STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ

Freistaat
SACHSEN

Arbeiten ohne Hindernisse

Sächsische Unternehmen zeigen gelungene Inklusion

VER BE HINDERN
Zeit für barrierefreies Handeln!

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Arbeit + Behinderung
Allianz zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen

Vorwort

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,
sehr geehrte Damen und Herren,

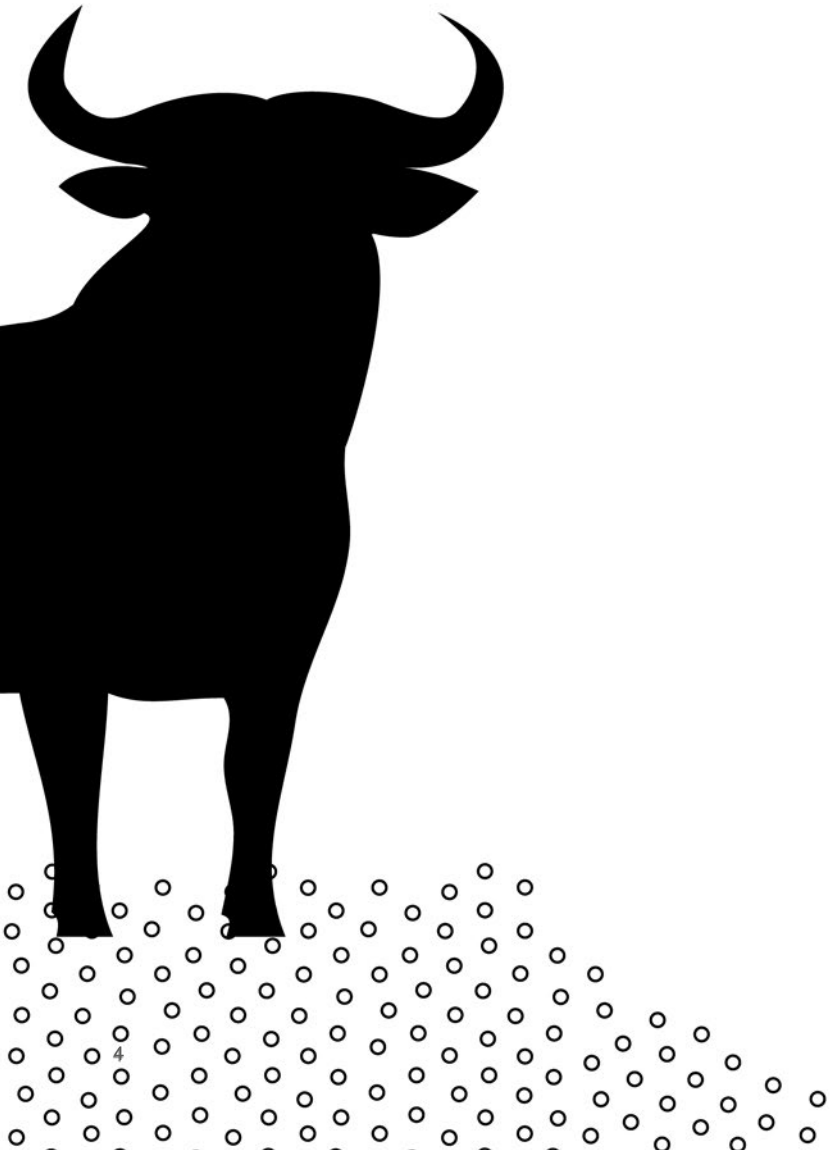
als Unternehmerin und Unternehmer tragen Sie Verantwortung für Ihr Unternehmen, für Ihre Beschäftigten und damit auch für unsere Gesellschaft. Diese verändert sich: Erfreulicherweise werden wir alle älter. Gleichzeitig verringert sich die Zahl der Erwerbstätigen. Im Handwerk, im Dienstleistungssektor, in der Industrie oder im Gesundheitsbereich: Alle suchen dringend Fachkräfte.

Wir kennen gut ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte, die ihre Frau und ihren Mann im Arbeitsleben stehen und gleichzeitig von einer Behinderung betroffen sind. In meinem Haus arbeiten immerhin zehn Prozent der Beschäftigten, die mit gesundheitlichen Einschränkungen leben oder von einer Behinderung betroffen sind. Und glauben Sie mir, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen wesentlich zu der erfolgreichen Arbeit unseres Hauses bei. Deshalb bin ich fest davon überzeugt, dass auch in Ihrem Unternehmen Menschen mit Behinderungen erfolgreich tätig sein können.

Gemeinsam mit der Technischen Universität Dresden haben wir für Sie diesen Handlungsleitfaden erstellt, um Ihnen die verschiedenen Wege zur Gewinnung von Fachkräften zu präsentieren. Profitieren Sie von den Erfahrungen der sächsischen Unternehmen. Lassen Sie sich von den Experten zur Gewinnung von Fachkräften aber auch zur Sicherung von Arbeitsplätzen von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beraten und unterstützen.

Barrieren, die einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Wege stehen, können abgebaut werden. Barrieren, die sich bei einer plötzlich auftretenden Erkrankung eines Beschäftigten zeigen, können beseitigt werden. Erfahren Sie, wie es sächsische Unternehmen geschafft haben, Barrieren abzubauen und damit neue Fachkräfte gewinnen konnten. Für Ihr Interesse danke ich Ihnen.

Barbara Klepsch
Sächsische Staatsministerin für Soziales und Verbraucherschutz



Inhaltsverzeichnis

Unterstützung für Unternehmen **6**

Dienstleistungsnetzwerk support 7

Inklusionskompetenz in den Kammern 8

Wir machen das! – Sächsisches Arbeitsmarktprogramm für Menschen mit Behinderungen 9

Behinderung – was bedeutet das? **10**

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – Chancen für Unternehmen **12**

Sächsische Unternehmen zeigen gelungene Inklusion **14**

Technische Universität Dresden: Mit Sehbehinderung den vollen Durchblick haben 15

Werkzeugbau Behla GmbH & Co. KG in Ebersbach: Mit Herzerkrankung fit für die Produktion 18

Selectrona GmbH in Dippoldiswalde: Mit Thrombose alles im Griff 20

Tischlerei Bertog in Pulsnitz: Handicap Psyche – kein Hindernis! 22

Deutsches Rotes Kreuz in Bautzen: Mit dem Integrationsteam zur Arbeitsplatzsicherung 24

Papierverarbeitung Peters GmbH & Co. KG in Radebeul: Gelungene Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt – mit Autismus 27

Elektro-Schölzel GmbH & Co. KG in Demitz-Thumitz: Hörschwäche – kein Hemmnis im Online-Geschäft 30

ElbeZeit GmbH in Dresden: In Teilzeit mit voller Kraft voraus 32

Was können Unternehmen tun? Strategien und Kernbausteine für eine inklusive Unternehmenskultur **34**

Checkliste für ein inklusionsorientiertes Unternehmen **38**

Informationsangebote für Unternehmen **42**

Unterstützung für Unternehmen

Wenn Beschäftigte durch Krankheit von einer Behinderung bedroht sind oder Menschen mit Behinderungen weiter im Unternehmen eingesetzt werden, gibt es vielfältige Beratungs-, Unterstützungs- und auch Fördermöglichkeiten. Diese Vielfalt stellt Herausforderungen sowohl an die Menschen mit Behinderungen als auch an Unternehmen. Gerade Unternehmer wünschen sich an dieser Stelle oft Hilfe aus einer Hand, einen Ansprechpartner, der sie bei allen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (oder deren gleichgestellten Personen) umfassend unterstützt und berät. In Sachsen gibt es hierzu mehrere Angebote, die Unternehmen wahrnehmen können.

Kontaktieren Sie uns!

Dienstleistungsnetzwerk support

Das Dienstleistungsnetzwerk support unterstützt sächsische Unternehmen kostenfrei in allen Fragen und Anliegen, die sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben. Sprechen Sie die Mitarbeiter von support an!

support
Dienstleistungsnetzwerk
für sächsische KMU

support ist ein Dienstleistungsnetzwerk mit persönlichen Ansprechpartnern in seinen Geschäftsstellen in Chemnitz, Dresden und Leipzig. support berät Unternehmen zu allen Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen:

- bei der Sicherung von Arbeitsverhältnissen
- bei Konflikten am Arbeitsplatz
- bei der behinderungsgerechten Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- im betrieblichen Eingliederungsmanagement
- zu Fördermöglichkeiten, Zuschüssen, Gleichstellung, Kündigungsschutz und Barrierefreiheit
- bei Besetzung von Arbeitsstellen und bei Neuschaffung von Arbeitsplätzen
- Unterstützung bei der Suche von geeigneten Arbeitnehmern entsprechend den konkreten Unternehmensanforderungen
- Sensibilisierung von Mitarbeitern und Führungskräften

support unterstützt mit seinen Netzwerkpartnern Unternehmen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen. support organisiert für die Unternehmen die Unterstützungsleistung und entlastet damit Arbeitgeber von Aufwand und Bürokratie.

support Südwestsachsen

Daniel Wiener
Soziales Förderwerk e. V.
Kanzlerstraße 4
09112 Chemnitz
Tel.: 0371 65133-51
Fax: 0371 65133-15
E-Mail: daniel.wiener@support-fuer-kmu.de

support Leipzig/Nordsachsen

Silvia Schirrwagen
Malteser Hilfsdienst e. V.
Meusdorfer Straße 10
04277 Leipzig
Tel.: 0341 22536-770
Fax: 0341 22536-814
E-Mail: silvia.schirrwagen@support-fuer-kmu.de

support Dresden/Ostsachsen

Bettina Gacek
AWO Sonnenstein
gemeinnützige GmbH
Herzberger Straße 24/26
Tel.: 0351 26745-405
Fax: 0351 26745-406
E-Mail: support@awo-sonnenstein.de

Inklusionskompetenz in den Kammern

Gerade klein- und mittelständische Unternehmen, die oftmals über keine eigene Personal- oder Rechtsabteilung verfügen, brauchen vielfach Unterstützung, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderungen einzustellen oder bei einer im Laufe des Arbeitslebens eingetretenen Behinderung weiter zu beschäftigen. Mit der Inklusionsberatung bieten Kammern einen Ansprechpartner für die Mitgliedsunternehmen.

Kontakt:
Industrie- und Handelskammer Chemnitz
Ines Petzold
Inklusionsberaterin
Straße der Nationen 25
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 6900-1233
Fax: 0371 6513-315
E-Mail:
ines.petzold@chemnitz.ihk.de

Handwerkskammer Chemnitz
Sandra Nikolai
Limbacher Straße 195
09116 Chemnitz
Tel.: 0371 5364-211
Fax: 0371 5364-222
E-Mail:
s.nikolai@hwk-chemnitz.de

Inklusionsberatung der Handwerkskammer (HWK) Chemnitz und der Industrie- und Handelskammer (IHK) Chemnitz

Die HWK und IHK Chemnitz bieten eine individuelle und umfassende Beratung rund um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen an. Mithilfe einer Inklusionsberatung können sich Unternehmen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zu den Fördermöglichkeiten der verschiedenen Leistungsträger informieren. Die Inklusionsberatung ist für Mitgliedsunternehmen kostenfrei.

Die HWK und IHK Chemnitz bieten Unternehmen Hilfen zu folgenden Themen an:

- Auszubildende und Fachkräfte finden
- Unterstützung bei der Berufsorientierung für zukünftige Auszubildende
- Beratung und Begleitung im Einzelfall (Formularbereitstellung und -bearbeitung, Nachteilsausgleiche in der Ausbildung etc.)
- Kontaktvermittlung zu zuständigen Ansprechpartnern
- Unterstützung im betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Organisation von Workshops und Gesprächsrunden

Kontakt:
Handwerkskammer zu Leipzig
Sylvia Bathke
Beauftragte für Inklusion
Dresdner Straße 11/13
04103 Leipzig
Tel.: 0341 2188-302
Fax: 0341 2188-349
E-Mai: bathke.s@hwk-leipzig.de

Handwerkskammer Dresden
Nora Tintner
Rechtsberaterin/
Inklusionsberaterin
Am Lagerplatz 8
01099 Dresden
Tel.: 0351 4640-453
Fax: 0351 4640-34453
E-Mail:
nora.tintner@hwk-dresden.de

Inklusionsberatung der Handwerkskammern (HWK) zu Leipzig und Dresden

Die HWK zu Leipzig und Dresden unterstützen Betriebe, die Menschen mit Handicaps beschäftigen, ausbilden oder es beabsichtigen, durch:

- kompetente Beratung zu Fragen rund um das Thema Inklusion
- Beratung zu Fördermöglichkeiten (auch von befristeten Arbeitsplätzen)
- Suche von geeignetem Personal und Auszubildenden
- Bereitstellung von Informationen und Hilfe bei rechtlichen Fragen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (z. B. besonderer Kündigungsschutz)
- Einrichtung von Arbeitsplätzen und Arbeitshilfen
- individuelle und umfassende Betreuung aus einer Hand mithilfe von Netzwerkpartnern
- Vermittlung und Kontaktherstellung zu Netzwerkpartnern (z. B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Integrationsamt)

Wir machen das! – Sächsisches Arbeitsmarktprogramm für Menschen mit Behinderungen

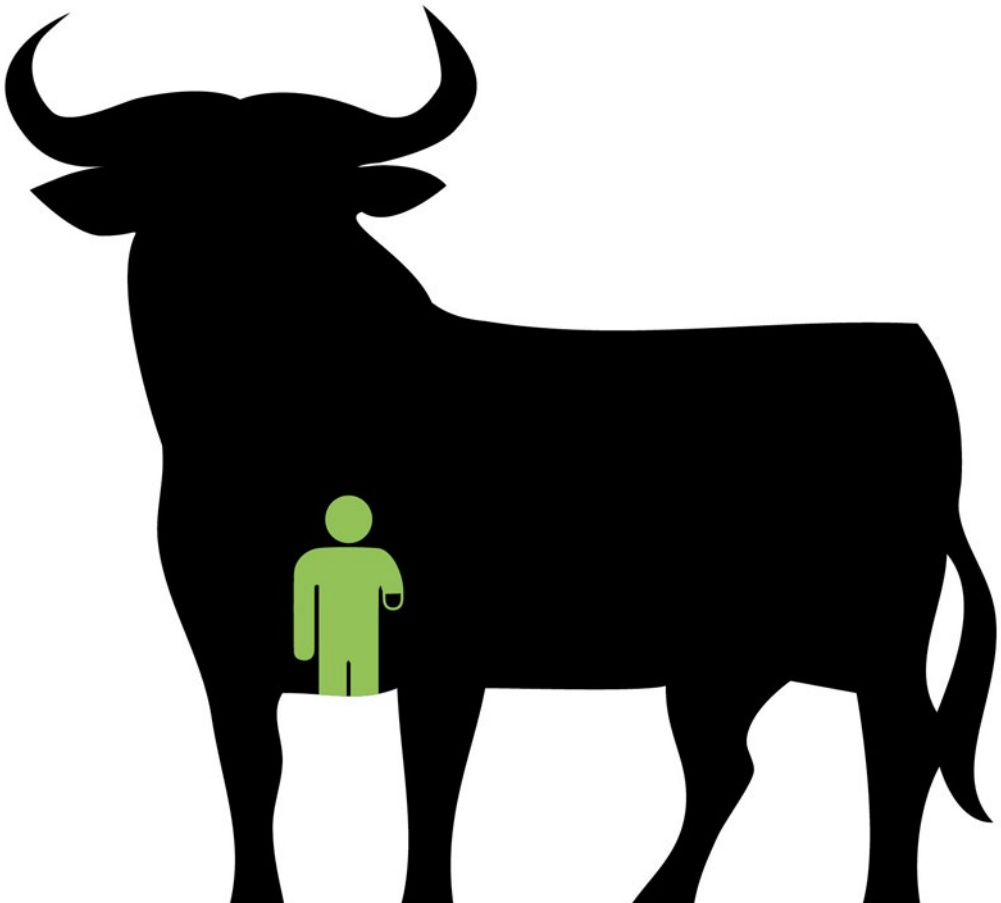
Das Arbeitsmarktprogramm des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz „Wir machen das!" unterstützt und fördert Unternehmen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Gefördert werden Arbeitgeber, die für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Betrieben schaffen. Die Förderung soll Menschen mit Behinderungen, die besondere Schwierigkeiten haben, auch unter Inanspruchnahme von Regelleistungen inklusiv am Arbeitsmarkt teilzuhaben, bessere Zugangschancen zu Ausbildung und Beschäftigung eröffnen.

