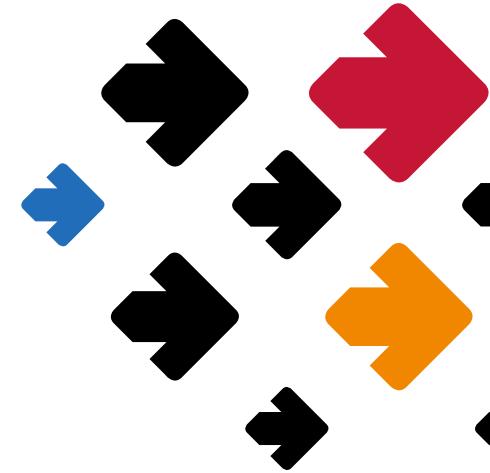


Unternehmens-Netzwerk  
**INKLUSION**

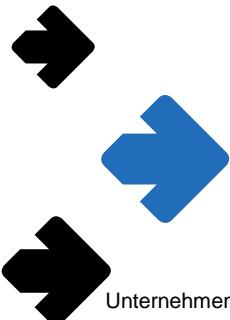
## **Inklusive Arbeitswelt**

# **Möglichkeiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**

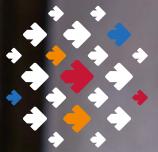


**Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION ist ein arbeitgeberorientiertes  
Beratungsprojekt.**

**Wir setzen auf Dialog und Kommunikation mit den Arbeitgeberinnen und  
Arbeitgebern zu den Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen  
Inklusion.**



- 1** Umsetzung des Projektes
- 2** Gesetzesgrundlagen betrieblicher Inklusion
- 3** Fördermöglichkeiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- 4** Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 5** Unsere Erfahrungen
- 6** Besondere Menschen - Besondere Chancen



# Umsetzung des Projektes



## Ihre Ansprechpartner im Unternehmens-Netzwerk INKLUSION



### **Conny Berger**

Teamleiterin & Beraterin  
[conny.berger@faw.de](mailto:conny.berger@faw.de)  
Tel.: 0351-47371-96



### **Simone Hindenburg**

Beraterin  
[simone.hindenburg@faw.de](mailto:simone.hindenburg@faw.de)  
Tel.: 0351-47371-41



### **Michael Teubner**

Berater  
[michael.teubner@faw.de](mailto:michael.teubner@faw.de)  
Tel.: 0351-47371-13





**8 Bundesländer**  
**9 Teilprojekte**

**23 Standorte**  
**34 Beraterinnen und Berater**

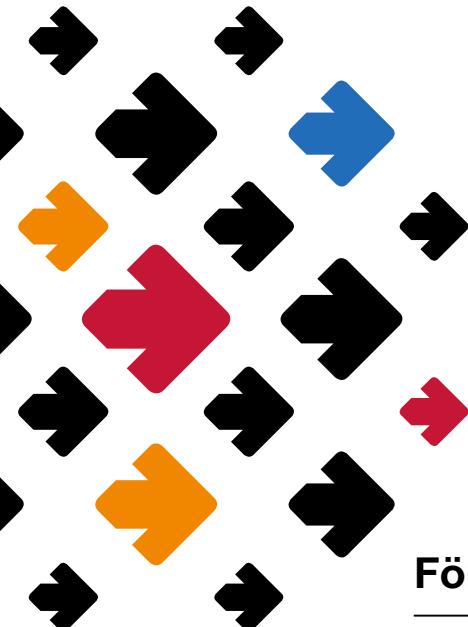
Enge Abstimmung und **aktive Zusammenarbeit** mit vorhandenen Organisationen, Projekten und Akteuren aus Inklusion und Wirtschaft



## Träger des Projekts



Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V.



## Kooperationspartner



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
und die regionalen Arbeitgeberverbände

## Förderung mit Mitteln des Ausgleichsfonds

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

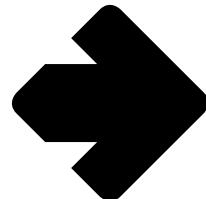


Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

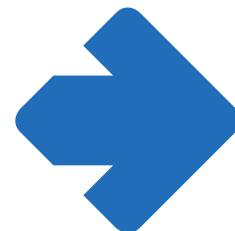
## Was macht das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION?



Das Projekt **informiert, sensibilisiert und begleitet** kleine und mittelständische Unternehmen bei der **betrieblichen Inklusion**.



**Anforderungen, Möglichkeiten und Grenzen** der Betriebe als Mittelpunkt der Arbeit.



Das Projekt will die **Beschäftigungssituation** von Menschen mit einer Schwerbehinderung **nachhaltig verbessern**.



Das Projekt wendet sich direkt an **Personalverantwortliche und Führungskräfte** in Unternehmen und Betrieben.



