



Menschen mit Behinderung haben es nach wie vor nicht leicht auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Bild: Fotolia/JFsPic

## Initiative für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Behinderten Damit Inklusion die Regel wird

**Behinderte Mitarbeiter einstellen? Noch immer nicht völlig selbstverständlich im Unternehmensalltag. Eine breit angelegte „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“ will dies ändern. Bundesregierung, Wirtschaft und viele andere Beteiligte ziehen dabei an einem Strang.**

■ Die Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist Teil des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Leitgedanke der Vereinbarung ist die Inklusion. Gemeint ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. An der Initiative beteiligt sind die Spitzenverbände der Wirtschaft – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Landkreistag, die Integrationsämter der Länder, die Verbände der Menschen mit Behinderungen und die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen.

Auch wenn Inklusion in vielen Unternehmen bereits gelebt wird: Für Menschen mit Behinderung ist es nach wie vor nicht leicht, auf dem ersten Arbeitsmarkt (wieder) Fuß zu fassen. Rund 3,3 Millionen Behinderte im erwerbsfähigen Alter leben in Deutschland, knapp ein Drittel davon ist regulär berufstätig, 250.000 sind in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt. Die Arbeitslosenquote ist nach Angaben der Aktion Mensch mit rund 14 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten ohne Handicap. 180.000 Schwerbehinderte waren im vergangenen Jahr arbeitslos gemeldet. Unternehmen und Behörden sind zwar gesetzlich verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen mit behinderten Mitar-

beitern zu besetzen. Allerdings ist die Quote seit Jahren nicht erfüllt worden. 2012 lag sie laut Bundesagentur für Arbeit bei 4,6 Prozent. Private Arbeitgeber kamen auf 4,1 Prozent, öffentliche Arbeitgeber auf 6,6 Prozent. Rund 40.000 Pflichtarbeitsplätze für behinderte Beschäftigte blieben unbesetzt. Jeder davon kostet Arbeitgeber jährlich zwischen 1.400 und 3.500 Euro an Ausgleichsabgabe, die ans Integrationsamt entrichtet werden muss. Davon werden vor allem Hilfen für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz finanziert.

### Vorbehalte und Informationsdefizite abbauen

Häufig fehlt es an Erfahrung und Wissen, wie Menschen mit Behinderung in den Betrieb eingebunden werden können. Verschiedene Aktionen und Kampagnen sollen Arbeitgeber deshalb im Rahmen der Inklusionsinitiative für das Thema sensibilisieren, mögliche Vorbehalte und Informationsdefizite abbauen und dazu beitragen, neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Beratungsangebote sollen ausgebaut, Publikationen mit dem Thema vertraut machen. Ein Handbuch des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) für alle, die mit der dualen Berufsausbildung behinderter Menschen betraut sind („Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende“, mehr dazu im Kasten Lesetipps auf Seite 13) gehört ebenso dazu wie ein Leitfaden der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände („Inklusion Unternehmen. Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“) und eine

**Lesetipps zum Thema Inklusion**

- ▶ „Inklusion Unternehmen. Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – ein Leitfaden“, Herausgeber: BDA | Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 2014, 80 Seiten, Broschüre als pdf zum kostenlosen Download auf [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > publikationen
- ▶ „Best Practice für Inklusion. Unternehmen setzen auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ (Inklusionspreis 2014), Herausgeber: UnternehmensForum, BDA, Bundesagentur für Arbeit, Charta der Vielfalt, 2014, 30 Seiten, Broschüre als pdf zum kostenlosen Download zum Beispiel auf [www.unternehmensforum.org](http://www.unternehmensforum.org) > medien
- ▶ „Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis“, Publikation des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus der Reihe Berufsbildung in der Praxis, Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia, Verlag W. Bertelsmann, 2014, 136 Seiten, 29,90 Euro, [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen) oder [www.holzmann-medienshop.de](http://www.holzmann-medienshop.de)
- ▶ „Zusammenarbeiten: Inklusion in Unternehmen und Institutionen.“ Ein Leitfaden für die Praxis, Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013, 204 Seiten, Broschüre als pdf zum kostenlosen Download auf [www.bmas](http://www.bmas) > Service > Publikationen
- ▶ „Behinderung und Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis.“ Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), 539 Seiten, kostenloser Download auf [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > publikationen
- ▶ „10 Knigge-Tipps zum respektvollen Umgang mit behinderten Menschen“, Herausgeber: Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Landesverband Hessen, 2013, 13 Seiten, Broschüre als pdf zum kostenlosen Download auf [www.paritaet-hessen.org](http://www.paritaet-hessen.org) > Publikationen > Broschüren

