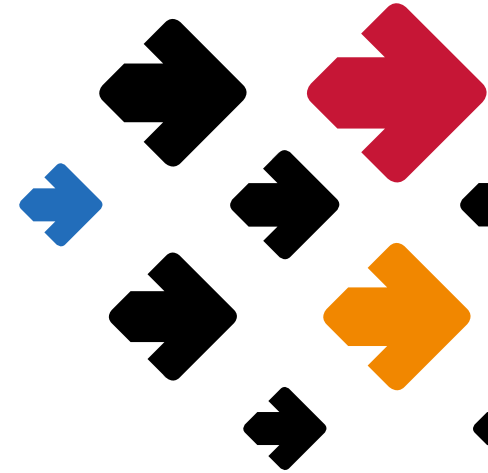


Unternehmens-Netzwerk  
**INKLUSION**

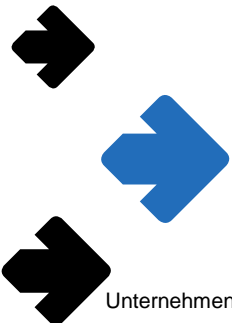
## **Inklusive Arbeitswelt**

### **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





Unternehmens-Netzwerk  
INKLUSION

**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

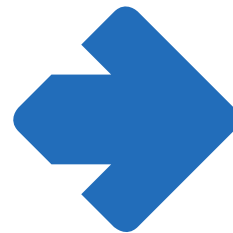




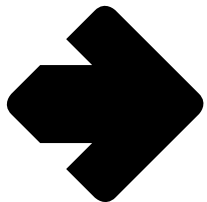
## Was macht das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION?



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



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



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



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

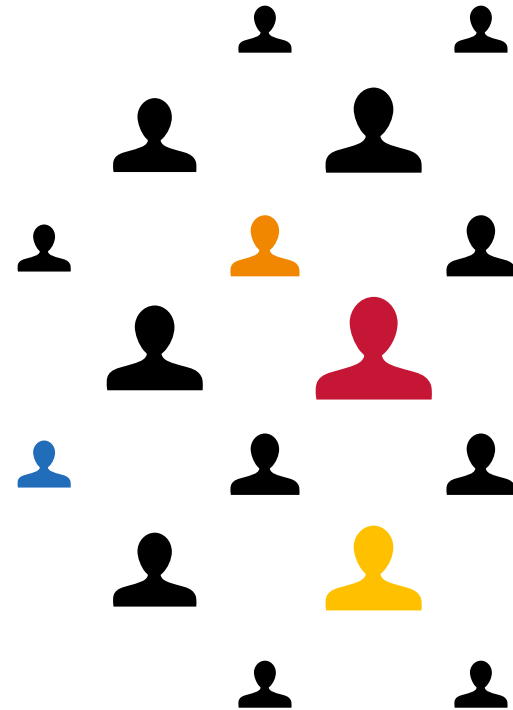
**Informationen**  
rund um das  
Thema  
betriebliche  
Inklusion

Organisation  
**Runder Tische**  
und anderer  
**Veranstaltungen**

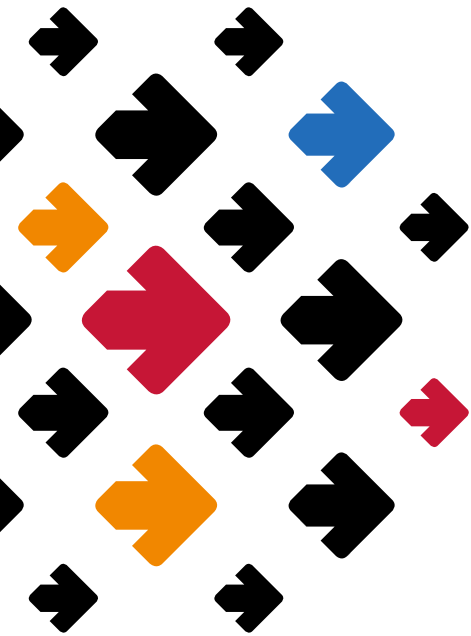
**Förderung** der  
**Zusammenarbeit**  
zwischen  
Unternehmerinnen  
und Unternehmen  
und Einrichtungen  
der Inklusion und  
Rehabilitation

