs
Die Wohlfühl-Agentur

Praxis-beispiel



Mit einer psychischen Erkrankung oder Neurodivergenz ein Unternehmen gründen? „Das wäre alleine sehr schwierig gewesen“, erzählt Billy Florian Helms.

Er ist in seinen 40ern, lebt in Leipzig und hat 2021 Strange Designs gegründet, zusammen mit seinem Lebenspartner Kay Dominte. Dieser hat dafür eine Umschulung gemacht, zum Mediengestalter Bild und Print. Billy Helms hat in Hamburg Medien und Kommunikation studiert. Danach ist er psychisch erkrankt und hat keinen Arbeitsplatz gefunden. „Egal, dann gründen wir halt selbst“, fasst Kay Dominte die damalige Idee zusammen. Seitdem sind sie auch beruflich ein Team.

Strange Designs ist eine Medien- und Werbeagentur, die genauso arbeitet, wie alle anderen Agenturen auch. Mit einem kleinen Unterschied: Die Mitarbeitenden betreuen nicht so viele Projekte parallel. Und sie bauen sich einen kleinen zeitlichen Puffer ein, um den Stress geringer zu halten. „Wir sagen immer: Uns ist egal, wann die Arbeit gemacht wird. Hauptsache, sie wird gemacht“, erklärt Billy Helms. „Wenn jemand gerade nicht so viele Menschen um sich herum haben mag oder eine alleinerziehende Mutter sich um ihr Kind kümmern muss, dann ist das kein



Problem. Dann können sie jederzeit im Homeoffice arbeiten.“ Die Barrierefreiheit im Arbeitsalltag zeigt Wirkung: Die Mitarbeitenden sind gesundheitlich stabiler und hoch motiviert.

Große Offenheit und reizarme Umgebung

Alle Mitarbeitenden von Strange Designs haben eine psychische Erkrankung oder sind neurodivergent. Billy Helms und Kay Dominte betreuen durchgehend drei Praktikant*innen, die jeweils fünf bis sechs Monate bleiben. Erklärtes Ziel der beiden Chefs: Die Praktikant*innen sollen nach dieser Zeit gestärkt und mit wertvoller Berufserfahrung im Rucksack nachhaltige Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Damit sich in der Agentur alle wohlfühlen, gibt es eine große Offenheit und eine möglichst reizarme Umgebung. Wer sich von Gesprächen oder Licht dennoch gestört fühlt, bekommt einen anderen Arbeitsplatz. Eine Langzeitpraktikantin galt in früheren Arbeitsverhältnissen als „schwierig“ und überfordert. Bei Strange Designs zeigte sich jedoch rasch das Gegenteil: „Als sie gemerkt hat, dass es hier okay ist, so zu sein, wie man ist, blühte sie auf“, erinnert sich Billy Helms. „Und wenn es mit dem Reden wirklich zu viel wurde, haben wir ihr ruhig und freundlich gesagt, dass wir jetzt mal ein bisschen Ruhe brauchen. Sie hat sich dann sehr viel Mühe gegeben.“

Ihre große Stärke war es, politische Blog-Beiträge zu schreiben. Und überhaupt gehe es viel darum, die Stärken der Mitarbeitenden herauszufinden, sagen die beiden Gründer. Die Klischees, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Depressionen nicht leistungsfähig seien und dadurch die Bearbeitung der Aufträge zu lange dauerte, können sie nicht bestätigen. „Im Gegenteil: Unsere Leute sind hoch motiviert. Manchmal müssen wir sie abends daran erinnern, nach Hause zu gehen. Am Ende ihrer Praktikums-Zeit haben schon viele geweint. Denn sie wissen, dass sie woanders nicht mit so viel Verständnis rechnen können. Schade eigentlich“, sagt Kay Dominte.

Auf die mentale Gesundheit achten

Was sie anderen Unternehmen raten würden? Ganz klarer Fall: Mehr auf die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden achten! Auch wenn sonst überall Fachkräftemangel herrscht: Die Langzeitpraktika bei Strange Designs sind für die nächsten zwei Jahre ausgebucht. Und auch für feste Stellen gibt es jede Menge Bewerbungen.

Neuerdings setzt die Agentur ihren Fokus vor allem auf das Thema Barrierefreiheit im Internet. Denn viele Behörden und Verwaltungen müssen sich mit dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) auseinandersetzen und haben dafür selbst keine Kapazitäten. Strange Designs macht daher Homepages, Dokumente und Medienpräsenzen barrierefrei – und berücksichtigt mit einem inklusiven Team von Expert*innen von Anfang an auch die spezifischen Bedürfnisse von Menschen im neurodivergenten Spektrum.

Auf ihrer eigenen Homepage wirbt die Agentur offensiv für Barrierefreiheit und Inklusion: „Therapiezentrum für kränkelnde Marken gesucht? Willkommen bei Strange Designs – wir kurieren dein Design und schaffen dabei neue Jobs für Menschen mit psychischen Erkrankungen.“

Neurodiversität

Neurodiversität bezeichnet die Vielfalt unterschiedlicher Denk-, Wahrnehmungs- und Verarbeitungsweisen. Dazu zählen beispielsweise Autismus, ADHS und Legasthenie. Der Ansatz steht dafür, unterschiedliche neurologische Voraussetzungen bei Menschen anzuerkennen und passende Rahmenbedingungen für Teilhabe und Inklusion zu schaffen.



Interview

Fragen an **Dr. Anna Robra**, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Potenziale erkennen, Hürden abbauen

Noch immer verbinden manche Arbeitgebende eine Behinderung mit zusätzlichem Aufwand. Welche Potenziale übersehen sie dabei häufig?

Eine Behinderung sagt wenig über Qualifikation, Erfahrung und berufliche Fähigkeiten aus. Entscheidend ist, ob diese zum Arbeitsplatz passen. Wer nur möglichen Mehraufwand sieht, übersieht Menschen, die mit ihrem Können zum Unternehmenserfolg beitragen können. Sie zu gewinnen, liegt im betrieblichen Interesse und stärkt die Fachkräftebasis. Welche Unterstützung nötig ist, muss im Einzelfall geklärt werden – ohne Bedarf pauschal zu unterstellen oder notwendige Hilfe auszublenden. So lassen sich Potenziale erkennen und Hürden abbauen.

Welche Chancen bietet die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für Unternehmen – beispielsweise mit Blick auf Fachkräftesicherung, Teamkultur und Vielfalt?

Wer Menschen mit Behinderung bei der Personalsuche einbezieht, erweitert seinen Bewerber*innenkreis. Wer Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen hält, bewahrt Wissen und Erfahrung. Beides stärkt die Fachkräftebasis und kann zum Unternehmenserfolg beitragen. Unterschiedliche Perspektiven können zudem die Zusammenarbeit bereichern. Dafür müssen Beschäftigte ihre Stärken einbringen können: Aufgaben, Anforderungen und nötige Unterstützung müssen zusammenpassen. Inklusion ist deshalb nicht nur gesellschaftliche Verantwortung, sondern auch gute Personalpolitik.

Welche konkreten Schritte empfehlen Sie Arbeitgebenden, um Menschen mit Behinderung zu gewinnen, zu beschäftigen und langfristig im Unternehmen zu halten?

Prüfen Sie, welche Fähigkeiten Sie in Ihrem Unternehmen brauchen und wo Ihre Bewerbungswege unnötige Hürden aufweisen. Arbeitsagenturen und Jobcenter helfen bei der Bewerber*innensuche. Klären Sie gemeinsam mit Bewerber*innen oder Beschäftigten die Einarbeitung und nötige Arbeitsplatzanpassungen. Regelmäßige Gespräche und passende Weiterbildung helfen, Beschäftigte zu halten. Nutzen Sie frühzeitig Beratung: Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber lotsen durch Beratungs- und Förderangebote. Unterstützung muss auch im Betriebsalltag verlässlich sein. Dafür brauchen Betriebe klare Zuständigkeiten, schnelle Entscheidungen und einfache Verfahren. Und sie brauchen kein eigenes Expert*innenwissen im Rehabilitationsrecht.

Was geben Sie Arbeitgebenden mit auf den Weg, die in Bezug auf Inklusion noch unsicher sind?

Lassen Sie sich von offenen Fragen nicht abschrecken. Nutzen Sie Beratung durch Expertinnen und Experten und den Austausch mit erfahrenen Betrieben. Sprechen Sie mit Bewerber*innen über ihre Fähigkeiten und nötige Unterstützung. Sie müssen weder alles allein lösen noch jede Frage vorab beantworten. Wichtig ist ein gemeinsamer erster Schritt. Gute Vermittlung und praxistaugliche Hilfen machen aus Offenheit konkrete Beschäftigung. Dafür brauchen Unternehmen verlässliche Ansprechpartner*innen statt zusätzlicher bürokratischer Hürden. Mein Rat: Prüfen Sie die Möglichkeiten in Ihrem Betrieb und lassen Sie sich dabei unterstützen.

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zentrale Aufgabe der BDA ist es, die unternehmerischen Interessen im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik aktiv zu vertreten.

Die BDA engagiert sich in Gremien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene, bei Sachverständigenanhörungen, in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung, als Koordinator und Ratgeber in Tarifvertragsverhandlungen der Mitgliedsverbände und als Vermittler in der öffentlichen Auseinandersetzung. Darin liegt eine hohe Verantwortung auch für das Gemeinwohl, die eine einseitige Interessenvertretung ausschließt.

www.arbeitgeber.de



Grund 3

Von wegen unkündbar

Viele Arbeitgebende schrecken davor zurück, Menschen mit Behinderung einzustellen, weil sie denken, eine Kündigung sei im Fall der Fälle kaum möglich. Falsch. Im ersten halben Jahr genießen Mitarbeitende mit Behinderung – wie alle anderen – überhaupt keinen Kündigungsschutz. Danach muss das Integrationsamt zustimmen, was es in der Regel tut, wenn gute Gründe vorliegen. Außerdem: Die Agentur für Arbeit übernimmt die Kosten für eine Probebeschäftigung von drei Monaten (siehe Glossar auf Seite 52), damit beide Seiten sich besser kennenlernen können.