Veröffentlichung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales („Zusammenarbeiten: Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis“). Ein weiterer Baustein sind verstärkte Bemühungen um die Vermittlung von Schwerbehinderten. 50 Millionen Euro an Fördergeldern stehen zusätzlich aus Mitteln des Ausgleichsfonds bereit. Die Inklusionsinitiative, gestartet 2014, hat eine Laufzeit von drei Jahren. Sie versteht sich auch als Beitrag zur Fachkräfteoffensive der Bundesregierung.

**Wie Inklusion in der Praxis gelingen kann**

„Inklusion gelingt!“ Das wollen die Spitzenverbände der Wirtschaft – BDA, DIHK und ZDH – mit ihrer gleichnamigen Kampagne deutlich machen. Ziel ist es, Unternehmen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu unterstützen und Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann. Das Internetportal [www.inklusion-gelingt.de](http://www.inklusion-gelingt.de) bietet Informationen und Handlungsempfehlungen, eine Übersicht der Förderinstrumente, Kontaktadressen und weiterführende Publikationen. Außerdem zeigen Praxisbeispiele, wie Inklusion in Unternehmen umgesetzt wird. Dazu gehört die Flughafen München GmbH, die in Kooperation mit der Lebenshilfe Freising junge Mitarbeiter mit

# Statt schenken- für Menschen in Not spenden!



Johannes Peter Kiehl übergibt eine Weihnachtsspende in Höhe von **20.000 €** und eine Sachspende, bestehend aus Desinfektions-Produkten, an den „humedica“ Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Groß.



Die große Zustimmung für unsere Weihnachtsaktion in den vergangenen Jahren hat uns darin bestärkt, auch in diesem Jahr statt zu schenken, wieder für einen guten Zweck zu spenden. Diesmal für Menschen in Not, für die sich „humedica“ weltweit einsetzt.

Wir bedanken uns bei unseren Kunden für das Vertrauen, das sie uns im zurückliegenden Jahr wieder geschenkt haben und wünschen ihnen ein frohes Fest und ein erfolgreiches neues Jahr!

www.sommer-partner.de



- |   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p><b>Johannes KIEHL KG</b><br/>Robert-Bosch-Straße 9<br/>D-85235 Odelzhausen<br/>Tel. 08134/ 93 05-0<br/>Fax 08134/ 64 66<br/>info@kiehl-group.com</p> | <p><b>Niederlassungen in</b><br/>Genshagen/ Berlin,<br/>Elmshorn/ Hamburg,<br/>Hannover, Gutenswegen/<br/>Magdeburg, Köln-Porz<br/>Rödermark/ Frankfurt<br/>München, Nürnberg</p> | <p><b>KIEHL Schweiz AG</b><br/>St. Dionys-Str. 33<br/>CH-8645 Jona<br/>Tel. 055/ 254 74 74<br/>Fax 055/ 254 74 75<br/>ch@kiehl-group.com</p> | <p><b>KIEHL Austria GmbH</b><br/>Perfektastraße 57<br/>A-1230 Wien<br/>Tel. 01/ 6 04 99 93<br/>Fax 01/ 6 04 99 94<br/>info@kiehl.at</p> |
|---|---|--|---|

## Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

### Forever Clean mit Inklusionspreis 2014 ausgezeichnet

Das Berliner Glas- und Gebäudereinigungsunternehmen Forever Clean ist mit dem Inklusionspreis 2014 ausgezeichnet worden – für beispielhaftes Engagement im Bereich Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Der von der Arbeitgeberinitiative UnternehmensForum ausgelobte Preis wurde gemeinsam mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt verliehen. Schirmherrin ist Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Der Preis wird seit 2012 vergeben. Mehr als 80 Firmen hatten sich 2014 beworben, fünf davon wurden ausgezeichnet.