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

**Vernetzung** der  
**Unternehmer-**  
**innen und**  
**Unternehmer**  
**untereinander**  
(Erfahrungs-  
austausch)



# Bei welchen Themen unterstützen wir Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?



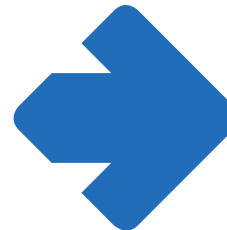
- Unterstützung bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung (keine Vermittlung)
- Aufklärung über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsdienstleister
- Unterstützung bei der Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung
- Beratung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (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!**



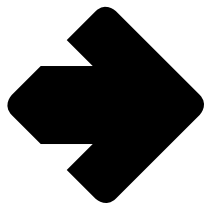
## Unsere Projektziele



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



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



**Öffentlichkeitsarbeit** für das wichtige Thema Inklusion.



Inklusion als **Selbstverständnis**.



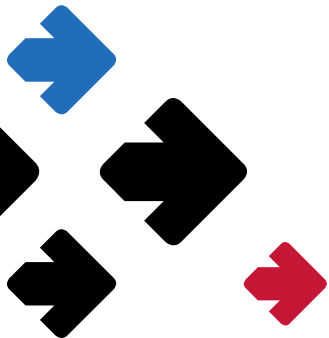


## Monatliches Reporting - Stand der Dinge

Beratungen in Unternehmen (Stand 30.09.2018)

Soll		Ist
1880	Beratungen Gesamtprojekt	1974
160	Beratungen TP Sachsen	198

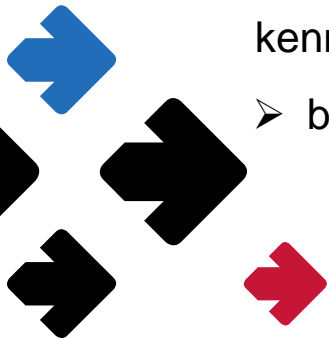
TP Sachsen: Soll monatlich = 8 Beratungen  
(Erst- und Folgeberatungen)





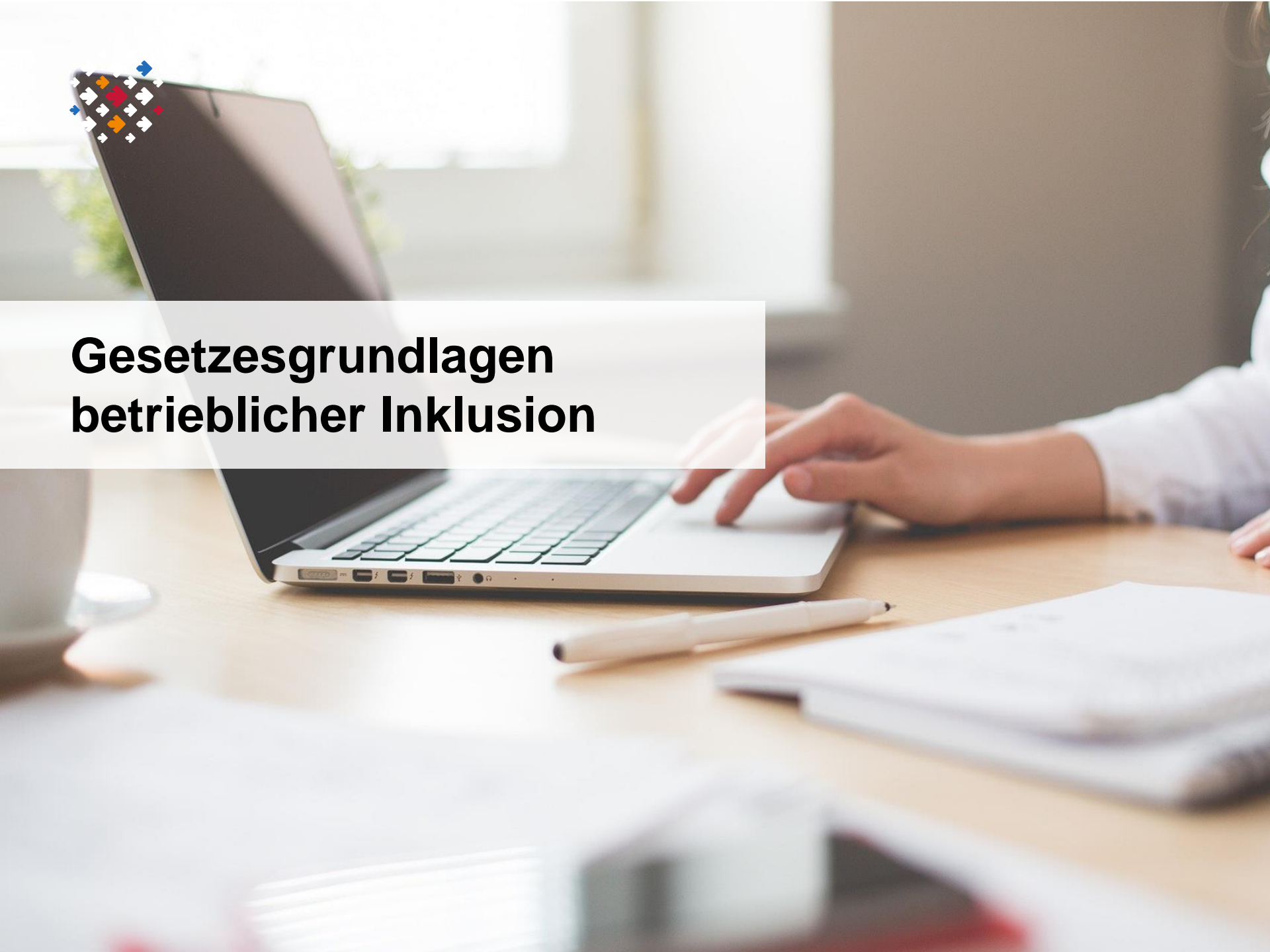
## Monatliches Reporting - Stand der Dinge