„Die Aufgabe des Integrationsamtes ist es, Arbeitgebern und Arbeitnehmern Lösungswege zum Erhalt des Arbeitsplatzes aufzuzeigen, an die vielleicht noch keiner gedacht hat."

Stella Koch, Juristin beim LWV Hessen Integrationsamt

Wie ist das mit dem Kündigungsschutz?

Viele denken, dass Menschen mit Schwerbehinderung unkündbar sind. Doch das ist falsch. Es gibt zwar einige Besonderheiten, doch die Zahlen der Integrationsämter sprechen für sich: In den meisten Fällen stimmt das Integrationsamt einer Kündigung zu.

Wozu dann diese Besonderheiten bei der Kündigung?

Das Gesetz will Menschen mit Schwerbehinderung vor Diskriminierung schützen. Wenn der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht, hat das Integrationsamt eine Ermessensentscheidung zu treffen. Liegt ein anderer Grund vor, kann auch einem Mensch mit Schwerbehinderung gekündigt werden. Das Bundesverwaltungsgericht hat bereits entschieden, dass Arbeitgebende nicht verpflichtet sind, einen Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen, wenn es unwirtschaftlich ist.

Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung

Wollen Arbeitgebende einem Menschen mit Schwerbehinderung nach Ablauf der Probezeit kündigen, müssen sie als erstes einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt stellen. Viele Integrationsämter geben hierzu vorgefertigte Formulare heraus. In diesem Antrag müssen Arbeitgebende begründen, warum sie die Kündigung aussprechen möchten. Das Integrationsamt prüft den Antrag. Gleichzeitig bietet es Beratung und, je nach Bedarf, finanzielle Unterstützung an. Vor einer Kündigung nach der Probezeit ist ein Präventionsverfahren zur Sicherung des Arbeitsplatzes (siehe Glossar auf Seite 52) angeraten, aber nicht vorgeschrieben.

Schwerbehinderung und Gleichstellung

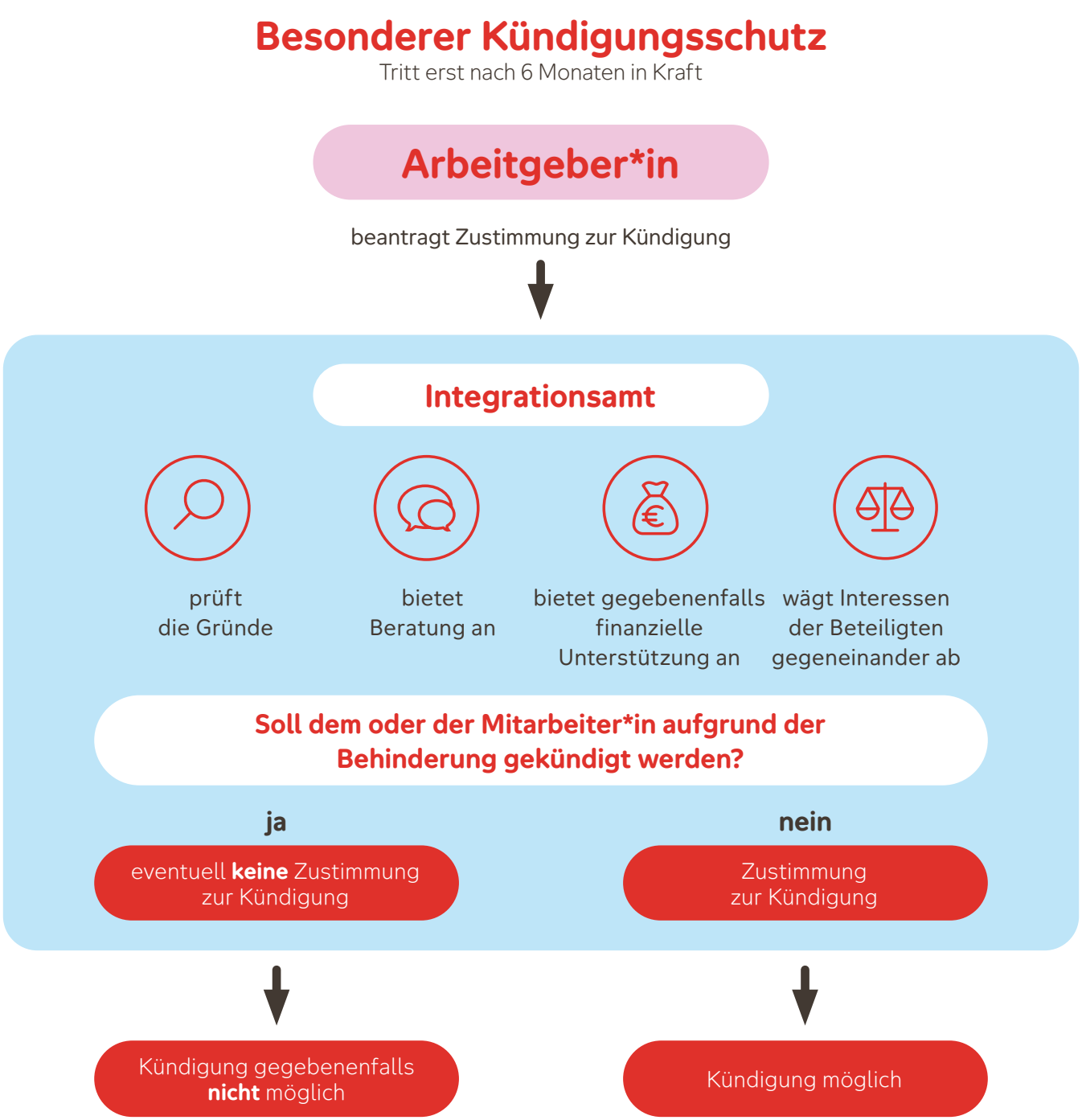
Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 gelten Menschen als schwerbehindert. Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 können Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden. Dafür müssen sie einen Antrag bei der Agentur für Arbeit stellen. So bekommen sie im Bereich Arbeit bestimmte Rechte, die auch Menschen mit Schwerbehinderung haben, wie zum Beispiel besonderen Kündigungsschutz, Lohnkostenzuschüsse oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Zusatzurlaub und vorgezogene Altersrente bekommen sie dagegen nicht. Schwerbehinderung oder Gleichstellung sind Voraussetzungen zum Erhalt von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (auch Zuschüsse an den Arbeitgebenden).

Kündigungsgrund

Es gibt verschiedene Kündigungsgründe. Egal, um welchen es sich handelt, die Integrationsämter versuchen immer, eine gute Lösung für beide Seiten zu finden. Denn sie sind dazu verpflichtet, die Interessen der Arbeitgebenden und der Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung abzuwägen.

Kein besonderer Kündigungsschutz bei Zeitverträgen, in der Probezeit oder bei Probearbeit

Es gibt mehrere Ausnahmen beim besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung: Bei Zeitverträgen, in der Probezeit oder bei Probearbeit. Generell gilt, dass in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsvertrages kein besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung besteht. Bei Probearbeitsverhältnissen müssen Arbeitgebende dem Integrationsamt mitteilen, warum die Probearbeit beendet werden soll. Je nachdem welches Problem aufgetreten ist, kann das Integrationsamt noch Hilfe anbieten, zum Beispiel technische Hilfsmittel. Explizit der Kündigung zustimmen muss das Integrationsamt aber nicht.



© npridik.de



Grund 4

Finanzielle Vorteile

Maximal 96 Monate lang können Arbeitgebende bis zu 70 Prozent des Lohns vom Integrationsamt zurückbekommen, wenn sie Mitarbeitende mit Schwerbehinderung einstellen. Und auch danach kann die Unterstützung weitergehen: Entweder durch eine zusätzliche Assistenzkraft oder durch einen Beschäftigungssicherungs-Zuschuss.

Fördermöglichkeiten für Arbeitgebende



Wenn Unternehmen Menschen mit Behinderung ausbilden, beschäftigen oder nach einer Erkrankung oder einem Unfall weiterbeschäftigen, stehen zahlreiche Förder- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. Je nach Situation können Zuschüsse zu Lohnkosten, Ausbildungsvergütungen, Arbeitsplatzausstattung oder Assistenzleistungen gewährt werden.

Welche Förderung infrage kommt, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Zuständig können beispielsweise die Agentur für Arbeit, die Rentenversicherung, die Unfallversicherung oder andere Rehabilitationsträger (siehe Glossar auf Seite 52) sein. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber unterstützen dabei, die richtigen Ansprechpartner*innen und Fördermöglichkeiten zu finden.

Wichtig: Förderungen müssen in der Regel vor der Einstellung der neuen Arbeitskraft oder vor der Anschaffung von Hilfsmitteln beantragt werden.

Diese Fördermaßnahmen können Arbeitgebende beantragen:

1. Eingliederungszuschüsse

Arbeitgebende können Zuschüsse zu den Lohnkosten erhalten, wenn die Einarbeitung oder Beschäftigung zunächst mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf verbunden ist. Höhe und Dauer der Förderung richten sich nach dem individuellen Einzelfall. Bis zu 70 Prozent des Gehalts werden von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter übernommen – und zwar bis zu 60 Monate lang. Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (siehe Glossar auf Seite 52) ab 55 Jahren sogar bis zu 96 Monate. Voraussetzung ist, dass der Antrag vor der Einstellung gestellt wird.

In einzelnen Bundesländern wie beispielsweise Nordrhein-Westfalen gibt es Förderprogramme, über die Arbeitgebende unter bestimmten Voraussetzungen eine zusätzliche Prämie erhalten können, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen.

2. Probebeschäftigung
Eine Probebeschäftigung ermöglicht es Arbeitgebenden und Beschäftigten, sich kennenzulernen und die Eignung für den Arbeitsplatz zu erproben. Die Personalkosten dafür übernehmen bis zu drei Monate lang die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Umfang und Höhe der Förderung richten sich nach dem Einzelfall.

3. Zuschüsse zur Arbeitsplatzgestaltung und zu Investitionen
Die Einrichtung oder Anpassung eines Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung kann finanziell gefördert werden. Das gilt zum Beispiel für spezielle Möbel wie höhenverstellbare Schreibtische, technische und digitale Hilfsmittel, barrierefreie Software oder bauliche Anpassungen wie Rampen, Aufzüge und barrierefreie Sanitäranlagen. Auch bei der Schaffung eines neuen geeigneten Arbeits- oder Ausbildungsplatzes können Investitionskosten bezuschusst werden. Welche Förderung möglich und welcher Leistungsträger zuständig ist, hängt vom Einzelfall ab. Infrage kommen insbesondere Rehabilitationsträger sowie die Integrations- beziehungsweise Inklusionsämter.