Für jeden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz können insgesamt bis zu 5.000 Euro gezahlt werden (Prämie). Befristete Arbeitsverträge mit einer Mindestlaufzeit von einem Jahr können je Beschäftigungsjahr mit bis zu 2.000 Euro gefördert werden. Die Fördermittel werden auf Antrag gewährt und jeweils in zwei Raten ausgezahlt.

Anträge können bei den Agenturen für Arbeit gestellt werden. Der Antrag ist vom Arbeitgeber vor Abschluss des Ausbildungs- oder Arbeitsvertrages zu stellen.

Weitere Informationen unter:
www.behindern.verhindern.sachsen.de/wir-machen-das.html



Behinderung – was bedeutet das?

Die wenigsten Behinderungen sind offensichtlich, auch wenn bei dem Wort Behinderung oft das Bild eines Rollstuhlfahrers im Kopf entsteht. Selbst von Behinderung betroffen zu sein, ist nicht unwahrscheinlich. Die wenigsten Behinderungen bestehen von Geburt an (ca. vier Prozent). Auch Unfälle oder Berufskrankheiten verursachen nur einen geringen Anteil an Behinderungen (knapp zwei Prozent). In den meisten Fällen, so der Kurzbericht des Statistischen Bundesamtes von 2017, treten Behinderungen durch Krankheiten (86 Prozent) im Laufe des Lebens ein und betreffen vermehrt Personen im höheren Erwerbsalter.

Menschen sind nicht behindert, sie werden behindert!

Fakten:
Laut Statistischem Landesamt des Freistaates Sachsen lebten zum Jahresende 2015 in Sachsen 391.137 schwerbehinderte Personen (d. h., der Grad der Behinderung beträgt 50 und mehr). Ungefähr genauso vielen Menschen wurde ein niedrigerer Grad der Behinderung zuerkannt. Insgesamt 162.961 schwerbehinderte Menschen (ca. 42 Prozent) befinden sich im erwerbsfähigen Alter (15 – 64 Jahre). Mit steigendem Alter nimmt der Anteil der Menschen mit Behinderungen in der Bevölkerung zu, was sich u. a. mit der Zunahme an chronischen Erkrankungen im Alter erklären lässt. Während in der Bevölkerung unter 18 Jahren nur 1,8 Prozent eine Behinderung haben, sind es bei den 18- bis 44-Jährigen bereits 5,5 Prozent und bei den 45- bis 64-Jährigen sogar 18,7 Prozent.

Behinderungen treten mit zunehmendem Alter häufiger auf. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist diese Tatsache für Unternehmen ein guter Grund zu überlegen, wie Menschen mit Behinderungen oder mit drohender Behinderung im Unternehmen gehalten werden können.

Häufig sind es Krankheiten und Arbeitsbelastungen, die zu Einschränkungen im Erwerbsleben führen:
Die Gesundheitsberichterstattung weist für Sachsen 103.481 Personen aus, die im Jahr 2015 eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bezogen haben. Jedes Jahr kommen ca. 8.000 neue Fälle dazu. Den meisten Erwerbsminderungsrenten liegt eine psychische Störung bzw. eine Verhaltensstörung zugrunde (2015: 3.097 Fälle), gefolgt von bösartigen Neubildungen (wie Karzinom- und Krebserkrankungen) (1.381 Fälle) und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes (1.099 Fälle). Abbildung 1 stellt die fünf häufigsten Ursachen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente in 2015 dar, die zusammen 84 Prozent der Fälle ausmachten.

Piktogramme zur barrierefreien Kennzeichnung, © TU Dresden

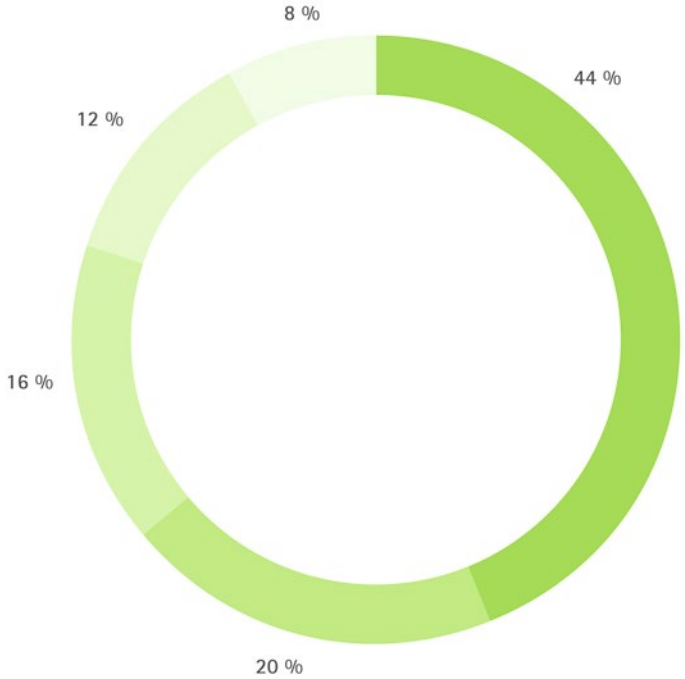


Abbildung 1:
Die fünf häufigsten Ursachen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente im Jahr 2015

- Psychische Erkrankungen
- Krebserkrankungen
- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Erkrankungen des Nervensystems

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – Chancen für Unternehmen

„Auf die probeweise Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bin ich bei einem Treffen des Wirtschaftsnetzwerks gestoßen. Mit der neuen Kollegin hat es wunderbar geklappt, sie ist fachlich sehr gut und von ihren Kenntnissen und Erfahrungen profitiert unser wachsendes Onlinehandel-Team. Mittlerweile haben wir sie fest eingestellt."

(Aussage eines Geschäftsführers aus Demitz-Thumitz)

Menschen mit Behinderungen verfügen über eine hohe Motivation und Arbeitsbereitschaft, sich in ein Arbeitsverhältnis bestmöglich und ausdauernd einzubringen.

„In zehn Jahren werden laut Statistischem Bundesamt fast 40 Prozent der Erwerbstätigen älter als 50 sein! Das bedeutet, dass es auch mehr schwerbehinderte Arbeitnehmer geben wird, denn mit dem Alter nehmen gesundheitliche Einschränkungen zu. Angesichts eines schon jetzt spürbaren Fachkräftemangels wird es gleichzeitig immer wichtiger, die Beschäftigten im Betrieb zu halten. Arbeitgeber müssen sich daher verstärkt mit gesundheitlicher Prävention und Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter auseinandersetzen."

(aus ZB spezial, 2012)

Mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen steigt das Bewusstsein für eine präventive und demografieorientierte Beschäftigungspolitik im Unternehmen.

„Man darf keine Angst haben, etwas zu probieren, und mit einem Praktikum ist das Risiko dieser ‚Mutprobe' nicht sehr hoch. Bei der Integration von Menschen mit Behinderungen ist die Übernahme sozialer Verantwortung das Ziel! "

(Aussage eines Geschäftsführers, Unternehmen aus Radebeul)

Potenzielle neue Arbeitskräfte sowie Kunden nehmen Unternehmen, die soziale Verantwortung übernehmen, positiv war. Dies kann sich entsprechend auf Job- und Kauf-Entscheidungen auswirken.

„Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt sind gesetzlich verpflichtet, fünf Prozent davon mit schwerbehinderten Mitarbeitern zu besetzen. Erfüllt ein Unternehmen diese Quote nicht, so ist für jeden nicht besetzten Pflichtplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe zu bezahlen (...)."

(Auszug aus dem Geschäftsbericht des Kommunalen Sozialverbands Sachsen, 2016)

Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben sich durch die Einsparung der Ausgleichsabgabe finanzielle Vorteile für Unternehmen.

„Während der Einarbeitungszeit des neuen Kollegen haben wir unsere Angestellten in einem anderen Licht kennengelernt und sind positiv durch ihr kollegiales und soziales Verhalten überrascht worden."

(Aussage eines Geschäftsführers aus Radebeul)

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Kollegen in besonderen Lebenslagen wirkt sich meist positiv auf das Unternehmensklima aus.

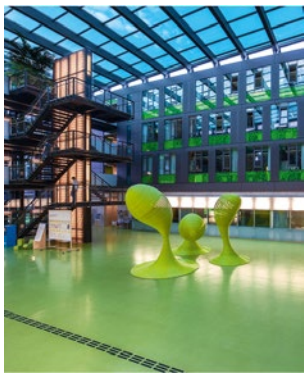
Sächsische Unternehmen zeigen gelungene Inklusion

Ein Lagerarbeiter mit einer Körperbehinderung, ein Werkzeugmacher mit Herzerkrankung, eine Altenpflegerin mit neurologischer Beeinträchtigung sowie acht weitere Beispiele zeigen, dass eine Behinderung kein Hindernis ist, gute Arbeit zu leisten. Für diese Unternehmen ist es normal, dass Mitarbeiter verschieden sind. Sie setzen Inklusion in ihrem Unternehmen um und passen Arbeitsplätze den Erfordernissen der Beschäftigten entsprechend an. Somit werden Barrieren in den Gebäuden – und den Köpfen – abgebaut. Die folgenden Beispiele sollen Unternehmen Mut machen, Beschäftigungswege für Menschen mit Behinderungen zu finden und diese als Fachkräfte zu erkennen und wertzuschätzen. Die nachfolgenden Unternehmen und Mitarbeiter zeigen ihren Weg der Inklusion. Sie berichten von durchgeführten Maßnahmen sowie Hindernissen und geben Tipps von Unternehmen für Unternehmen.

Technische Universität Dresden:

Mit Sehbehinderung den vollen Durchblick haben

Die Technische Universität Dresden (TU Dresden) ist eine der größten Technischen Universitäten in Deutschland und gehört seit 2012 zu den 11 Exzellenzuniversitäten im Bundesgebiet. Als Volluniversität mit 18 Fakultäten bietet sie ein weitgefächertes Angebot. Derzeit studieren rund 35.000 Studierende in 122 Studiengängen an der TU Dresden. Von den 8.300 Beschäftigten an der TU Dresden sind 3,8 Prozent schwerbehindert. In diesem Zusammenhang schlossen Rektor, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Jahr 2013 eine Integrationsvereinbarung zur Verbesserung der Lage von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TU Dresden ab. Dieser Vereinbarung folgte im Mai 2017 der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Beide Instrumente streben eine diskriminierungsfreie und selbstbestimmte Teilhabe jeder und jedes Einzelnen an der TU Dresden an.



Kontakt:
Technische Universität Dresden
Anja Winkler
Nötznitzer Straße 46
01069 Dresden
Tel.: 0351 46342-026
E-Mail:
anja.winkler@tu-dresden.de

Die Arbeit mit Menschen liegt Anja Winkler. Nach ihrem Studium der Erziehungswissenschaften und Sozialen Arbeit an der TU Dresden arbeitete Frau Winkler über mehrere Jahre in einem Schulprojekt und in der Jugendarbeit bei einem sozialen Träger in Dresden. Seit 2014 ist sie in der Arbeitsgruppe Studium für Blinde und Sehbehinderte an der TU Dresden tätig und unterstützt blinde und sehbehinderte Studierende aller Fachrichtungen während ihres Studiums. Anja Winkler ist selbst seit ihrer Geburt blind. Sie weiß, auf welche Hilfe und Unterstützung es im Studium und Arbeitsleben ankommt.

Ein Hauptaugenmerk ihrer Tätigkeit liegt auf der barrierefreien Erstellung von Studienmaterialien und Büchern für die Studierende. Grafiken aus unterschiedlichen Fachdisziplinen müssen beispielsweise mit Alternativtexten versehen werden. Hierbei wird Frau Winkler von studentischen Hilfskräften unterstützt, die sie anleitet und koordiniert. Weiterhin berät sie Studierende und Studieninteressierte zu allen Belangen, die das Studium an der TU Dresden betreffen. Dazu gehören Themen wie der Nachteilsausgleich bei Prüfungen, die Beantragung von Hilfsmitteln (z. B. Lupe, Screen Reader, Braillezeile) oder einer Studienassistenz, Härtefallanträge sowie die Beantragung von Urlaubssemestern aufgrund von Krisensituationen.
Damit Anja Winkler diesen vielfältigen Arbeitsaufgaben nachgehen kann, ist es wichtig, die Informationen für ihre Arbeit so aufzubereiten, dass sie diese mit ihren Hilfsmitteln, einem Screen Reader mit einer Braillezeile sowie einer Arbeitsassistenz, am PC gut lesen und bearbeiten kann. Dies geschieht entweder taktil mit den Händen oder akustisch über eine Sprachausgabe. Außerdem kann sie Grafiken als taktilen Ausdruck erfassen und gedruckte Dokumente mit einem Kamerasystem lesen.

Neben ihrer Arbeit mit den Studierenden ist Anja Winkler in diversen Arbeitsgruppen und Projekten involviert. Sie berät temporär den Beirat Diversity, den Beirat Inklusion der TU Dresden und bringt sich in die Umsetzung von barrierefreien Räumen und Formularen an der Hochschule ein. Hierfür bildet Anja Winkler Studierende und Mitarbeiter der TU Dresden in der Erstellung barrierefreier Dokumente aus. Als einzige Braille-Korrekturleserin an der TU Dresden ist sie zusätzlich gefragt. Für ihre vielen Beratungsaufgaben bildet sie sich gerade weiter und absolviert eine Qualifizierung zur Peer Counselorin.