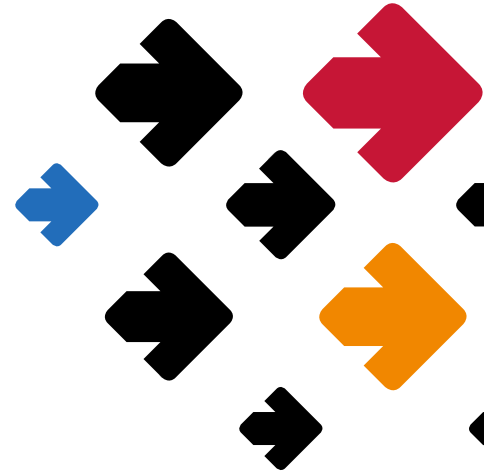
- Vielseitiges Beratungsspektrum
  - von allgemeinen Informationen zur Inklusion über Fördermöglichkeiten bis zu BEM
- Beratung von kleinen Start-Ups und Einzelunternehmen über KMU bis zu großen Unternehmen in ganz Sachsen
  - branchenunabhängig
- Gesunder Mix aus Erst- und Folgeberatungen in allen Monaten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





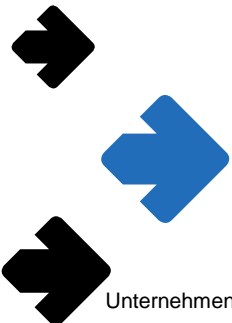
# **Gesetzesgrundlagen betrieblicher Inklusion**