4. Einstiegsqualifizierung vor der Ausbildung
Die Einstiegsqualifizierung ist ein Langzeitpraktikum von vier bis zwölf Monaten, das auf eine Ausbildung vorbereitet. Sie kann auf eine spätere Ausbildung angerechnet werden. Die Agentur für Arbeit übernimmt dabei einen Teil der Kosten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Bei der Einstiegsqualifizierung muss nicht der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden.

Diese Hilfen können Menschen mit Behinderung selbst beantragen:

Budget für Ausbildung
Das Budget für Ausbildung unterstützt junge Menschen mit Behinderung dabei, eine betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Es richtet sich an Personen, die ansonsten Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung hätten. Das Budget für Ausbildung soll dabei helfen, dass junge Menschen andere Wege ausprobieren können als ausschließlich den in eine „Werkstatt für behinderte Menschen“. Der zuständige Rehabilitationsträger

Im Netz finden sich weitere Informationen

1. In der Informationsbroschüre **ZB Info – Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf**



2. Auf **REHADAT-Talentplus**, dem Portal zu Arbeitsleben und Behinderung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V., kann man gezielt nach passenden Fördermöglichkeiten suchen. Dort werden auch die einzelnen Programme in den Bundesländern angezeigt.



3. Das Projekt **Wirtschaft inklusiv** der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V. bietet ebenfalls einen Überblick über die Förderung zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung.



4. Viele Informationen für Unternehmen hat die Agentur für Arbeit in der Broschüre **Schwerbehinderte Menschen im Betrieb** zusammengestellt.



Wer hilft?

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) informieren, beraten und unterstützen Arbeitgebende bei allen Fragen rund um die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Die EAA in Ihrer Nähe finden Sie unter:

bih.de/einheitliche-ansprechstellen

übernimmt die Ausbildungsvergütung und finanziert darüber hinaus notwendige Unterstützungsleistungen, beispielsweise Assistenz, Jobcoaching, Nachhilfe oder Hilfen in Betrieb und Berufsschule. Die Agentur für Arbeit oder die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB, siehe Glossar auf Seite 52) beraten zum Budget für Ausbildung.

Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit unterstützt Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung haben und stattdessen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Beantragen können es Leistungsberechtigte beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe, in der Regel dem Integrationsamt. Die Auszahlung erfolgt dann als dauerhafter Zuschuss von bis zu 75 Prozent der Lohnkosten an die Arbeitgebenden. Zusätzlich können notwendige Unterstützungs- und Begleitungsleistungen am Arbeitsplatz finanziert werden.

Arbeitsassistenz

Für Menschen mit Behinderung, die regelmäßig eine arbeitsplatzbezogene Unterstützung benötigen, kann eine Arbeitsassistenz finanziert werden. Das ist eine Person, die Hilfestellung zur Arbeitsausübung erbringt (beispielsweise Ordner tragen, abheften, Begleitung bei Terminen). Die eigentliche Arbeitsleistung muss der Mensch mit Behinderung selbst erbringen.

Eine Arbeitsassistenz kann eine Person mit Behinderung über das Persönliche Budget (siehe Glossar auf Seite 52) beim Integrationsamt beantragen. Je nach Situation können die Kosten für eine Arbeitsassistenz auch dem Arbeitgebenden direkt bezahlt werden.







Interview

Fragen an **Andrea Kurtenacker**,
Institut der deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT
www.rehadat.de

Wie kann ich mich als Arbeitgebender in der Vielzahl der Fördermöglichkeiten zurechtfinden?

Eine gute erste Anlaufstelle sind die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, kurz EAA. Sie beraten Betriebe zu Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Sie kennen die zuständigen Stellen, vermitteln Kontakte und unterstützen auch bei Förderanträgen. Das ist besonders hilfreich, wenn noch unklar ist, wer für eine Leistung zuständig ist.

Für Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung können Arbeitgebende die Technischen Beratungsdienste der Integrations- und Inklusionsämter oder der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen. Fachleute sehen sich bei Bedarf den Arbeitsplatz vor Ort an und prüfen, welche Anpassungen sinnvoll sind. Auch Integrationsfachdienste begleiten Arbeitgebende und Beschäftigte im Arbeitsleben.

Geht es um die Einstellung oder Ausbildung, berät außerdem der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit zu Förderungen. Je nach Fall kommen weitere Rehabilitationsträger infrage, etwa die Rentenversicherung oder die gesetzliche Unfallversicherung. Die EAA helfen dabei, den richtigen Weg zu finden. Auch bei den Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern gibt es regionale Beratungsangebote, teilweise sind auch die EAA dort angesiedelt.

Wer sich zunächst selbst informieren möchte, findet bei REHADAT-Talentplus unter „Förderung“ einen Überblick über mögliche Leistungen. Die Rubrik „Wer hilft?“ zeigt passende Beratungsstellen. Das ist eine erste Orientierung, ersetzt aber nicht die Prüfung des Einzelfalls. Arbeitgebende sollten sich möglichst früh beraten lassen, bevor sie eine Maßnahme umsetzen oder eine Förderung beantragen. So können sie gemeinsam klären, welche Unterstützung in ihrer Situation tatsächlich passt.

Gibt es für jede Einschränkung die passende Lösung?

In der Regel sind es Lösungen, die individuell an die Gegebenheiten angepasst werden. Die Lösung von der Stange gibt es nicht. Die Beratenden haben die vielen Möglichkeiten im Blick und können einschätzen, ob und wie die Maßnahmen gefördert werden. Es ist daher wichtig, dass sich Arbeitgebende wie Arbeitnehmende beraten lassen. Häufig reichen schon einfache Maßnahmen wie Arbeitszeitanpassungen oder kleine technische Veränderungen an Maschinen oder im Büroumfeld aus, um Einschränkungen auszugleichen. Viele Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgebende nehmen überhaupt keine Fördermöglichkeiten in Anspruch, weil es schlicht nicht notwendig ist. Das wird häufig übersehen.

Was kostet die Beratung?

Die Beratung durch die EAA ist für Arbeitgebende kostenfrei. Auch die genannten öffentlichen Beratungsangebote und die Informationen von REHADAT sind kostenfrei.



Grund 5

Gutes Image für die Firma

Wer Fachkräfte finden und Mitarbeitende binden möchte, tut gut daran, das Image des eigenen Unternehmens aufzuwerten. Inklusion ist ein Hebel dafür. Und die Praxis zeigt: Inklusive Teams arbeiten besser. Ein gutes Miteinander spricht sich herum und stößt auf öffentliches Interesse. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die verschiedenen Bundesländer verleihen jedes Jahr Inklusionspreise; viele Medien berichten darüber. Das sorgt für Aufmerksamkeit bei Bewerber*innen und Wirtschaftsverbänden – und für gute Netzwerke.



Corporate Social Responsibility

Wenn Unternehmen und Betriebe Menschen mit Behinderung einstellen, zeigen sie, dass sie soziale Verantwortung übernehmen – Corporate Social Responsibility (CSR) – und ihre Werte mit Leben füllen. Dadurch lassen sich Kund*innen, aber auch Geschäftspartner*innen gewinnen und dauerhaft binden. Inklusion als CSR-Strategie wirkt dabei nicht nur nach außen, sondern hat auch positive Effekte in den jeweiligen Betrieb hinein:

- Firmen, die Inklusion leben, gelten als attraktive Arbeitgebende. Das zieht Bewerber*innen mit und ohne Behinderung gleichermaßen an, die Wert auf ein faires und menschliches Arbeitsklima legen, und verschafft dem Unternehmen Zulauf an oft gut ausgebildeten Fachkräften.
- Inklusion in Betrieben sorgt für zusätzliche Perspektiven. Das fördert die Innovationskraft.
- Teams, in denen Inklusion gelebt wird, zeigen häufig mehr Zusammenhalt und unterstützen sich gegenseitig. Gleichzeitig steigt die emotionale Bindung ans Unternehmen.
- Firmen mit inklusiver Belegschaft qualifizieren sich für einen der regionalen oder auch überregionalen Inklusionspreise, die wiederum das Prestige steigern.
- Medien suchen immer wieder inspirierende CSR-Beispiele. So lässt sich die Bekanntheit eines Unternehmens über Zeitung, Radio oder Fernsehen steigern.
- Auch in den sozialen Medien steigen die Interaktionsraten durch gutes Storytelling über CSR-Aktivitäten. So werden Unternehmen anziehend sowohl für Kund*innen als auch für junge Talente.

„Fachkräftemangel? Kenne ich nicht!“

Praxis-beispiel



David Hegemann betreibt fünf REWE-Märkte in und um Düsseldorf. 2024 bekam er für sein Engagement den Inklusionspreis für die Wirtschaft. Die Agentur für Arbeit Düsseldorf zeichnete ihn mit dem „Zertifikat für erfolgreiche Inklusion“ aus. Zweimal war der NRW-Arbeitsminister zu Besuch. Die Presse berichtete. Seitdem muss er sich um Fachkräftemangel keine Sorgen mehr machen.

Als er seinen ersten Mitarbeiter mit Behinderung einstellte, wusste Hegemann noch nichts von Fördergeldern und Unterstützung im beruflichen Alltag. Er wollte einfach jemandem eine Chance geben, der vielleicht woanders keine gehabt hätte. Und das hat sehr gut funktioniert. In seinen fünf REWE-Märkten haben mittlerweile 15 von 170 Mitarbeitenden einen Förderbedarf. Fünf weitere haben zwar eine Behinderung, sie wirkt sich im jeweiligen Job aber nicht aus.

