

Talente

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 newsletter](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter)

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
 Geschäftsführer der
 Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart
 GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir alle leben damit, dass wir nicht unbegrenzt leistungsfähig sind und unsere Arbeitskraft im Laufe eines Berufslebens spürbar abnehmen kann. In Zeiten alternender Belegschaften ist es sehr realistisch, dass es insgesamt immer mehr Arbeitnehmer mit einem gesundheitlichen Handicap geben wird. Die Best-Practice-Unternehmen dieser Ausgabe haben sich aus verschiedenen Blickwinkeln damit beschäftigt, wie gute und effiziente Arbeit trotz einer Behinderung möglich ist. Es ist zu wünschen, dass sie viele Nachahmer finden, die sich mit genauso viel Weitsicht und Engagement mit diesem wichtigen Thema auseinandersetzen.

Menschen mit Behinderung in unsere Arbeitswelt zu integrieren, ist ja nicht nur ein wichtiges Thema für sozial engagierte Unternehmer. Relevanz hat es vielmehr für alle Arbeitgeber und ihre Belegschaften. Denn auch Unfälle und häufige Krankheiten wie schwere Rückenleiden, Krebs oder seelische Probleme können dazu führen, dass die Leistungsfähigkeit eines bisher gesunden Mitarbeiters dauerhaft beeinträchtigt bleibt. Unerwartet wird der Betroffene dann als behindert oder schwerbehindert eingestuft. Die Rahmenbedingungen der Arbeit müssen in solchen Situationen oft grundsätzlich überprüft und bei Bedarf behindertengerecht umgestaltet werden. In den Mittelpunkt rückt unter anderem die Frage, wie der Beschäftigte mit seiner Behinderung noch problemlos seine Kenntnisse und Erfahrungen weiterhin einbringen kann. Es geht um Infrastruktur, technische Arbeitshilfen und Arbeitszeiten – aber auch darum, vorhandene Grenzen zu akzeptieren und darauf rücksichtsvoll zu reagieren.

Its Wake Waq.

Menschen mit Behinderung sind Fachkräfte mit besonderen Qualitäten

Es gibt eine Vielzahl von Betrieben, die von sehr guten Erfahrungen berichten können, wenn sie Mitarbeiter mit und ohne Behinderungen gemeinsam beschäftigen. Diese Arbeitgeber loben den positiven Einfluss, der dadurch für das gesamte Betriebsklima entsteht und ganz besonders die hohe Zuverlässigkeit und Motivation, die ihre Beschäftigten mit Behinderung jeden Tag im Team vorleben. Die meisten Unternehmen weisen zudem darauf hin, dass es nicht vorrangig die Fördergelder sind, die sie zu ihrer Personalpolitik bewegen.

» Arbeitgeber loben die hohe Zuverlässigkeit und Motivation der Beschäftigten mit Behinderung.«

Sie alle stehen im Wettbewerb, der höchste Ansprüche an die Qualität ihrer Produkte stellt. Menschen mit einem Handicap zu beschäftigen, rechnet sich für diese Firmen. Wenn diese Mitarbeiter am richtigen Platz eingesetzt werden, erzielen sie hervorragende Arbeitsergebnisse. Schwerbehinderte Arbeitskräfte zu beschäftigen, ist deshalb beispielsweise oft sehr viel profitabler, als einfache Tätigkeiten ins Ausland zu verlagern.

Als behindert im Sinne des Gesetzes gilt ein Mensch, wenn seine körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert ist und er dadurch zum Beispiel Hilfen für die Teilhabe am Arbeitsleben benötigt. Wenn vom Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr festgestellt wird, spricht

Schwerpunkt dieser Ausgabe:



Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sind Fachkräfte mit besonderen Qualitäten	1–2
Das Integrationsamt unterstützt Firmen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	3
Best Practice: Bei Reinert arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung Hand in Hand	4
DGUV job – die etwas andere Arbeitsvermittlung	5
IHK erleichtert Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung	5
Best Practice: Betriebliches Eingliederungsmanagement an den Staatstheatern Stuttgart	6
Berufschancen für Menschen mit Behinderung im Handwerk	7
Die gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation helfen auch in schwierigen Fällen	8

ergänzende Informationen unter
fachkraefte.region-stuttgart.de

der Gesetzgeber von einer Schwerbehinderung. Ist die Aufnahme oder der Erhalt des Arbeitsplatzes behinderungsbedingt gefährdet, kann die Agentur für Arbeit bereits Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, aber weniger als 50, schwerbehinderten Arbeitskräften gleichstellen.

» Für viele Firmen rechnet es sich, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.«

▷ **Beschäftigungspflicht für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern**

In Deutschland werden Firmen, die Menschen mit einer Behinderung beschäftigen, vom Gesetzgeber intensiv gefördert. Unterstützt wird sowohl die Ausbildung und Neueinstellung behinderter Mitarbeiter als auch die Wiedereingliederung in den betrieblichen Ablauf nach Krankheiten oder Unfällen. Dennoch beschäftigten 2012 40 Prozent aller deutschen Firmen weniger als ein Prozent Menschen mit einem Handicap. Auch die 2001 eingeführte Beschäftigungspflicht, nach der Firmen mit mehr als 20 Beschäftigten mindestens fünf Prozent ihrer Stellen mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen müssen, hat dies nicht geändert. Von 30 Dax-Konzernen erfüllten im letzten Jahr nur sieben die gesetzliche Anforderung.