## 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



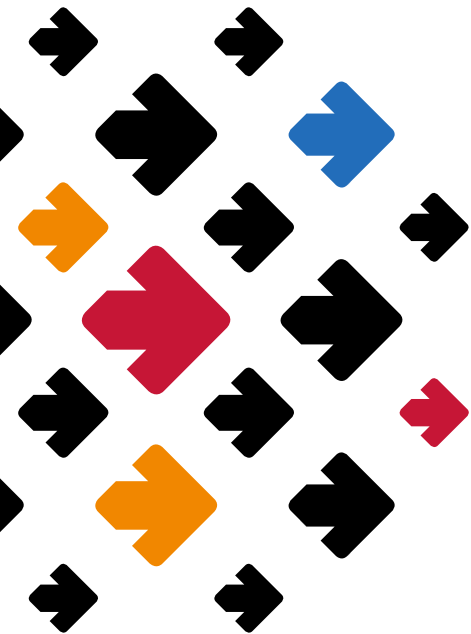


## § 154 SGB IX Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

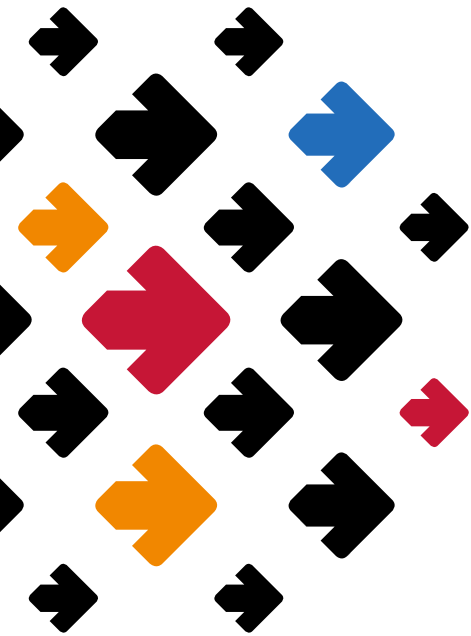
- Private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- mit jahresdurchschnittlich monatlich **mindestens 20 Arbeitsplätzen**
- sollen auf **wenigstens 5 Prozent** der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

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

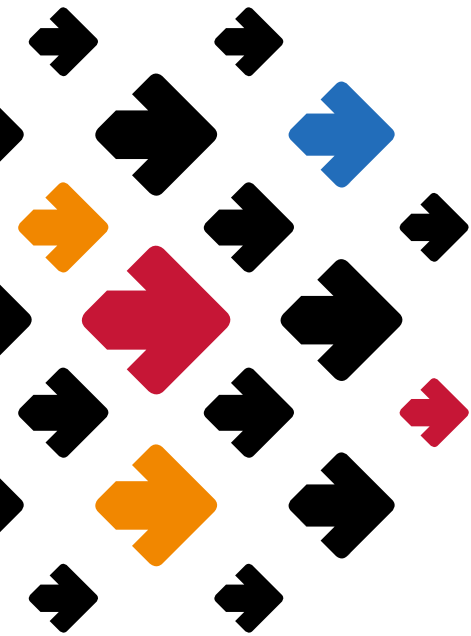


## § 160 SGB IX Ausgleichsabgabe



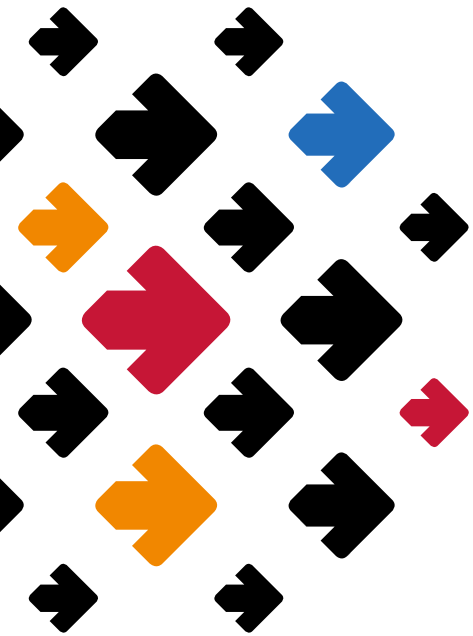
- Beschäftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.
  - Höhe zwischen 125 € und 320 € je Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz
- Die Zahlung der Ausgleichsabgabe entbindet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

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



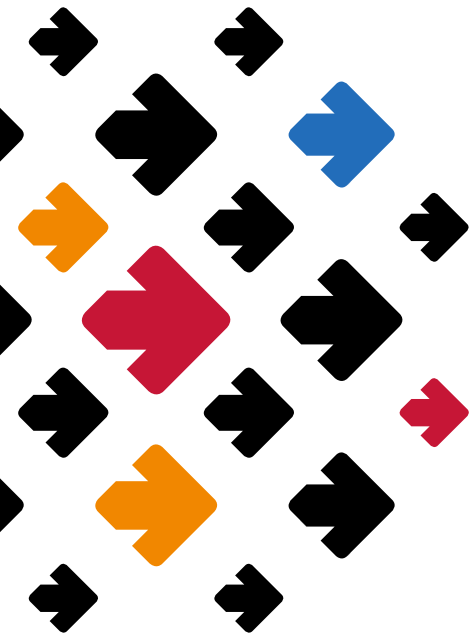
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten (v.a. arbeitssuchend gemeldeten) Menschen besetzt werden können.
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht aufgrund ihrer Behinderung benachteiligen.
- Arbeitgeberinnen 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