In einer eigens gegründeten Inklusionsabteilung der Hegemann-Märkte arbeiten zurzeit acht Menschen mit Behinderung. Möglichst bald sollen es bis zu 14 sein. Um sie zu finden, ist David Hegemann regelmäßig im Austausch mit Förderschulen, mit der Agentur für Arbeit und dem Landschaftsverband Rheinland. „Der Vorteil einer Inklusionsabteilung ist, dass man für jeden Mitarbeitenden 30 Prozent Zuschuss von der Agentur für Arbeit bekommt. Zusätzlich pro Monat 300 Euro für pädagogische Hilfen. Diese Gelder können wir flexibel einsetzen." Dafür kann er bei einer externen Firma stundenweise Kontingente abrufen.

Die Teams entscheiden mit

Jede Person ist anders. Daher steht am Anfang die Frage: Welche Stärken, welche Schwächen hat der Bewerber oder die Bewerberin? Was macht der Person am meisten Spaß? Wenn das geklärt ist, folgt der Einstieg über ein Praktikum. „Das dauert bis zu sechs Wochen. Wenn alles gut funktioniert, biete ich den Leuten aber schon vorher eine feste Stelle an." Auch dafür gibt es eine Förderung von den Inklusions- und Integrationsämtern: bis zu 7.000 Euro. Über die Einstellungen entscheiden die jeweiligen Marktleitenden und Teams mit.

Sein inklusives Engagement kommt bei David Hegemann aus dem Herzen, zahlt sich aber in vielfacher Weise aus, sagt er selbst. Die Mitarbeitenden erscheinen mit einem Lächeln bei der Arbeit, jeder im Team fühlt sich gesehen und trägt motiviert zur Gesamtleistung bei. Nicht der reine Leistungsgedanke steht im Vordergrund, dafür wird das Miteinander großgeschrieben. Auch die Kund*innen nehmen wahr, dass die Atmosphäre hier anders ist als in anderen Supermärkten.

Kleine Änderungen – große Wirkung

Durch Inklusionspreise und Ehrungen, durch die Besuche des NRW-Arbeitsministers mit der entsprechenden Berichterstattung der Medien und nicht zuletzt durch seine eigenen Social-Media-Aktivitäten sind Hegemanns fünf Märkte weit über die Ortsgrenzen bekannt geworden. Seitdem bekommt er mehr Bewerbungen, als er berücksichtigen kann, viele davon auch, wenn aktuell keine Stelle ausgeschrieben ist. Und die Bewerbungen kommen nicht nur von Menschen mit Behinderung, sondern von vielen, die seine Haltung, sein Engagement, gut finden. Die sich wahrscheinlich vorstellen, dass es Spaß macht, in so einem Betrieb zu arbeiten. Blickt man auf die bestehenden Teams, liegt diese Vermutung nahe: Die Fluktuation ist sehr gering; die meisten Mitarbeitenden bleiben gern.

Gute Ideen vervielfältigen

Das erfolgreiche Modell von David Hegemann wird nun auch auf andere Märkte der REWE West übertragen. Seit einigen Jahren gibt es einen HR-Partner Inklusion in der Personalabteilung. Er unterstützt die Marktleiter*innen vor Ort beim Aufbau neuer Inklusions-Abteilungen. Und so profitieren alle: Mitarbeitende mit Behinderung, die Teams vor Ort, die Marktleitungen und nicht zuletzt die Kund*innen.



Inklusionspreis für die Wirtschaft





Engagement für Inklusion zahlt sich aus – wirtschaftlich und sozial. REWE David Hegemann ist Gewinner des Inklusionspreises für die Wirtschaft 2024. Verliehen wird der Inklusionspreis unter anderen von der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Zu den bisherigen Preisträger*innen gehören so namhafte Unternehmen wie SAP, Audi und Flughafen München GmbH.

Ein wichtiger Aspekt bei der Preisvergabe ist eine nachhaltige Verankerung der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Firmenpolitik. Bei REWE David Hegemann ist das der Fall. Gelebte Vielfalt ist hier mehr als bloße Marketing-Strategie.

Neben dem Inklusionspreis für die Wirtschaft gibt es zahlreiche regionale und landesweite Inklusionspreise. Auch diese zeichnen Unternehmen aus, die sich in besonderer Weise für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben einsetzen.

inklusionspreis.de



Grund 6

Enge Bindung ans Unternehmen

Die Studienreihe „Inklusionsbarometer Arbeit“ der Aktion Mensch belegt, dass Beschäftigte mit Behinderung eine enge Bindung an ihr Unternehmen zeigen. Egal, ob eine Beeinträchtigung schon bei der Einstellung vorlag oder erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses eintritt. Wenn Betriebe ihre Angestellten beim Umgang damit aktiv unterstützen, festigt dies das Vertrauensverhältnis. Die gelebte Wertschätzung beeinflusst die soziale Dynamik im Unternehmen und kommt so wiederum den Arbeitgebenden zugute.

Den Fokus auf die Stärken legen

Praxis-beispiel



Grit Böhnisch arbeitet seit 1998 im Finanzbereich der Deutschen Telekom. Unter anderem als Führungskraft. Dort hat sie die Veränderung und Modernisierung des Unternehmens mitgestaltet.

Seit ihrer Kindheit ist Grit Böhnisch stark schwerhörig. Später ertaubte sie vollständig. 2023 erhielt sie Cochlea-Implantate. Mit ihrer Behinderung ging sie von vornherein offen um. Aber eins war ganz klar: „Ich wollte das auf keinen Fall als Wegbereiter für meine Karriere nutzen“, sagt sie heute. „Ich wollte immer über meine Stärken wahrgenommen werden.“ Erst seit 2014 ist ihre Behinderung offiziell vermerkt.

„Früher gab es vor allem in der Schwerbehindertenvertretung eine Art Fürsorge-Mentalität. Heute wird Diversity nach dem Motto ‚Jeder ist willkommen‘ gelebt“, erzählt Sandra Windgätter, die Inklusionsbeauftragte der Telekom. Manche Menschen seien allerdings in der neuen Denkweise noch nicht ganz angekommen. Das Team Disability Affairs (deutsch: Schwerbehinderten-Angelegenheiten) der Telekom besteht aus sechs Leuten, die hauptsächlich damit beschäftigt sind,

Barrieren zu beseitigen: Seien es solche, die durch Hilfsmittel im Arbeitsalltag ausgeglichen werden können, bauliche Barrieren oder auch solche im Denken der Kolleg*innen. 7,6 Prozent der Mitarbeitenden bei der Telekom haben eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung und damit deutlich mehr als die vorgeschriebene Pflichtquote von fünf Prozent. Bei den meisten von ihnen sind die Einschränkungen im Laufe des Lebens entstanden. Allgemein gilt: Nur rund drei Prozent der Schwerbehinderungen sind angeboren. Die Quote der Azubis mit Behinderung liegt bei der Telekom bei einem Prozent. Auch das ist weit über dem bundesweiten Schnitt.

Kleine Hilfen – große Wirkung

Das Hören in größeren Gruppen und bei vielen Nebengeräuschen war für Grit Böhnisch schon immer eine besondere Herausforderung. Auch mit ihren Cochlea-Implantaten sind Situationen mit Hintergrundgeräuschen für sie nicht einfach. Im Arbeitsalltag unterstützen sie ihre Kolleginnen und Kollegen deshalb ganz selbstverständlich, zum Beispiel indem sie wichtige Gesprächsinhalte für sie mitschreiben. Bei größeren Veranstaltungen und Webinaren bittet sie die Teilnehmenden außerdem, Fragen in den Chat zu schreiben, statt sie mündlich zu stellen. Für Kolleg*innen und Geschäftspartner*innen war Rücksichtnahme nie ein Problem, sagt sie heute. „Als ich damals auf Management-Ebene gearbeitet habe, war es allerdings schon schwer: Wenn ich da in einzelnen Situationen Schwierigkeiten mit dem Hören hatte, haben das andere unter Umständen für ihren Vorteil genutzt."

Die Karriereleiter, die man ohne Rücksicht auf andere hochklettert, sei ein altes Bild, das sich leider viel zu sehr verfestigt hat, findet Sandra Windgätter. Und leider gebe es noch zu wenige Führungsvorbilder mit Behinderung. Ein Vorteil an so einem großen Konzern ist aber: Man kann leicht das Aufgabengebiet wechseln, wenn sich herausstellt, dass eine Tätigkeit nicht so gut zu den eigenen Potenzialen passt. „Entsprechend sehen wir allgemein, und auch bei unseren Mitarbeitenden mit Behinderung, eine große Loyalität mit dem Unternehmen." Die Telekom verfolgt das Ziel, sich immer stärker an den Stärken und Möglichkeiten der Mitarbeitenden zu orientieren – und weniger an vermeintlichen Defiziten.

Komm, wie du bist!

Um diesen Fokus bei Mitarbeitenden mit Behinderung optimal zu setzen, gibt es Tandems von je einer Person aus der Schwerbehindertenvertretung und einer aus der Reihe der Inklusionsbeauftragten der Telekom. Sie beseitigen Barrieren im Betrieb und gehen auch die übergreifenden Themen gemeinsam an. Zum Beispiel erarbeiten sie für die Zentrale einen Leitfaden zum Thema „Unsichtbare Behinderungen", mit Konzepten und entsprechenden Projekten, die nach innen und außen wirken.

Solche und andere gemeinsame Ansätze wünschen sich die beiden Frauen auch für die Zukunft. Und dass die Potenziale und Stärken der Mitarbeitenden noch besser wahrgenommen werden. Nach dem Motto „Komm so, wie du bist. Und wir machen dir das Arbeiten dann so angenehm wie möglich."





Das Cochlea-Implantat von Frau Böhnisch fällt kaum auf.





Mehr als ein Arbeitsplatz: Wie Inklusion langfristige Zusammenarbeit schafft

Menschen mit Behinderung bringen Wissen, Erfahrungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und neue Sichtweisen in Unternehmen ein.

Untersuchungen zeigen: Dort, wo Inklusion gelingt, erleben Arbeitgebende und Beschäftigte die Zusammenarbeit vielfach als selbstverständlich und positiv. Eine Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von mehr als 20.000 Betrieben liefert dafür interessante Hinweise. Rund 80 Prozent der Unternehmen, die Erfahrung mit Beschäftigten mit Schwerbehinderung haben, sehen bei der sozialen Einbindung keinen Unterschied zu Beschäftigten ohne Schwerbehinderung. Auch nicht bei der Arbeitsmotivation. Die Ergebnisse zeigen: Die häufig befürchteten Unterschiede bestätigen sich in der betrieblichen Praxis nicht.