## Was leisten die Beraterinnen und Berater?

**Persönliche Beratung** im Betrieb → zentrale Ansprechpartner für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

**Informationen** rund um das Thema betriebliche Inklusion

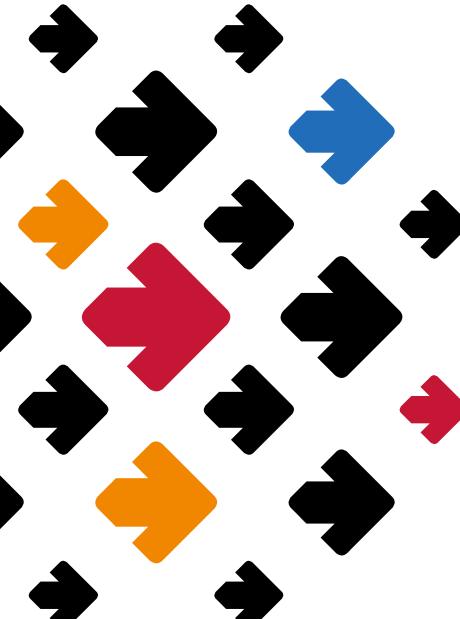
**Organisation Runder Tische und anderer Veranstaltungen**

**Förderung der Zusammenarbeit** zwischen Unternehmerinnen und Unternehmen und Einrichtungen der Inklusion und Rehabilitation

**Ergänzung der bestehenden Strukturen**  
(keine Vermittlung)

**Vernetzung der Unternehmerinnen und Unternehmer untereinander**  
(Erfahrungsaustausch)

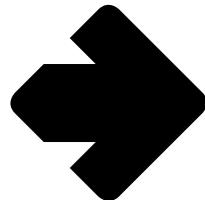
# Bei welchen Themen unterstützen wir Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

- 
- Unterstützung bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung (keine Vermittlung)
  - Aufklärung über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsdiensleister
  - Unterstützung bei der Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung
  - Beratung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
  - Informationen über den besonderen Kündigungsschutz und Zusatzurlaub
  - Informationen zur Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe
  - **Sensibilisierung für Fragen der betrieblichen Inklusion**
  - **Unsere Beratungsleistung und Unterstützung ist für Unternehmen stets kostenfrei!**

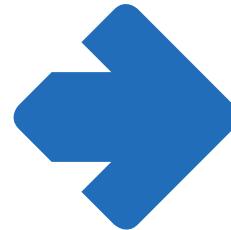
## Unsere Projektziele



**Vernetzung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** mit Partnern, Behörden, Netzwerken und anderen Unternehmen.



**Öffentlichkeitsarbeit** für das wichtige Thema Inklusion.



Stärkung einer **inklusiven Unternehmens- und Führungskultur** im Unternehmen.



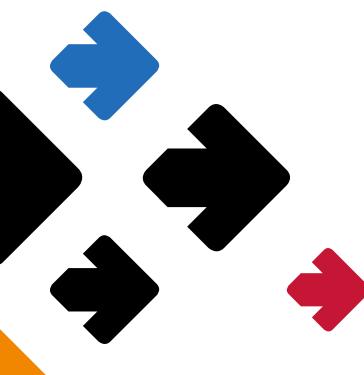
Inklusion als **Selbstverständnis**.



## Monatliches Reporting - Stand der Dinge

Beratungen in Unternehmen (Stand 30.09.2018)