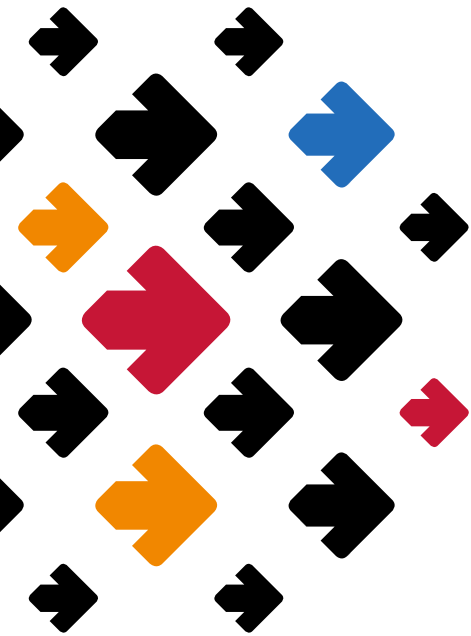
- Zwischen Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragter / Inklusionsbeauftragtem im Unternehmen
- Integrationsamt kann in den Prozess der Verhandlung der Vereinbarung eingebunden werden
- Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen (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**



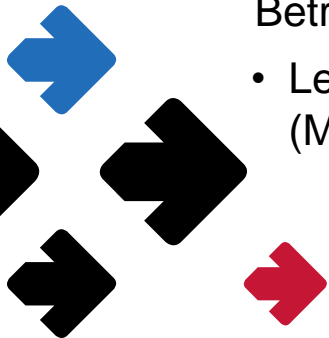




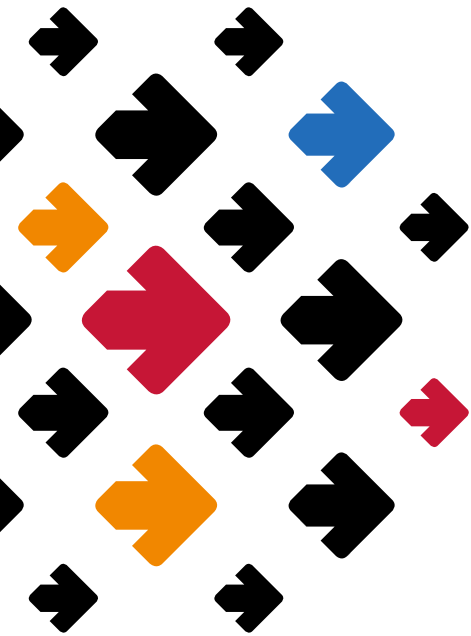
## Fördermöglichkeiten im Überblick

*(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)**

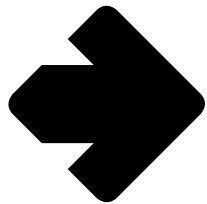




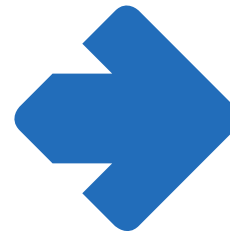
## Betriebliches Eingliederungsmanagement



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.