Forever Clean überzeugte in der Kategorie „11 bis 100 Mitarbeiter“. Geschäftsführerin Aynur Boldaz-Özdemir verwirklicht Inklusion nach Einschätzung der Jury auf besondere Weise. Seit rund zehn Jahren beschäftigt sie Menschen mit verschiedenen Mehrfachbehinderungen. Geistige und psychische Handicaps gehören ebenso dazu wie die Folgen von Krebserkrankung oder Schlaganfall. Rund 30 Prozent der Mitarbeiter in Berlin sind Menschen mit Behinderung. Sie werden auch im Kundenkontakt eingesetzt, beispielsweise bei der Reinigung öffentlicher Sanitärräume an touristischen Ausflugszielen in Berlin. Zur Betreuung hat das Unternehmen einen Psychologen eingestellt.

In der Kategorie „Mehr als 10.000 Mitarbeiter“ wurde SAP ausgezeichnet. Der Softwarekonzern setzt Beschäftigte talent- statt defizitorientiert ein und hält seine Inklusionsziele in einem Aktionsplan fest. Außerdem werden Menschen mit Autismus als IT-Consultants beschäftigt. Stegmann Personaldienstleistung erhielt den Preis in der Kategorie „1.001 bis 10.000 Mitarbeiter“. Als erstes deutsches Zeitarbeitsunternehmen erfüllt Stegmann die Fünf-Prozent-Schwerbehinderten-Quote. Einerseits werden Menschen mit Behinderungen bevorzugt im Unternehmen eingestellt, andererseits Fachkräfte mit Behinderung vermittelt.

Mehr als acht Prozent Schwerbehinderte beschäftigt die Schneider Electric Sachsenwerk GmbH, ausgezeichnet in der Kategorie „101 bis 1.000 Mitarbeiter“. Inklusion ist fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Für gehörlose Mitarbeiter hat das Unternehmen einen Gebärdendolmetscher engagiert. Persönliches Engagement war auch bei den Gewinnern der Kategorie „1 bis 10 Mitarbeiter“ ausschlaggebend: Seit seinem 16. Lebensjahr ist Manuel Reinbold querschnittsgelähmt, trotz Ausbildung fand er keinen Arbeitsplatz. Eine Kooperation seiner Hausärztin Dr. Heide Forstreuter-Walbert mit dem Gasthof Freiamter Hof ermöglichte ihm den Weg ins Arbeitsleben. Die beiden Kleinbetriebe beschäftigen den jungen Mann gemeinsam.

Heike Holland | heike.holland@holzmann-medien.de



Freut sich über den Inklusionspreis: Forever-Clean-Geschäftsführerin Aynur Boldaz-Özdemir (2.v.re) mit Frank Herrmann, Eberhard Flamm und Teksin Kaya (v.li.) sowie Verena Bentele (re.), Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen.

Bild: zeichensetzen medienagentur

### Inklusion: Weiterführende Links im Internet

- [www.inklusion-gelingt.de](http://www.inklusion-gelingt.de): Die von BDA, DIHK und ZDH entwickelte Internetplattform der Kampagne „Inklusion gelingt!“ bündelt Informationen rund ums Thema Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele sind ebenso zu finden wie Förderinstrumente und Kontaktadressen.
- [www.unternehmensforum.org](http://www.unternehmensforum.org): Die Internetplattform des Zusammenschlusses von Firmen, die sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft einsetzen, bietet zahlreiche Informationen zum Thema.
- [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de): Die Integrationsämter beraten Arbeitgeber in allen Fragen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängen. Auf der Internetplattform der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) sind neben den Kontaktdaten der Integrationsämter und -fachdienste auch viele Informationen und Publikationen zum Thema Behinderung und Beruf zu finden.



Auch im Gebäudereiniger-Handwerk kann Inklusion gelingen.

Bild: Fotolia/miss mafalada

geistiger Behinderung im Bereich Fahrzeugpflege beschäftigt. Rund elf Prozent der Beschäftigten sind Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. Auch das Projekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation will einen Beitrag leisten. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände entwickelt. Was ist bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern zu beachten? Wie findet man geeignete Bewerber mit Behinderung? Wie sieht es mit dem besonderen Kündigungsschutz aus? „Wirtschaft inklusiv“ (www.wirtschaft-inklusive.de) unterstützt Arbeitgeber im Rahmen von Teilprojekten in acht Bundesländern, auch im Rahmen von Runder-Tisch-Veranstaltungen.