Soll	Ist
1880	Beratungen Gesamtprojekt
160	Beratungen TP Sachsen



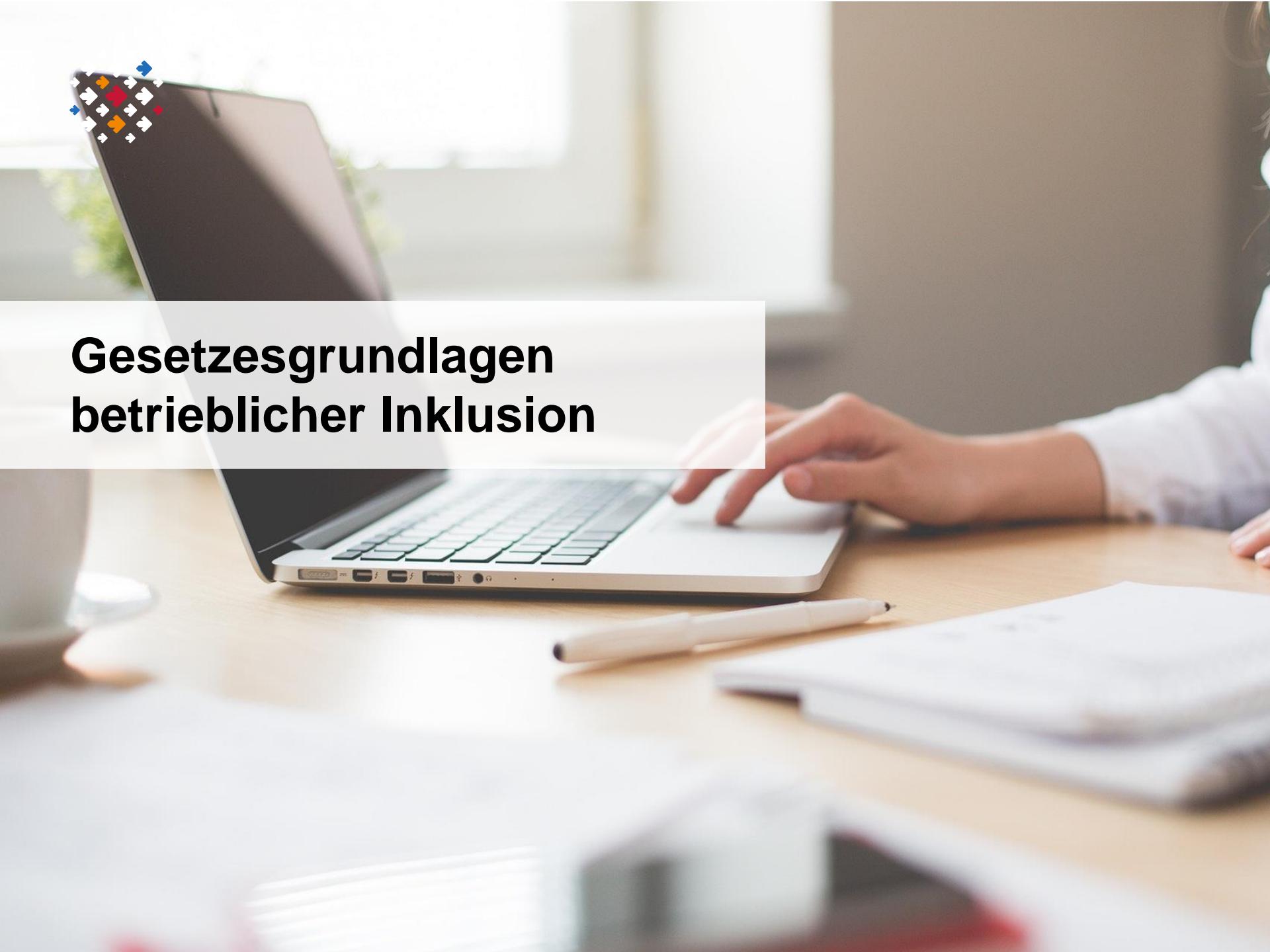
TP Sachsen: Soll monatlich = 8 Beratungen  
(Erst- und Folgeberatungen)

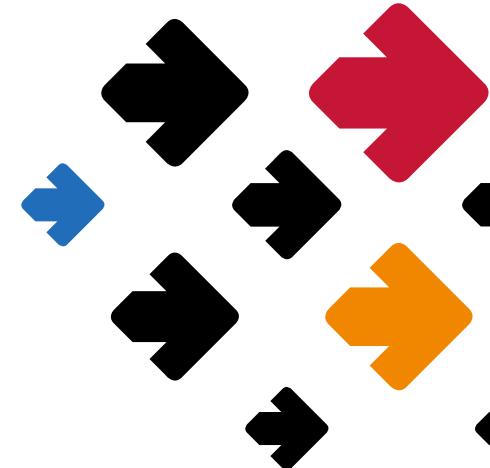
## Monatliches Reporting - Stand der Dinge

- Vielseitiges Beratungsspektrum
  - von allgemeinen Informationen zur Inklusion über Fördermöglichkeiten bis zu BEM
- Beratung von kleinen Start-Ups und Einzelunternehmen über KMU bis zu großen Unternehmen in ganz Sachsen
  - branchenunabhängig
- Gesunder Mix aus Erst- und Folgeberatungen in allen Monaten
  - neue Unternehmerinnen und Unternehmer lernen uns und unser Beratungsangebot kennen
    - bestehende Kontakte kommen mit konkreten Fragen und Anliegen auf uns zu



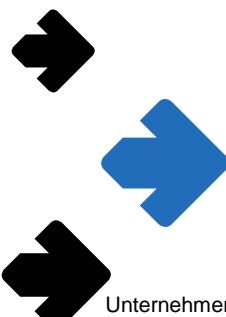
# **Gesetzesgrundlagen betrieblicher Inklusion**





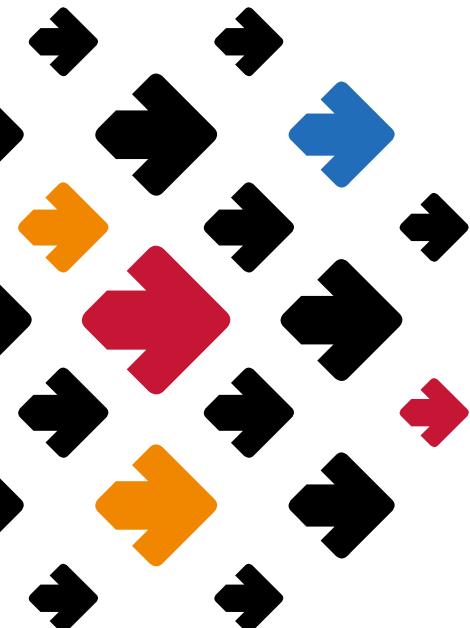
## Wichtige Paragraphen

- **§ 154 SGB IX** Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- **§ 160 SGB IX** Ausgleichsabgabe
- **§ 164 SGB IX** Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen
- **§ 166 SGB IX** Inklusionsvereinbarung
- **§ 168 ff SGB IX** Besonderer Kündigungsschutz
- **§ 208 SGB IX** Zusatzurlaub