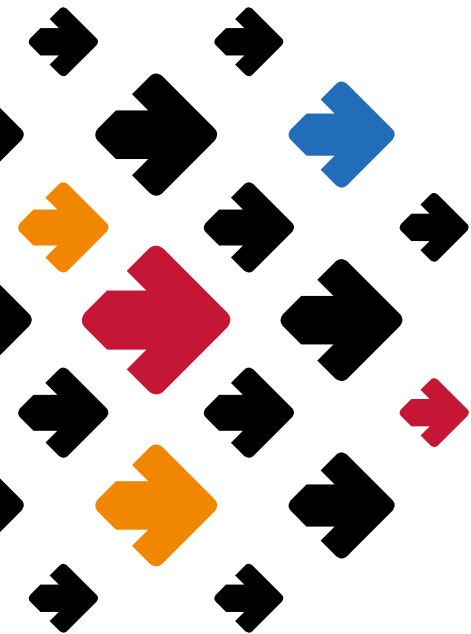


**Dokumentation** ist das A und O!



## 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)

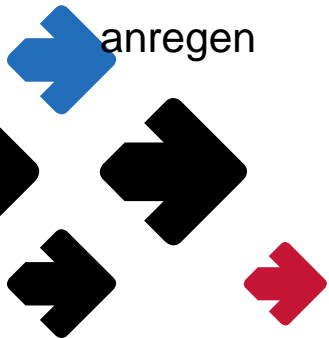




## Was kann BEM?

- 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

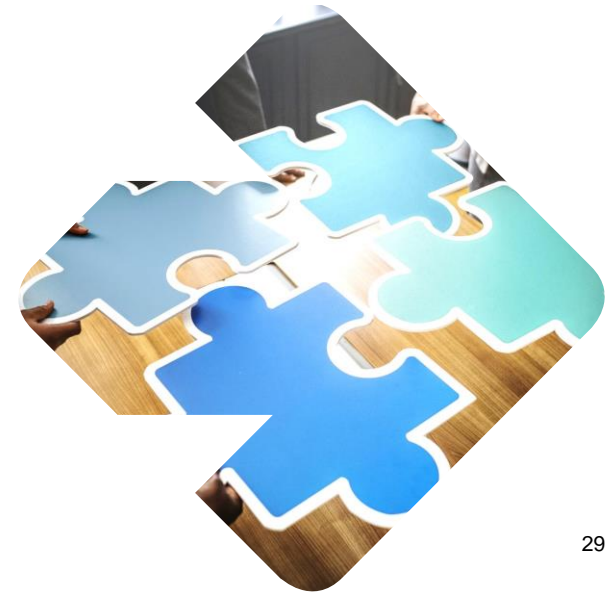
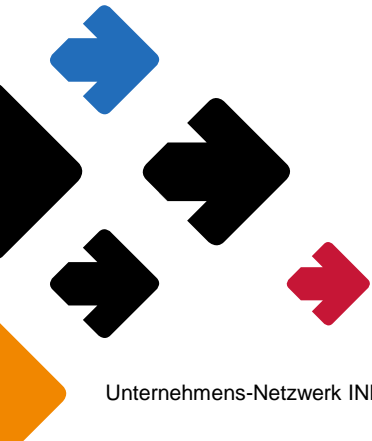
anregen





## 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

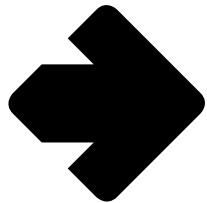




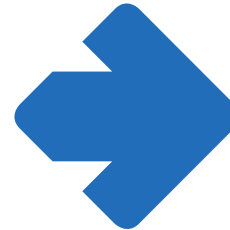
## Unsere Erfahrungen: Beratungen



**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**.



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

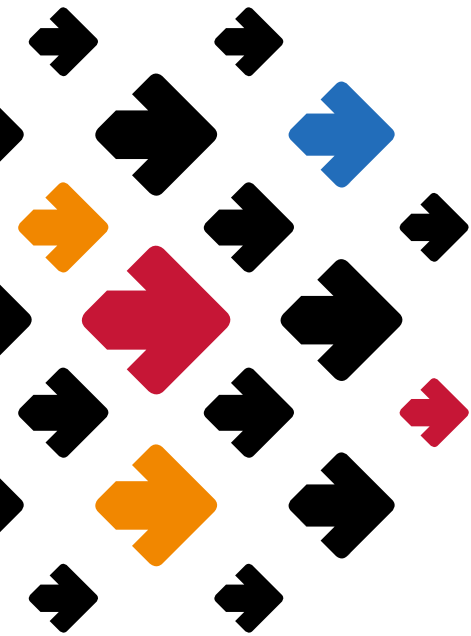


**Dankbarkeit**, dass es Ansprechpartner und Netzwerke zum Thema gibt.



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

## Beratungen: Welche Vorteile bieten sich Unternehmen?



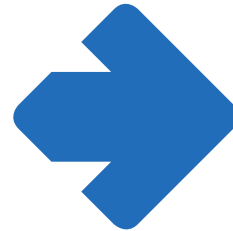
- Wir agieren als **Schnittstelle** zwischen den Unternehmerinnen und Unternehmern mit den Akteuren der Rehabilitation / Inklusion.
- Wir helfen bei der internen **Sensibilisierung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Kollegen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung.
- Mit unserem „**Blick 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.



