



Einfacher als gedacht!

Inklusion als Chance für Unternehmen

Personal.
Fachkräfte.
Diversity.



Impressum

Herausgeber: Stadt Frankfurt am Main, Stabsstelle Inklusion, Schillerstraße 20, 60313 Frankfurt, Telefon: +49 69 212 49418, E-Mail: stabsstelle.inklusion@stadt-frankfurt.de

Redaktion: Christiane van den Borg (Stadt Frankfurt am Main), Antje Bergmann (Integrationsfachdienst Frankfurt am Main), Martin Stadler (Stadt Frankfurt am Main), Malte Hischemöller (IHK Frankfurt am Main), Alexandra Cremer (Netzwerk Inklusion Deutschland e.V.), Dr. Alexandra von Winning (Lust auf besser leben gGmbH)

Konzeption: Lust auf besser leben gGmbH, Steinweg 6, 60313 Frankfurt am Main

Layout: new office GmbH, Horst-Schulmann-Straße 5, 60314 Frankfurt am Main

Die Broschüre ist im Rahmen des Kooperationsprojekts »Personal.Fachkräfte.Diversity. Inklusion in Ausbildung und Beruf« entstanden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.personalforum-inklusion.de

Inhaltsverzeichnis

Inklusion als Chance für die Gewinnung von Arbeitskräften	4
Inklusion ist nicht nur sozial, sondern spart Kosten	5
Vorurteile, Fakten und häufig gestellte Fragen	6
Jobcarving – schnitzen Sie Arbeitspakete	9
Stellenausschreibung – glaubwürdig inklusiv	10
Zusammenarbeit mit einer Werkstatt	12
Hilfe und Zuschüsse bei der Einstellung eines Menschen mit Behinderung	13
Der Schwerbehindertenausweis: Wie beugen Unternehmen Stigmatisierung vor?	17
Unterstützung für Barrierefreiheit	19
Und wenn es doch nicht klappt?	20
Kontakte für Beratung, Hilfe und Zuschüsse	21

Inklusion als Chance für die Gewinnung von Arbeitskräften

Behinderungen können angeboren sein. Häufig treten sie aber auch erst im Laufe des Lebens auf. Dafür verantwortlich sind mitunter die längere Lebenszeit durch eine verbesserte medizinische Versorgung, aber auch die Bedingungen am Arbeitsplatz sowie die längere Arbeitszeit bis zum Eintritt ins Rentenalter. Die Zahl von Menschen mit Schwerbehinderungen wird vermutlich weiter steigen.

Viele betroffene Menschen könn(t)en weiterarbeiten, wenn ihre Arbeitsbedingungen bedarfsgerecht angepasst werden – oder sie eine andere Tätigkeit im Unternehmen finden. Daran haben auch Unternehmen ein großes Interesse. Denn gleichzeitig steigt der Mangel an Fachkräften. Bis Ende 2035 rechnet die IHK Frankfurt am Main mit einem Engpass von 148.000 Mitarbeitenden in der Region.

Was tun?

Nutzen Sie Inklusion als Chance! Gewinnen Sie Menschen mit Behinderungen als produktive Arbeitskräfte und holen Sie sich dazu die angebotene Unterstützung.

Melden Sie sich gerne. Kontakte finden Sie ab Seite 21.



Weitere Informationen
zum erwarteten
Fachkräftemangel
in Frankfurt am Main.



Inklusionsbarometer
Arbeit der Aktion Mensch.



Arbeitsmarktsituation
schwerbehinderter
Menschen, Mai 2022.

Inklusion ist nicht nur sozial, sondern spart Kosten

Nehmen Sie an, eine Arbeitskraft ist nach einem Unfall schwerbehindert. Aus Sorge vor der Investition in eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes und mögliche Folgekosten trennt sich das Unternehmen von der Person. Eine kluge Entscheidung? **Der Vergleich zeigt:**

Dazu kommt: Betriebe mit mindestens 20 Arbeitsplätzen zahlen eine Ausgleichsabgabe, wenn sie nicht mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen.

Weitere Informationen
zur Ausgleichsabgabe.