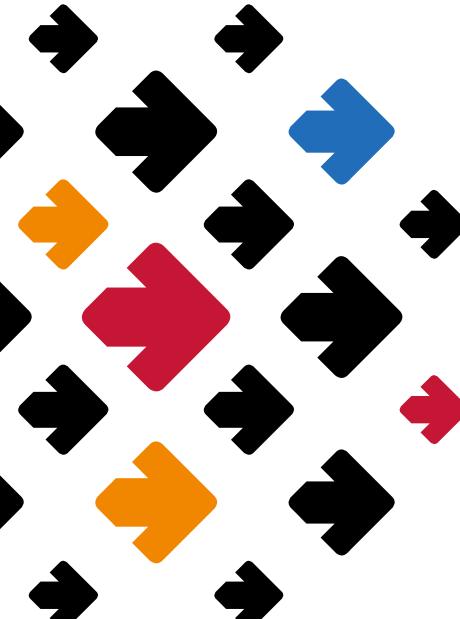


## § 154 SGB IX Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

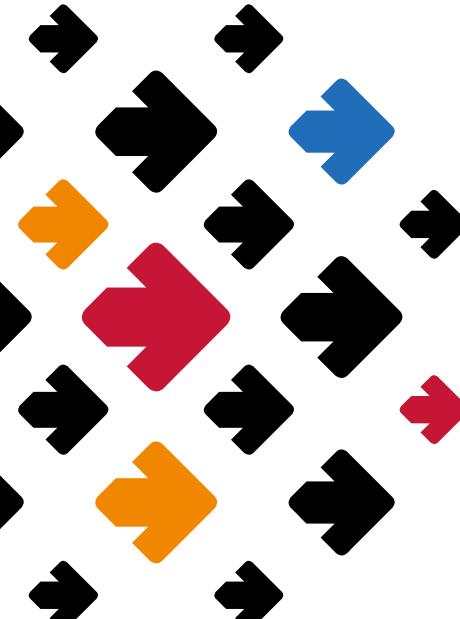
- Private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
  - mit jahresdurchschnittlich monatlich **mindestens 20 Arbeitsplätzen**
  - sollen auf **wenigstens 5 Prozent** der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.
- Abweichung:
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich **weniger als 40 Arbeitsplätzen** sollen 1 schwerbehinderten Menschen (jahresdurchschnittlich pro Monat) beschäftigen
  - Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich **weniger als 60 Arbeitsplätzen** sollen 2 schwerbehinderte Menschen (jahresdurchschnittlich pro Monat) beschäftigen



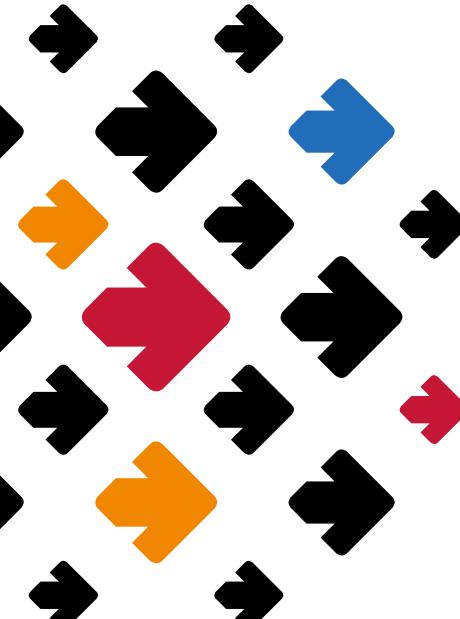
## § 160 SGB IX Ausgleichsabgabe

- 
- Beschäftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.
  - Höhe zwischen 125 € und 320 € je Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz
  - Die Zahlung der Ausgleichsabgabe entbindet die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber NICHT von deren Beschäftigungspflicht!
  - Jährliche Erhebung durch das zuständige Integrationsamt