Anja Winkler beginnt 2014 ihre Tätigkeit an der TU Dresden, sie bringt einen Teil ihrer Arbeitsplatzausstattung in ihre neue Stelle mit.

Anja Winkler beantragt mit Unterstützung durch den Integrationsfachdienst eine Arbeitsassistenz beim Integrationsamt.

2016 beantragt sie eine neue mobile Arbeitsplatzausstattung bei der Agentur für Arbeit und bekommt diese bewilligt.

Anja Winkler übersetzt als Braille-Korrekturleserin Dokumente für die TU Dresden und für die Stadt Dresden.

Anja Winkler absolviert eine Ausbildung zur Peer Counselorin, um Personen in ähnlichen Situationen beraten zu können. Zu dieser Weiterbildungsmaßnahme begleitet sie eine Arbeitsassistenz, die das Integrationsamt finanziert.

Aus eigener Erfahrung weiß Anja Winkler, dass bei einer Neueinstellung und der damit verbundenen Beantragung von Hilfsmitteln Herausforderungen auf Menschen mit Behinderungen und Unternehmen zukommen. Die Neubeantragung einer Arbeitsplatzausstattung kann lange dauern und für den Bewerber und das Unternehmen ist es schwierig, diese Zeit zu überbrücken.

Der Arbeitgeber sollte bei den Leistungsträgern Druck machen, damit keine Entlassung droht, wenn eine Arbeitsplatzausstattung nicht rechtzeitig zur Verfügung steht. Bei ihrer ersten Arbeitsstelle hat Anja Winkler dreieinhalb Monate auf ihre Arbeitsplatzausstattung gewartet. Ihre Arbeitsassistenz bekam Frau Winkler nach fünf Monaten bewilligt. Anja Winkler konnte einen Teil ihrer Arbeitsplatzausstattung zu ihrer neuen Stelle an der TU Dresden mitbringen. Die Beantragung der Arbeitsassistenz leiteten sie und eine Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes ein. Allerdings musste Anja Winkler die ersten drei Wochen auf der neuen Arbeitsstelle ohne Arbeitsassistenz auskommen. Für Anja Winkler kein leichter Umstand, da die Arbeitsassistenz zwingend für ihre Arbeit notwendig ist und sie zu 75 Prozent während ihrer Arbeitszeit unterstützt. In 2016 hat sie eine neue Arbeitsplatzausstattung bei der Agentur für Arbeit beantragt, aufgrund ihres breiten Tätigkeitsspektrums ist eine mobile Arbeitsplatzausstattung notwendig.

Sehbehinderung und Blindheit

„Zur Gruppe der Sehstörungen zählen Blindheit, hochgradige Sehbehinderung und Sehbehinderung. Sie können durch angeborene und erbliche Veränderungen des Auges, durch Verletzungen oder Erkrankungen des Sehnervs oder der Netzhaut entstehen. Vielfältige technische Arbeitshilfen erleichtern das Arbeitsleben von Blinden und sehbehinderten Menschen. Die Braillezeile am Computer erschließt auch blinden Menschen den Zugang zu Daten und ihrer Verarbeitung. Gedruckte Texte können mithilfe von Scannern eingelesen und mit einem Braille-Drucker in Blindenschrift ausgedruckt werden. Zusätzlich können am PC die Spracheingabe und Sprachausgabe genutzt werden. Hochgradig sehbehinderten Menschen stehen für verbesserte Darstellungsmöglichkeiten Großbildsysteme zur Verfügung, die eine pixelweise Vergrößerung des Computerbildes ermöglichen. Trotz dieser technischen Fortschritte kann auf persönliche Hilfe nicht verzichtet werden.

Frau Winkler arbeitet mithilfe einer Braille-Tastatur

Bei manchen Tätigkeiten ist eine Arbeitsassistenz, z. B. eine Vorlesekraft, unentbehrlich. Mithilfe eines Mobilitätstrainings kann ein großes Maß an selbstständiger Orientierung erreicht werden. Auch bei optimaler Arbeitsplatzgestaltung müssen zusätzliche Hilfen angeboten werden. Sind Sehende im Umgang mit blinden Menschen unsicher, sollte offen angesprochen werden, welche Hilfen notwendig sind und erwartet werden."
(Auszug aus dem Fachlexikon der Website www.integrationsaemter.de)

Technische Arbeitshilfen und Arbeitsassistenz

- Technische Arbeitshilfen kann das Integrationsamt im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewähren, und zwar sowohl an den schwerbehinderten Menschen selbst (§ 19 SchwbAV) als auch an seinen Arbeitgeber (§ 26 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV).
- Zum Leistungskatalog der Rehabilitationsträger gehört auch die Zuwendung für technische Arbeitshilfen an Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeber.
- Zur Teilhabe am Arbeitsleben haben Menschen mit Schwerbehinderung Anspruch auf eine Arbeitsassistenz, die Hilfestellung bei der Arbeitsausführung gibt.
- In der Praxis können Leistungen zur Arbeitsassistenz auch mit Leistungen an Arbeitgeber zur Abdeckung außergewöhnlicher Belastungen erbracht werden (§ 27 SchwbAV).

Leitsystem in Braille-Schrift an den Treppenläufen in einem Gebäude der TU Dresden

Fahrstuhlbeschriftung in Braille-Schrift im Hörsaalzentrum der TU Dresden

Erfahrungen und Tipps

Generell rät Frau Winkler Unternehmen, sich aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen und die Potenziale von Menschen mit Behinderungen zu nutzen – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. Dazu gehört es auch, aktiv Fragen zu stellen, um Einblicke in die notwendigen Schritte für eine Arbeitsplatzgestaltung zu bekommen. Sie empfiehlt Unternehmen, Menschen mit Behinderungen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, um ihnen eine Chance zu geben, ihre Eignung darzustellen. Der Umgang mit einem behinderten Menschen in einem Vorstellungsgespräch muss ebenso professionell sein, teilnehmende Schwerbehindertenvertreter sollten sich vorbereiten und dem Arbeitgeber als beratende Instanz im Gespräch zur Seite stehen. Weiterhin rät sie den Bewerbern, eine dritte Seite in der Bewerbung zu ergänzen, die Hilfen und Hilfsmittel sowie die zuständigen Leistungsträger für die Beantragung aufzeigt. Unternehmen sollten keine Hemmnisse im Bewerbungsgespräch haben und nachfragen, wie Arbeitsaufgaben und der Berufsalltag von dem Bewerber mit Behinderung umgesetzt wird. Offenheit im gegenseitigen Umgang sowie verbindliche Absprachen zum gemeinsamen Vorgehen, z. B. bei der Beantragung von Fördermitteln, sollten vorab getroffen werden.

Weiterhin ist es wichtig, die Rahmenbedingungen zu klären, z. B. bespricht Frau Winkler viele Angelegenheiten mit ihrem Arbeitsassistenten und hat häufig Publikumsverkehr. Sie benötigt daher ein Einzelbüro für ihre Arbeit. Frau Winkler rät Unternehmen, sich aktiv mit dem Thema Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben auseinanderzusetzen sowie Fragen an die Betroffenen zu stellen. Es ist wichtig, immer wieder für das Thema zu sensibilisieren und damit Berührungsängste abzubauen.

Werkzeugbau Behla GmbH & Co. KG in Ebersbach:

Mit Herzerkrankung fit für die Produktion

Die Werkzeugbau Behla GmbH & Co. KG ist ein 14 Mann starkes Unternehmen in Ebersbach bei Radeburg, das 1955 durch Karl-Otto Behla gegründet wurde. Das Unternehmen ist in den Bereichen Werkzeugbau, Formenbau, Spritzgießen sowie Fertigung mechanischer Teile erfolgreich tätig. Die hergestellten Teile finden in der kunststoffverarbeitenden Industrie ihren Einsatz. Seit 2001 führen die Kinder Ulrike Scholz und Joachim Behla das Traditionsunternehmen fort.

Kontakt:
Werkzeugbau Behla
GmbH & Co. KG
Ulrike Scholz
Hauptstraße 60
01561 Ebersbach
Tel.: 035208-2539
E-Mail:
u.scholz@werkzeugbau-behla.de

Rainer Sonnenfeld* arbeitet seit drei Jahren als Zerspaner bei der Werkzeugbau Behla GmbH. Er bedient Maschinen, mit denen Werkzeuge hergestellt werden, die beispielsweise im Kunststoffspritzguss zum Einsatz kommen. Im Sommer 2015 erleidet Rainer Sonnenfeld einen Herzinfarkt. Während einer Operation werden ihm mehrere Stents eingesetzt. Nach diesem Eingriff tritt er eine mehrwöchige medizinische Rehabilitation an. Diese bereitet ihn wieder auf die Arbeit vor und fördert seine Genesung. Während der Rehabilitationsphase treten bei Rainer Sonnenfeld neue Komplikationen mit seinen Händen auf. Diese versteifen sich und müssen in weiteren Operationen behandelt werden. Rainer Sonnenfeld kann insgesamt über 10 Monate nicht arbeiten. Aufgrund seiner Erkrankung hat er weiterhin Probleme mit dem Herz-Kreislauf-System und ist begrenzt körperlich und psychisch (z. B. Stress) belastbar. Lasten über 10 kg darf er nicht heben. Seine betriebliche Wiedereingliederung wird von der Rentenversicherung über ein Jahr finanziell unterstützt. Auch das Unternehmen engagiert sich, um seinen Wiedereinstieg zu vereinfachen. Verschiedene Hilfsmittel (u. a. ein Hebewerkzeug und ein Rollwagen) werden für Herrn Sonnenfeld organisiert, um ihn beim Heben und Transportieren von Materialien zu unterstützen. Die Geschäftsleitung sensibilisiert die Belegschaft, Herrn Sonnenfeld beim Heben von schweren Lasten zu helfen. Präventiv führt der Arbeitsschutzbeauftragte eine Unterweisung zum schweren Heben mit Rainer Sonnenfeld durch, um hohe körperliche Beanspruchung bei seinem Wiedereinstieg zu vermeiden. Des Weiteren investiert das Unternehmen in die Qualifizierung des Mitarbeiters, um ihn bei anderen Tätigkeiten einsetzen zu können. Rainer Sonnenfeld nimmt an einem mehrwöchigen Lehrgang zum Senkerodieren im Berufsförderungswerk Dresden teil und ist nun breiter im Unternehmen einsetzbar. Nach seiner Qualifizierung hat es Rainer Sonnenfeld geschafft, wieder voll im Unternehmen anzukommen.

Qualifizierung und Weiterbildung

- Durch die Erweiterung der Qualifikationen und Kompetenzen des Mitarbeiters können andere Tätigkeitsfelder in Betracht kommen, mögliche Ängste seitens des Mitarbeiters genommen und berufliche Anerkennung geschaffen werden.

Hilfsmittel, die das Unternehmen für Rainer Sonnenfeld angeschafft hat

*Name auf Wunsch geändert

- Eine Weiterbildung kann bei einem Bildungsträger oder in einem Unternehmen durchgeführt werden. Wenn es aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist, kann die Qualifizierung in einem Berufsförderungswerk oder einer besonderen Rehabilitationseinrichtung absolviert werden.
- Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten finanzielle Leistungen für ihre berufliche Weiterbildung.

Weitere Informationen:
www.rehadat-bildung.de

Behinderungen durch Erkrankungen der inneren Organe bzw. Organsysteme

„Erkrankungen der inneren Organe bzw. Organsysteme wie Herz-Kreislauferkrankungen, Diabetes mellitus, Atemwegserkrankungen, des Magens oder der Nieren sowie Krebs können zu dauerhaften bzw. lang anhaltenden organischen Schädigungen führen. Organische Schädigungen können zu Einschränkungen bei bestimmten körperlichen und psychischen Fähigkeiten und Fertigkeiten führen. Neben körperlichen Einschränkungen sind auch psychische Belastungen, die aufgrund dieser Erkrankungen auftreten können, möglich. Für das Arbeitsleben ist weniger die Art der Erkrankung ausschlaggebend, sondern eher die Leistungseinschränkungen. Auch nach einem Herzinfarkt ist die Wiedereingliederung von der verbleibenden Leistungsbeeinträchtigung abhängig."
(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2014)

In Abhängigkeit von dem individuellen Gesundheitszustand sind folgende Faktoren zu vermeiden:

- körperlich anstrengende Arbeiten
- hohe Stressbelastung (Publikumsverkehr, Termindruck, Arbeit im Akkord und in Nachtschicht)
- Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft und erhebliche Temperaturschwankungen
- Staub, Dämpfe oder Gase

Erfahrungen und Tipps des Unternehmens

Als wesentlichen Erfolgsfaktor für den Prozess der Wiedereingliederung nennt Frau Scholz, Geschäftsführerin bei der Werkzeugbau Behla GmbH & Co. KG., das Vertrauen des Unternehmens in den Mitarbeiter. Weiterhin sind die finanziellen Unterstützungen durch die Rentenversicherung bei der Wiedereingliederung sehr wichtig für das Unternehmen. Seit der Erkrankung des Mitarbeiters wird sich im Unternehmen mehr mit dem Thema Prävention beschäftigt. Das Hauptaugenmerk liegt auf den Vorkehrungen zum Arbeitsschutz in der Produktion. Weiterhin wird verstärkt in ergonomische Arbeitsmittel investiert, z. B. Tische und Stühle bei Konstruktionsarbeitsplätzen. Ebenso müssen neue Wege in der Terminplanung gefunden werden. Aufgrund der Grunderkrankung treten immer wieder Fehltage bei Rainer Sonnenfeld auf. Das gute Unternehmensklima sorgt dafür, dass der Mitarbeiter an dieser Stelle Unterstützung durch seine Kollegen erfährt. Die chronische Erkrankung von Rainer Sonnenfeld hat das Unternehmen zu weiteren Maßnahmen bewegt. Um mehr auf die einzelnen Belange der Mitarbeiter einzugehen, hat die Werkzeugbau Behla GmbH & Co. KG. individuelle Arbeitszeiten eingeführt. Frau Scholz sieht hier eine Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinen, und schafft somit ein ausgeglichenes Arbeitsklima.

Die Rentenversicherung unterstützt Rainer Sonnenfeld über ein Jahr mit der Entgeltersatzleistung Übergangsgeld.

Das Unternehmen sensibilisiert die Belegschaft und schärft die Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Das Unternehmen schafft technische Hilfsmittel an.

Rainer Sonnenfeld nimmt an einer beruflichen Qualifikation teil, um Leistungsfähigkeit und Arbeitsanforderungen in Einklang zu bringen.

Rainer Sonnenfeld arbeitet wieder Vollzeit bei der Werkzeugbau Behla GmbH & Co. KG.

Selectrona GmbH in Dippoldiswalde:

Mit Thrombose alles im Griff

Die Selectrona GmbH aus Dippoldiswalde beschäftigt sich seit über 25 Jahren mit der Entwicklung und Herstellung von kunststoffumspritzten Einlegeteilen. Mit einer hohen Fertigungstiefe und einem „Alles aus einer Hand"-Prinzip werden alle Prozessschritte vom ersten Konzept über die Konstruktion, Bauteilanalyse, Werkstoffwahl und Herstellung von Prototypen bis hin zur Bauteilprüfung und Qualitätssicherung durch das Unternehmen durchgeführt. Die Selectrona GmbH produziert Mehrkomponentenprodukte, elektrische Baugruppen sowie Rotoren und Statoren u. a. für die Automobilindustrie.