Möglichkeit 1: Kündigen und die Stelle neu besetzen

Die Kosten für die Neubesetzung einer Stelle belaufen sich von knapp 10.000 € bis auf mehr als 40.000 €, z.B. durch Produktivitätsausfall, Einarbeitung, etc.

Im Ergebnis:

- Hohe Kosten
- Risiko mit der Neueinstellung
- Verlust von Kompetenz

Möglichkeit 2: Den Arbeitsplatz umrüsten und die Arbeitskraft weiter beschäftigen

Die Kosten für die Wiedereingliederung der Arbeitskraft und die Umrüstung des Arbeitsplatzes werden mit bis zu 100% übernommen. Zahlt das Unternehmen freiwillig ein Arbeitsentgelt, wird dies auf die Ersatzleistungen angerechnet.

Im Ergebnis:

- Niedrige Kosten
- Erhöhte Loyalität und Engagement
- Imagegewinn
- Fachwissen bleibt im Unternehmen

Vorurteile, Fakten und häufig gestellte Fragen

»Menschen mit Behinderungen sind eine Belastung für das Team.«

Die Erfahrung zeigt: Teams aus Beschäftigten mit und ohne Behinderungen sind innovativer; ältere Beschäftigte mit Behinderungen schöpfen aus ihrer Erfahrung und machen weniger Fehler, und die Arbeitsatmosphäre kann durch neue Hilfsbereitschaft deutlich profitieren. Wichtig sind dabei Dinge, die auch sonst für den Erfolg Ihres Teams ausschlaggebend sind: Aufklärungsarbeit, eine offene Kommunikation, Einbeziehung der Teams, unterstützende Arbeitsbedingungen und Führungskräfte, die eine inklusive Haltung vorleben.

»Unser Betrieb ist nicht barrierefrei, deshalb geht Inklusion bei uns nicht.«

Die meisten Menschen denken bei Behinderungen zuallererst an einen Menschen im Rollstuhl. Sie meinen, weil sie keinen Aufzug haben, können sie niemanden mit einer Behinderung einstellen. Dass es viele Behinderungsarten gibt, bei denen Treppen kein Problem sind, ist vielen zunächst nicht bewusst. Personen mit Autismus, Depression oder Gehörlosigkeit benötigen keinen Aufzug und keine Rampe. Klar, eine Rollstuhlfahrerin ist nicht die ideale Besetzung für die Reparatur von Hochregallagern, aber es gibt ja viele Alternativen und vollfinanzierte technische Hilfsmittel.

Mehr Informationen zu Barrierefreiheit finden Sie auf Seite 19.

»Menschen mit Behinderungen sind nicht produktiv für unseren Betrieb.«

Der Grad der Behinderung sagt nichts darüber aus, wie leistungsfähig ein Mensch im Beruf ist! Die Leistung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz wird oftmals unterschätzt. Betrachten Sie alle Menschen als eigenständige Personen mit Stärken und Schwächen und passen Sie die Arbeitsbedingungen so an, dass die Person durch die Behinderung so wenig wie möglich beeinträchtigt ist.

Lassen Sie sich von Beispielen inspirieren, z.B. vom Archivar im Rollstuhl, von der blinden Gästeführerin, vom lernbehinderten Kantinenmitarbeiter oder dem gehörlosen Kartographen bei InklusJobs.

**»Wir haben keine geeigneten Stellen für Menschen mit Behinderungen.«**

Keine Behinderung ist wie die andere und Menschen mit Behinderungen brauchen keine »besonderen Stellen«. Deshalb ist die Frage nicht, ob Sie eine geeignete Stelle, sondern ob Sie Unterstützungsbedarf im Unternehmen haben. Sind Sie wunschlos glücklich oder könnte Ihr Team Entlastung gebrauchen? Dann denken Sie doch z. B. über Jobcarving nach. Bestimmt finden Sie dann eine Person mit den passenden Kompetenzen.

»Unser Unternehmen ist zu klein, um Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.«

Gerade Kleinbetriebe und mittelständische Unternehmen bergen erhebliches Potenzial für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Im Gegensatz zu Großunternehmen sind sie oft flexibler und können »einfach mal machen«. Und so profitieren sie gerade auch im kleineren Team von der Loyalität, dem Engagement und der kooperativen Arbeitsatmosphäre, die Menschen mit Behinderungen dem Unternehmen für ehrliche Anerkennung entgegenbringen.