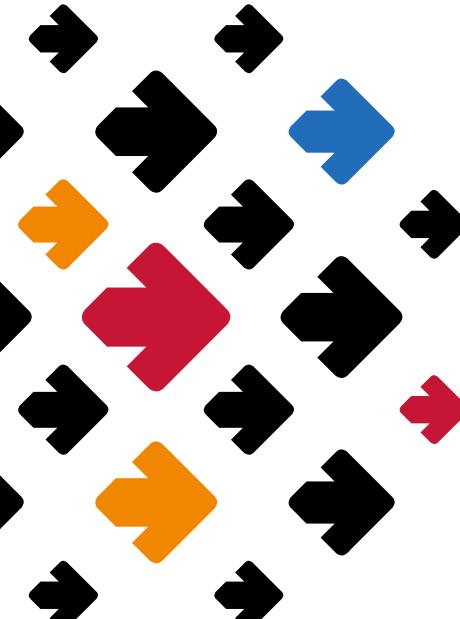
## § 164 SGB IX Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

- 
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten (v.a. arbeitssuchend gemeldeten) Menschen besetzt werden können.
  - Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht aufgrund ihrer Behinderung benachteiligen.
  - Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellen sicher, dass in ihrem Unternehmen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen dauerhaft beschäftigt werden.
  - Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen.

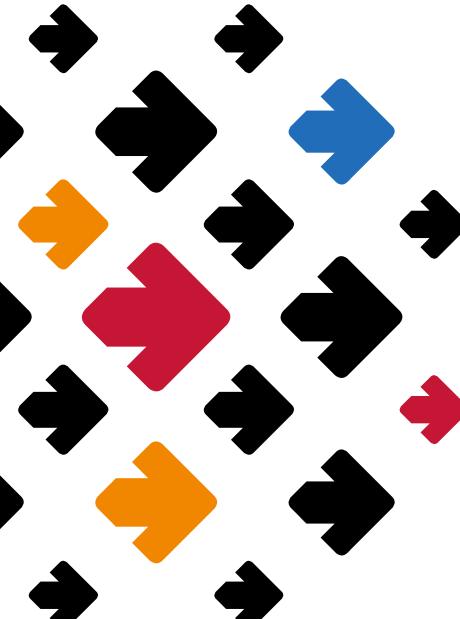
## § 166 SGB IX Inklusionsvereinbarung

- 
- Zwischen Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragter / Inklusionsbeauftragtem im Unternehmen
  - Integrationsamt kann in den Prozess der Verhandlung der Vereinbarung eingebunden werden
  - Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen (Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit etc.)

## § 168 ff SGB IX Besonderer Kündigungsschutz

- 
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.
    - schriftlicher Antrag muss beim Integrationsamt gestellt werden
    - Integrationsamt hört den betreffenden Mitarbeiter bzw. die betreffende Mitarbeiterin an
    - Integrationsamt holt sich Stellungnahme von Betriebsrat oder Personalrat ein
  - Kündigungsfrist mindestens 4 Wochen.

## § 208 SGB IX Zusatzurlaub

- 
- Anspruch schwerbehinderter Menschen auf 5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.
  - Liegt die regelmäßige Arbeitszeit über oder unter 5 Arbeitstagen, so erhöht bzw. vermindert sich der Anspruch auf Zusatzurlaub entsprechend.

Achtung:

- Zusatzurlaub gilt nicht für gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!



# **Fördermöglichkeiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**



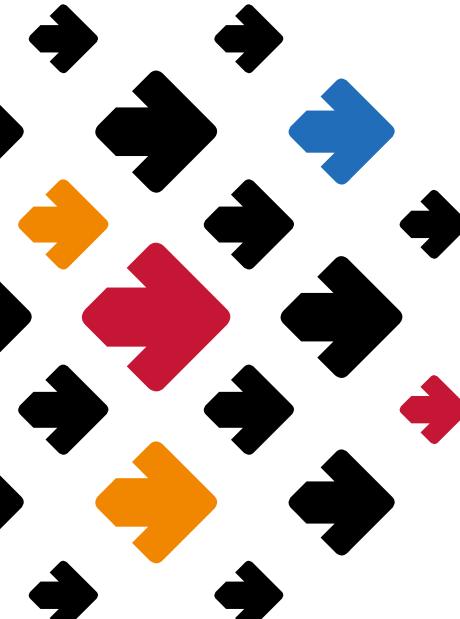
## Fördermöglichkeiten im Überblick

(Auswahl)

- Eingliederungszuschuss
- Kostenerstattung für befristete Probebeschäftigung
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb (z. B. Umbauten, technische Arbeitshilfen, Arbeitsplatzanpassungen)
- Ausbildungszuschuss
- Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders Betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener
  - Leistungen beim Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen (Minderleistungsausgleich)



# Zuständigkeit der Reha- und Leistungsträger

- 
- Die Feststellung, wer der zuständige Leistungsträger ist, ist nicht immer eindeutig
    - Einzelfallentscheidung
  - Ist der Träger, bei dem ein Antrag gestellt wurde, nicht zuständig, so prüft dieser die Zuständigkeit anderer Reha- und Leistungsträger und leitet den Antrag automatisch weiter
    - Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber müssen nicht den Antrag neu stellen
  - Ansprechpartner stehen den Unternehmen bei Fragen zur Verfügung