Kontakt:
Selectrona GmbH
Gunnar Fischer
Industriering 19+21
01744 Dippoldiswalde-
Reinholdshain
Tel.: 03504 6944-654
E-Mail:
betriebsrat@selectrona.com

Kai Ullrich arbeitet seit 1996 bei der Selectrona GmbH und ist im Wareneingang beschäftigt. Zu seinen täglichen Arbeitsaufgaben zählen die Entgegennahme, das Abladen und Einbuchen von Waren. Im September 2008 erkrankte Kai Ullrich an einer schwerwiegenden Thrombose im rechten Arm. Dies hatte zur Folge, dass seine rechte Hand gelähmt und ohne Gefühl blieb. Nach einem halbjährigen Krankenhausaufenthalt und der sich anschließenden medizinischen Rehabilitation nahm Kai Ullrich im Rahmen einer beruflichen Eingliederung zunächst verkürzt für vier Stunden am Tag wieder seine Arbeit im Unternehmen auf. Unterstützt wurde er bei der stufenweisen Wiedereingliederung durch die Rentenversicherung. Im Rahmen der Eingliederung wurden Art und Umfang der Tätigkeiten gemeinsam mit Kai Ullrich bestimmt. Beispielsweise wurde vereinbart, dass Herr Ullrich auf Grund seiner Erkrankung nur noch vertretungsweise als LKW-Fahrer im Unternehmen tätig sein kann. Vor seiner Erkrankung gehörte dies zu seinen regelmäßigen Aufgaben. Das Unternehmen prüfte auch, welche alternativen Arbeitsplätze für Kai Ullrich in Frage kommen, wenn der Einsatz an seiner alten Arbeitsstelle im Wareneingang nicht mehr möglich ist. Hierbei bekam er auch Rückhalt durch die Geschäftsführung. Es dauerte längere Zeit, bis Kai Ullrich seinen Arm wieder besser bei der Arbeit einsetzen konnte. Mit seiner rechten Hand musste er alles neu erlernen. Alltägliche Dinge wie das Binden einer Schleife machten ihm zu Beginn große Probleme.

Aufgrund der teilweise fehlenden Armmuskulatur fallen ihm bis heute gewisse Tätigkeiten, z. B. das Umstapeln oder Heben von schwerer Ware, schwer. Bei diesen Tätigkeiten setzt er den Hubwagen ein oder holt sich Hilfe von Kollegen. Der hydraulische Hubwagen wurde für Kai Ullrich vom Unternehmen angeschafft, um ihm seine Tätigkeit als Lagermitarbeiter zu ermöglichen. Bisher kommt Kai Ullrich gut zurecht, er hat sich daran gewöhnt, seine gesunde linke Hand jetzt mehr einzusetzen als vor der Erkrankung. Kai Ullrich kann fast alle Arbeitsaufgaben wieder erledigen und sieht das Arbeiten auch als Training für seinen Arm an. Mittlerweile arbeitet Kai Ullrich wieder in Vollzeit bei der Selectrona GmbH.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) leitet der Arbeitgeber ein, wenn ein Mitarbeiter länger als sechs Wochen am Stück oder verteilt über die letzten zwölf Monate erkrankt.
- Ziele eines BEM-Verfahrens können sein: Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters und Vermeidung von Ausgrenzung, Kündigung oder Aussteuerung des Mitarbeiters, Ermittlung der betrieblichen Gründe für die Erkrankung des Mitarbeiters.
- Das BEM-Verfahren liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, es kann intern (eigenes BEM-Team) oder extern (Dienstleister) vergeben werden.

- Kleine und mittlere Betriebe können bei der Durchführung des BEM Unterstützung durch externe Akteure, z. B. Rentenversicherungsträger und Agenturen für Arbeit, bekommen.
- Es herrscht kein Zwang zu einem formalisierten Verfahren, jedoch sollten die in § 84 Abs. 2 SGB IX inhaltlich vorgesehenen Schritte und Maßnahmen beachtet und durchgeführt werden.
- Maßnahmen des BEM können sein: Veränderung der Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, und Arbeitsumgebung, Arbeitsversuche und stufenweise Wiedereingliederung, Qualifizierung.

Kai Ullrich mit dem hydraulischen Hubwagen

Nach seiner schwerwiegenden Erkrankung des Armes nimmt Kai Ullrich im Rahmen einer Wiedereingliederung verkürzt seine Arbeit auf, finanziell unterstützt ihn die Rentenversicherung.

Das Unternehmen leitet im Rahmen der Wiedereingliederung ein BEM-Verfahren ein.

Das Unternehmen passt die Arbeitsaufgaben für Kai Ullrich entsprechend seinen Fertigkeiten an.

Das Unternehmen schafft ein spezielles hydraulisches Hebefahrzeug für Kai Ullrich an, um ihm die Arbeit im Lager zu erleichtern.

Kai Ullrich arbeitet zwei Jahre nach seiner Erkrankung wieder in Vollzeit bei der Selectrona GmbH.

Erfahrungen und Tipps des Unternehmens

Vor diesem Erfahrungshintergrund rät Gunnar Fischer, Betriebsrat bei der Selectrona GmbH, betroffene Mitarbeiter ganz normal wie jeden anderen zu behandeln. Wenn Arbeitgeber keinen geeigneten Arbeitsplatz anbieten können, muss überlegt werden, ob eine Qualifizierung im Arbeitsbereich oder für eine andere Tätigkeit ermöglicht werden kann. Wichtig sei auch, sich über Fördermittel zu informieren und diese zu beantragen. Einkalkulieren muss das Unternehmen ebenso eigene finanzielle Mittel, meist können nicht alle Kosten durch Fördermittel abgedeckt werden. Weiterhin ist Herrn Fischer aufgefallen, dass Unternehmen vermehrt Unterstützung und Hilfe bei psychisch erkrankten Mitarbeitern benötigen. Hier sollte überlegt werden, wie kleinen und mittelständischen Unternehmen geholfen werden kann, die keinen eigenen Betriebspsychologen vor Ort haben.

Tischlerei Bertog in Pulsnitz:

Handicap Psyche – kein Hindernis!

Die inhabergeführte Tischlerei Arnd Bertog wurde 2004 in Pulsnitz gegründet und beschäftigt heute drei Mitarbeiter. Das Unternehmen bietet ein vielfältiges und breit gefächertes Leistungsspektrum: vom Büro- und Praxisumbau über Messebau, Gestaltung von Außenanlagen bis hin zu Montagetätigkeiten. Die Tischlerei Bertog ist im gesamten Bundesgebiet tätig.

Kontakt:
Tischlerei Bertog
Arnd Bertog
Mittelstr. 61
OT Friedersdorf
01896 Pulsnitz
Tel.: 035955 72538
E-Mail: info@abertog.de

Oliver Wagner* ist gelernter Tischler und arbeitet seit 1,5 Jahren als Facharbeiter bei der Tischlerei Bertog in Pulsnitz. Vor seiner Einstellung führte Oliver Wagner ein Praktikum durch, das er sich noch während seiner Rehabilitationszeit suchte. Herr Wagner erkrankte vor einigen Jahren an paranoider Schizophrenie, zusätzlich entwickelte sich eine Suchterkrankung. Während der stationären Behandlung erhielt er die passende medikamentöse Einstellung. Heute nimmt er regelmäßig ambulante Behandlungstermine wahr und absolviert eine Gesprächstherapie. Sein Wille, zu arbeiten sowie seinen Gesundheitszustand zu verbessern, ist neben seiner fachlichen Eignung auch der Grund, warum nach der ersten vierwöchigen Praktikumszeit noch zwei weitere folgten. Herr Wagner erledigt seine Aufgabe Holzmöbelbau und -montage sehr gut. Im Vergleich zu den beiden anderen Angestellten der Tischlerei braucht er dafür jedoch mehr Zeit. Sein Vorgesetzter, Herr Arnd Bertog, sieht in der verzögerten Aufgabenbewältigung auch Vorteile für die Arbeitsweise und das Teamklima im Unternehmen: „Früher sind wir zum Kunden gefahren und haben so lange gearbeitet, bis der Auftrag erledigt war. Erst dann gab es eine Pause. Heute machen wir schon während der Montage eine Pause, weil wir wissen, dass Oliver diese braucht. Diese tut uns allen gut."

Nachdem die Möglichkeit eines vollständig durch die Agentur für Arbeit finanzierten Praktikums erschöpft war, konnte Herr Wagner dank eines Zuschusses des Rentenversicherungsträgers zu den Lohnkosten in der Tischlerei weiter beschäftigt werden. Diese Unterstützung war jedoch zeitlich begrenzt. Momentan trägt der Arbeitgeber die Lohnkosten der 30-Stunden-Woche, Herr Wagner hat zudem einen Antrag auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit gestellt, der ihm eine größere Chance auf eine langfristige Weiterbeschäftigung bietet.

Herr Wagner sieht das gute Arbeitsklima und einen Ansprechpartner vor Ort als Faktoren, die bei seiner Wiedereingliederung ins Arbeitsleben eine wichtige Rolle gespielt haben. Sein Chef, Herr Bertog, bestätigt, dass die offene Kommunikation bezüglich der Schwierigkeiten und Bedürfnisse seines kranken Mitarbeiters eine Voraussetzung für gute Zusammenarbeit ist. „Wenn ich weiß, was er braucht, kann ich versuchen, die Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass er weiterarbeiten kann." Inzwischen hat sich zwischen Herrn Bertog und Herrn Wagner ein Vertrauensverhältnis entwickelt. Der Chef hilft mit der Antragstellung und hat ein offenes Ohr für seinen neuen Mitarbeiter. Er kann auch rechtzeitig erkennen, wenn sich der psychische Zustand von Herrn Wagner verschlechtert, und ihn darauf ansprechen. Wenn außerplanmäßige Ausfälle vorkommen, springt Herr Bertog selbst ein, was er auch gern tut als willkommene Abwechslung zur Schreibtischarbeit. Bei der Planung der Montagen und den Fahrten zu Kunden redet man auch mehr miteinander, seitdem Herr Wagner dabei ist. Er muss selbst entscheiden, ob er sich einen längeren Arbeitseinsatz zutraut oder nicht.

Probebeschäftigung

Eine Probebeschäftigung soll Menschen mit Behinderungen oder deren gleichgestellte Personen

*Name auf Wunsch geändert

den Einstieg oder Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern. Die Personalkosten für eine befristete Probebeschäftigung können bis zu drei Monate von der Agentur für Arbeit oder vom Rehabilitationsträger übernommen werden. Voraussetzung ist, dass sich die Chancen des Betreffenden auf eine dauerhafte Integration ins Arbeitsleben oder auf einen Arbeitsplatz verbessern. Für die Förderung sind die Rehabilitationsträger zuständig.

Eingliederungszuschuss
Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen einstellen, können einen Zuschuss von bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für bis zu 24 Monate erhalten. Nach zwölf Monaten ist der Zuschuss je nach Zunahme der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten, mindestens aber um zehn Prozentpunkte, zu mindern. Ansprechpartner für die Förderung mit Eingliederungszuschuss sind die Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundsicherung nach dem SGB II.

Weitere Informationen:
www.einfach-teilhaben.de

Chronische psychische Erkrankungen/ seelische Erkrankungen

Psychische Behinderungen können durch Erkrankungen wie Depressionen oder Schizophrenie, die den seelischen Zustand dauerhaft oder wiederkehrend beeinträchtigen, ausgelöst werden. Die vielfältigen Ursachen beruhen auf einer Wechselwirkung zwischen biologischen, psychischen und sozialen Faktoren. Der phasenhafte Verlauf, die Auswirkungen und Störungen einer psychischen Erkrankung müssen personenzentriert betrachtet werden. Jede dritte Frau und jeder fünfte Mann machen in ihrem Leben mindestens einmal eine seelische Erkrankung durch. Wenn eine psychische Störung chronisch verläuft, kann sie zu einer Behinderung werden.

Wie kann sich eine solche Erkrankung am Arbeitsplatz bemerkbar machen? Die erkrankte Person reagiert auf Stress und Druck schnell überfordert und kann selbst übliche Leistungsanforderungen nicht mehr erfüllen. Die Fehlzeiten nehmen zu. Auch die Beziehungen sind oft gestört: Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten, die das „seltsame" Verhalten nicht verstehen, können dazu führen, dass sich der Betroffene immer mehr zurückzieht. Im Umgang mit anderen Menschen können Schwierigkeiten auftreten, weil häufig anders reagiert wird, als man es in einer bestimmten Situation erwartet. An dieser Stelle ist der Vorgesetzte gefragt. Er sollte das unerklärliche oder auffällige Verhalten zum Anlass für ein vertrauliches Gespräch nehmen, bei dem mit dem Betroffenen über seine Probleme und Ängste gesprochen und gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Ein wichtiger Ansprechpartner für Betriebe, die Unterstützung beim Umgang mit psychisch erkrankten Beschäftigten benötigen, ist der Integrationsfachdienst (IFD). Er berät und begleitet Betroffene und das betriebliche Umfeld bei der Suche nach Lösungen im Einzelfall.

Weitere Informationen:
www.integrationsaemter.de

Erfahrungen und Tipps des Unternehmens

Für Herrn Bertog war es die erste Arbeitserfahrung mit einem Menschen mit Behinderung. Er und seine zwei Mitarbeiter mussten am Anfang lernen, mit den Leistungseinschränkungen von Herrn Wagner umzugehen. Die Qualität seiner Arbeit, sein Arbeitswille und seine Offenheit haben sie jedoch schnell überzeugt. „Es wird sich sicher eine Lösung finden, damit Oliver Wagner bei uns bleiben kann. Er braucht Arbeit, sie tut ihm gut und auch seinen späteren Rentenansprüchen. Wir geben nicht auf!"

Die Agentur für Arbeit finanziert ein mehrwöchiges Praktikum von Oliver Wagner bei der Tischlerei Bertog.

Oliver Wagner fängt mit drei Stunden am Tag an und steigert sich auf sieben am Tag.

Die Weiterbeschäftigung von Oliver Wagner wird von der Rentenversicherung mit 50 Prozent gefördert. Bedingung: Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

Oliver Wagner arbeitet vier Tage in der Woche. Er kann entscheiden, welcher Aufgabe mit Kundenkontakt er sich stellen möchte.

Nachdem die Teilfinanzierung der Lohnkosten durch die Rentenversicherung abgelaufen ist, übernimmt der Arbeitgeber die vollen Lohnkosten.

Oliver Wagner hat einen Antrag auf Gleichstellung seiner Behinderung mit Schwerbehinderung gestellt, um in der Tischlerei Bertog dauerhaft tätig zu sein.