»Wir arbeiten mit Chemie oder schweren Geräten, da sind mir die Sicherheitsbedenken für Inklusion zu hoch.«

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind wichtig, keine Frage. Aber dies schließt nicht automatisch alle Behinderungen aus – denn keine Behinderung ist wie die andere. Schauen Sie sich den Einzelfall an, bevor Sie pauschal eine Absage erteilen.

»Menschen mit Behinderungen haben deutlich mehr Urlaubsanspruch.«

Beschäftigte mit schwerer Behinderung haben Anspruch auf 5 zusätzliche bezahlte Urlaubstage. Für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung unter 50 und gleichgestellte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht.



Jobcarving – schnitzen Sie Arbeitspakete

»Jeder ist begabt! Aber wenn Du einen Fisch danach beurteilst, ob er auf einen Baum klettern kann, wird er sein ganzes Leben glauben, dass er dumm ist.« – Albert Einstein

Möchten Sie Ihr Team produktiver machen, indem Sie Ihre hochqualifizierten Fachkräfte von Tätigkeiten entlasten, die auch eine weniger qualifizierte Arbeitskraft erledigen kann?

Die meisten denken, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer psychischen Erkrankung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, und dass für sie ausschließlich eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Frage kommt.

Viele Arbeitsstellen, wie sie derzeit in Unternehmen definiert und angeboten werden, sind auch tatsächlich nicht geeignet. Neben dem eigentlichen Kompetenzfeld setzen sie einen bestimmten Schul- und Berufsabschluss sowie eine Vielzahl von Fähigkeiten voraus und umfassen meist noch fachfremde Aufgaben. Aber ist es zwingend notwendig, dass die hoch qualifizierte Assistenz der Geschäftsführung die Büropflanzen pflegt? Braucht es einen akademischen Abschluss, um Akten zu archivieren? Oder medizinisches Fachpersonal, um Patient:innen zum Untersuchungsraum zu führen?

Was ist aber, wenn Stellenprofile neu gedacht werden? Was ist, wenn nicht in Berufen, sondern in Tätigkeiten gedacht wird?

Genau hier setzt »Jobcarving« (aus dem Englischen »to carve« = schnitzen) an. Es geht darum, Aufgaben im Unternehmen umzuschichten und so einerseits Fachpersonal mehr Raum für deren Kerntätigkeiten zu geben und andererseits Stellen auf die Fähigkeiten von Personen mit Behinderungen zuzuschneiden. Die zugeschniderte Arbeitsstelle wird den individuellen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen des Menschen entsprechend geschaffen und nicht der passende Mensch für die Arbeitsstelle gesucht.

Im Ergebnis haben Sie nicht nur mehr Inklusion erreicht und die Pflicht-Quote von mind. 5% geschafft, sondern außerdem die Produktivität gesteigert!

Mehr Informationen
und Beispiele für Job-
carving finden Sie hier.



Stellenausschreibung – glaubwürdig inklusiv

Sie sind auf der Suche nach neuen Beschäftigten mit Behinderungen? Dann kommunizieren Sie dies authentisch nach außen.

Für kostenlose Beratung wenden Sie sich gerne an den IFD Frankfurt.



Sprechen Sie aktiv und gezielt Menschen mit Behinderungen im Bewerbungsprozess an. Formulierungsbeispiele können wie folgt lauten:

- Wir möchten die Vielfalt unseres Unternehmens weiter ausbauen und Menschen mit Behinderungen entsprechend beruflich fördern.
- Wir bieten flexible Arbeitszeiten von 6 bis 20 Uhr und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Arbeitsplätze in unserem Unternehmen können für Menschen mit Behinderungen je nach Art der Beeinträchtigung geeignet sein.

Nutzen Sie Fotos in Ihrer Außenkommunikation, die Diversität und Inklusion widerspiegeln.

Ein Bild sagt mehr als 1.000 Worte. Authentische Bildsprache zeigt, ob und wie Inklusion im Unternehmen bereits gelebt wird.

Machen Sie Angaben zur Barrierefreiheit und zeigen Sie Bereitschaft, Verbesserungen einzuführen.