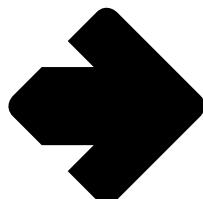
# **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**



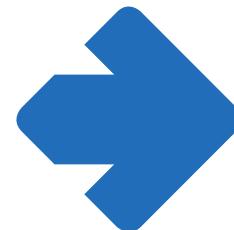
## Betriebliches Eingliederungsmanagement



Gesetzliche Pflicht für Arbeitgeberinnen  
und Arbeitgeber nach **§ 167 SGB IX**



Arbeitgeber / Arbeitgeberin  
= verpflichtet BEM anzubieten  
Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin  
= freiwillige Teilnahme an BEM



Der Arbeitnehmer bzw. die  
Arbeitnehmerin ist **6 Wochen**  
ununterbrochen oder  
wiederholt **arbeitsunfähig** in  
12 Monaten.

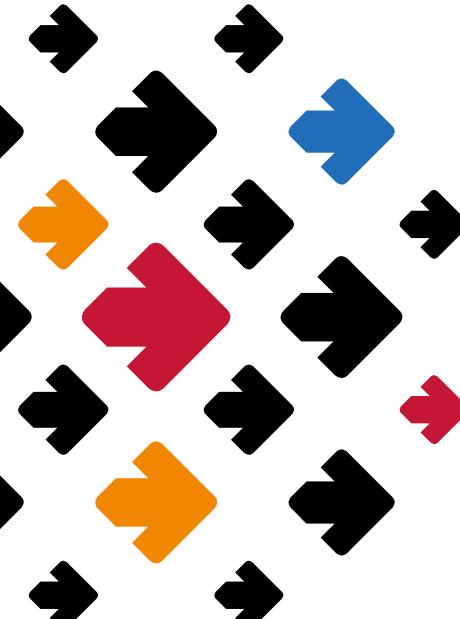


Gemeinsame Suche nach  
**Maßnahmen**, zur Vorbeugung  
einer erneuten AU und zur  
Arbeitsplatzerhaltung.



**Dokumentation** ist das A und O!

## Beteiligte im BEM-Prozess

- 
- **Arbeitgeber / Arbeitgeberin** (gesetzlich verpflichtet)
  - **Betroffener Mitarbeiter / betroffene Mitarbeiterin** (nur mit Zustimmung kann BEM-Prozess gestartet werden)
  - **Vertrauensperson** des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin (wenn von ihm / ihr gewünscht)
  - **BEM-Beauftragter / BEM-Beauftragte** (wenn vorhanden, koordiniert BEM-Prozess)
  - **Betriebsrat** (wenn vorhanden, Mitwirkungsrecht)
  - **Schwerbehindertenvertretung** (wenn vorhanden, Einbezug in BEM-Prozess schwerbehinderter Mitarbeiter)
  - **Betriebsarzt / Betriebsärztin** (bei arbeitsmedizinischen Fragen)
  - **ggf. zusätzliche Akteure** (z. B. Suchtberatung, Integrationsamt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)

## Was kann BEM?

- Gesprächsrahmen zur Lösungsfindung schaffen
- (Bestmögliche) Lösung für gesundheitsbedingte Probleme finden
- Konstruktive Kultur im Umgang mit Leistungseinschränkungen schaffen
- Arbeitsbedingungen verbessern
- Zentrale Erkenntnisse und Maßnahmen für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) liefern
- Die Mitarbeiter des Unternehmens zu eigenem gesundheitsbewusstem Verhalten anregen

## Aber: Was kann BEM nicht?

- Allen Mitarbeitern gleichermaßen helfen
  - Die gesundheitlichen Probleme von Mitarbeitern lösen
  - Verbesserungen schaffen, wo eigentlich kein Bedarf besteht
  - IMMER ein Ergebnis erreichen, mit dem alle Beteiligten zufrieden sind
- manchmal ist eine Kompromisslösung notwendig





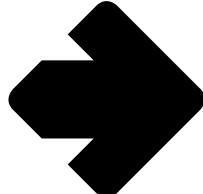
# Unsere Erfahrungen



## Unsere Erfahrungen: Beratungen



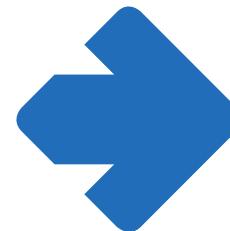
**Positive** wie auch **negative Erfahrungen** aus den Gesprächen mit Unternehmerinnen und Unternehmern.



**Offenheit** in Unternehmen mit akutem **Fachkräftemangel** / -bedarf und/oder vermehrt **Langzeiterkrankungen** deutlich **höher**.