Deutsches Rotes Kreuz in Bautzen:

Mit dem Integrationsteam zur Arbeitsplatzsicherung

Der DRK Kreisverband Bautzen e. V. deckt seit seiner Gründung im Jahr 1990 inzwischen mit seinen Dienstleistungen zahlreiche Bedarfe im sozialen Bereich ab. Zu seinem Portfolio zählen neben dem Betreiben von Kindertagesstätten ebenso Angebote der stationären, teilstationären und ambulanten Pflege wie auch die Sicherstellung der rettungsdienstlichen Versorgung im Landkreis. Darüber hinaus stellt der DRK Kreisverband Bautzen e. V. im Rahmen seines ehrenamtlichen Engagements in der Region die Versorgung der Bevölkerung mit seinen zahlreichen Bereitschaften und Betreuungszügen in Notlagen sicher. Neben den ca. 600 hauptamtlich Beschäftigten sind etwa 800 Kameradinnen und Kameraden im ehrenamtlichen Bereich des Kreisverbandes aktiv.

Kontakt:
Deutsches Rotes Kreuz
Enrico Randig
Wallstr. 5
02526 Bautzen
Tel.: 03591 673715
E-Mail:
enrico.randig@drk-bautzen.de

Annegret Schubert* ist seit 2006 als Pflegefachkraft in der Sozialstation des DRK Bautzen beschäftigt. Vor zehn Jahren erkrankt sie an Multipler Sklerose. Die Erkrankung schränkt Frau Schubert in ihrer Beweglichkeit ein, Stress bei der Arbeit beeinträchtigt sie mehr als vor der Erkrankung. Die körperlichen Belastungen und häufiges Autofahren fallen ihr zunehmend schwer. Ihre Tagesform schwankt stark in Abhängigkeit der Krankheitsschübe. Die arbeitsbedingten Belastungen führen zur Verschlechterung ihres Gesundheitszustands und münden in einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit.

Nach Beginn der Erkrankung von Frau Schubert wird ein BEM-Verfahren durchgeführt, bei dem das Integrationsteam und der Betriebsarzt eingebunden sind. In einem ersten Schritt wird durch die Umgestaltung der Arbeitsorganisation eine Entlastung in der altenpflegerischen Tätigkeit auf der Sozialstation angestrebt. Dafür wird für sie eine feste Tourenplanung mit reduzierten Fahrzeiten und der Versorgung mehrerer Klienten an einem Ort eingeführt. Diese veränderte Organisation der Tätigkeit hat Annegret Schubert nur bedingt geholfen. Die körperlichen Belastungen in der Altenpflege sind für Frau Schubert noch zu hoch, so dass sie diese Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Frau Schubert und ihr Arbeitgeber versuchen durch einen weiteren Tätigkeitswechsel in eine Kindertageseinrichtung einen Neuanfang. Doch auch hier sind die körperlichen Beanspruchungen zu groß. In einem zweiten BEM-Verfahren findet eine Arbeitserprobung mit Annegret Schubert als Ergotherapeutin in einer Altenpflegeeinrichtung des DRK statt. Bei der Erprobung wird deutlich, dass Annegret Schubert eine Qualifizierung für die Tätigkeit als Ergotherapeutin benötigt. Aus diesem Grund wechselt sie wieder in ihr altes Tätigkeitsfeld, die Altenpflege, diesmal in den Bereich Tagespflege. Aufgrund der fortgeschrittenen Krankheit bei Annegret Schubert bekommt sie 2014 einen Grad der Behinderung zugesprochen und das Integrationsamt wird eingeschaltet. Seitdem unterstützt eine Assistentin Frau Schubert bei der Arbeit. Nun ist die Arbeit für Annegret Schubert nicht mehr so hektisch und körperlich anstrengend. Sie arbeitet reduzierter als vor der Erkrankung und die Stressbelastung ist für sie erträglicher. Seitdem fällt sie nicht mehr so häufig und lange aus. Anpassungen im Tagesablauf sowie in der Aufgabenbewältigung sind je nach Tagesform notwendig. Das Integrationsteam sieht diese Faktoren als ausschlaggebend für die erfolgreiche Weiterbeschäftigung von Frau Schubert.

Ohne die gute Kooperation zwischen Integrationsteam, Betriebsarzt und Betriebsrat sowie die

* Name auf Wunsch geändert

Einbeziehung des behandelnden Arztes wäre die Weiterbeschäftigung von Frau Schubert nicht aufrechtzuerhalten. Auch das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst unterstützten diesen Prozess sehr. Vor allem die Motivation von Frau Schubert, weiter zu arbeiten, und der grundsätzliche Wille des Unternehmens, leistungsgewandeltes Personal zu beschäftigen, sicherten den Erfolg. Dieser Wille sowie auch das Verständnis für die Probleme der Beschäftigten mit Behinderungen muss auch von Führungskräften sowie Kolleginnen und Kollegen geteilt werden.

Integrationsteam des DRK Bautzen

Seit 2009 gibt es beim DRK Bautzen eine Betriebsvereinbarung, in der ein Integrationsteam festgeschrieben ist. Das Integrationsteam ist mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) beauftragt und besteht aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Vorsitzenden des Betriebsrats. Es ist eher selten, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch im BEM involviert ist. Aufgrund ihrer Position im Unternehmen genießt sie jedoch einen neutralen Status und ist als solche für vertrauliche BEM-Gespräche sehr gut geeignet.

Neurologische Erkrankungen

„Neurologische Behinderungen entstehen durch Schädigungen des Nervensystems. Sie können das zentrale Nervensystem (Gehirn und Rückenmark) und/oder das periphere Nervensystem (restliche Nerven außerhalb des Gehirns und Rückenmarks) betreffen. Zu den Ursachen zählen Erkrankungen wie Multiple Sklerose (MS), Schlaganfall oder Epilepsie, aber auch Unfälle mit Hirn- oder Rückenmarksschädigung. Neben den physischen Auswirkungen kommen bei fortschreitenden Erkrankungen wie bei Multipler Sklerose auch psychische Aspekte hinzu. Es gibt in Deutschland über 500.000 schwerbehinderte Menschen, die von einer neurologischen Erkrankung betroffen sind."
(www.integrationsaemter.de)

rechts: Mitglieder des Integrationsteams des DRK Bautzen: Fachkraft für Arbeitssicherheit Herr Randig (rechts) und Betriebsrat Herr Günzel
unten: Betreuungszug des DRK Bautzen

Durchführung eines BEM-Verfahrens mit Annegret Schubert durch das Integrationsteam des DRK Bautzen, Festlegung von Maßnahmen für die Umgestaltung der Arbeitsaufgaben von Frau Schubert.

Annegret Schubert und ihr Arbeitgeber beschließen aufgrund anhaltender gesundheitlicher Probleme einen Arbeitsplatzwechsel in eine Kindertageseinrichtung des DRK, Frau Schubert unterstützt nun die Erzieher.

Es wird ein zweites BEM-Verfahren durchgeführt. Im Ergebnis testet Frau Schubert im Rahmen einer Arbeitserprobung die Tätigkeit als Ergotherapeutin in einem Pflegeheim.

Annegret Schubert wechselt nach der Arbeitserprobung wieder in die Altenpflege, diesmal in den Bereich Tagespflege.

Annegret Schubert erhält aufgrund ihrer Erkrankung einen Grad der Behinderung und beantragt eine Arbeitsassistenz, die sie während eines Drittels ihrer Arbeitszeit unterstützt. Die Arbeitsassistenz finanziert das Integrationsamt.

Annegret Schubert hat nach vielfältiger Unterstützung durch ihren Arbeitgeber und das Integrationsamt in ihren beruflichen Alltag zurückgefunden.

Betreuungszug des DRK Bautzen

Erfahrungen und Tipps des Unternehmens

Die Planung und Gestaltung der Tätigkeit für die betroffenen Mitarbeiter erfordert einen erhöhten Zeitaufwand. Dafür ist das BEM bzw. das Integrationsteam da. „Die Beschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiter im Unternehmen wird immer präsenter, da psychische Belastungen zunehmen und Unternehmen konstruktiv damit umgehen müssen", meint Enrico Randig (Fachkraft für Arbeitssicherheit). Dazu gehört auch, den Kontakt zum Mitarbeiter zu halten, wenn dieser sich in einem längeren Rehabilitationsprozess befindet. Diese Aufgaben bedeuten auch eine Bereicherung für das Unternehmen. Es ist ein Stück Unternehmenskultur. Mitarbeiter sehen, wie leistungsgewandelten Kollegen im Unternehmen Hilfestellung angeboten wird. Dies stärkt nach Meinung des Integrationsteams des DRK Bautzen die Teams im Unternehmen sowie die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

„Möchte ein Unternehmen einen leistungsgewandelten Mitarbeiter weiter beschäftigen, muss das Problem ernsthaft und ganzheitlich angegangen werden", stellt Enrico Randig vom Integrationsteam fest. Dafür ist die Sensibilisierung der Führungskräfte sowie das Verständnis für die Schwierigkeiten des Mitarbeiters notwendig. Das Verständnis, dass eine hundertprozentige Leistungsfähigkeit nicht mehr möglich ist, ist zwar rational da, es dauert jedoch, bis auch die alltäglichen Erwartungen angepasst werden. Wenn ein Mitarbeiter mit Behinderungen motiviert ist zu arbeiten, sollte er die Chance dazu bekommen. Die Arbeitsmotivation des Personals ist für ein Unternehmen eine Bereicherung. Die Bestätigung aus der Arbeit hilft schließlich auch bei der Krankheitsbewältigung. Der Fokus sollte auf die Stärken der Person gerichtet werden, nicht darauf, was er oder sie nicht mehr kann.

Papierverarbeitung Peters GmbH & Co. KG in Radebeul:

Gelungene Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt – mit Autismus

Seit 25 Jahren produziert das Familienunternehmen Papierverarbeitung Peters GmbH & Co. KG in Radebeul Becher aus Karton. Mit der Herstellung von selbstklebenden Haftetiketten wurde vor kurzem die Produktpalette erweitert. Die Waren werden aus dem Familienunternehmen, das in seiner Geschäftsführung bereits drei Generationen der Familie Peters involviert, mittlerweile in den gesamteuropäischen Raum geliefert.

Die Firma Peters GmbH & Co. KG hat langjährige Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Marek L. ist über ein Praktikum in das Unternehmen gekommen. Zu dieser Zeit sind schon mehrere Mitarbeiter mit Körperbehinderungen beschäftigt. Marek L. hat neben körperlichen Einschränkungen auch geistige Beeinträchtigungen. Bei einem Treffen lernen sich Marek L. und Herr Peters, Juniorgeschäftsführer der Firma Peters, näher kennen. Bei dem Gespräch sind auch die Eltern von Marek L. sowie seine Betreuerin aus der Wohngemeinschaft bzw. Werkstatt der Lebenshilfe e.V. dabei. Bei dem Kennenlernen werden Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung diskutiert, Stärken und Einschränkungen offengelegt sowie die Ziele seitens des Unternehmens und Marek L. geklärt. Gemeinsam werden mögliche Tätigkeiten im Unternehmen erschlossen, die Marek L. bewältigen kann. Marek L. leidet an Autismus. Zudem sind andere Formen geistiger Behinderungen bei ihm vorhanden. Er kann nicht lesen und schreiben und ist aufgrund seiner Wahrnehmungsstörung im Alltag wenig belastbar. Marek L. ist sehr scheu im Kontakt mit anderen Menschen. In der zwischenmenschlichen Kommunikation, die ihm erst nach dem Aufbau einer Vertrauensbasis möglich ist, bedient er sich keiner Mimik oder Gestik. Auf Veränderungen und Abweichungen vom gewohnten Ablauf reagiert er mit Angst. Dazu kommt eine einseitige Hörschwäche. Bevor Marek L. das Praktikum bei der Firma Peters beginnt, arbeitete er in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen und schraubte Computerteile zusammen. In Absprache mit der Betreuerin von Marek L. stellt die Firma Peters ein passendes Tätigkeitsprofil für den jungen Mann zusammen. Ursprünglich sollten Gartenpflegeaufgaben im Betriebsareal von ihm erledigt werden. Darüber hinaus eignet sich Marek L. in der Produktionshalle einfache Tätigkeiten an. Dazu gehören kleinere bauliche Maßnahmen (z. B. Geländer bei der Container-Rampe der Papierpresse). Diese entsprechen den motorischen Fertigkeiten von Marek L. und schützen ihn vor Unfällen. Die zukünftigen Kollegen von Herrn L. werden bei einem Teamtreffen über seinen Arbeitsbeginn informiert. Die Geschäftsleitung erläutert das Krankheitsbild sowie das Kompetenzspektrum von Marek L. und gibt Empfehlungen zum Umgang mit dem neuen Praktikanten.

Im April 2016 beginnt Marek L. sein zweimonatiges Praktikum bei der Firma Peters. In den ersten Wochen wird er von seiner Betreuerin begleitet, die ihn beim Aufbau von Vertrauen in seinem neuen Arbeitsumfeld unterstützt. Bei seiner Tätigkeit hilft er vorrangig den Produktionsmitarbeitern. Er leert Abfallcontainer, transportiert in der Produktion anfallende Papierabfälle zur Papierpresse, die er auch selbständig bedienen kann. Weiterhin bereitet Marek L. fertige Ware zur Einlagerung vor und transportiert diese in den Lagerraum. Darüber hinaus entlastet er auch intern die Abteilung Logistik, indem er fehlendes Material auffüllt. Nach der ersten Woche werden die direkten Mitarbeiter von Marek L. um eine Rückmeldung gebeten. Situationen mit Konfliktpotenzial werden angesprochen, z. B. benötigt Marek L. routinierte und gleichmäßige Arbeitsabläufe und Wege – steht ein Hindernis im Weg, weiß er sich keinen Rat und bleibt stehen, bis Hilfe geholt wird. In der Einarbeitung hat sich

Kontakt:
Papierverarbeitung
Peters GmbH & Co. KG
Christian Peters
(Geschäftsführer)
Meißner Str. 23
01445 Radebeul
Tel.: 0351 8398-813
E-Mail: c.peters@pvp-online.de

ein konstanter Ansprechpartner sowie das Wegräumen aller Hindernisse auf seinen Laufwegen bewährt. Seitdem Marek L. im Unternehmen arbeitet, herrscht eine größere Ordnung in der Produktionshalle. Rückmeldungen zum Verhalten und zur Leistung von Marek L. werden von seinen Kollegen weiterhin monatlich eingeholt. Nach zwei Monaten hat sich seine Leistung und Kommunikationsfähigkeit stark verbessert und seine Motivation, weiter beschäftigt zu werden, ist sehr hoch. Marek L. ist sehr stolz auf seinen neuen Job und berichtet oft in seiner Wohngemeinschaft davon: „Ich mache jetzt Arbeit wie alle anderen Männer auch!" Das Praktikum bei der Firma Peters wird um weitere zwei Monate verlängert. Zum Abschluss dieses Praktikums stellt das Unternehmen Marek L. fest ein.