Besonders wichtig für viele Menschen mit Behinderungen ist die Barrierefreiheit eines Unternehmens. Eine Firma, die das erkennt, macht in Stellenangeboten und auf der Website Angaben dazu. Beispiele sind Angaben darüber, ob das Unternehmen einen Aufzug oder eine barrierefreie Toilette hat und was das Unternehmen bereit ist zu tun, um barrierefreier zu werden. Oder kommunizieren Sie offen, dass Barrierefreiheit baulich eine Herausforderung ist, aber dass Sie sich für individuelle Bedarfe gerne Lösungen überlegen.

Sensibilisieren Sie Ihre Personalabteilung für den Umgang mit Rückfragen zu Inklusion.

Da Behinderungen sehr unterschiedlich sind, wird die Personalabteilung nicht alle Fragen von Menschen mit Behinderungen beantworten können. Sorgen Sie dafür, dass der Arbeitsbereich, für den die Stelle ausgeschrieben wird, für spezielle Fragen zur Verfügung steht. Oder ggf. auch Ihre Schwerbehindertenvertretung. Das hilft Ihrer Personalabteilung und den Menschen, die sich bewerben möchten.

Zusammenarbeit mit einer Werkstatt

Sie sind sich nicht sicher und wollen sich erstmal langsam an die Inklusion herantasten? Dann ist die Zusammenarbeit mit einer Werkstatt für behinderte Menschen (kurz WfbM) für Sie eine gute Option.

Die Werkstatt für behinderte Menschen bietet Menschen, die wegen einer Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung.

Die Beschäftigten einer Werkstatt werden durch »Fachkräfte für berufliche Integration« gut auf den Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet.

Die Person arbeitet regulär in Ihrem Betrieb, ist jedoch weiterhin bei der WfbM angestellt.

Oder Sie kontaktieren direkt die zuständigen Fachkräfte für Berufliche Integration (FBI):

- Frankfurter Verein für soziale Heimstätten e.V. 069-506946-111
- Praunheimer Werkstätten gemeinnützige GmbH 069-958026-0
- fwg frankfurter werkgemeinschaft e.V. 069-9494767-0



Mehr Informationen über die Frankfurter WfbM finden Sie hier.



Für weitere Unterstützung steht Ihnen der Landeswohlfahrtsverband (LWV) Hessen zur Seite.

Hilfe und Zuschüsse bei der Einstellung eines Menschen mit Behinderung

Sie möchten den Schritt wagen und eine Person mit Behinderung einstellen? Dann stehen Ihnen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung!

Sie haben Sorge, dass ein neues Teammitglied mit Behinderung Unterstützung benötigt, die Sie nicht aufbringen können? Keine Sorge!

Menschen mit Behinderungen und Ihnen als Unternehmen steht gesetzlich Unterstützung für die Arbeit zu!

Sie als Unternehmen haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Förderung, wenn es darum geht, einer Person mit Schwerbehinderung einen Arbeitsvertrag anzubieten. Denn dadurch schafft die Person den Sprung auf den Arbeitsmarkt, wird festes Mitglied in Ihrem Team und erhält einen festen Arbeitsvertrag mit regulärer Bezahlung. Folgende Unterstützung steht Ihnen als Unternehmen zu:

Lohnkostenzuschüsse – sogenannte Eingliederungszuschüsse:

Ihr Unternehmen kann mindestens für die ersten 24 Monate der Anstellung einer Person mit Behinderung einen Zuschuss erhalten. Dieser kann bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts betragen, also des Gehalts. Ist Ihre Arbeitskraft ein »besonders betroffener Mensch mit Schwerbehinderung«, ist der Zuschuss für bis zu 60 Monate möglich.



Für Fragen rund um Eingliederungszuschüsse wenden Sie sich an die Arbeitsagentur.

Einstellungsprämie:

Das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) bietet Unternehmen zusätzliche finanzielle Anreize, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für die Besetzung eines Arbeitsplatzes für zielgruppenzugehörige Personen mit tariflicher oder ortsüblicher Bezahlung kann Ihnen durch das Integrationsamt eine Prämie in Höhe von bis zu 13.000 Euro gewährt werden.