**Dankbarkeit**, dass es Ansprechpartner und Netzwerke zum Thema gibt.



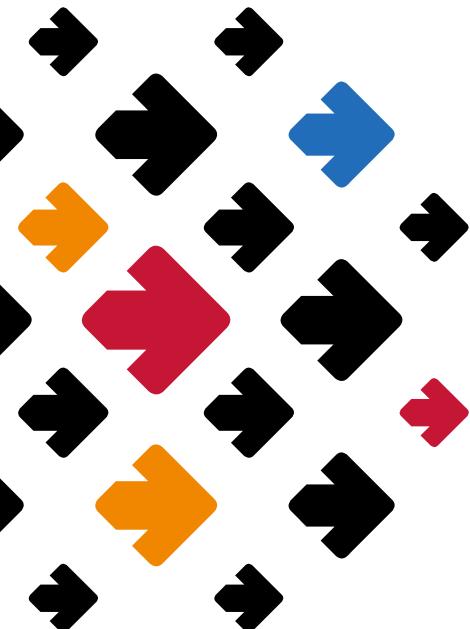
Im Großen und Ganzen **Offenheit** gegenüber dem Thema Inklusion, ABER viele **Unklarheiten, Unsicherheiten** und **offene Fragen** vorhanden.



**Kenntnisstand** zum Thema Inklusion ist im **ländlichen Raum** geringer ausgeprägt.

## Beratungen: Welche Vorteile bieten sich Unternehmen?

- Wir agieren als **Schnittstelle** zwischen den Unternehmerinnen und Unternehmern mit den Akteuren der Rehabilitation / Inklusion.
- Wir helfen bei der internen **Sensibilisierung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Kollegen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung.
- Mit unserem „**Blick von außen**“ können wir neutral und vorbehaltlos Hinweise und Ratschläge geben.
- Wir nehmen uns die **Zeit**, um intensive Recherchen zu bestimmten Fragestellungen zu übernehmen.
- Wir betrachten nicht nur die gesetzlichen Verpflichtungen, sondern auch die **Möglichkeiten und Grenzen** des jeweiligen Unternehmens.

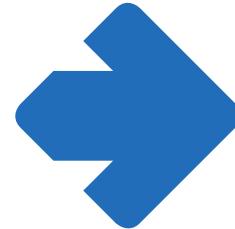




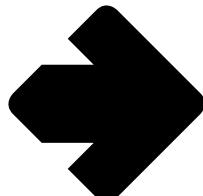
## Unsere Erfahrungen: Veranstaltungen



**Diverse Veranstaltungen zu verschiedenen Themen** wurden bereits realisiert.



Kombination aus **praktischen** und **theoretischen** Veranstaltungen.



**Rückmeldung** der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Veranstaltungen **durchweg positiv** und mit **bleibendem Eindruck**.



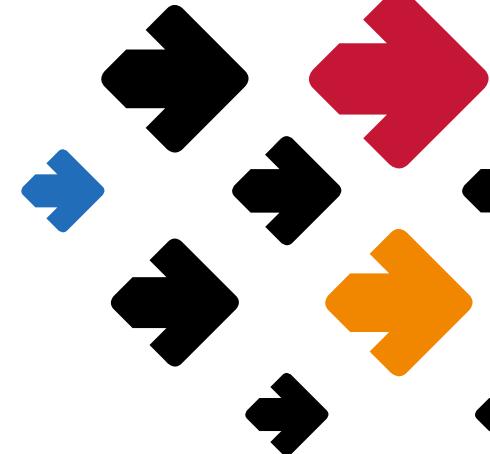
*„Wenn es kein schlechter Vergleich wäre, würde ich sagen, dass es augenöffnend war!“*

*(TN nach Rundem Tisch zu barrierefreien Webseiten)*

*„Ein tolles Event mit Aha- und Lerneffekt!“*

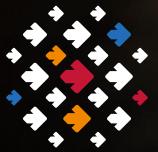
*(TN nach Veranstaltung mit Rollstuhl-Parcours und -Rugby)*





## Veranstaltungen: Was haben wir bisher gemacht? Was planen wir?

Was haben wir bisher gemacht?	Was planen wir im weiteren Verlauf?
Unternehmerfrühstück im Dunkelrestaurant	Runder Tisch „BEM“
Rollstuhl-Rugby und -Parcours	Ausbildungsmesse der Vielfalt
Runder Tisch „Barrierefreie Webseite“	Runder Tisch „Inklusives Führen“
Runder Tisch „Schnittstellen zwischen Arbeits- und Schwerbehindertenrecht“	Veranstaltung/Workshop zum Thema „Leichte Sprache“
Inklusives Sommerfest	Runder Tisch „Depressionen“
Runder Tisch „Fördermöglichkeiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“	Runder Tisch „Sucht“



# **Besondere Menschen Besondere Chancen**



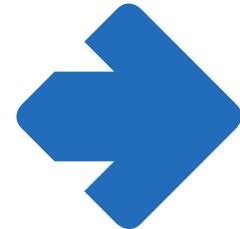
## Besondere Menschen - Besondere Chancen



Menschen mit einer Schwerbehinderung als  
**Bereicherung** für Ihr Unternehmen!