Zugehörigkeit schafft Verbundenheit

Wie Beschäftigte mit Behinderung ihren Arbeitsplatz erleben, hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) auf Grundlage von REHADAT-Befragungen untersucht. Dabei gaben knapp 84 Prozent der Befragten an, sich an ihrem Arbeitsplatz gut integriert zu fühlen. Besonders wichtig dafür sind ein unterstützendes Betriebsklima und gute Informationen über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten.

Erfahrung ist ein Wert für Unternehmen

Langjährige Beschäftigte sind wertvoll für ein Unternehmen: Sie kennen interne Abläufe, Kund*innen, Produkte und die Unternehmenskultur. Sie haben Erfahrung gesammelt und können Wissen an jüngere oder neue Kolleg*innen weitergeben.

Wie wichtig langfristige Beschäftigung generell ist, zeigt auch ein Blick auf die Gesamtbevölkerung. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren 2024 mehr als 40 Prozent der Beschäftigten ab 25 Jahren mindestens zehn Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgebendem tätig. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit gilt dabei als wichtiger Indikator für die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen.

Inklusion braucht keine Sonderrolle

Inklusion bedeutet nicht, Menschen mit Behinderung weniger zuzutrauen oder sie mit Samthandschuhen anzufassen. Im Gegenteil: Es geht darum, ihnen dieselben beruflichen Chancen zu eröffnen und gleichzeitig individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen, wenn dies erforderlich ist. Das kann zum Beispiel ein angepasster Arbeitsplatz, technische Hilfsmittel oder flexible Arbeitszeiten bedeuten. Solche Maßnahmen sind keine Bevorzugung. Sie schaffen vielmehr die Voraussetzungen dafür, dass Beschäftigte ihre Fähigkeiten tatsächlich einsetzen können.

Für Arbeitgebende lohnt sich ein Perspektivwechsel: Nicht „Was kann wegen der Behinderung schwierig werden?“ sollte die erste Frage sein, sondern: „Welche Qualifikationen und Stärken bringt dieser Mensch mit – und was brauchen wir, damit er sie bei uns einsetzen kann?“ Wer so denkt, schafft die Grundlage für eine Arbeitskultur, in der Zugehörigkeit entstehen kann. Und aus Zugehörigkeit kann langfristige Zusammenarbeit wachsen.



Mehr Informationen zu den Studien

1. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: **IAB-Kurzbericht zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen**
2. Institut der deutschen Wirtschaft: **Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion**
3. Statistisches Bundesamt: **Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber**



Grund 7

Beratung ist immer zur Stelle

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen möchten, erhalten vielfältige kostenfreie Beratung und Unterstützung. Seit 2022 gibt es mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zentrale Anlaufstellen, die als Lotsen durch das System der Förder- und Unterstützungsangebote führen. Ergänzend unterstützen spezialisierte Akteure wie die Reha-Teams der Agenturen für Arbeit, Integrationsämter und Integrationsfachdienste.

Gute Kontakte auf einen Blick



Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden oder beschäftigen möchten, finden in Deutschland viel Unterstützung. Auch wenn das System auf den ersten Blick komplex erscheint, ist der Zugang inzwischen einfach organisiert: Zentrale Anlaufstellen helfen dabei, sich zurechtzufinden.

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber fungieren als Lotsen für alle Fragen rund um die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Hier bekommen Arbeitgebende umfassende Beratung aus einer Hand. Von der Beurteilung der Ausgangslage eines Betriebs, über die Planung von Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit und den Einsatz möglicher Hilfsmittel, bis hin zur Beratung, welche finanziellen, technischen oder personellen Hilfen infrage kommen.

Die EAA ermitteln die zuständigen Leistungsträger und helfen dabei, Anträge zu stellen.

Als Lotsen leiten die EAA Arbeitgebende an die jeweils zuständigen örtlichen Stellen weiter, bleiben aber als Mittler im Prozess jederzeit ansprechbar, falls Fragen oder Probleme auftreten.

www.bih.de/einheitliche-ansprechstellen

Überblick über die zuständigen Institutionen und ihre Aufgaben

Agentur für Arbeit
Sie unterstützt Unternehmen umfassend bei der Fachkräftesicherung. Ihr Angebot umfasst:

- Vermittlung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber, beispielsweise über den Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- Beratung zur Einstellung und Beschäftigung
- Unterstützung bei Stellenausschreibungen
- Klärung von Fördermöglichkeiten
- Erstattung von Personalkosten im Rahmen einer Probebeschäftigung

Die Beratung erfolgt bundesweit und kann auch im Unternehmen stattfinden.

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell



Industrie- und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HWK) und Landwirtschaftskammern
Die Kammern unterstützen Unternehmen insbesondere bei Fragen rund um Ausbildung und Beschäftigung:

- Beratung zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung
- Unterstützung bei Einstiegsformaten wie der Einstiegsqualifizierung (EQ)
- Vermittlung von Kontakten zu relevanten Partner*innen
- Vernetzung mit regionalen Akteur*innen

In vielen Regionen stehen dafür spezialisierte Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Die Kammern arbeiten eng mit anderen Akteur*innen im System der beruflichen Inklusion zusammen.

Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter
Die Integrations- beziehungsweise Inklusionsämter unterstützen Unternehmen vor allem bei der finanziellen und strukturellen Umsetzung von Inklusion:

- Beratung zu Fördermöglichkeiten
- Unterstützung bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Sicherung bestehender Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Zuständigkeit für Kündigungsschutzverfahren und Ausgleichsabgabe

Integrationsfachdienste (IFD)

Integrationsfachdienste ergänzen die Angebote der Ämter durch individuelle Begleitung im Arbeitsalltag:

- Unterstützung bei Einarbeitung und Ausbildung
- Begleitung von Beschäftigten und Betrieben vor Ort
- Hilfe bei Schwierigkeiten im Arbeitsalltag
- Krisenintervention und psychosoziale Unterstützung

Sie arbeiten eng mit den Integrations- beziehungsweise Inklusionsämtern sowie weiteren Partner*innen zusammen.

Die nächstgelegenen Integrationsämter und -fachdienste lassen sich per Postleitzahlen-Suche ermitteln.

bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/integrationsfachdienst

Rehabilitationsträger

Die Rehabilitationsträger (wie Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung, Träger der Eingliederungshilfe) finanzieren und organisieren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dazu gehören beispielsweise:

- technische Hilfen für einen barrierefreien Arbeitsplatz
- Qualifizierungen und Weiterbildungen
- Unterstützung beim Einstieg oder Wiedereinstieg in die Arbeit

Welche Institution im Einzelfall zuständig ist, wird individuell geprüft – etwa abhängig von der persönlichen Situation oder der Ursache der Einschränkung. Die Klärung übernehmen die beteiligten Stellen. So ist für Arbeitnehmer*innen und Angestellte beispielsweise die Gesetzliche Rentenversicherung zuständig, bei einer Berufskrankheit oder einem Arbeitsunfall tritt die Gesetzliche Unfallversicherung beziehungsweise Berufsgenossenschaft ein. Für Arbeitssuchende ist die Agentur für Arbeit zuständig.

Weitere hilfreiche Internetseiten zum Thema

1. Auf dem Portal **inklusion.de der Aktion Mensch** finden sich wichtige Inhalte zum Thema Arbeit und Behinderung, Tipps für Arbeitgebende, die Studienreihe „Inklusionsbarometer Arbeit“ und vieles mehr.

2. Der **Wegweiser: Inklusion im Betrieb** vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) und der Aktion Mensch zeigt praxisorientierte Schritte für die Rekrutierung, Einstellung und Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung.

3. Die Plattform **REHADAT** des Instituts der deutschen Wirtschaft bietet zahlreiche Medien und Portale, auch für Arbeitgebende, zu allen Themen rund um Arbeit, Inklusion und Behinderung.

4. Das **Inklusive Unternehmensnetzwerk e.V.** ist ein Beratungsprojekt der Wirtschaft, das sich an den Ansprüchen der Betriebe orientiert.



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 heterogene Teams häufig innovativer arbeiten als einheitliche Arbeitsgruppen. Dass eine Vielfalt von Stärken Unternehmen wettbewerbsfähiger macht und Menschen mit Behinderung dazu beitragen, entdecken inzwischen immer mehr Arbeitgebende.

Andere Perspektiven als Chance für Unternehmen

Wo unterschiedliche Menschen zusammenarbeiten, entstehen unterschiedliche Perspektiven. Genau darin liegt eine große Chance für Unternehmen.





Teams, in denen Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten und Lebenswegen zusammenkommen, können Aufgaben aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten und neue Lösungen entwickeln. Vielfalt ist deshalb nicht nur eine Frage gesellschaftlicher Verantwortung – sie kann auch Impulse für Unternehmen der Zukunft geben.

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass das Potenzial von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt noch längst nicht ausgeschöpft ist. Die Studie „Inklusionsbarometer Arbeit 2026“, herausgegeben von der Aktion Mensch und dem Handelsblatt Research Institute, zeigt, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung 2025 bei 4,45 Prozent lag – einer der niedrigsten Werte seit Beginn der Erhebung im Jahr 2013. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung 2025 im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 12 Prozent. Bei der Gesamtbevölkerung betrug sie 6,3 Prozent.

Eine Antwort auf den Fachkräftemangel

Für Arbeitgebende bedeutet das: Es gibt ein großes Potenzial an Menschen, deren Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend genutzt werden. Gerade angesichts des Fachkräftemangels lohnt sich deshalb ein Perspektivwechsel. Nicht die Behinderung sollte im Mittelpunkt stehen, sondern die Frage, welche Kompetenzen, Erfahrungen und Stärken ein Mensch mitbringt.

Wie wichtig Vielfalt für Unternehmen insgesamt geworden ist, zeigt eine Studie des Verbands der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche, Bitkom, aus dem Jahr 2026: Vier von zehn Unternehmen haben inzwischen Ziele für mehr Diversität verankert. 26 Prozent gaben an, Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion zuletzt sogar ausgebaut zu haben. Auch Bitkom betont, wie wichtig unterschiedliche Erfahrungen, Hintergründe und Perspektiven für die Innovationskraft von Unternehmen sind.