### Beispielhaftes Engagement wird ausgezeichnet

„Inklusion ist ein echter Gewinn für beide Seiten“, betonte Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, bei der Verleihung des Inklusionspreises 2014 im November in Berlin. Besonders in Zeiten drohenden Fachkräfte-

mangels könne es sich die Wirtschaft nicht leisten, auf das Potenzial von Menschen mit Behinderung zu verzichten. Der Inklusionspreis wird seit 2012 vom Unternehmensforum verliehen. Ausgezeichnet werden Betriebe mit beispielhaftem Engagement bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. In diesem Jahr war ein Unternehmen aus dem Gebäudereiniger-Handwerk unter den Preisträgern (mehr dazu im Kasten auf Seite 14).

Dass Inklusion im Gebäudereiniger-Handwerk machbar ist, beweist auch Giuseppa Cisternino, Geschäftsführerin von Nahe-land in Winterburg. Rund ein Drittel der 215 Mitarbeiter des Integrationsunternehmens sind Menschen mit Behinderung. Inzwischen wird bereits die zweite Gruppe von Jugendlichen mit Handicap zu Fachpraktikern im Gebäudereiniger-Handwerk ausgebildet – im Rahmen eines Pilotprojekts, das in Rheinland-Pfalz bislang einmalig ist (mehr dazu ab Seite 16).

### Viele Wege führen zum Ziel

Ob klassisch im Unternehmen (Pflichtquote fünf Prozent) oder in größerem Stil in einem Integrationsunternehmen (Schwerbehindertenanteil zwischen 25 und 50 Prozent) – Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, gibt es viele. Integrationsfirmen können als rechtlich selbstständige Unternehmen betrieben werden, als unselbstständige Betriebe oder als Abteilungen von Unternehmen. Auch Kooperationen mit Sozialpartnern sind möglich. Beratung in Sachen Gründung und Förderung von Integrationsfirmen leisten zum Beispiel die Integrationsämter ([www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)), die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen ([www.bag-if.de](http://www.bag-if.de)), die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte ([www.faf-gmbh.de](http://www.faf-gmbh.de)) oder Beratungsinstitute wie die b.e.o. Verwaltungs- und Service GmbH ([www.beo-vs.com](http://www.beo-vs.com)). Ein Verzeichnis aller Integrationsfirmen in Deutschland ist auf [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) (Informati-

### Inklusion im Gebäudereiniger-Handwerk: Drei Beispiele

Welche Erfahrungen drei Gebäudedienstleister mit der Beschäftigung behinderter Menschen gemacht haben und wie sie das Thema Inklusion in der Praxis angehen, lesen Sie nachfolgend auf den Seiten 16 und 17.

onssystem zur beruflichen Rehabilitation, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln) zu finden. Dort sind auch weitere Informationen zu verschiedenen Aspekten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abrufbar.

Heike Holland | [heike.holland@holzmann-medien.de](mailto:heike.holland@holzmann-medien.de)



**Hako**  
Clean ahead

*Reinigungstechnik · Kommunaltechnik*




## Multifunktionalität ohne Kompromisse



*Interessante  
Finanzierungsalternativen*

Für die Citymaster von Hako gibt es keine schlechten Bedingungen. Denn sie begegnen den Herausforderungen jeder Saison mit der passenden Ausstattung. Egal ob Grünflächenpflege oder Winterdienst, die Citymaster reinigen schnell, gründlich und wirtschaftlich.

**Finden Sie Ihr Modell unter [www.hako.com/citymaster](http://www.hako.com/citymaster)**

  
Citymaster 600  
Winter

  
Citymaster 600  
Kehren

  
Citymaster 1250  
Winter

  
Citymaster 1250  
Kehren

  
Citymaster 1250  
Mähen

  
Citymaster 1600  
Kehren



Hako GmbH · Unternehmenszentrale · Hamburger Str. 209-239 · 23843 Bad Oldesloe  
Tel. +49 (0) 4531-806 0 · [info@hako.com](mailto:info@hako.com) · [www.hako.com](http://www.hako.com)