Infopool

Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Vermittlung und Beratung

Die BA-Experten unterstützen Firmen, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen, bei der Erstellung des Anforderungsprofils und informieren zudem über Fördermöglichkeiten und Fragen des Behindertenrechts.

Probeförderung

Menschen mit Behinderung sollen ihre Leistungsfähigkeit im Betrieb beweisen können. Kosten, die bei einer Probeförderung für maximal drei Monate entstehen, können erstattet werden.

Eingliederungszuschuss

Für die Eingliederung von Arbeitskräften, deren Vermittlung erschwert ist, kann ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gezahlt werden. Höhe und Dauer sind abhängig vom Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und der Leistungseinschränkung des Beschäftigten.

Technische Hilfen

Die Arbeitsagentur bezuschusst auch die technische Ausstattung eines behindertengerechten Arbeits- und Ausbildungsplatzes.

Weitere Informationen unter www.arbeitsagentur.de, Suchbegriff „Menschen mit Behinderung“

Ausgleichsabgabe

Wenn Unternehmen gegen die gesetzliche Beschäftigungspflicht verstoßen, müssen sie für jeden fehlenden Arbeitsplatz monatlich bis zu 290 Euro Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrationsamt zahlen. Die Höhe ist unter anderem abhängig von der Arbeitsplatzzahl des Unternehmens und soll einen Ausgleich unter den Firmen herbeiführen. Die Ausgleichsabgabe – 2011 kamen in Baden-Württemberg insgesamt 78,4 Millionen zusammen – wird verwendet, um Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu erleichtern.

„Initiative Inklusion“

Am 26. März 2009 trat in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft. Im Mittelpunkt steht der Begriff „Inklusion“ – das Menschenrecht auf eine dauerhafte, gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die genannten Zahlen machen deutlich, dass es noch jede Menge zu tun gibt, um dieses Ziel zu erreichen. Zur Umsetzung der internationalen Vereinbarung hat die Bundesregierung im Juni 2011 den Nationalen Aktionsplan mit über 200 Einzelmaßnahmen beschlossen. Die „Initiative Inklusion“ ist Teil des Konzepts und zielt darauf ab, die deutschen Arbeitgeber verstärkt zur Ausbildung und Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter zu motivieren.

Berufsorientierung und Ausbildungsplätze für Schüler mit Behinderung

Mit dem Maßnahmen- und Förderpaket sollen insbesondere zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen geschaffen und deren Berufsorientierung verbessert werden. Unternehmen, die zusätzliche Ausbildungschancen für diese Zielgruppe anbieten, können mit einer Ausbildungsprämie von bis zu 10.000 Euro unterstützt werden.

Inklusionsprämie fördert Beschäftigung älterer Menschen

Ein weiterer Schwerpunkt der Initiative ist die Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer schwerbehinderter Arbeitskräfte. Durch eine gezielte finanzielle Förderung sollen neue Arbeitsplätze speziell für arbeitslose bzw. Arbeit suchende schwerbehinderte Menschen geschaffen werden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Schwerbehinderte Frauen stehen hierbei besonders im Fokus. Als Anreiz für die Beschäftigung dieser Zielgruppe



auremar/Fotolia.com

Ansprechpartner Inklusionsprämie

Arbeitsagentur Stuttgart

Frau Röder 0711 920-2126
Frau Barka 0711 920-2326
stuttgart.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Arbeitsagentur Böblingen

Frau Petry 07031 213-406
Herr Auch 07031 213-494
boeblingen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Arbeitsagentur Göppingen/Esslingen

Frau Steinmeyer 07161 9770-700
goeppingen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Arbeitsagentur Rems-Murr

Frau Wacker 07191 3670-61
waiiblingen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Arbeitsagentur Ludwigsburg

Frau Martus 07141 137-179
ludwigsburg.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

können Arbeitgeber für die Dauer von maximal drei Jahren eine Inklusionsprämie von bis zu 10.000 Euro erhalten, und zwar zusätzlich zu den gesetzlichen Leistungen anderer Leistungsträger.

Förderkriterien Inklusionsprämie

Wesentliche Voraussetzung für die Gewährung der Inklusionsprämie ist, dass der Arbeitsplatz erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Der ausgewählte Bewerber muss außerdem mindestens 50 Jahre alt und als schwerbehindert oder gleichgestellt eingestuft sein. Weitere Förderbedingungen sind ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 18 Stunden. Bei einer Befristung ist eine Teilförderung möglich, wenn der behinderte Bewerber für wenigstens 12 Monate beschäftigt wird. In Baden-Württemberg stehen für diese Sonderförderung in den nächsten Jahren annähernd 5,27 Millionen Euro zur Verfügung, die aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

Das Integrationsamt unterstützt Firmen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen wollen, finden partnerschaftliche Hilfe beim Integrationsamt des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS). Wir sprachen mit dem stellvertretenden Referatsleiter für Kündigungsschutz und begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen, Gerhard Opp, über das Leistungsangebot seiner Behörde.

Talente: Herr Opp, welche grundsätzlichen Aufgaben haben die Integrationsämter?

Gerhard Opp: Unser Auftrag liegt vorrangig in der Sicherung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen und der Reduzierung behinderungsbedingter Nachteile am Arbeitsplatz. Wir unterstützen die schwerbehinderten Mitarbeiter und deren Arbeitgeber, Vorgesetzte, Kollegen und Interessenvertretungen mit einem umfassenden Katalog an Beratungs- und Förderleistungen.

Welche konkrete Hilfe können die Firmen von Ihnen erwarten?

Wir bieten grundsätzlich keine Leistungen von der Stange. Abhängig von den individuellen Bedürfnissen des Betriebes und der schwerbehinderten Menschen wird das Angebot individuell zugeschnitten. Es beinhaltet insbesondere eine umfassende Beratung und die finanzielle Förderung der Firmen, die einen Arbeitsplatz behindertengerecht einrichten oder umgestalten wollen.

Unser technischer Fachdienst unterstützt beispielsweise bei ganz praktischen Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und berät zu geeigneten Arbeitshilfen. Die Integrationsfachdienste wiederum kümmern sich intensiv um die schwerbehinderten Mitarbeiter und begleiten bei Bedarf zum Beispiel die Einarbeitung am Arbeitsplatz. Wirkt sich eine Behinderung leistungsmindernd aus, zahlen wir darüber hinaus auch Lohnkostenzuschüsse. Außerdem schulen wir betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitgeber im Schwerbehindertenrecht beispielsweise zur Prävention oder zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), aber auch zu Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten des Integrationsamtes.

Wie läuft ein typischer Beratungsprozess ab? Mit welchen Kosten müssen die Unternehmen rechnen?

Jeder Fall liegt wieder anders, sodass es keine standardisierte Vorgehensweise geben kann. In der Regel gehen unsere Mitarbeiter zum Arbeitgeber vor Ort, um sich einen persönlichen Eindruck vom Arbeitsplatz zu verschaffen. Vor dem ersten Beratungsgespräch bitten wir die Firmen darum, ihren Sachverhalt schriftlich zu beschreiben. Insbesondere wollen wir wissen, ob der betroffene schwerbehinderte Mitarbeiter überhaupt mit BEM einverstanden ist und was dazu bereits im Betrieb unternommen wurde. So können wir die nächsten Schritte planen und bei Bedarf auch weitere Unterstützung, z. B. durch unsere Fachdienste, hinzuziehen. Unsere Angebote sind grundsätzlich kostenfrei.

Was sind nach Ihrer Erfahrung wichtige Erfolgsfaktoren, damit BEM für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen gelingen kann?

Grundsätzlich ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement dann erfolgreich, wenn es von den Mitarbeitern angenommen wird. Dafür sind Vertrauen und Transparenz die wichtigsten Voraussetzungen. Bereits beim ersten Kontakt zum Betroffenen sollte der Arbeitgeber ansprechen, dass das BEM vorrangig dazu dient, das bestehende Arbeitsverhältnis zu sichern und die Annahme dieses Angebots freiwillig ist. Wichtig ist es auch, das BEM-Konzept für die gesamte Belegschaft transparent zu machen. Jeder Mitarbeiter muss wissen, was BEM ist und wie es abläuft. Idealerweise schließt der Arbeitgeber dazu eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung mit den betrieblichen Interessenvertretern ab. In den Firmen kann das BEM in einer Betriebsversammlung vorgestellt oder zumindest am Schwarzen Brett oder im Intranet kommuniziert werden.



Foto: Gerhard Opp

Gerhard Opp

Kontakt

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)
Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart (West)

Dezernat Integration – Integrationsamt
Gerhard Opp
Telefon 0711 6375-526
gerhard.opp@kvjs.de
www.kvjs.de

Vorbildliche BEM-Konzepte und behindertenfreundliche Arbeitgeber werden jedes Jahr vom KVJS ausgezeichnet. Weitere Informationen dazu gibt es bei Gabriele Forschner, gabriele.forschner@kvjs.de
Telefon 0711 6375-285

Welchen Nutzen hat ein Arbeitgeber davon, sich intensiver mit BEM zu beschäftigen?

Grundsätzlich ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, BEM umzusetzen, und zwar für alle Mitarbeiter, die länger als sechs Wochen innerhalb der letzten 12 Monate krankheitsbedingt gefehlt haben – nicht nur für diejenigen mit einer Behinderung. Unabhängig davon hat ein gut gemachtes BEM aber eindeutig wirtschaftliche und betriebspsychologische Vorteile für das Unternehmen. Wenn die Beschäftigten wahrnehmen, dass sie selbst oder Kollegen bei Krankheit nicht fallengelassen werden, wirkt sich das zweifelsohne positiv auf ihre Motivation und die Loyalität zum Unternehmen aus. Außerdem arbeiten Mitarbeiter auch produktiver, wenn die Arbeitsplätze entsprechend ihren Leistungsmöglichkeiten gesundheits- bzw. behindertengerecht ausgestaltet sind. BEM führt zudem nachweislich zu geringeren Fehlzeiten und damit auch zu niedrigeren (Lohnfortzahlungs-) Kosten.

Die Fragen an Gerhard Opp stellte Monika Nill.

Gut gelaunt und herzlich: Bei Reinert arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung Hand in Hand

Jürgen Hahn ist Eigentümer und Geschäftsführer der Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co.KG in Bissingen/Teck. Seit das Unternehmen für sein soziales Engagement für Menschen mit Behinderung mit dem Mittelstandspreis 2012 ausgezeichnet wurde, steht sein Telefon nicht mehr still. Unternehmerkollegen, Pressevertreter, Politiker und Verbandsmitglieder – sie alle wollen mehr darüber erfahren, wie es in der Firma des Wirtschaftsingenieurs gelingt, dass Menschen mit und ohne Behinderung so erfolgreich miteinander arbeiten. Der Unternehmer setzt darauf, dass er viele Nachahmer für seine Art der Unternehmensführung findet. Er macht aber auch keinen Hehl daraus, dass ihm der Rummel um seine ungewöhnliche Personalpolitik manchmal zu viel wird.

„Für uns ist das alles seit Jahren vollkommen normal“, betont er. Seit 1990 schon beschäftigt die Reinert GmbH Menschen mit Behinderung. Als junger Berufseinsteiger hatte sich Hahn damals dafür eingesetzt, dass der Sohn von Nachbarn seiner Eltern im Unternehmen eingestellt wurde. Insgesamt 20 Jahre blieb dieser Mitarbeiter bei Reinert – bis zu seiner Rente. In der Zwischenzeit hat Jürgen Hahn das Unternehmen im Rahmen einer Nachfolgeregelung gekauft. Heute sind 11 fest angestellte Menschen mit geistiger Behinderung unter seiner 135-köpfigen Belegschaft. Dazu kommt eine Außengruppe der Werkstätten Esslingen-Kirchheim (WEK) mit acht bis zehn Mitarbeitern, die unentgeltlich Räume und Infrastruktur von Reinert nutzen und sehr gut in den Betriebsablauf integriert sind.

» *Es gibt zahlreiche Tätigkeiten, die auch von Menschen mit einem Handicap sehr gut und zuverlässig gemeistert werden können.«*

Reinert entwickelt und fertigt Kunststoffspritzgussteile für unterschiedlichste Bereiche, beispielsweise für die Automobilbranche, die Heizungstechnik oder Kindersicherheitsysteme. Es gibt zahlreiche Tätigkeiten wie das Prüfen, Montieren oder Verpacken der Kunststoffteile, die auch von Menschen mit einem Handicap sehr gut und zuverlässig gemeistert werden

können. Ursprünglich hatte der Kunststoffspezialist Teile zum Sortieren in die Werkstätten nach Esslingen geschickt. Irgendwann fragte sich Jürgen Hahn, ob das nicht auch bei Reinert vor Ort funktionieren könnte. Von seinem Plan mussten anfangs vor allem die Eltern der behinderten Menschen überzeugt werden, die Werkstättenmitarbeiter selbst waren sofort Feuer und Flamme. Als die ersten zur Probe nach Bissingen kamen, war es für alle Beteiligten jedoch schnell zu erkennen, dass das Experiment erfolgreich sein würde. Im letzten Jahr hat das Unternehmen erstmals zwei Mitarbeiter aus der Außenarbeitsgruppe in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im normalen Schichtbetrieb übernommen.

» *Mitarbeiter mit Behinderung sind alle hoch motiviert, das überträgt sich auch auf die restliche Belegschaft.«*

„Unsere Mitarbeiter mit Behinderung sind aus dem Arbeitsprozess bei Reinert nicht mehr wegzudenken“, betont der Geschäftsführer. Er lobt deren hohe Zuverlässigkeit und Arbeitsqualität und ganz besonders auch die gute Laune und herzliche Stimmung, die diese Menschen verbreiten. „Sie sind alle hoch motiviert und kommen jeden Tag wirklich gerne zur Arbeit – das überträgt sich auch auf die restliche Belegschaft“, beschreibt Jürgen Hahn die Zusammenarbeit. Die Festanstellung bedeutet für die Beschäftigten mit Behinderung eine wirkliche Wertschätzung ihrer Fähigkeiten und ist ein wichtiger Schritt in Richtung Autonomie, während den sogenannten „normalen“ Mitarbeitern bei diesen einfachen Tätigkeiten oft der Anreiz fehlt.

Der Einstieg in eine Festanstellung erfolgt bei Reinert in der Regel immer über Praktika und unter einer intensiven Betreuung durch die Integrationsfachdienste. Dies hat sich von Anfang an bestens bewährt. Die Fachdienste sind auch Ansprechpartner, wenn es mit der Festanstellung einmal nicht klappen sollte oder ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis aufgelöst werden muss. „Natürlich gibt es dieses Risiko auch“, berichtet der Bissinger Unternehmer und schildert einen Fall, bei dem man sich von einem Mitarbeiter letztendlich trennen



Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co.KG

musste. Dass Menschen mit Behinderung unkündbar seien, ist ein Vorurteil, das er nicht bestätigen kann.

Die Einschaltung des Integrationsfachdienstes ist dabei allerdings Pflicht, ansonsten ist eine Kündigung nicht wirksam. Jürgen Hahn hat die Zusammenarbeit mit der Behörde als sehr angenehm empfunden. Im konstruktiven Dialog hatte man zunächst alle Möglichkeiten ausgelotet, um das Arbeitsverhältnis weiter aufrechtzuerhalten und sich schließlich einvernehmlich für eine Trennung entschieden. Der betroffene Mitarbeiter wurde auch in dieser Phase vom Integrationsdienst intensiv begleitet.

Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung überwiegen für den Geschäftsführer von Reinert allerdings eindeutig die Chancen. Auch von seinen Kunden bekommt er sehr viel positive Rückmeldung dazu. Manchen Auftrag erhält das Unternehmen auch ausdrücklich aufgrund seines sozialen Engagements. Nicht zuletzt hat das Unternehmen einen ausgezeichneten Ruf als Arbeitgeber gewonnen. Deshalb ist unter den jährlichen Bewerbern für Arbeits- und Ausbildungsplätze auch eine Vielzahl, die sehr gerne in dem sozial verantwortlichen Betrieb arbeiten würde – und zwar mit und ohne Behinderung.

Kontakt

Reinert Kunststofftechnik
GmbH & Co.KG
Stahlbrunnstraße 21
73266 Bissingen an der Teck

Ansprechpartner:
Dipl.-Ing. Jürgen Hahn
Telefon 07023 744 92-11
j.hahn@reinert-kunststofftechnik.de
www.reinert-kunststofftechnik.de

DGUV job – die etwas andere Arbeitsvermittlung

DGUV job ist der Service für Personal- und Arbeitsvermittlung der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Für Firmen, die neue Mitarbeiter suchen, ist die Servicestelle der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) eine interessante Alternative zur Suche mittels Jobbörsen oder der Bundesagentur für Arbeit. Die etwas andere Arbeitsvermittlung betreut Bewerber, die nach einem Arbeitsunfall oder aufgrund einer Berufskrankheit eine berufliche Neuorientierung oder Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt anstreben. Diese Menschen sind fast immer besonders motiviert, wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Darüber hinaus gibt es für die Arbeitgeber aber noch weitere gute Gründe, den Vermittlungsservice von DGUV job zu nutzen:

Mit ihren Jobangeboten können sie sich direkt an die Reha-Fachberater wenden und finden dort beispielsweise Unterstützung bei der Erstellung der Stellenprofile.

Ganz gezielt werden in den Tätigkeitsbeschreibungen auch Angaben zu körperlichen Belastungen und über eingesetzte Arbeitsstoffe am potenziellen Arbeitsplatz gemacht. Weil die DGUV-Berater die potenziellen Bewerber bereits sehr genau kennen, können die Personalverantwortlichen der Firmen zudem sehr viel Zeit für ein aufwendiges Personalauswahlverfahren einsparen. In ausführlichen Gesprächen mit den Arbeitssuchenden haben sich die Reha-Experten bereits ein umfassendes Bild über deren fachliche Qualitäten gemacht und können auch ihre körperlichen Voraussetzungen gut einschätzen.

Zusätzlich vermitteln die Berater finanzielle Hilfen zur Einstellung, beispielsweise Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse zu einer notwendigen technischen Arbeitsausrüstung. Während des gesamten Beratungs- und Vermittlungsprozesses haben die Firmen nur einen Ansprechpartner, an den sie sich jederzeit wenden können.

auremar/Fotolia.com



Bei der DGUV job erhalten die Firmen damit einen qualitativ hochwertigen Personalservice aus einer Hand, der zudem auch noch kostenlos ist.

DGUV Landesverband Südwest
Kurfürstenanlage 62
69115 Heidelberg

Ansprechpartner:
Herbert Bartik
Telefon 06221 5108-15400
herbert.bartik@dguv.de

Joachim Häußler
Telefon 06221 5108-15401
joachim.haeussler@dguv.de
www.dguv.de/job

IHK erleichtert Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung

Ein anerkannter Berufsabschluss ist eine wichtige Voraussetzung, um Menschen mit einer Behinderung den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Auch vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftebedarfs gewinnt die berufliche Qualifikation von behinderten Arbeitnehmern weiter an Bedeutung. Im Rahmen ihres Projekts „Azubi gesucht“ (www.stuttgart.ihk.de, Dokument-Nr. 97126) hilft die Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart auch behinderten Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und berät die

Arbeitgeberseite zu Besonderheiten und Unterstützungsmöglichkeiten. Um persönliche Nachteile von Auszubildenden mit Behinderung auszugleichen, kommen unter anderem besondere Hilfsmittel oder verlängerte Schreibzeiten im Rahmen der Abschlussprüfungen infrage. Bei hörbehinderten Auszubildenden können zum Beispiel Gebärdensprachdolmetscher eingesetzt werden. Sind die Lehrlinge stark sehbehindert, bietet der Einsatz von Unterlagen in Blindenschrift eine große Erleichterung.

Wenn wegen der Art und Schwere einer Behinderung der Abschluss in einem klassischen Ausbildungsberuf nicht möglich ist, kann die IHK Sonderregelungen erlassen. Diese lehnen sich möglichst eng an bekannte Berufsbilder an und versuchen gleichzeitig den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Behinderten gerecht zu werden. Derzeit gibt es allein bei der IHK Region Stuttgart 17 spezielle Ausbildungsregelungen. Um die daraus resultierenden Berufsprofile überregional vergleichbar zu machen, hat der Hauptausschuss des

Bundesinstituts für Berufsbildung eine Rahmenregelung und spezifische Empfehlungen für einzelne Branchen herausgegeben. Aktuell werden rund 500 junge Menschen mit einer Behinderung in einem dieser Berufsbilder ausgebildet. Viele davon in Berufsbildungswerken oder bei vergleichbaren Trägern. Die IHK engagiert sich dafür, möglichst viele Firmen für ein Praktikum oder als Ausbildungsbetrieb zu gewinnen. Denn die Eingliederungsperspektiven dieser Jugendlichen sind umso besser, je näher ihre Ausbildung am Alltag der Betriebe orientiert ist.

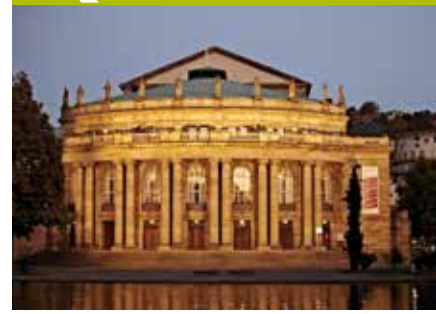
IHK Region Stuttgart
Jägerstraße 30
70174 Stuttgart

Ansprechpartner zum Thema:
Dr. Martin Frädlich, Geschäftsführer
Abteilung Beruf und Qualifikation
Telefon 0711 2005-1246
martin.fraedlich@stuttgart.ihk.de
www.stuttgart.ihk.de

Gina Sanders/Fotolia.com



Betriebliches Eingliederungsmanagement an den Staatstheatern Stuttgart: „Die Menschen sind unser wichtigstes Gut“



Staatstheater Stuttgart

Johannes Egerer ist Tenor im Opernchor der Stuttgarter Staatstheater – das Singen ist für ihn zurzeit allerdings nur eine geliebte Nebenbeschäftigung. Gemeinsam mit seiner Kollegin Martina Lutz, die außerdem die Kostümfärberei leitet, gestaltet er seit fast vier Jahren das Sozialreferat der renommierten Kultureinrichtung. Der ausgebildete Sänger ist zudem Vorsitzender des Personalrats. „Menschen sind die wertvollste Ressource in unserem Haus“, betont der Sozialreferent, der seinen aktuellen „Zweitberuf“ mit außerordentlich viel Herzblut ausübt.

Um Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft langfristig zu erhalten, wurden 2009, auf Initiative des damaligen geschäftsführenden Intendanten Hans Tränkle, alle sozialen Maßnahmen des Kulturbetriebs in einem eigenen Sozialreferat gebündelt. Damit sollte unter anderem das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) professionalisiert und gleichzeitig ein Frühwarnsystem entwickelt werden, um Mitarbeiter, die von einer chronischen Krankheit oder Behinderung bedroht sind, rechtzeitig und bestmöglich zu unterstützen. Auch für den heutigen geschäftsführenden Intendanten Marc Oliver Hendriks stellt das Sozialreferat eine unverzichtbare Säule der Betriebskultur dar.

» *Es ist wichtig, die Beschäftigten bei Krankheiten oder anderen beruflichen und sozialen Problemen nicht allein zu lassen.«*

Neben ihren renommierten Künstlern beschäftigen die Staatstheater eine Vielzahl weiterer Berufsgruppen wie z.B. Architekten, Schlosser und Schreiner, Bühnenhandwerker, Ton- und Beleuchtungstechniker oder auch Schneider, Schuhmacher, Theatermaler und Kunstgewerber. Damit sich der Vorhang auf den Schauspiel-, Opern- und Ballettbühnen eines der größten Drei-Sparten-Häuser der Welt jeden Abend rechtzeitig hebt, haben die 1.350 Mitarbeiter aus über 50 Nationen hohe Anforderungen physischer und psychischer Art zu bewältigen. Eine der wichtigsten Aufgaben des Sozialreferats besteht deshalb darin, die Beschäftigten bei Krankheiten oder anderen beruflichen und sozialen Problemen nicht allein zu lassen.

Für Mitarbeiter, die innerhalb von 12 Monaten 30 Tage oder mehr erkrankt waren, greifen die gesetzlichen Vorschriften zum BEM. Betroffene, die entsprechende Krankheitstage aufweisen, werden vom Sozialreferat zunächst individuell angeschrieben. Johannes Egerer und Martina Lutz legen Wert darauf, diese Briefe möglichst persönlich zu formulieren. „Wir wissen genau, dass die erste Kontaktaufnahme entscheidend dafür ist, ob die Kollegen Vertrauen zu uns gewinnen und sich auf das freiwillige Beratungsangebot einlassen“, betont Johannes Egerer. Beschäftigte, die sich daraufhin zurückmelden, beraten die Sozialreferenten in einem ausführlichen Vier-Augen-Gespräch dazu, welche konkreten Möglichkeiten es gibt, um ihren Wiedereinstieg ins Arbeitsleben zu erleichtern.

» *Neben Rehabilitation beinhaltet das BEM-Konzept auch präventive Maßnahmen und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung.«*

Vertraulichkeit und Selbstbestimmung der Erkrankten sind bei der Beratung oberstes Gebot. Besonders schätzen die Betroffenen zudem, dass die Beratungsstelle mit einer Frau und einem Mann besetzt ist und damit immer gleichgeschlechtliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Wenn die Mitarbeiter anschließend weitere Unterstützung wünschen, werden Johannes Egerer und seine Kollegin in vielfältiger Form tätig: Sie helfen beispielsweise bei Reha-Anträgen, vermitteln bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten oder Kollegen und beraten auch bei familiären Sorgen. Bei Bedarf stellen sie außerdem Kontakte zu Fachberatungsstellen her und begleiten insbesondere ausländische Kollegen mit Sprachproblemen auch zu Ärzten oder Hilfseinrichtungen. Hier kommt den beiden Beratern zugute, dass sie zwischenzeitlich hervorragend vernetzt sind.

Neben der Rehabilitation beinhaltet das BEM-Konzept der Staatstheater auch präventive Maßnahmen und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung. Von den vielfältigen Unterstützungsangeboten profitierte beispielsweise eine verletzte Tänzerin, deren Heilungschancen nicht besonders rosig aussahen.