Weitere Informationen

1. Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit**

2. Bundesagentur für Arbeit: **Vielfalt belebt das Geschäft**

3. Digitalverband Bitkom: **Unternehmen bauen Maßnahmen für mehr Diversität und Inklusion aus**

Vielfalt entsteht allerdings nicht automatisch dadurch, dass unterschiedliche Menschen eingestellt werden. Sie muss auch bei der täglichen Zusammenarbeit gelebt werden. Dazu gehört eine Arbeitskultur, in der Mitarbeitende ihre Ideen einbringen können und unterschiedliche Sichtweisen ausdrücklich erwünscht sind. Führungskräfte spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Menschen ihre Stärken einbringen und Verantwortung übernehmen können.

Raum für neue Perspektiven

Auch bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen oder digitalen Angeboten kann eine vielfältige Belegschaft neue Perspektiven eröffnen. Wer unterschiedliche Nutzer*innengruppen im Blick hat, erkennt Bedürfnisse, die in einem homogenen Team möglicherweise übersehen werden. Menschen mit Behinderung können dabei wertvolle Hinweise geben.

Für Arbeitgebende bedeutet Inklusion deshalb mehr als eine gesetzliche Beschäftigungspflicht zu erfüllen. Sie bietet die Möglichkeit, neue Fachkräfte zu gewinnen, Erfahrungen zusammenzubringen und die eigene Organisation weiterzuentwickeln. Neue Ideen entstehen dort, wo unterschiedliche Menschen miteinander arbeiten, Fragen stellen und voneinander lernen. Wer Menschen mit Behinderung eine echte berufliche Chance gibt, erweitert damit nicht nur den eigenen Talentpool, sondern schafft Raum für neue Perspektiven – und damit für die Weiterentwicklung des Unternehmens.

Vielfalt lässt den Betrieb aufblühen

Praxis-beispiel





Thilo Garschagen hat in seinem Gartenbau-Betrieb bei Remscheid 20 Mitarbeiter*innen. Sechs davon haben eine Schwerbehinderung. Und es dürfen gerne mehr werden, sagt er. Denn durch die verschiedenen Perspektiven entstehen neue Ideen. Und auch die Stimmung ist besser als in anderen Betrieben. Das finden übrigens auch die Mitarbeitenden.

Bis vor drei Jahren hat sich Thilo Garschagen keine großen Gedanken zum Thema Inklusion gemacht. Dann fing sein Stiefsohn, der einen Grad der Behinderung (GdB) von 70 hat, in der Firma an. „Er war und ist sehr zuverlässig und top motiviert“, so Garschagen heute. Kurz danach begann ein weiterer junger Mann mit Behinderung, bei ihm zu arbeiten. Und er bekam den Tipp, Fördermittel beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) zu beantragen.

Gesagt, getan. Schließlich führten die guten Erfahrungen dazu, dass der Gartenbau-Unternehmer einen Inklusionsbetrieb gründete. Denn ein Drittel der Mitarbeitenden haben eine Schwerbehinderung oder eine psychische Erkrankung. Vom LVR gibt es daher einen regelmäßigen finanziellen Zuschuss. Davon abgesehen muss sich die Firma genauso am Markt behaupten wie alle anderen auch.

„Man lernt nie aus“

„Durch die Arbeit werden die jungen Menschen mit Behinderung selbstbewusster“, erzählt Garschagen. Zum Beispiel Kevin Blumberg, der 2022 für ein Langzeitpraktikum in die Firma kam und kurz darauf seinen unbefristeten Vertrag erhalten hat. Er arbeitete zuvor in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und hat eine Lernschwäche. Im betrieblichen Alltag hat er sich aber sehr gut entwickelt, so der Chef. Blumberg leitet als Vorarbeiter mittlerweile selbst Gruppen an, führt Gespräche mit Kund*innen und ist extrem zuverlässig. „Man lernt nie aus“, sagt Kevin Blumberg und möchte nach seinem Führerschein und Anhänger-Schein gern weitere Zertifikate für Maschinen erwerben. Auch privat hat er in den vergangenen Jahren einiges bewegt: Er ist in eine eigene Wohnung gezogen, hat eine Familie gegründet und ist mittlerweile zweifacher Vater. All das hätte sich, als er noch in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeitete, kaum jemand vorstellen können.

Was Thilo Garschagen an seinen Mitarbeitenden mit Behinderung besonders schätzt, ist die unbedingte Loyalität zur Firma und die große Motivation. „Wenn wir uns morgens treffen, kommen alle mit einem Lächeln herein und freuen sich auf die Arbeit. Und wenn im Winter jemand zum Schnee-Schippen gesucht wird, haben wir nie ein Problem“, sagt er. Auch die Offenheit und Ehrlichkeit in seinem Team schätzt er sehr. Wenn den jungen Mitarbeitenden etwas auffällt, was verbessert werden könnte, nehmen sie kein Blatt vor den Mund. So ist das Kund*innen-Management mittlerweile voll digitalisiert, was der Chef auch selbst schätzen gelernt hat.

Aus kleinen Ideen kann Großes entstehen

Inklusion soll nun im Betrieb von Thilo Garschagen weitere Kreise ziehen: Kevin Blumberg möchte mit seinen Kolleg*innen Workshops zum Thema Gartenpflege anbieten, für Menschen mit und ohne Behinderung. Wie setzt man Pflanzen, wie pflegt man sie? Natürlich mit einer Fachkraft im Hintergrund. Dazu machen sich Garschagen und seine Leute jetzt auf die Suche nach Interessent*innen und finanzieller Förderung. „Es sind oft die kleinen Ideen, aus denen am Ende etwas Großes werden kann“, so der Chef. Und er weiß: Wenn er sein Team fragt, was man verbessern könnte, bekommt er immer gute Tipps.

„Die Mitarbeitenden mit Behinderung stehen den anderen in nichts nach“, betont er. „Und für mich ist Inklusion ganz klar auch eine Möglichkeit, gute Fachkräfte zu bekommen. Daher würde ich das gern weiter ausbauen.“ Einziger Wunsch, den er für seine Firma hat: Ein bisschen mehr Unterstützung, was das Thema Inklusion betrifft. Immerhin ist er der einzige inklusive Betrieb in der gesamten Region. Und der Wunsch von Kevin Blumberg? Dass möglichst alles so bleibt. Und er demnächst vielleicht noch mehr Maschinen bedienen darf.





Interview

Fragen an **Cawa Younosi**,
Geschäftsführer der Charta der Vielfalt e.V.
www.charta-der-vielfalt.de

Die große Potenzialverschwendung

Herr Younosi, Sie setzen sich für Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft ein. Warum ist Ihnen das wichtig?

Mich wundert oft, dass wir diese Frage überhaupt noch stellen müssen. Wenn es um Menschenrechte, Chancengleichheit und Respekt geht, sollte nicht erklärt werden müssen, warum sie wichtig sind. Eigentlich müsste die Gegenfrage lauten: Warum sollten wir Menschen ausschließen?

Das ist gerade leider besonders aktuell. Menschen sind vielfältig, das ist ein Fakt. Der Umgang mit Vielfalt ist ein Gradmesser dafür, wie demokratisch und zukunftsfähig eine Gesellschaft ist. In Zeiten von Polarisierung und wachsender Unsicherheit zeigt sich, ob wir Menschen als gleichwertig anerkennen oder ob wir anfangen, Unterschiede gegeneinander auszuspielen. Das ist nicht nur für uns als Gesellschaft schlimm, sondern auch für die Arbeitswelt, die dadurch ihren Pool an möglichen Leistungsträger*innen künstlich verkleinert.

In Ihrem Buch sprechen Sie in dem Kontext von „der großen Potenzialverschwendung“. Was bedeutet das?

Mit Potenzialverschwendung meine ich, dass wir Menschen in Deutschland viel zu häufig nach Etiketten beurteilen, statt nach ihren Fähigkeiten. Wir sortieren Menschen aus, bevor sie überhaupt die Möglichkeit bekommen haben, ihr Können unter Beweis zu stellen. Das betrifft Menschen mit Behinderung ebenso wie Menschen mit Migrationsgeschichte, Frauen auf dem Weg in Führungspositionen oder Menschen aus nicht-akademischen Familien.

Dabei reden wir gleichzeitig über Fachkräftemangel, Innovationsdruck und wirtschaftliche Herausforderungen. Das ist ein Widerspruch. Wir können nicht über fehlende Talente klagen und gleichzeitig Millionen Menschen den Zugang zu Chancen erschweren.

Was antworten Sie darauf, wenn Inklusion als soziale Aufgabe verstanden wird?

Viel zu oft wird bei einer Behinderung zuerst darüber gesprochen, was möglicherweise nicht funktioniert.

charta der vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in der deutschen Arbeitswelt. Mitarbeitende sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, körperlicher oder geistiger Fähigkeiten, Nationalität, Migrationsgeschichte, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. Seit 20 Jahren unterstützt der Verein Arbeitgebende darin, diese Vielfalt zu fördern und Chancengerechtigkeit zu ermöglichen. Inzwischen haben 6.800 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt über 14,7 Millionen Beschäftigten sich der Charta durch eine Unterzeichnung angeschlossen.

Cawa Younosi ist der Geschäftsführer des Vereins.
charta-der-vielfalt.de

Die eigentliche Frage muss aber sein: Welche Stärken bringt dieser Mensch mit und wie können wir Rahmenbedingungen schaffen, damit diese Stärken wirksam werden?

Am Ende geht es um Haltung. Wer Menschen auf ihre Einschränkungen reduziert, wird immer Defizite finden. Wer Menschen als Individuen betrachtet, entdeckt Fähigkeiten, Erfahrungen und Talente. Und genau diese Talente brauchen Unternehmen heute mehr denn je.

Was sollten Arbeitgebende beachten, die sich für die Themen Vielfalt im Unternehmen und Einstellung von Fachkräften mit Behinderung öffnen?