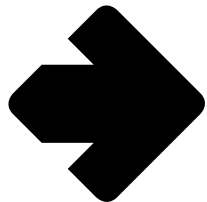
## Unsere Erfahrungen: Veranstaltungen



**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**.



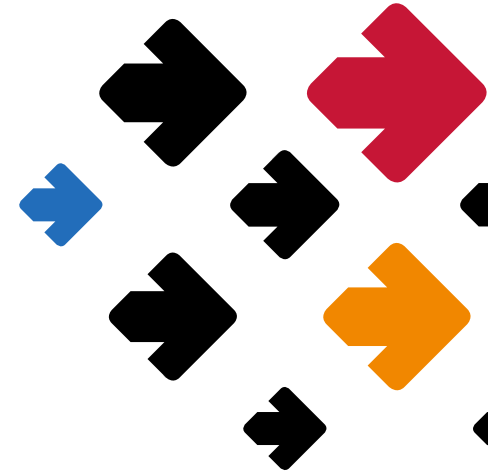
*„Wenn es kein schlechter Vergleich wäre, würde ich sagen, dass es augenöffnend war!“*

*(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**





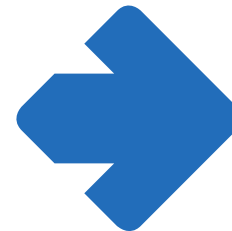
## Besondere Menschen - Besondere Chancen



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



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

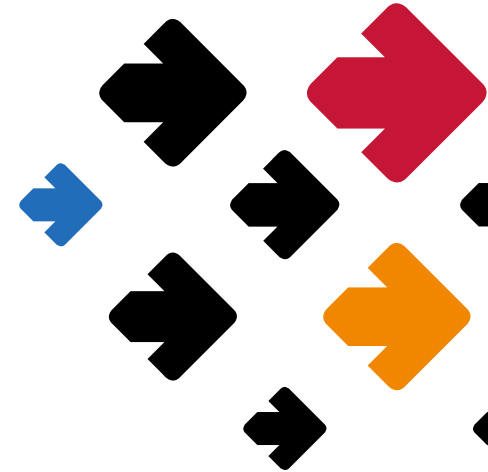


Hohe **Motivation und Loyalität** seitens der schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Unternehmen.



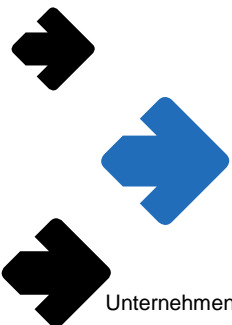
Offene, tolerante und inklusive **Führungs- und Unternehmenskultur** zur Steigerung der **Attraktivität** des Unternehmens.

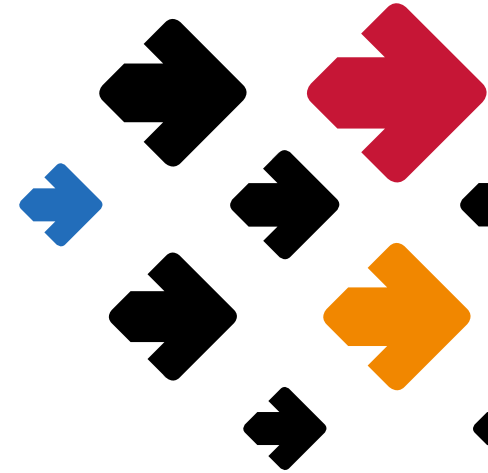




## Tipps von uns an Sie

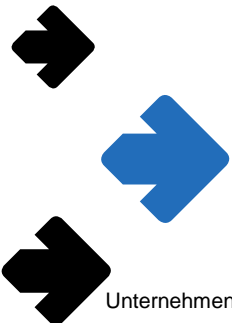
- Betrachten Sie die gesetzlichen Verpflichtungen nicht als Hürde, sondern sehen Sie darin die Chancen, die sich für Ihr Unternehmen ergeben.
- Verstehen Sie schwerbehinderte Menschen mit all ihren Stärken als gewinnbringende Zielgruppe bei der Personalsuche.
- Haben Sie keine „Berührungsängste“ – sprechen 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!

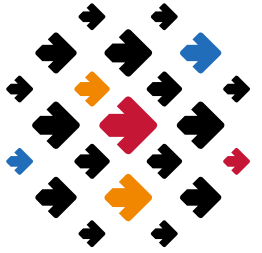




**„Inklusion ist für mich ein Zustand, in dem der Begriff überflüssig geworden ist, in dem Grenzen aufgehoben werden, indem man die Individuen mit ihren Möglichkeiten und Grenzen sieht.“**

(Sportler beim Marathon)





Unternehmens-Netzwerk  
**INKLUSION**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**