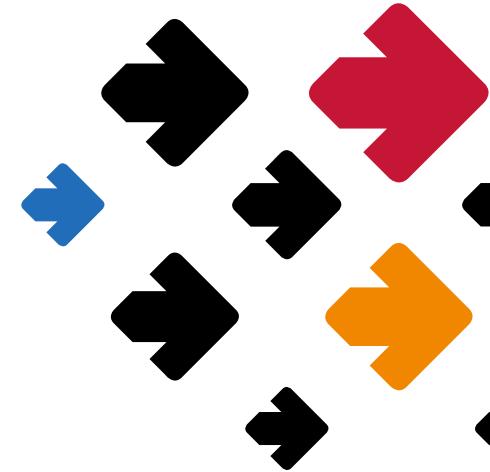
Wichtig: Sehen Sie immer die  
**Stärken**, nicht die Schwächen!



Hohe **Motivation** und  
**Loyalität** seitens der  
schwerbehinderten Menschen  
gegenüber dem  
Unternehmen.



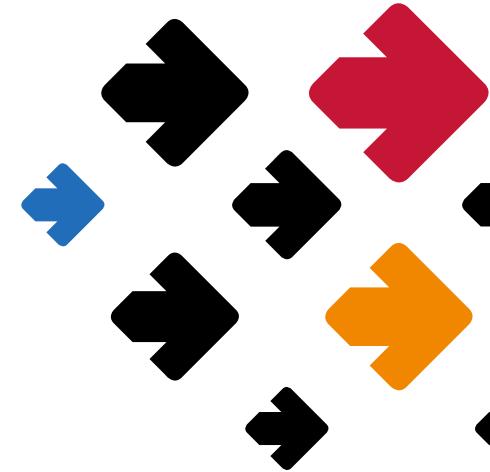
Offene, tolerante und inklusive **Führungs-** und  
**Unternehmenskultur** zur Steigerung der **Attraktivität**  
des Unternehmens.



## Tipps von uns an Sie

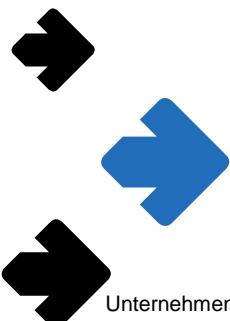
- Betrachten Sie die gesetzlichen Verpflichtungen nicht als Hürde, sondern sehen Sie darin die Chancen, die sich für Ihr Unternehmen ergeben.
- Verstehen Sie schwerbehinderte Menschen mit all ihren Stärken als gewinnbringende Zielgruppe bei der Personalsuche.
- Haben Sie keine „Berührungsängste“ – sprechen Sie offen mit den Menschen.
- Bieten Sie Praktika in Ihrem Unternehmen an, um ein gegenseitiges Ausprobieren zu ermöglichen.





## Tipps von uns an Sie

- Prüfen Sie die Formulierung Ihrer Stellenanzeigen und ob diese auch schwerbehinderte Menschen ansprechen.
- Geben Sie auch jungen Menschen mit einer Schwerbehinderung eine Chance auf eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen – dies sind Ihre Fachkräfte von morgen.
- Lassen Sie die Inklusion zum Selbstverständnis in Ihrem Unternehmen werden.
- Nutzen Sie Unterstützungs- und Beratungsangebote bei Fragen, Unklarheiten oder Problemen – wir unterstützen Sie gern!





**„Inklusion ist für mich ein Zustand, in dem der Begriff überflüssig geworden ist, in dem Grenzen aufgehoben werden, indem man die Individuen mit ihren Möglichkeiten und Grenzen sieht.“**

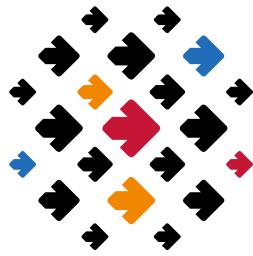
(Sportler beim Marathon)



#### Ziel des Workshops

- Schaffen von möglichst viel relevantem Experten-Know-How bezüglich inklusiver Führung
- zur Entwicklung eines Verständnisses von inklusiver Führung
- zur Erstellung eines Belehrungsfades (→ Sensibilisierung von Personalpraktikern) und eines Führungspraktiksfades (→ Handlungsempfehlungen für Führungs-Kräfte)

Fahrplan  
Von der Vision  
Kinder- und Jugend-  
Arbeitsmarkt  
Arbeitsmarkt  
an Betrieben  
Arbeitsmarkt  
sozial - sozial  
Kinder- und Jugend-  
Arbeitsmarkt  
Arbeitsmarkt  
sozial - sozial  
Kinder- und Jugend-  
Arbeitsmarkt  
Arbeitsmarkt  
sozial - sozial



Unternehmens-Netzwerk  
**INKLUSION**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**BAG abR e.V.**

Ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V.