Der erste Schritt ist ein Perspektivwechsel. Unternehmen sollten aufhören, vor allem nach Risiken zu suchen, und anfangen, Chancen zu erkennen. Wer Angst vor Aufwand oder Kosten von Inklusion hat, den kann ich beruhigen. Es gibt sehr viel Unterstützung – sowohl beratend als auch finanziell – von Arbeitsagenturen und weiteren Trägern. Wichtig ist, frühzeitig die Belegschaft mit einzubeziehen: über Neuerungen informieren, zum Thema sensibilisieren und damit ein offenes Arbeitsumfeld schaffen. Wir haben die Rückmeldung bekommen, dass die Teams sich durch neue Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zuerst stark umstellen mussten, das aber am Ende als Bereicherung wahrgenommen wurde, von der alle Beschäftigten profitiert haben.

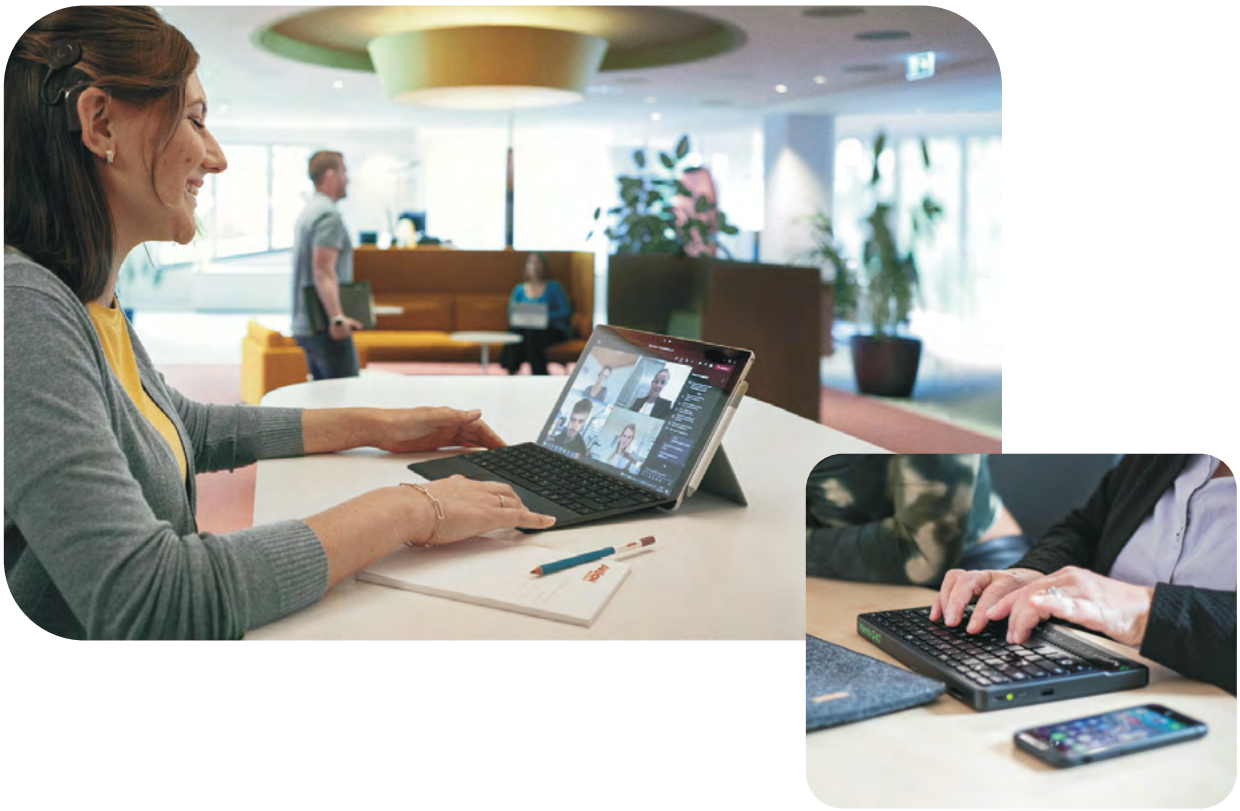


Grund 9

Barrieren stören alle

Breite Türen, Fahrstühle und eine gute Akustik sind für alle gut: Wenn etwas Schweres transportiert werden muss, wenn jemand aus der Belegschaft sich ein Bein bricht oder Kund*innen mit Kinderwagen in die Firma kommen, wird das deutlich. Auch die digitale Barrierefreiheit im Unternehmen nutzt allen. In der Regel zeichnen sich barrierefreie Anwendungen durch bessere Bedienbarkeit und geringere Fehleranfälligkeit aus. Das steigert die Produktivität. Durch Barrierefreiheit und Zugänglichkeit können Arbeitgebende nicht nur neue Kund*innen gewinnen, sondern auch ihre Fachkräfte unterstützen und nicht zuletzt die rechtlichen Anforderungen erfüllen.

Barrierefrei vom Gebäude bis zur digitalen Welt



Barrierefreiheit wird für Unternehmen zunehmend zu einer Frage der Teilhabe, der Unternehmenskultur und der gesetzlichen Verantwortung. Dabei geht es längst nicht mehr nur um Rampen, Aufzüge oder breite Türen. Barrierefreiheit umfasst auch Mobilität, digitale Angebote und die Gestaltung von Arbeits- und Geschäftsräumen. Sie sollten so gestaltet sein, dass sie möglichst alle Menschen selbstständig nutzen können.

Erreichbar und nutzbar – für Kund*innen und Mitarbeitende

Für Unternehmen beginnt Barrierefreiheit nicht erst an der Eingangstür. Beschäftigte und Kund*innen müssen ein Unternehmen möglichst selbstständig erreichen und nutzen können. Dazu gehören gut zugängliche Parkplätze und am besten auch Haltestellen, stufenlose Wege, ausreichend breite Türen, Orientierungssysteme sowie barrierefreie Toiletten. Am besten ist, Barrierefreiheit direkt beim Neubau einzuplanen. Umbauten im Nachhinein sind kompliziert und teuer.





Digitale Barrierefreiheit

Eine weitere wichtige Rolle spielt die barrierefreie digitale Erreich- und Erlebbarkeit von Unternehmen. Eine Website kann äußerlich modern wirken und dennoch für Menschen mit Seh-, Hör-, motorischen oder kognitiven Einschränkungen nur erschwert nutzbar sein. Gleiches gilt für die internen Betriebssysteme und Arbeitssoftware. Wichtig ist zum Beispiel, Befehle auch über die Tastatur eingeben zu können sowie ausreichende Kontraste. Gut beschriebene Bilder und Grafiken und intuitiv strukturierte Formulare erleichtern die Nutzung. Unternehmen sollten daher Barrierefreiheit bereits bei der Entwicklung von Websites, Apps, Software und digitalen Dokumenten berücksichtigen.

Hilfreiche Tipps zur Gestaltung eines digital barrierefreien Arbeitsplatzes bietet die „Toolbox digitale Barrierefreiheit“ des Kompetenzzentrums Barrierefreiheit Volmarstein (KBV):

kb-esv.de/projects/teilhabe40

Ein guter Weg in die Zukunft

Für Unternehmen bedeutet die Entwicklung hin zu mehr Barrierefreiheit vor allem eines: Sie sollte umfassend verstanden und mitgedacht werden. Denn Barrierefreiheit betrifft viele Bereiche: Architektur, Mobilität, Kommunikation und Digitalisierung. Wer Barrieren früh erkennt und Betroffene bei der Planung einbezieht, kann Anforderungen besser erfüllen und zugleich Angebote schaffen, die für eine größere Zahl von Menschen funktionieren. Barrierefreiheit ebnet Unternehmen einen guten Weg in die Zukunft. Denn mit ihr schaffen sie ein Angebot und Arbeitsumfeld, das für alle einfacher, verständlicher und komfortabler nutzbar ist.

Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit bietet umfangreiche Informationen zum Thema barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung:

bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Home

Grund 10

Inklusion ist Menschen-recht

Jeder Mensch kann unabhängig von seinen individuellen Fähigkeiten, seiner Herkunft oder Lebenssituation selbstverständlich und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben. Das garantiert Artikel 3 des Grundgesetzes.

In der UN-Behindertenrechtskonvention, die die allgemeinen Menschenrechte konkretisiert, ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt verankert. Eine inklusive Gesellschaft bietet Raum für unterschiedliche Perspektiven und Bedürfnisse. Sie ist eine gemeinsame Aufgabe, zu der alle einen Beitrag leisten können.



Damit aus Anspruch Realität wird

Arbeit ist mehr als Erwerbstätigkeit. Sie schafft Selbstbestimmung, soziale Kontakte und gesellschaftliche Teilhabe. Deshalb gehört das Recht auf Arbeit zu den grundlegenden Menschenrechten. Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte Arbeitsbedingungen und auf die Möglichkeit, den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Dies ist in internationalen Menschenrechtsabkommen verankert und auch für Deutschland verbindlich.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die in Deutschland seit 2009 gilt, konkretisiert dieses Recht für Menschen mit Behinderung. Ihr Ziel ist ein Arbeitsmarkt, auf dem alle Menschen die gleichen Chancen erhalten, ihre Fähigkeiten einzubringen, sich beruflich zu entwickeln und ohne Benachteiligung am Arbeitsleben teilzuhaben (Artikel 27).

Wo Teilhabe Wirklichkeit wird

Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe sind auch in den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, den Sustainable Development Goals (SDG), fest verankert. Insbesondere SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“ und SDG 16 „Friedliche und inklusive Gesellschaften“ machen deutlich: Teilhabe am Arbeitsleben ist eine Voraussetzung für eine gerechte, zukunftsfähige und nachhaltige Gesellschaft.

Ob dieses Recht im Alltag Wirklichkeit wird, entscheidet sich jedoch nicht in internationalen Abkommen, sondern ganz konkret in Betrieben. Unternehmen schaffen Ausbildungsplätze, besetzen Stellen, gestalten Arbeitsbedingungen und eröffnen Entwicklungsperspektiven. Sie sind deshalb zentrale Partner auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt. Denn wer Barrieren abbaut, angemessene Unterstützung ermöglicht und Menschen nach ihren Fähigkeiten beurteilt, schafft die Voraussetzungen für gleichberechtigte Teilhabe.



Inklusion als Investition in die eigene Zukunftsfähigkeit

Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten. Unternehmen gewinnen engagierte Fachkräfte, unterschiedliche Perspektiven und wertvolle Kompetenzen. In Zeiten des Fachkräftemangels wird Inklusion zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor. Wer Menschen mit Behinderung eine echte Chance gibt, handelt deshalb nicht nur im Sinne internationaler Menschenrechtsstandards, sondern investiert zugleich in die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens. Teilhabe zu ermöglichen, bedeutet nicht nur, Rechte umzusetzen. Es bedeutet auch, vorhandene Potenziale zu erkennen und zu nutzen.



Interview

Fragen an **Dr. Leander Palleit**, Leiter der Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention beim Deutschen Institut für Menschenrechte

Was bedeutet es, wenn wir sagen: „Inklusion ist ein Menschenrecht“ – und welche Rechte stehen dabei im Mittelpunkt?

Inklusion bedeutet eine substanziell gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen. Aber wer ist wirklich dabei? Und wer noch nicht? Darüber sollten wir immer wieder nachdenken. Es geht um Gerechtigkeit und darum, dass alle die gleichen Chancen haben müssen. Davon sind alle Rechte betroffen. Denn nur wenn ich alle meine Rechte leben und verwirklichen kann, bin ich Teil der Gesellschaft.

Deutschland hat sich mit der UN-Behindertenrechtskonvention, der UN-BRK, zur inklusiven Gesellschaft verpflichtet. Wo gibt es Lücken zwischen Anspruch und Wirklichkeit?

Überall. Weil wir es mit der Inklusion in Deutschland nicht richtig ernst meinen. Das Problem fängt schon dabei an, dass der Anspruch auf Inklusion nicht überall akzeptiert wird. Da sehe ich momentan eine Rückwärtsbewegung. In der ersten Zeit nach der Ratifikation der UN-BRK im Jahr 2009 gab es mehr Akzeptanz. Dennoch gibt es auch erkennbare Fortschritte. Zum Beispiel wird inzwischen mehr auf Barrierefreiheit geachtet.

Inklusion betrifft eigentlich alle gesellschaftlichen Lebensbereiche. Wo braucht es aus Ihrer Sicht derzeit die dringendsten Veränderungen?

Am meisten Handlungsbedarf sehe ich neben der Schule und dem Thema Wohnen in der Tat im Bereich Arbeit. Das hat auch die letzte Überprüfung von Deutschlands Inklusionsbemühungen durch den zuständigen UN-Ausschuss bestätigt. Viele junge Menschen mit Behinderung werden einseitig beraten, in Richtung Werkstätten oder besondere Berufe. Anstatt viel stärker darauf hinzuarbeiten, dass sie – wo nötig mit Unterstützung - Ausbildungen in Angriff nehmen können, die von den Kammern und auch von den Unternehmen voll anerkannt sind.

Was kann jeder Einzelne, aber auch Politik und Gesellschaft, konkret tun, damit Inklusion im Alltag selbstverständlich wird?

Jeder und jede sollte sich an die eigene Nase fassen und sich fragen: Was ist für mich selbstverständlich? Zum Beispiel, mich bei der Berufswahl ausprobieren und eine Ausbildung oder ein Studium in Angriff nehmen zu können, ohne zu wissen, ob der Plan am Ende so aufgehen wird, wie erhofft. Diese Wahlmöglichkeit sollten wir auch Menschen mit Behinderung und mit Assistenzbedarf zugestehen.

Auch beim Thema Entwicklungschancen messen wir bei Menschen mit und ohne Behinderung mit unterschiedlichen Maßen. Da geht es um Ausbildungen, um Chancen in der Arbeitswelt, um Teilhabe – und natürlich auch um Einkommenschancen. Daran sollten wir immer wieder denken und auch andere daran erinnern. So entsteht ein Schneeballeffekt, der zur Inklusions-Lawine werden kann. Viele Menschen an vielen Orten können sehr viel bewegen.

Glossar

Ausgleichsabgabe
Arbeitgebende, die mehr als 20 Mitarbeitende in ihrem Betrieb beschäftigen, müssen fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen. Tun sie dies nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Wie viel Ausgleichsabgabe Sie zahlen müssen beziehungsweise einsparen können, erfahren Sie hier: **www.iw-elan.de**

Barrierefreiheit
Barrierefreiheit bedeutet, dass Gegenstände, Medien und Einrichtungen so gestaltet sind, dass sie von jedem Menschen unabhängig von einer eventuell vorhandenen Behinderung uneingeschränkt genutzt werden können.

Berufsbildungswerke (BBW)
Die Berufsbildungswerke sind außerbetriebliche Ausbildungsstätten, die vorwiegend Menschen mit Behinderung ausbilden. **www.bagbbw.de**

Berufsförderungswerke
Berufsförderungswerke gibt es an knapp 30 Standorten. Sie bilden Menschen mit Behinderung und / oder gesundheitlicher Einschränkung aus, die bereits eine abgeschlossene Erstausbildung haben, aber aufgrund der Erkrankung / Behinderung ihren Erstberuf nicht mehr ausüben können. **www.bv-bfw.de**

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
Für die Förderung dieser Personengruppe sind besondere Leistungen an Arbeitgebende vorgesehen. Zu dieser Gruppe gehören zum Beispiel Menschen mit Sinnesbehinderung (mit Hör- oder Sehbehinderung) oder Menschen, deren Beschäftigung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgebenden verbunden sind oder die dauerhaft eine besondere Hilfskraft benötigen.

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
Die EUTB bietet Menschen mit Behinderung, von Behinderung bedrohten Personen und ihren Angehörigen kostenlose, unabhängige Beratung zu allen Fragen der Rehabilitation und Teilhabe – bundesweit und trägerunabhängig. Es gibt rund 500 EUTB-Adressen in Deutschland, in denen oft Menschen mit Behinderung die Beratung durchführen.

Inklusion
Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazugehört, zum Beispiel am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit. Herkunft, Aussehen, Religion oder ob man eine Behinderung hat oder nicht, spielen keine Rolle. In der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf Inklusion für Menschen mit Behinderung festgeschrieben.

Integrationsämter / Inklusionsämter
Sie bieten begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung und ihre Arbeitgebenden. Außerdem ziehen sie die Ausgleichsabgabe von Unternehmen ein, die die Fünf-Prozent-Quote für Mitarbeitende mit Behinderung nicht erfüllen. Die Integrationsämter / Inklusionsämter arbeiten eng zusammen mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebenden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden.

Integrationsfachdienst (IFD)
Auch der Integrationsfachdienst soll die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Die Dienste werden in der Regel von freien, gemeinnützigen Trägern angeboten. Die Koordination ihrer Arbeit liegt bei den Integrationsämtern.

Persönliches Budget

Menschen mit Behinderung können anstelle eines Dienstleisters (Pflege- oder Assistenzdienst) Leistungen, die sie im täglichen Leben benötigen, selbst „einkaufen“. Sie bekommen dann ein einheitliches Budget ausbezahlt, in das Leistungen von verschiedenen Stellen fließen (Krankenkasse, Sozialhilfe, Pflegekasse). Dadurch können sich Menschen mit Behinderung ihre Hilfen selbst organisieren und zum Beispiel eine*n Assistent*in selbst einstellen.

Präventionsverfahren zur Sicherung des Arbeitsplatzes

Treten im Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Schwerbehinderung Schwierigkeiten auf, die den Arbeitsplatz gefährden können, sollte der Arbeitgebende ein Präventionsverfahren nach Paragraf 167 Absatz 1 SGB IX einleiten. Ziel dieses Verfahrens ist die Sicherung des Arbeitsverhältnisses. Wie Arbeitgebende das Präventionsverfahren in der Praxis umsetzen, schreibt der Gesetzgeber nicht vor. Ratsam ist die möglichst frühzeitige Einbeziehung der betroffenen Person, der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebs- / Personalrats und des Integrations- oder Inklusionsamts. Weitere Informationen unter: **www.lvr.de/arbeiten/inklusionsamt/arbeitgebende/praevention-und-bem**

Probebeschäftigung

Eine Probebeschäftigung soll Menschen mit Behinderung den Einstieg oder Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Alle Beteiligten können in dieser Zeit die Zusammenarbeit ausprobieren. Die Personalkosten für eine befristete Probebeschäftigung kann die Agentur für Arbeit oder der Rehabilitationsträger bis zu drei Monate übernehmen.

Rehabilitationsträger

Das sind alle Institutionen, die Leistungen zur sozialen, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation durchführen und finanzieren, zum Beispiel: gesetzliche Krankenversicherungen, die Bundesagentur für Arbeit, die gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherungen, die Jugend- und Sozialhilfe.

Schwerbehinderung

Als schwerbehindert gelten Menschen, die einen anerkannten Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben. In Deutschland leben fast acht Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Für Menschen mit Schwerbehinderung gibt es finanzielle Hilfen. Diese Hilfen werden Nachteilsausgleiche genannt.



Impressum

Auftraggeberin:
Aktion Mensch e.V.
Verantwortlich: Sascha Decker
Projektleitung: Kirsten Georg
www.aktion-mensch.de

Text:
Marion Theisen

Redaktion:
Robert Fechner, Aktion Mensch

Lektorat:
Daniela Kumor-Böhning

Layout, Satz und barrierefreies PDF:
Nicole Schmitz
www.subgrafix.de

Bildnachweis:
Seite 10: Christoph Boeckheler; Seite 11: oben Christoph Boeckheler, unten DB Regio;
Seite 13 und 14: Strange Designs; Seite 15: BDA; Seite 24: REHADAT; Seite 29: beide David Hegemann;
Seite 31 und 32: alle Telekom; Seite 39: FG Trade Latin; Seite 42 und 43: Thilo Garschagen;
Seite 44: Charta der Vielfalt; Seite 48: iStock Bildagentur; Seite 49: gesellschaftsbilder.de /
Andi Weiland; Seite 51: Deutsches Institut für Menschenrechte; weitere Fotos: Aktion Mensch

2. aktualisierte und überarbeitete Auflage

© Copyright: Aktion Mensch e.V. 2026

In unserem Online-Bestellservice
finden sich viele Veröffentlichungen der Aktion Mensch
zu Inklusion auf dem Arbeitsmarkt.

Mehr Informationen unter inklusion.de

Stand: November 2026

Aktion Mensch e.V.
Heinemannstr. 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
inklu.team@aktion-mensch.de