Hier finden Sie die Förderrichtlinien von HePas und hier können Sie den Antrag für die Einstellungsprämie herunterladen.

Probefbeschäftigung:

Sie sind sich noch nicht sicher, ob eine bestimmte Person mit Behinderung für den Job gut passt? Dann haben Sie die Möglichkeit, erstmal drei Monate eine Probefbeschäftigung auszuprobieren. Die Probefbeschäftigung soll Menschen mit Behinderungen den Übergang zum Arbeitsleben erleichtern. In dieser Zeit bekommt das Unternehmen einen Großteil des Gehaltes erstattet. Die Personalkosten kann die Agentur für Arbeit oder der zuständige Rehabilitationsträger für bis zu drei Monate übernehmen. Die endgültige Höhe und die Dauer der Übernahme richten sich nach dem jeweiligen Einzelfall.



Für mehr Informationen wenden Sie sich an die Arbeitsagentur.

Neben den Förderungen, die Sie als Unternehmen bekommen, stehen Menschen mit Behinderungen für ihre Teilhabe am Berufsleben weitere Unterstützungen zu. Welche Unterstützung in Frage kommt, wird individuell mit zuständigen Leistungsträgern abgestimmt. **Für das Unternehmen entstehen dabei keine Kosten.**

In Frage kommen beispielsweise je nach Bedarf:

Jobcoaching:

Der Jobcoach kommt für einen gewissen Zeitraum ein- bis zweimal wöchentlich stundenweise in den Betrieb, arbeitet mit, leitet an, klärt auf und unterstützt bei der Kommunikation. Jobcoaches coachen im Arbeitsprozess, indem sie die Potenziale der Beschäftigten herausfinden und mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Einklang bringen.

Arbeitsassistenz:

Eine Arbeitsassistenz übernimmt nach Anleitung Tätigkeiten, die aufgrund der Behinderung nicht selbständig durchgeführt werden können. Das kann das Vorbereiten und Aufräumen des Arbeitsplatzes, das Holen und Vorlesen von Akten, das Öffnen von Türen oder die Sicherstellung von Mobilität sein.

Gebärden- oder Schriftdolmetschen:

Diese Unterstützung dient der Sicherstellung der Kommunikation mit gehörlosen und schwerhörigen Menschen im Unternehmen.

Technische Hilfsmittel:

Manchmal reichen technische Hilfsmittel, damit ein neues Teammitglied vollwertige Arbeit leisten kann. Die Hilfsmittel können auch den anderen Angestellten zugute kommen.

Hierzu gehören beispielsweise:

- Spezielle Tastaturen und Mäuse
- Lesegeräte oder spezielle Software zum Vorlesen oder für Spracherkennung
- Braillezeile
- Feste oder mobile Rampen
- Induktionsschleifen für Menschen mit Hörgeräten
- Lichtsignale, z.B. um an Maschinen Sicherheit zu gewährleisten
- Spezielle (Roll-)Stühle mit einer besonderen Ausstattung, um besser arbeiten zu können
- Hebebühne

Am besten machen Sie sich gemeinsam mit der betroffenen Person auf die Suche nach der sinnvollsten Unterstützung, z.B. indem Sie Unterstützung beim Integrationsamt, bei der Bundesagentur für Arbeit oder beim Integrationsfachdienst suchen, die bei entsprechenden Anträgen und Anlaufstellen helfen können.

Der Schwerbehindertenausweis: Wie beugen Unternehmen Stigmatisierung vor?

Menschen mit Behinderungen stehen viele Nachteilsausgleiche im Berufsleben zu. Einzige Voraussetzung, z.B. für Leistungen des Integrationsamtes: Damit Nachteilsausgleiche gewährt werden können, genügt die Vorlage des Behindertenausweises, der beim Versorgungsamt beantragt wird. Und auch für Sie als Unternehmen ist es von Vorteil, wenn Ihre schwerbehinderten Angestellten Ihnen eine Kopie des Behindertenausweises geben. Denn diesen benötigen Sie u.a. für die Beantragung von Unterstützung oder die Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe.

Eine Schwerbehinderung ist häufig aber nicht sofort für alle erkennbar, da ein Schwerbehindertenausweis auch Menschen ausgestellt wird, die beispielsweise an Krebs oder anderen nicht sichtbaren Erkrankungen leiden.