Inklusive Unternehmenskultur

- Offenheit und Verständnis im Unternehmen schaffen und leben
- Vorhandene Beratungsangebote der zuständigen Stellen nutzen
- Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter zum Kompetenzspektrum und zu Besonderheiten im Verhalten von neuen Kollegen mit Behinderungen
- Bauliche Veränderungen im Firmengelände zur Umsetzung der Barrierefreiheit
- Probebeschäftigung oder Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen und Einschätzen der Aufgabenbewältigung
- Feste Ansprechpartner für den Kollegen festlegen, falls dies erforderlich ist
- Vereinbarungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen treffen

Autismus

Im Fachlexikon der Integrationsämter wird Autismus als eine angeborene, tiefgreifende Entwicklungsstörung beschrieben. Sie führt zu einer veränderten Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Gehirn. Die Symptome und ihre individuellen Ausprägungen sind vielfältig. Sie äußern sich vor allem im sozialen Umgang, in der Kommunikation und in sich stets wiederholenden Handlungen.

Im Arbeitsleben zu beachten:
Autistische Menschen verfügen über Eigenschaften, die sie für bestimmte Tätigkeiten prädestinieren. Sie zeigen beispielsweise eine überdurchschnittliche Beobachtungsgabe, eine ausgeprägte Merkfähigkeit auch für kleinste Details sowie oft großes Interesse an technischen Dingen. Ihnen liegen Aufgaben, die monoton sind, aber eine hohe Konzentration erfordern.

Produktionshalle der Firma Peters

Zu vermeiden sind:

- Aufgaben, die eine spontane Kommunikation mit Kunden und Kollegen erfordern
- Hohe Reizbelastungen am Arbeitsplatz, z. B. durch starke Umgebungsgeräusche, viel Durchgangsverkehr, wechselnde visuelle Umgebung
- Doppeldeutige Kommunikation, da viele Menschen mit Autismus abstrakte Sprache oder Ironie nicht verstehen
- Hilfestellung leisten die Integrationsfachdienste

(Auszug aus dem Fachlexikon der Website www.integrationsaemter.de)

Erfahrungen und Tipps des Unternehmens

Das Unternehmen erhält vor allem zu Beginn der Beschäftigung von Marek L. Unterstützung durch seine Betreuerin und seine Eltern. Sie geben Tipps zum Umgang und zur Kommunikation mit Marek L. Auf diesem Weg können Probleme kurzfristig geklärt werden. Hilfreich ist die richtige Auswahl der machbaren Tätigkeiten für Marek L., die einen spürbaren Beitrag für alle Mitarbeiter bringen. Hierzu zählt die Entlastung der Mitarbeiter in der Produktionshalle, indem ihnen körperlich anstrengende, jedoch wenig anspruchsvolle Aufgaben abgenommen werden. Dadurch ist mehr Zeit für andere, ergebnisrelevante Tätigkeiten wie z. B. die Qualitätskontrolle vorhanden. Wichtig für Marek L. sind die persönlichen Ansprechpartner. Insgesamt haben drei Personen einschließlich des jüngeren Geschäftsleiters ein Vertrauensverhältnis zu Marek L. aufgebaut und halten dieses durch tägliche Gespräche aufrecht. Für die Einarbeitung wird mehr Zeit benötigt, diese Investition zahlt sich jedoch aus. Sind alle Fragen geklärt und Barrieren beseitigt, klappt es sehr gut. Die Produktionsmitarbeiter mussten sich an die Veränderung der Tätigkeiten anpassen. „Dies ist ein Prozess wie jede Umstellung", meint Herr Peters.

Durch Marek wurde der Zusammenhalt des Teams gestärkt. Die gelungene Integration von Marek L. wird als Leistung des gesamten Teams angesehen. Herr Peters sagt dazu: „Während dieser Zeit haben wir unsere Angestellten, vor allem aus dem Lager, in einem anderen Licht kennengelernt und sind positiv durch ihr kollegiales und soziales Verhalten überrascht worden." Allerdings sehe er den bürokratischen Aufwand, der mit der Antragstellung bei Institutionen und Ämtern verbunden ist, als sehr hoch an – sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Familie des Beschäftigten (Integrationsamt, Agentur für Arbeit usw.). Herrn Peters Erfahrung ist, dass die Behörden Schwierigkeiten haben, untereinander selbständig – das heißt ohne die Vermittlung des Unternehmens – zu kommunizieren.

Bei der Integration eines Menschen mit geistiger Behinderung darf die Nutzenmaximierung nicht als Ziel im Vordergrund stehen. Das Ziel ist die Übernahme sozialer Verantwortung! Man darf keine Angst haben, etwas zu probieren, und mit einem vorgeschalteten Praktikum ist das Risiko beiderseits nicht sehr hoch. Darüber hinaus ist man als Unternehmen mit den gesammelten Erfahrungen nicht allein. Der Integrationsfachdienst, die Betreuer sowie die Familienangehörigen sind wichtige Partner und haben mit Menschen mit Behinderungen einen großen Erfahrungshintergrund. Die Entscheidung zur Einstellung von Marek L. erfolgte unabhängig von der Förderung seitens der Behörden, deren Beantragung sich als kräftezehrend und langwierig erwies.

Es findet ein Treffen zur Praktikumsvorbereitung zwischen der Firma Peters und Marek L. sowie seiner Betreuerin statt.

Marek L. beginnt ein zweimonatiges Praktikum bei der Firma Peters. Begleitet wird er in der ersten Zeit von seiner Betreuerin.

Das Praktikum von Marek L. wird verlängert, es werden bauliche Veränderungen im Unternehmen vorgenommen, um ihm die Arbeit zu erleichtern.

Marek L. wird in ein festes Arbeitsverhältnis bei der Firma Peters übernommen. Er hat feste Ansprechpartner im Unternehmen, die ihn bei seinen Tätigkeiten unterstützen.

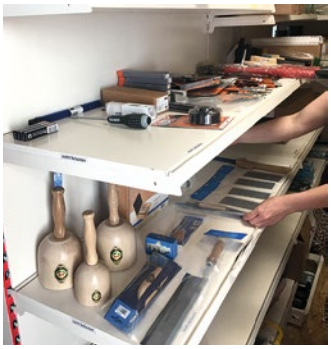
Elektro-Schölzel GmbH & Co. KG in Demitz-Thumitz:

Hörschwäche – kein Hemmnis im Online-Geschäft

Kontakt:
Integrationsfachdienst (IFD)
Bautzen
Malteser Hilfsdienst gGmbH
Annett Findeis-Zeitler
Am Stadtwall 1A
02625 Bautzen
Tel.: 0152 05888092
E-Mail:
annett.findeiss-zeidler@
ifdmalteser.de

Torsten Schölzel übernahm nach seinem Meisterabschluss im September 1998 den väterlichen Betrieb und schuf mit seinem Vater und seinen Mitarbeitern aus einer kleinen Werkstatt in Demitz-Thumitz ein Unternehmen, welches heute über die Landesgrenzen hinweg tätig ist. So baute er z. B. die Elt-Steuerung für die Hydraulik-Aufzugsanlage des Burj Khalifa in Dubai. Im Jahr 2014 entschloss er sich zum Aufbau eines Online-Shops, in dem Elektromaterial angeboten wird. Mittlerweile hat sich das Sortiment im Online-Shop stark vergrößert und dieser wird von den Kunden sehr gut angenommen.

Angela Neumann* kommt 2013 im Rahmen eines von der Agentur für Arbeit geförderten Praktikums in den Elektrobetrieb von Torsten Schölzel. Ihre Aufgabe ist, den neuen Online-Handel mit Elektrozubehör aufzubauen. Frau Neumanns Kenntnisse im Umgang mit PC und in der Konstruktion von Internetseiten sind sehr gut, und somit kann sie alle damit zusammenhängenden Aufgaben gut bewältigen. Sie entwirft den Internetauftritt, fotografiert die Waren, stellt sie in den Online-Shop und kommuniziert mit Lieferanten und Kunden. Lediglich Telefonate führt Frau Neumann nicht gern – als hörgeschädigte Frau fällt es ihr schwer, sich deutlich zu artikulieren. Deshalb bevorzugt sie den Kontakt per E-Mail. Einige Lieferanten wissen dies inzwischen und weichen problemlos auf die schriftliche Kommunikation aus. Stehen unvermeidbare Telefonate an, werden diese von Frau Schölzel übernommen, die ebenfalls in dem Familienunternehmen beschäftigt ist. Nach dem vierwöchigen Praktikum wird Frau Neumann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Sie arbeitet nun 30 Stunden in der Woche bei der Firma Schölzel. In den ersten sechs Monaten bekommt Herr Schölzel von der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Höhe von 50 Prozent. Die Kosten für die Einrichtung des PC-Arbeitsplatzes übernimmt das Integrationsamt. Auch die Klingelanlage mit einem lauten akustischen Signal und blauen Signallichtern in allen Räumen des Online-Handels sowie die Telefonapparate mit besonders hoher Lautstärke werden vom Integrationsamt finanziell gefördert.



Arbeitsplatz von Angela Neumann

Hörschädigung

„Zur Gruppe der hörgeschädigten Menschen zählen gehörlose, (spät-)ertaubte und schwerhörige Menschen. Die Übergänge zwischen Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit sind fließend. Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit sind angeboren oder entstehen durch Erkrankungen. Um sich im Betrieb zurechtzufinden, benötigen hörgeschädigte Menschen technische Arbeitshilfen – vor allem jedoch Beratung und soziale Betreuung. Erste Anlaufstelle für Information und Beratung sind die Integrationsämter mit ihrem Technischen Beratungsdienst und der von ihnen beauftragte Integrationsfachdienst."
(www.integrationsaemter.de)

*Name auf Wunsch geändert

Im Arbeitsleben zu beachten:

- Hörgeschädigte Menschen verstehen Anweisungen oft nur unvollkommen. Deshalb ist zu prüfen, ob Anweisungen verstanden wurden.
- Vormachen und Zeigen kann mündliche Instruktionen veranschaulichen oder überflüssig machen.
- Schriftliche Aufzeichnungen können zur Verdeutlichung beitragen. Hörgeschädigte Menschen sollten mit normaler Lautstärke langsam und deutlich angesprochen werden.
- Auf inhaltliche Verständnisprobleme (auch in Texten) muss Rücksicht genommen werden.
- Die Kenntnis einiger grundlegender Gebärden vereinfacht die Kommunikation.
- Der Arbeitsplatz sollte gut ausgeleuchtet sein. Das Absehen vom Mund kann durch günstige Lichtverhältnisse erleichtert werden.
- Arbeitsvorgänge und der Arbeitsplatz müssen eindeutig beschrieben und erklärt werden.
- Wichtig für gehörlose Menschen ist die Bereitstellung einer Kontaktperson, die entsprechend geschult ist. Hier bietet sich z. B. die Schwerbehindertenvertretung an.

Technische Arbeitshilfen:

„Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes informiert und berät umfassend über die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln wie z. B. Telefonhörer mit Verstärkersystemen, Lichtsignalanlagen, Bild- und Schreibtelefone oder Einsatz von E-Mail, Mobilfunkgeräte (zur Kommunikation per E-Mail, SMS u. a.), Mikroportanlagen, optische Signale an Maschinen, Schall- und Lärmschutz."

(Auszug aus dem Fachlexikon der Website www.integrationsaemter.de)

Angela Neumann führt ein vierwöchiges Praktikum bei der Firma Elektro-Schölzel durch, gefördert durch die Agentur für Arbeit.

Nach dem Praktikum wird Frau Neumann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Firma Elektro-Schölzel erhält über sechs Monate einen Lohnkostenzuschuss.

Es wird ein PC-Arbeitsplatz sowie eine Klingelanlage mit Signallichtern im Büro installiert, die durch das Integrationsamt gefördert wird.

Mittlerweile arbeitet Angela Neumann fünf Jahre bei der Firma Elektro-Schölzel und die Kollegen sind geübt in der Kommunikation mit ihr.

Erfahrungen und Tipps des Unternehmens

Am Anfang hat Herr Schölzel Bedenken, ob die Arbeitsleistung seiner neuen Mitarbeiterin stimmen wird, vor allem bei den Kommunikationsaufgaben. Schnell wurde er vom Gegenteil überzeugt. Frau Neumann verfügt über eine überdurchschnittliche Arbeitsmotivation, die ihrem Chef imponiert. Nach einigen Tagen gewöhnt Herr Schölzel sich auch an die spezifischen Verhaltensanforderungen in der Kommunikation mit Angela Neumann: immer Blickkontakt suchen, damit der Mund sichtbar ist und sie von den Lippen ablesen kann! „Ich bin auf die Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen probeweise zu beschäftigen, durch einen Vortrag des Integrationsfachdienstes im Rahmen eines Wirtschaftsnetzwerk-Treffens gestoßen. Mit Frau Neumann hat es wunderbar geklappt, sie ist fachlich sehr gut und von ihren Kenntnissen und Erfahrungen profitiert unser wachsendes Online-Handel-Team." Inzwischen beschäftigt Herr Schölzel einen Mitarbeiter mit einer Einschränkung am Bewegungsapparat sowie eine Mitarbeiterin, die ihre Krebserkrankung gerade überwunden hat. Langfristig möchte er durch einen barrierefreien Zutritt die Beschäftigung von Personen mit einer Gehbehinderung ermöglichen.

ElbeZeit GmbH in Dresden:

In Teilzeit mit voller Kraft voraus

Die ElbeZeit GmbH ist ein Tochterunternehmen der Sächsischen Dampfschiffahrts GmbH & Co. Conti Elbschiffahrts KG und begrüßt ihre Gäste an Bord sowie auch gern an Land. Hochkarätige Veranstaltungen wie z. B. der Semperopernball oder die HopeGala wurden durch die ElbeZeit GmbH organisiert. Seit März 2015 können Reisende und Gäste auf dem Flughafen Dresden und seit Februar 2016 auch Gäste des Zoos Dresden das kulinarische Angebot der ElbeZeit GmbH genießen.

Kontakt:
ElbeZeit GmbH
Jördis Gärtner
Georg-Treu-Platz 3
01067 Dresden
Tel.: 0351 86609-666
E-Mail: personal@sdsgruppe.de

Im Jahr 2016 hat die Firma ElbeZeit GmbH ihr Portfolio erweitert und den Catering-Bereich im Dresdner Zoo übernommen. Mit den vorhandenen Arbeitskräften wurden Vorstellungsgespräche geführt, darunter auch mit Frau Anja Fiedler*. Frau Fiedler leidet an einer chronischen psychischen Erkrankung und kommunizierte ihren anerkannten Grad der Behinderung von 50 (Schwerbehinderung) offen in ihren Bewerbungsunterlagen. Ihre professionelle und freundliche Art im Umgang mit Kunden hat den neuen Arbeitgeber überzeugt und Frau Fiedler wurde übernommen. Die Arbeit im Service-Bereich bedeutet ständigen Kundenkontakt und ist körperlich anspruchsvoll. Aufgrund ihrer Erkrankung ist Anja Fiedler körperlich und psychisch reduziert belastbar, mit Stress kann sie weniger gut umgehen. Es ist für sie jedoch kein Problem, ihre sehr gute Arbeitsleistung für drei bis vier Stunden täglich an fünf Arbeitstagen aufrechtzuerhalten.