Mithilfe der BEM-Experten konnte sie Praktika im ganzen Haus machen, um herauszufinden, welche Tätigkeiten – außer dem Tanzen – ihr im Ernstfall auch noch Spaß machen könnten. Mittlerweile ist die Mitarbeiterin wieder gesund und als Tänzerin im Einsatz. In anderen Fällen genügte es bereits, die Sitzmöglichkeiten eines Kollegen zu verbessern, um seine Rückenprobleme zu beheben oder eine ergonomische Maus zur Verfügung zu stellen, damit die entzündeten Sehnen-scheiden einer Mitarbeiterin endlich ausheilen konnten.

Aufgrund solcher Erfahrungen wurden zudem ergonomische Stühle für die Schneiderei, Stehhilfen für die Schlosserei und Rückenstützkissen für die Verwaltungsmitarbeiter angeschafft. Begleitet werden diese Maßnahmen durch das individuelle Training eines Physiotherapeuten und Gruppenangebote wie Pilates, Yoga und Qi Gong. Um psychischen Belastungen vorzubeugen, wird insbesondere die Führungsebene in Konfliktmanagement, Krisenintervention und Mediation umfassend geschult. Hier greifen die BEM-Instrumente und Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ineinander, um für die Mitarbeiter eine optimale Wirkung zu erzielen. Für ihr vielfältiges und professionelles BEM-Konzept wurden die Staatstheater vom Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) ausgezeichnet.

Kontakt

diestaatstheaterstuttgart
Oberer Schloßgarten 6
70173 Stuttgart

Ansprechpartner:
Johannes Egerer
Telefon 0711 2032-274
johannes.egerer@staats-theater-stuttgart.de

Martina Lutz
Telefon 0711 2032-458
martina.lutz@staats-theater-stuttgart.de
www.staats-theater-stuttgart.de

Barrieren abbauen: Berufschancen für Menschen mit Behinderung im Handwerk

Es gibt sie in vielen Handwerksbetrieben in der Region Stuttgart, in unterschiedlichen Berufen und in allen Qualifikationsstufen: Menschen mit Behinderung. Sie bilden für das Handwerk ein wichtiges Fachkräftepotenzial mit hohem Nutzen für die Betriebe.

» *Bei den Betrieben besteht oft noch Verunsicherung über das Leistungsvermögen von Menschen mit Beeinträchtigung.*

Zahlreiche Beispiele zeigen, dass behinderte Menschen im Handwerk eine echte Chance haben: Eine gehörlose Jugendliche beginnt ihre Ausbildung bei einem Hörgerätekustiker, blinde Auszubildende und Arbeitnehmer sind als Flechtwerkgestalter oder im Büro von Handwerksbetrieben tätig, taubstumme Schreiner bedienen erfolgreich alle Maschinen einer Schreinereiwerkstatt.

Der Anteil behinderter Auszubildender im Handwerk der Region Stuttgart lag in den Jahren 2010 bis 2012 bei konstant drei Prozent. Die Handwerkskammer Region Stuttgart hat sich zum Ziel gesetzt, die Ausbildungs- und Berufschancen von Menschen mit Behinderung verstärkt zu

fördern und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Daher waren anlässlich der Aktionswoche „Menschen mit Behinderung“ Anfang Dezember 2012 Berater der Agentur für Arbeit bei der Kammer, um sowohl Kammermitarbeiter als auch interessierte Betriebe rund um das Thema Inklusion sowie die Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber zu informieren.

Gerade in kleineren Handwerksbetrieben besteht oft noch Verunsicherung über das Leistungsvermögen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Für die Firmen ist es wichtig, wirtschaftlich möglichst effizient zu arbeiten. Was viele nicht wissen: Häufig wirkt sich die Behinderung überhaupt nicht auf die Leistungsfähigkeit im Job aus. Zudem gibt es staatliche finanzielle Zuschüsse, die den Betrieben helfen, Büro oder Werkstatt je nach Anforderungen des behinderten Arbeitnehmers mit den notwendigen Hilfsmitteln auszustatten und den Arbeitsplatz in der Praxis individuell behindertengerecht einzurichten.

Laut Handwerksordnung ist es der Handwerkskammer Region Stuttgart außerdem möglich, für Personengruppen mit Lernbeeinträchtigungen oder sonstigen Handicaps eigenständige Ausbildungsregelungen zu erlassen. So wurden in



auremar/Fotolia.com

Abstimmung mit den Sozialpartnern sowie den spezialisierten Ausbildungseinrichtungen besondere Ausbildungsgänge wie z. B. Autofachwerker, Bau- und Metallmaler, Fachwerker für Metallbautechnik, Fachpraktiker im Fleischerhandwerk, Fachpraktiker für Holzverarbeitung geschaffen. Dadurch haben insbesondere lernbeeinträchtigte Jugendliche bessere Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss und einen gelungenen Berufseinstieg.

Handwerkskammer Region Stuttgart
Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart

Ansprechpartner zum Thema
im Bereich Ausbildung:
Bertram Pelkmann
Telefon 0711 1657-294
bertram.pelkmann@hwk-stuttgart.de
www.hwk-stuttgart.de

Broschüren und Informationen

ABC Behinderung & Beruf

Das Handbuch für die betriebliche Praxis umfasst ein Fachlexikon zum Thema mit wichtigen Begriffen sowie die Rechtsgrundlagen des Sozialgesetzbuchs IX und relevante Verordnungen. Es beinhaltet außerdem Leistungen für behinderte Menschen im Beruf sowie die Anschriften der Integrationsämter.

Leistungen im Überblick Behinderte Menschen im Beruf

Der Leitfaden bietet umfassende Informationen über die Leistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es geht um die finanziellen Förderungen, aber auch um Beratungs- und Informationsangebote für Firmen und betroffene Mitarbeiter.

Informationen für Arbeitgeber Thema Behinderte Menschen im Arbeitsleben

Die Publikation informiert über das breite Unterstützungsangebot der Integrationsämter. Anhand von 17 authentischen Beispielen wird aufgezeigt, wie die berufliche Integration von Menschen mit den unterschiedlichsten Handicaps gelingt.

Perspektive Arbeitsmarkt Junge Menschen mit Behinderung qualifizieren, ausbilden, beschäftigen

Im Mittelpunkt steht der Übergang behinderter junger Menschen von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Praxis-Leitfaden richtet sich an Betriebe und Werkstätten für Behinderte, aber auch an die jungen Menschen selbst sowie an Eltern und Schulen.

Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungs- management

Behandelt werden die Grundlagen des BEM sowie die Schritte zur Einführung in den Betrieben einschließlich praktischer Handlungshilfen, die auch auf Einzelfälle eingehen.

Betriebliches Eingliederungs- management – 10 Tipps für Arbeitgeber

Es kann jeden treffen – jung oder alt, behindert oder nicht: Ein Unfall, eine Erkrankung und schon fällt im Betrieb ein Mitarbeiter für längere Zeit aus. Das KVJS-Integrationsamt beschreibt zehn zentrale Aspekte, die Arbeitgeber beim BEM berücksichtigen sollten.

Sämtliche Publikationen erhalten Sie beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) zum Download unter www.kvjs.de > Service > Publikationen > Schwerbehinderung

Die gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation helfen auch in schwierigen Fällen

Die gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation sind ein Zusammenschluss aller Rehabilitationsträger Baden-Württembergs. Sie sind zentrale Anlaufstellen für behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Menschen und ihre Arbeitgeber im Land und unterstützen in sämtlichen Fragen der beruflichen Wiedereingliederung. Die Servicestellen ergänzen die Beratungsstellen der verschiedenen Reha-Träger um ein trägerübergreifendes Angebot und kommen vor allem bei besonders komplizierten Fällen mit ins Boot. Beteiligt sind insbesondere die gesetzlichen Rentenversicherungs-, Unfallversicherungs- und Krankenversicherungsträger, die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit sowie die Integrationsämter.

Organisatorisch sind die Reha-Servicestellen zwar immer bei einem bestimmten Träger angesiedelt, in den regionalen Beratungsteams arbeiten die verschiedenen Fachleute jedoch eng zusammen. Für Rückfragen stehen jederzeit auch die Kollegen bei den übrigen Rehabilitationsträgern zur Verfügung. Grundsätzlich soll niemand an eine andere Stelle verwiesen werden, sondern von einem zentralen Ansprechpartner in der zuständigen Reha-Servicestelle umfassende, qualifizierte und zeitnahe Hilfe bekommen. Speziell in Fällen, in denen es besonders schwierig wird, sind die Reha-Beratungsteams für die Betroffenen eine wertvolle Hilfe.

Das trifft beispielsweise zu, wenn die Zuständigkeiten nicht klar sind oder verschiedene Stellen unterschiedliche Interessen haben. Die Berater vermitteln zwischen den verschiedenen Beteiligten und helfen auch dabei, mehrere Reha-Leistungen zu kombinieren. Sie informieren darüber, welche Leistungen der medizinischen und beruflichen Wiedereingliederung möglich sind und unterstützen bei der Antragstellung. In dringenden Fällen können die Experten der Servicestellen die Verantwortlichen der verschiedenen Rehabilitationsträger auch kurzfristig erreichen, um zu klären, wie es weitergehen kann. Bei Bedarf kommen die Berater außerdem zu den Arbeitgebern vor Ort und unterstützen dort gezielt bei allen Fragen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements.

Gemeinsame Servicestelle für Stuttgart, die Landkreise Böblingen, Esslingen, Ludwigsburg und den Rems-Murr-Kreis
Rotebühlstraße 133
70197 Stuttgart
Ansprechpartnerin: Andrea Wittlinger
Telefon 0711 614 66-250
servicestelle.region-stuttgart@drv-bw.de

Gemeinsame Servicestelle für den Landkreis Göppingen
Schützenstraße 14
73033 Göppingen
Ansprechpartner: Friedhelm Müller
Telefon 07161 9 60 73-32
servicestelle.gp@drv-bw.de

Infopool

REHADAT – Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation

Auf der Internetseite **rehadat.de** finden Sie weiterführende Informationen, interessante Praxisbeispiele, vertiefende Literatur und hilfreiche Adressen zu den Themen Behinderung, Integration und Beruf. Träger des Informationssystems ist das Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

unternehmensWert: Mensch

Das ESF-Förderprogramm unternehmensWert: Mensch unterstützt KMU dabei, passgenau Lösungen, unter anderem im Handlungsfeld Gesundheit, zu entwickeln und umzusetzen. Die regionalen Beratungsstellen bieten Informationen und eine kostenlose Erstberatung für interessierte Unternehmen.

Bei Interesse wenden Sie sich an Doris von der Weiden
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
Telefon 07158 93 16 92
vonderweiden@biwe.de
unternehmens-wert-mensch.de



Kzenon / Fotolia.com

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711 2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion

Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711 60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de

Laura Ullmann
Telefon 0711 2 28 35-28
laura.ullmann@region-stuttgart.de

Text

Monika Nill, Stuttgart

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

Juni 2013

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter

Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail.

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**