Von daher ist es wichtig, dass Ihre betroffenen Arbeitskräfte Ihnen als Arbeitgeber die Schwerbehinderung melden. Viele Menschen sind sich jedoch unsicher, wie sie mit dem Status der Schwerbehinderung gegenüber ihrem Arbeitgeber umgehen sollen. Viele leben mit der Sorge, dass ihr Arbeitgeber ein Problem mit der Behinderung haben könnte, und möchten nicht den Eindruck vermitteln, nicht voll leistungsfähig zu sein.

Als Arbeitgeber möchten Sie aber gern von der Behinderung Ihrer Beschäftigten wissen, denn Sie sind ja verpflichtet, mind. 5% Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen (ab Unternehmensgröße 20 Personen) und müssten sonst Ausgleichsabgabe zahlen.

Als Arbeitgeber ist es deshalb klug, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Stigmatisierung verhindert und eine Vertrauensbasis in Ihrer Belegschaft herstellt. Dies kommt dem gesamten Betrieb zugute:

- Ermutigen Sie Führungskräfte, ihren eigenen Wahrnehmungen zu vertrauen, um z. B. Leistungsabfall oder Verhaltensauffälligkeiten bei ihren Mitarbeitenden frühzeitig ohne Wertung anzusprechen.
- Schaffen Sie gute Beispiele mit Symbolcharakter für Inklusion, die Betroffenen die Sorge vor Stigmatisierung nehmen.
- Sehen Sie im Arbeitsalltag genau hin, um Stigmatisierung und Ausgrenzung zu verhindern. Dies können auch Kleinigkeiten sein: Müssen Ihre schwerbehinderten Angestellten für alle Kolleg:innen sichtbar in einer Schlange stehen, um die Schwerbehindertenvertretung zu wählen, oder geht das auch diskret?
- Informieren Sie alle Ihre Angestellten über Unterstützungsmöglichkeiten bei der persönlichen Entscheidung, ob sie ihre Behinderung offenlegen möchten oder nicht.

Beispielsweise können Betroffene mit dem Projekt »Sag ich's« Vorteile und Nachteile für sich selbst analysieren. Oder die Beratung des Integrationsfachdienstes kostenfrei in Anspruch nehmen.



Unterstützung für Barrierefreiheit

Barrierefreiheit nutzt allen: Menschen mit und ohne Behinderungen, Senior:innen, Kindern, Eltern und Menschen, die nur vorübergehend in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. So hilft ein Aufzug in Ihrem Unternehmen Logistikdiensten und gehbehinderten Menschen gleichermaßen. Und was Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigen (sei es als Kundschaft oder als Arbeitskraft) – nämlich Texte in Leichter Sprache oder mit Bebilderungen nutzt auch vielen anderen: Menschen, die wenig Deutsch sprechen, die nicht oder kaum lesen können, oder die sich an einem

Ort nicht auskennen. Die meisten Menschen verstehen unter Barrierefreiheit Rampen statt Treppen, breite Türen und absenkbare Busse. Doch bauliche Veränderungen und speziell ausgerüstete Fahrzeuge sind nicht alles, um den Alltag barrierefrei zu gestalten. Barrierefreiheit heißt, dass Gebäude und öffentliche Plätze, Arbeitsstätten, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen und Freizeitangebote so gestaltet werden, dass sie für alle ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Für Sie könnten u.a. folgende Maßnahmen interessant sein:

Keine Sorge – Sie stehen damit nicht allein da! Unterstützung und finanzielle Förderung können Sie beim Integrationsamt oder bei dem zuständigen Rehaträger erhalten.

- Um- oder Einbau eines barrierefreien WCs
- Anbau eines Aufzugs/Treppenlifts
- Einbau von Rampen
- Einbau von Türöffnern
- Installation von Hebehilfen

- Einbau von Bewegungsmeldern für Licht
- Barrierefreie Gestaltung des Intranets, der Unternehmenswebseite oder von Dokumenten
- Übersetzung wichtiger Informationen in Leichte Sprache

Kontakte für Beratung, Hilfe und Zuschüsse finden Sie auf [Seite 21](#).