Nach Abklärung der Leistungsfähigkeit und der Belastungsfaktoren wurde Frau Fiedler eine Teilzeitstelle angeboten, um die tägliche Belastung zu reduzieren. Da in dem gesamten Service-Bereich ein verstärktes Interesse an Teilzeitbeschäftigung besteht, ist mit mehreren Teilzeit-Arbeitsverträgen der gesamte benötigte Zeitraum im Service-Bereich problemlos abgedeckt.

Seelische Behinderungen

„Gegenüber anderen Behinderungsarten sind seelische Behinderungen schwerer zu definieren. Sie betreffen nicht messbare Dimensionen wie Fühlen, Handeln, Wahrnehmung oder Orientierung. Es handelt sich um subjektive Phänomene, für die es keine genau definierte Norm gibt. Seelische Erkrankungen treten in verschiedenen Formen auf, die Übergänge sind fließend. Gemäß der Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (WHO) hier einige wichtige Beispiele:

- Schizophrene und wahnhafte Störungen mit eingeschränkter Wahrnehmung der äußeren Wirklichkeit. Bewusstsein, Denken und Fühlen sind gestört, oft im Verlauf von Phasen. Betroffene fühlen sich verfolgt oder bedroht, verschließen sich ihrer Umwelt, hören Stimmen, haben Halluzinationen.
- Affektive Störungen mit manischen und depressiven Phasen im Wechsel (sog. bipolare Störung) oder mit anhaltender Depression.

* Name auf Wunsch geändert

- Belastungs- und Anpassungsstörungen mit generellen oder speziellen Angststörungen, sozialer Phobie (Angstzustände bei sozialen Kontakten), Zwangsstörungen (zwanghafte Gedanken oder Handlungen) oder als somatoforme Störungen (starke körperliche Symptome wie Schmerzen oder Herz-Kreislauf-Beschwerden, die sich nicht auf organische Erkrankungen zurückführen lassen).

Problem der Akzeptanz:
Viele seelisch erkrankte Menschen haben Schwierigkeiten, sich zu ihrer Behinderung zu bekennen. Sie haben Angst davor, stigmatisiert zu werden. Oft sind sie auch nicht in der Lage, ihre Situation richtig einzuschätzen. Dies führt z. B. zu Problemen, wenn es um den Kündigungsschutz geht. Liegt keine Anerkennung der Schwerbehinderung vom Versorgungsamt bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde vor, dann kann natürlich auch der besondere Kündigungsschutz nicht greifen. Daher ist es angebracht, darauf hinzuwirken, dass ein Antrag auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit gestellt wird.

Im Arbeitsleben zu beachten:
- Unerklärliche Verhaltensänderungen eines Mitarbeiters besprechen, um das veränderte Verhalten zu verstehen und gemeinsam Lösungen zu suchen.
- Es sollte eine zentrale Bezugsperson im Betrieb geben, mit der die betroffene Person ihre betrieblichen Angelegenheiten besprechen kann.
- Arbeitsabläufe und Aufgaben strukturiert und transparent gestalten.
- Über- wie auch Unterforderung vermeiden.
- Eindeutigkeit im Umgang hilft, Verunsicherungen abzubauen.
- Medikamente können auch Nebenwirkungen haben, die sich auf die Leistungsfähigkeit auswirken".

(Auszug aus dem Fachlexikon der Website www.integrationsaemter.de)

Anja Fiedler arbeitet im Catering-Bereich des Dresdner Zoos und ist dort von ihrem neuen Arbeitgeber, der ElbeZeit GmbH, übernommen worden.

Nach Abklärung der Leistungsfähigkeit und Belastungsfaktoren bekommt Frau Fiedler eine Teilzeitstelle im Service-Bereich angeboten.

Die Arbeitszeit wird auf vier Stunden täglich angepasst. In diesem Zeitrahmen kann Anja Fiedler ihre Arbeit gut bewältigen.

Im Team wird auf die Behinderung von Frau Fiedler Rücksicht genommen. Sie engagiert sich sehr für ihre Arbeit und ist mit hoher Motivation dabei. Das erkennen die Kollegen hoch an.

Erfahrungen und Tipps des Unternehmens

Die ElbeZeit GmbH steht der Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderungen offen gegenüber. Hierbei bieten vielfältige Einsatzfelder immer die Option, ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten. Speziell durch die Krebserkrankung eines Mitarbeiters ist das Unternehmen noch sensibler für dieses Thema geworden. Schwerbehinderung kann viele Formen annehmen und die Leistungsfähigkeit in den für das Unternehmen wichtigen Bereichen dennoch stimmen. Die Erfahrung im Umgang mit dem krebskranken Mitarbeiter hat zu mehr Offenheit im Unternehmen geführt, z. B. bei der Behandlung von Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung. Diese werden nun als eine wichtige Ressource angesehen, auf die man nicht mehr verzichten möchte.

Die Kompetenzen und Erfahrungen von Frau Fiedler sowie ihre Eignung für den Service-Bereich (Kundenorientierung, Verkaufstalent usw.) überzeugen, ihre Motivation ist hoch. Sie ist verlässlich, und aufgrund der persönlich optimierten Arbeitszeitgestaltung ist ihr Zustand stabil, so dass es so gut wie nie zu ungeplanten Arbeitsausfällen kommt. Als sehr förderlich wird von Frau Jördis Gärtner, Personalleiterin bei der ElbeZeit GmbH, die offene Kommunikation von Frau Fiedler angesehen. Auch im Team sind ihre Einschränkungen bekannt, so dass in schwierigen Situationen mit Rücksicht reagiert wird und kein Neid wegen angenommener „Sonderbehandlung" entsteht.
Die anderen Mitarbeiter sehen, dass nicht alles perfekt sein muss und dass man mit einer Behinderung arbeiten kann. Sie lernen den Umgang mit einem Menschen, der nicht alles vollumfänglich kann, und verlieren die Scheu vor einer Behinderung. Das ist wichtig, weil psychische Erkrankungen häufiger vorkommen als angenommen.

Was können Unternehmen tun? Strategien und Kernbausteine für eine inklusive Unternehmenskultur

Unternehmen können Vieles dafür tun, dass ihre Beschäftigten auch nach einer Krankheit oder einem Unfall dem Unternehmen erhalten bleiben. Fachkräfte sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Was Unternehmen dabei hilft, welche Handlungsmöglichkeiten sie haben und welche Maßnahmen sie frühzeitig ergreifen können, um Behindern im Unternehmen zu verhindern, ist in den folgenden Strategien und Handlungsfeldern einer inklusionsorientieren Unternehmenskultur dargestellt.

Strategien und Kernbausteine für eine inklusionsorientierte Unternehmenskultur

Es braucht Vorsorge!

Mit Prävention und Gesundheitsmanagement können Unternehmen vorsorgen und zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter beitragen. Betrieblich ausgerichtete Präventionsmaßnahmen sollen die Belange von Menschen mit Behinderungen von Beginn an einbeziehen. Allgemein helfen diese Schritte:

- Implementierung von Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung psychischer Erkrankungen (z. B. Gefährdungsanalyse anwenden)
- Bedarfe von Menschen mit Behinderung bei der Entwicklung von Weiterbildungs- oder präventiven Gesundheitsangeboten berücksichtigen
- vorhandene Beratungsangebote der zuständigen Stellen nutzen
- betriebliches Wiedereingliederungsmanagement implementieren und aktiv nutzen
- Präventionskampagnen, die alle Mitarbeiter ansprechen (z.B. Leichte Sprache, Verwendung von Bildern)

Es braucht Offenheit und Umdenken!

Unternehmen können dazu beitragen, innerhalb der Belegschaft ein Bewusstsein für auftretende Leistungseinschränkungen und Behinderungen zu schaffen. Das Ziel ist ein offener und sensibler Umgang mit dem Thema Behinderung im Unternehmen – Betroffene sollen keine Angst vor Diskriminierung haben.

Beitragen können:

- Teambesprechungen zum Thema Arbeit und Behinderung, offener Umgang und Ansprache von Besonderheiten in der Arbeitsorganisation und Umsetzung
- Erfahrungsberichte: Menschen mit Behinderungen berichten im Unternehmen über ihren Arbeitsalltag
- Informationsveranstaltungen im Unternehmen zur Thematik Arbeit und Behinderung unter Einbezug von Menschen mit Behinderungen; Zielgruppe: Führungskräfte, Belegschaft und Mitarbeiter
- Mitarbeitergespräche, die Belange sowie auch Stärken von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen

Es braucht Qualifizierung!

Für die Beschäftigung sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen können Qualifizierungen helfen.

Möglichkeiten für Unternehmen sind:

- besondere Anforderungen von Menschen mit Behinderungen bei Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen berücksichtigen
- Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern, um die Qualifizierung und den Übergang von der Bildungsstätte in den Betrieb zu erleichtern
- bei Anmeldung für externe Weiterbildung konkret benötigte Unterstützung abfragen (z. B. Gebärdensprache, Induktionsschleifen, Barrierefreiheit, Transport)

Es braucht Arbeitsgestaltung!

Oft führen Unternehmen das Problem an, keine passenden Tätigkeiten für Menschen mit Behinderungen anbieten zu können. Hier lohnt es sich für Unternehmen, zu überlegen, mit welchen Mitteln Aufgaben und Tätigkeiten für Beschäftigte mit Behinderungen angepasst werden können. Vorab ist es wichtig, die Anforderungen der Tätigkeit genau zu kennen und diese mit dem beschäftigten Menschen mit Behinderungen gemeinsam abzustimmen und anzupassen. Maßnahmen können die Arbeitsorganisation, Arbeitszeitregelung, Kommunikation oder Arbeitsumgebung betreffen.

- die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die jeweiligen Einschränkungen des Beschäftigten analysieren und abgleichen
- Probebeschäftigung oder Praktikum anbieten, um Einsatzmöglichkeiten für den Menschen mit Behinderungen zu prüfen
- im Unternehmen eruieren, welche Tätigkeiten für den beschäftigten Menschen mit Behinderungen geeignet sind
- Arbeitsplatzgestaltung mit technischen Hilfsmitteln, z. B. Ausstattung von Gabelstaplern mit neuen Sitzen (stoßgedämpft, rückengerecht); Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen und bandscheibengerechten Bürostühlen; Bildschirmlesegeräte für sehbehinderte Menschen
- Flexible Arbeitszeitgestaltung auch im Schichtbetrieb (z. B. Teilzeit) ermöglichen
- Einrichtung von mobilen Arbeitsplätzen

Es braucht Unterstützung und Kommunikation!

Kollegiale Unterstützung hilft, wenn nach einer schweren Krankheit der Weg zurück in die Arbeit gelingen soll. Hier sind Arbeitgeber und die Kollegen gefragt, die Geduld zeigen und Rückendeckung geben. Neben der Unterstützung durch den Vorgesetzen und die Kollegen hilft offene Kommunikation und ein transparenter Umgang mit dem Thema Arbeiten mit Behinderung im Unternehmen:

- Organisation einer „Patenschaft" zur Unterstützung bei der Einarbeitung bzw. Beschäftigung
- Integrations-/Inklusionsteam im Unternehmen, an das sich der Beschäftigte mit Behinderungen bei seiner Rückkehr wenden kann
- den Kontakt zu Kollegen in einer längeren Krankenphase nicht abbrechen lassen
- in Teamberatungen über veränderte Arbeitsorganisation oder -zeiten bzw. auch zu Besonderheiten informieren, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stehen

Es braucht Barrierefreiheit!

Barrierefreiheit ist Grundvoraussetzung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Barrierefreiheit bedeutet eine inklusionsorientierte und uneingeschränkte Zugänglichkeit und Nutzbarkeit aller Unternehmensangebote für Beschäftigte mit und ohne Behinderung.

- barrierefreie Dokumente sowie ein barrierefreier Inter- und Intranetauftritt
- Einbezug von Unterstützern, z. B. Schwerbehindertenvertretung in Bauvorhaben (z. B. Fahrstuhl-Umgestaltung orientiert an den Bedarfen von sehbehinderten oder gehörlosen Menschen)
- Barrierefreie Zugänge zu den Arbeitsplätzen und deren kontinuierliche Wartung sowie geeignete Flucht-und Rettungspläne
- Leitsysteme für sehbehinderte Mitarbeiter
- Berücksichtigung der Barrierefreiheit bei Organisation externer Veranstaltungen (z. B. Veranstaltungsort, Unterkunft)

Es braucht konkrete Beratung und Information!

Unternehmen haben meist eine konkrete Frage zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und können auf ein vielfältiges Beratungs- und Informationsangebot zurückgreifen. In Sachsen unterstützt support Unternehmen in allen Fragen zur Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

- Nutzen Sie support! www.support-fuer-kmu.de

Informieren Sie sich beim Integrationsamt Chemnitz.

Es braucht Zeit!

Unternehmen und Beschäftigte mit Behinderungen benötigen Zeit, um eine Zusammenarbeit austesten zu können. Hier können Probebeschäftigung oder Praktika eine Möglichkeit bieten. In dieser Zeit ist es u. a. notwendig, dass unterstützende Arbeitsmittel oder Arbeitsassistenzen zur Verfügung stehen, um den Leistungsumfang und die Einsatzgebiete für den Beschäftigten realistisch bewerten zu können.

Es braucht Vereinbarungen!

Unternehmen können in Inklusionsvereinbarungen zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung und betrieblichen Interessenvertretungen ihr Vorgehen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen festhalten. Inklusionsvereinbarungen übersetzen den Leitgedanken einer inklusionsorientierten Unternehmenskultur in konkrete Maßnahmen und Regelungen.

Inklusionsvereinbarungen

Inklusionsvereinbarungen zielen auf die Unterstützung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen ab. Sie werden zwischen dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebs- bzw. Personalrat abgeschlossen (vgl. § 166 SGB IX). Als Zielvereinbarung für die betriebliche Integrations- bzw. Inklusionsarbeit soll sie zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben beitragen. Auch in kleinen und mittleren Unternehmen ohne Schwerbehindertenvertretung ist der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung möglich. Hier können betriebliche Interessenvertretungen den Antrag auf Verhandlungen einer Inklusionsvereinbarung beim Arbeitgeber stellen.

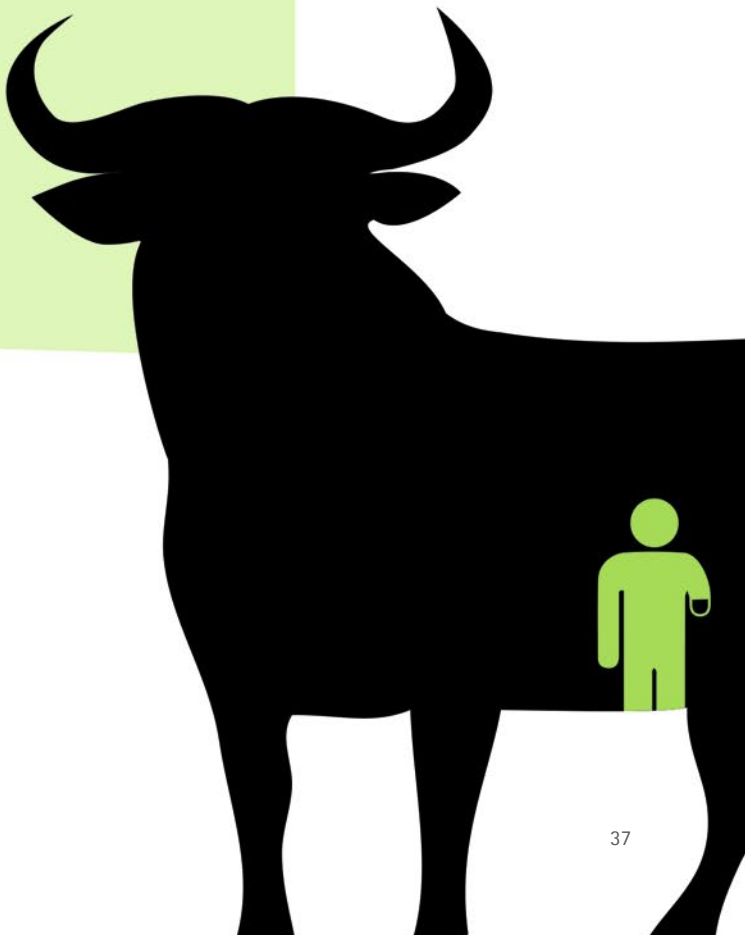
Folgende Punkte sollten betriebliche Inklusionsvereinbarungen enthalten:

- Maßnahmen im Unternehmen, um ein positives Inklusionsklima zu schaffen
- Vorgehen bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit
- Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen bei Stellenbesetzungen und angestrebte Beschäftigungsquote
- Durchführung betrieblicher Präventionsmaßnahmen
- Regelungen zur Durchführung in Betrieben und Dienststellen

Das Integrationsamt unterstützt sowohl das Unternehmen als auch die Beschäftigten bei der Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung. **Beispiel für eine Inklusionsvereinbarung: www.einfach-teilhaben.de**

Kontakt:

Tel.: 0371 577-0
Fax: 0371 577-1234
E-Mail: integrationsamt@ksv-sachsen.de
www.ksv-sachsen.de/integrationsamt



Checkliste für ein inklusionsorientiertes Unternehmen

Mithilfe dieser Checkliste können Unternehmen eine erste Einschätzung vornehmen, welche Voraussetzungen und Erfordernisse zu beachten sind, damit Menschen mit Behinderungen im Unternehmen barrierefrei und auf Augenhöhe arbeiten können. Erfahrungen zeigen, dass beispielsweise eine barrierearme Arbeitsumgebung allen Beschäftigten im Unternehmen zugutekommt.

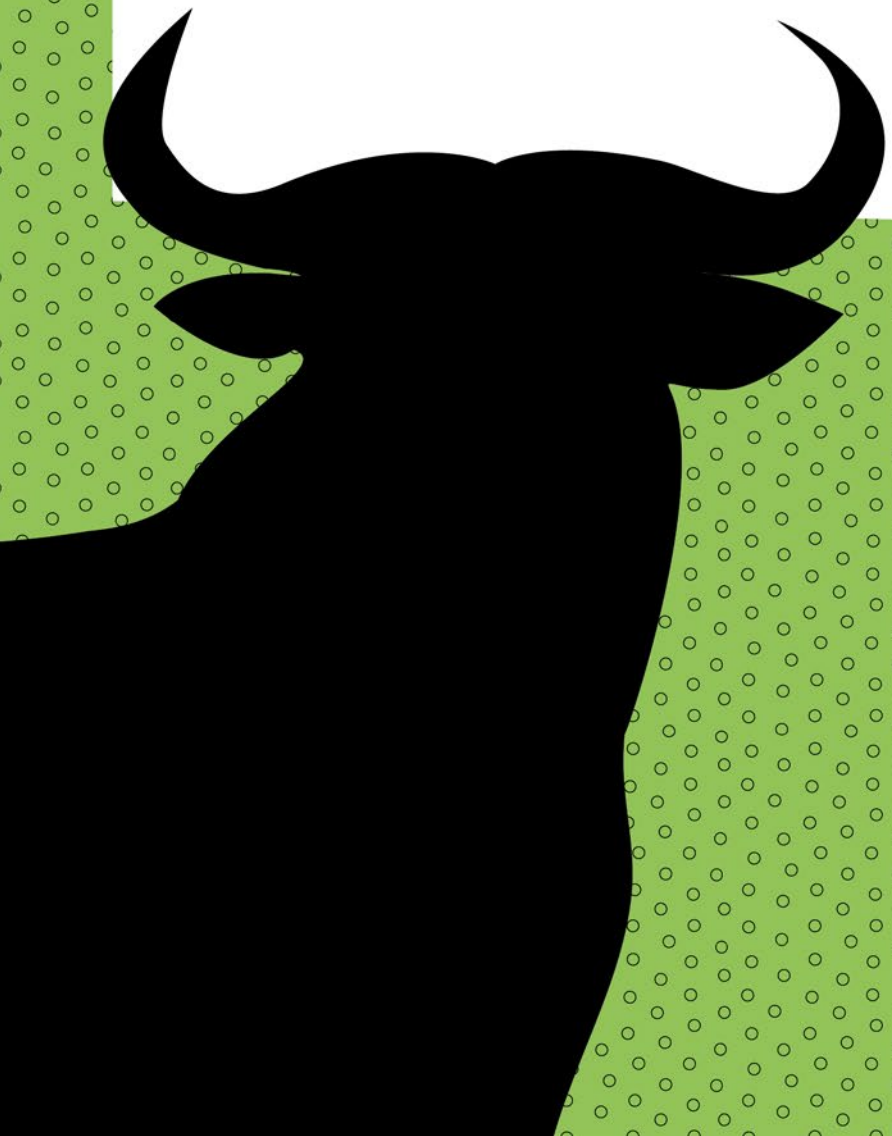
		Prüfen	in Arbeit	Erledigt	Nicht umsetzbar
Vorsorgen!	Das Unternehmen verfügt über ein betriebliches Eingliederungsmanagement und nutzt dies im Bedarfsfall.				
	Das Unternehmen analysiert die Altersstruktur und die Behinderungsarten der Belegschaft und leitet mögliche Handlungsbedarfe ab.				
	Bei der Planung von Weiterbildungs- und präventiven Gesundheitsangeboten werden Bedarfe von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt.				
	Vorhandene Beratungsangebote der zuständigen Stellen (z. B. Rentenversicherungsträger, Agentur für Arbeit) werden genutzt.				
Umdenken!	Das Thema Behinderung findet Eingang in Teambesprechungen.				
	Kollegen mit Behinderungen berichten im Unternehmen über ihren Arbeitsalltag.				
	Im Unternehmen finden Informationsveranstaltungen zum Thema Arbeit und Behinderung unter Einbezug von Menschen mit Behinderungen statt. Es werden Führungskräfte, die Belegschaft sowie Mitarbeiter (Schwerbehindertenvertretung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, BGM-Beauftragte usw.) einbezogen.				
	Das Unternehmen geht transparent mit dem Thema Behinderung um und versucht Verständnis bei allen Beteiligten zu erzeugen.				
Qualifizieren!	Bei Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen werden besondere Anforderungen von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt.				
	Insbesondere die Führungskräfte werden geschult, um die Potenziale von Menschen mit Behinderungen bei einer Beschäftigung besser berücksichtigen zu können.				

		Prüfen	in Arbeit	Erledigt	Nicht umsetzbar
Gestalten!	Die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die jeweiligen Einschränkungen des Beschäftigten werden analysiert und in Einklang gebracht.				
	Wir bieten Probebeschäftigung oder Praktikum an, um Einsatzmöglichkeiten für Beschäftigte mit Behinderungen zu prüfen.				
	Die Arbeitszeit kann flexibel gestaltet werden (z. B. Teilzeit).				
	Mobile Arbeitsplätze sind möglich bzw. werden eingerichtet.				
	Im Unternehmen wird geprüft, welche Tätigkeiten für Beschäftigte mit Behinderungen geeignet sind.				
	Arbeitsplätze werden bedarfsgerecht mit technischen Hilfsmitteln ausgestattet, z. B. Ausstattung von Gabelstaplern mit neuen Sitzen (stoßgedämpft, rückengerecht).				
Unterstützen und Kommunizieren!	Ein Kollege/Team wird „Pate" für Beschäftigte mit Behinderungen und unterstützt ihn bei Arbeitsgängen oder steht ihm bei Fragen zur Seite.				
	Das Integrations-/Inklusionsteam unterstützt den Beschäftigten mit Behinderungen und bei einem Tätigkeitswechsel oder nach langer Krankheit im Unternehmen.				
	Sportangebote, die die Teilnahme aller Mitarbeiter ermöglichen, werden angeboten.				
	Mitarbeiter, die sich um chronisch Kranke oder behinderte Angehörige (Kinder, Eltern, Ehepartner) kümmern, erhalten Unterstützung.				

		Prüfen	in Arbeit	Erledigt	Nicht umsetzbar
Barrieren vermeiden!	Die Zugänge zu den Arbeitsplätzen sind barrierefrei; für die Barrierefreiheit wird mit kontinuierlicher Wartung gesorgt.				
	Der Internetauftritt des Unternehmens sowie wichtige bzw. öffentlichkeitswirksame Dokumente sind barrierefrei.				
	Wichtige Unterstützer, z. B. Schwerbehindertenvertretung werden in Bauvorhaben einbezogen (z. B. Fahrstuhl-Umgestaltung orientiert sich an Bedarfen von sehbehinderten oder gehörlosen Menschen).				
	Das Unternehmen verfügt über Leitsysteme und barrierefreie Ausschilderungen.				
Informieren!	Das Dienstleistungsnetzwerk support, sein Angebot sowie die regionalen Ansprechpartner sind bekannt.				
	Die Beratungsangebote der zuständigen Stellen (z. B. IHK, HWK) sowie des Integrationsamtes sind bekannt.				
Zeit nehmen und vereinbaren!	Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird über ein Praktikum oder eine Probebeschäftigung getestet.				
	Wir haben das Vorgehen bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung schriftlich festgehalten, in Form einer Inklusionsvereinbarung oder einer anderen Vereinbarung.				

Informationsangebote für Unternehmen

Unternehmen, die an der Inklusion und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen interessiert sind, finden im Internet weitere Informationen, um sich diesem Thema zu nähern. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen gibt es in Sachsen spezielle Angebote und Initiativen, die Unterstützung leisten. Für die unterschiedlichen Fragestellungen der Unternehmen steht das Dienstleistungsnetzwerk support zur Verfügung, das zu Arbeitsplatzausstattung, finanziellen Förderungen und Sicherungsmaßnahmen an Arbeitsplätzen umfassende Hilfestellung gibt.



Informationsangebote für Unternehmen

REHADAT – Online-Plattform

Die Online-Plattform REHADAT des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bietet umfangreiche Informationen zum Thema „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen".
www.rehadat.de

Konkrete Informationen für Arbeitgeber über Unterstützungsangebote und Hilfen zum Thema Arbeitsleben und Behinderung bietet das REHADAT-Informationsportal talentplus.
www.talentplus.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Die Online-Plattform der Bundesarbeitsgemeinschaft bietet vielseitige Informationen zu den Themen Behinderungen und Beruf. Das „LeistungsNavi" ermöglicht Arbeitgebern eine umfassende Recherche zu Fördermöglichkeiten in den Bereichen Ausbildung, Einstellung, Beschäftigung und Wiedereingliederung.
www.integrationsaemter.de

Statistische Grundlagen

Statistisches Bundesamt (Destatis)

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht halbjährlich den Kurzbericht zur Statistik der schwerbehinderten Menschen in Deutschland. Durch die Statistik werden u. a. folgende Informationen über die schwerbehinderten Menschen gewonnen: Altersgruppen, Geschlecht, Art und Ursache sowie Grad der Behinderung.
Publikation im Bereich behinderte Menschen:
www.destatis.de

Statistisches Landesamt Sachsen (StaLa)

Das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen erhebt im zweijährigen Turnus Daten für die Bundesstatistik über schwerbehinderte Menschen. Durch die Statistik werden u. a. folgende Informationen über die schwerbehinderten Menschen gewonnen: Altersgruppen, Geschlecht, Art und Ursache sowie Grad der Behinderung.
www.statistik-sachsen.de

Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen

Die Sächsische Staatsregierung legt dem Sächsischen Landtag gemäß § 13 Sächsisches Integrationsgesetz (SächsIntegrG) in jeder Legislaturperiode einen Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen vor.
www.publikationen.sachsen.de

Gesundheitsberichterstattung des Bundes

Die Online-Datenbank der Gesundheitsberichterstattung (GBE) des Bundes führt Gesundheitsdaten und Gesundheitsinformationen aus über 100 verschiedenen Quellen an zentraler Stelle zusammen, darunter viele Erhebungen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, aber auch Erhebungen zahlreicher weiterer Institutionen aus dem Gesundheitsbereich.
www.gbe-bund.de

Diese Informationsbroschüre wurde im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz durch die Technische Universität Dresden, CIMTT Zentrum für Produktionstechnik und Organisation unter Leitung von Dr. rer. medic. Alzbeta Jandova und Dipl.-Psych. Solveig Hausmann erstellt.
Zur besseren Lesbarkeit wird in der gesamten Publikation die männliche Form verwendet. Die Angaben beziehen sich auf beide Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich auf ein Geschlecht Bezug genommen wird.

Herausgeber:
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS)
Albertstraße 10 I 01097 Dresden
Telefon: +49 351 564-5615 | Telefax: +49 351 564-5614
E-Mail: presse@sms.sachsen.de | www.sms.sachsen.de
Redaktion:
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
Gestaltung und Satz:
Heimrich & Hannot GmbH
Fotos:
S. 7: Dienstleistungsnetzwerk support; S. 11: Designed by Freepik; S. 15-17: N. Eisfeld, K. Klunker, S. Hausmann; S. 18-19: S. Hausmann; S. 20: Selectrona GmbH; S. 21: Selectrona GmbH, S. Hausmann; S. 22.: A. Bertog; S. 24-26: DRK Bautzen, A. Jandova; S. 27-29: PetersGmbH, A. Jandova; S. 30: C. Schölzel; S. 32: Sächsische Dampfschiffahrt
Druck:
Lößnitz Druck GmbH
Redaktionsschluss:
September 2018
Auflagenhöhe:
3.000 Stück, 2. aktualisierte Auflage
Papier:
Gedruckt auf Papier aus ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltiger Waldbewirtschaftung

Bezug:
Diese Druckschrift kann kostenfrei bezogen werden bei:
Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung
Hammerweg 30, 01127 Dresden
Telefon: +49 351 210367172 | Telefax: +49 351 2103681
E-Mail: publikationen@sachsen.de | www.publikationen.sachsen.de

Verteilerhinweis
Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.