Und wenn es doch nicht klappt?

Innerhalb der Probezeit gilt: Besteht das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate, können Sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes kündigen.

Weil Menschen mit Behinderungen es trotz Qualifikationen oft schwer haben, einen Arbeitsplatz zu bekommen und zu behalten, hat der Gesetzgeber für sie nach der Probezeit einen besonderen Kündigungsschutz geschaffen.

Der besondere Kündigungsschutz bedeutet aber nicht, dass eine Kündigung nicht möglich ist. Jedoch müssen Sie als Unternehmen vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Im Schnitt erteilen die Integrationsämter in rund 80% aller Fälle die Zustimmung zur Kündigung.

Alternativ bringt das Integrationsamt beide Parteien an einen Tisch und erarbeitet mit ihnen eine Lösung.

Beispiel: Ein:e Mitarbeiter:in hat hohe Fehlzeiten. Statt die Person zu entlassen, gestaltet das Unternehmen den Arbeitsplatz so um, dass die körperliche Belastung abnimmt. Prompt sinken die Fehlzeiten auf den Durchschnitt.

Legt das Unternehmen dar, dass die Kündigung aus Gründen erfolgt, die nicht in der Behinderung liegen, wird die Zustimmung durch das Integrationsamt in der Regel erteilt.

Für Unterstützung wenden Sie sich bitte an das zuständige Integrationsamt oder den Integrationsfachdienst (IFD).



Kontakte für Beratung, Hilfe und Zuschüsse

Personalforum »Personal.Fachkräfte.Diversity. – Inklusion in Ausbildung und Beruf«:

Jobmessen und Workshops für Unternehmen und Menschen mit Behinderungen. Bei den Jobmessen lernen sich Unternehmen und Menschen mit Behinderungen kennen. Bei den Workshops erfahren Unternehmen, welche Chancen und Unterstützungsmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen, um ein inklusiver Arbeitgeber zu sein.



Mehr Informationen zu Frankfurter Speeddatings für Inklusion, Porträts inklusiver Unternehmen und unterstützender Institutionen sowie Workshops.

Integrationsamt/Landeswohlfahrtsverband (LWV)



Verschiedene finanzielle Leistungen zur Einrichtung und Ausstattung eines Arbeitsplatzes, Zuschüsse oder Prämien für Ausbildung und Einstellungen. Auch Inklusionsabteilungen in privatwirtschaftlichen Unternehmen können gefördert werden. Technischer Beratungsdienst für Fragen der Barrierefreiheit. Zustimmung des Integrationsamtes bei Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.



Hier finden Sie weitere Informationen zum Integrationsamt.

Bundesagentur für Arbeit:



Eingliederungszuschuss, Erstattung der Kosten für eine Probebeschäftigung von bis zu drei Monaten; Zuschuss zur Aus- oder Weiterbildung; Zuschuss für die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes.



Mehr Informationen zu Inklusion bei der Arbeitsagentur.

Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:



In Frankfurt getragen durch den Frankfurter Verein und das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BWHW): Diese Anlaufpunkte unterstützen Betriebe ganz konkret bei Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.



Alles rund um die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber erfahren Sie hier.

Förderfinder:



Informationen zu passenden Fördermöglichkeiten (Zuschüsse, Darlehen, Prämien). Der Förderfinder zeigt zuerst alle Fördermöglichkeiten. Sie können sie nach Ihren Bedürfnissen und in verschiedenen Kombinationen filtern.



Hier gelangen Sie zum Förderfinder.

Deutsche Rentenversicherung:



Firmenservice als betriebsorientiertes Beratungsangebot für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).



Mehr Informationen zur Unterstützung des BEM durch die Rentenversicherung.

Integrationsfachdienst Frankfurt (IFD):



Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen und für Unternehmen in der Region Frankfurt, die Fragen rund um die Themen Arbeit und Behinderungen haben.



Mehr Informationen zum IFD.

Stellenbörsen: Angebote zur beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen

- Jobplattform EnableMe
- Vermittlung von Fachkräften durch das Berufsbildungswerk Südhessen (bbw)
- Jobplattform MyAbility



EnableMe



bbw



MyAbility

Ein Angebot von:



Mit Unterstützung von:

