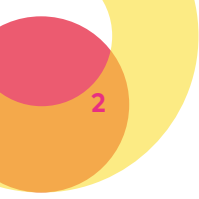


EINFACHER ALS GEDACHT!

Inklusion als Chance für Unternehmen

**Personal.
Fachkräfte.
Diversity.**



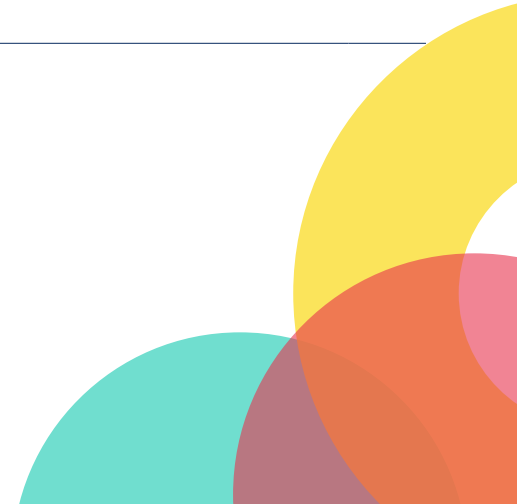
Impressum

- Herausgeber:** Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Rheinland-Pfalz in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Mainz.
- Redaktion:** Jil Haberstig (EAA bei VITaL e.V.), Andreas Hettich (EAA bei VITaL e.V.), Felix Ruf (Wirtschaftsförderung Landeshauptstadt Mainz), 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
- Druck:** Hausdruckerei der Landeshauptstadt Mainz

Die Broschüre ist im Rahmen des Frankfurter Kooperationsprojektes „Personal, Fachkräfte, Diversity, Inklusion in Ausbildung und Beruf“ entstanden und wurde von den Herausgebern für die Landeshauptstadt Mainz und Rheinhessen adaptiert.

Inhaltsverzeichnis

Inklusion als Chance für die Gewinnung von Arbeitskräften	4	Jobcarving – schnitzen Sie Arbeitspakete	19
Inklusion ist nicht nur sozial, sondern spart Kosten	5	Zusammenarbeit mit einer Werkstatt	20
Vorurteile und häufig gestellte Fragen	6	Unterstützung für Barrierefreiheit	21
Best Practice: Inklusion statt Fachkräftemangel	9	Digitale Teilhabe	22
Der Schwerbehindertenausweis: Wie beugen Unternehmen Stigmatisierung vor?	10	Barrierefreiheitsstärkungsgesetz	23
Benachteiligung vermeiden – inklusive Unternehmenskultur schaffen	11	Und wenn es doch nicht klappt?	24
Best Practice: Inklusive Unternehmenskultur schaffen	12	Kontakte für Beratung, Hilfe und Zuschüsse	25
Das Mutmacher-Projekt	13		
Stellenausschreibung – glaubwürdig inklusiv	14		
Hilfe und Zuschüsse bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung	16		



Inklusion als Chance für Unternehmen

In Deutschland leben rund 13,1 Millionen Menschen mit Behinderungen, etwa 7,9 Millionen im erwerbsfähigen Alter. Angesichts des Fachkräftemangels bietet die Integration von Menschen mit Behinderungen Unternehmen eine wertvolle Chance. Viele dieser Menschen sind hochqualifizierte Fachkräfte, die durch altersbedingte Einschränkungen oder Krankheiten im Laufe ihres Lebens eine Behinderung entwickelt haben. Sie bringen besondere Fähigkeiten wie Kreativität, Resilienz und Problemlösungsvermögen mit, die für Unternehmen von großem Nutzen sind.

Mit der richtigen Unterstützung und bedarfsgerechten Anpassungen am Arbeitsplatz können viele dieser Fachkräfte weiterhin erfolgreich arbeiten. Inklusion ist daher nicht nur ein Schritt in Richtung sozialer Verantwortung, sondern auch eine Chance, die Vielfalt im Unternehmen zu fördern und so den Wettbewerbsvorteil zu stärken.

Was tun?

Nutzen Sie Inklusion als Chance! Bereichern Sie Ihr Team durch Menschen mit Behinderungen und profitieren Sie von ihren individuellen Stärken und Perspektiven. Passgenaue Angebote unterstützen Sie dabei.

Melden Sie sich gerne. Kontakte finden Sie ab Seite 25.



Weitere Informationen zum erwarteten Fachkräftemangel in Rheinland-Pfalz.



Inklusionsbarometer
Arbeit der Aktion Mensch.



Aktuelle Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen.

Inklusion ist nicht nur sozial, sondern spart Kosten

In Deutschland sind private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder anderen anrechnungsfähigen Menschen zu besetzen.

Erfüllen sie diese Quote nicht, zahlen sie eine sogenannte Ausgleichsabgabe, die je nach Erfüllungsquote gestaffelt ist.

Weitere Informationen
zur Ausgleichsabgabe.



Der Vergleich zeigt:

Möglichkeit 1: Ausgleichsabgabe zahlen

Ein Betrieb, der keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt, muss die volle Ausgleichsabgabe zahlen.

Beispiel:

Beschäftigte: 100

Pflichtarbeitsplätze (5%): 5

Beschäftigungsquote: 0%

Ausgleichsabgabe: 48.900 EUR jährlich

Möglichkeit 2: Ausgleichsabgabe reduzieren

Durch die Einstellung von schwerbehinderten Menschen können Betriebe die Höhe der Ausgleichsabgabe vermindern.

Beispiel:

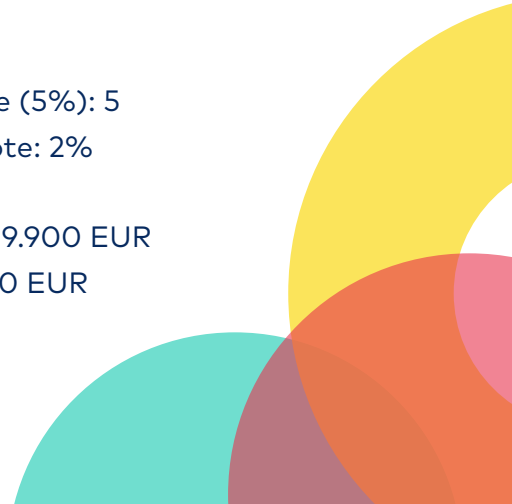
Beschäftigte: 100

Pflichtarbeitsplätze (5%): 5

Beschäftigungsquote: 2%

Ausgleichsabgabe: 9.900 EUR

-> Ersparnis: 39.000 EUR



Vorurteile und häufig gestellte Fragen

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

Die Erfahrung zeigt: Teams aus Beschäftigten mit und ohne Behinderungen sind diverser, dadurch häufig kreativer und 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.«

Da es viele Formen der Beeinträchtigungen gibt, ist Barrierefreiheit vom Einzelfall abhängig. Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen benötigen andere Hilfsmittel und Zugänge als z.B. Menschen mit kognitiven oder psychischen Einschränkungen. Wichtig ist, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass sie für alle ohne fremde Hilfe zugänglich ist. Der Betrieb wird hier gerne in Bezug auf räumliche und sprachliche Barrierefreiheit beraten und mit vielen Fördermöglichkeiten und vollfinanzierten technischen Hilfsmitteln unterstützt.

Mehr Informationen zu Barrierefreiheit finden Sie auf Seite 21.

»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 gestalten Sie die Arbeitsbedingungen so, dass die Person durch die Behinderung so wenig wie möglich beeinträchtigt ist.

»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.

Mehr Informationen zu Jobcarving finden Sie auf Seite 19.



»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.



Best Practice: Inklusion statt Fachkräftemangel - Kissel Unternehmensgruppe

Damit Diversität im Team und am Arbeitsplatz gelingt, müssen viele Faktoren zusammenspielen. Entscheidend sind vor allem die Haltung und Akzeptanz gegenüber Kolleg:innen mit Behinderung. Ein neues Online-Training widmet sich nun genau diesem Aspekt. Es bereitet Mitarbeitende aus dem Einzelhandel auf die Zusammenarbeit vor und wirkt Berührungsängsten entgegen.

Entwickelt und umgesetzt haben das Lernangebot die Landauer Trainingsexperten von learn by BREUER+NOHR in Kooperation mit der Lebenshilfe Südliche Weinstraße. Die Idee dazu entstand gemeinsam mit der Kissel Unternehmensgruppe aus Landau in der Pfalz, die neben 20 Einzelhandelsmärkten auch sechs Kissel Bäckerei Filialen unter sich führt. Bereits seit einigen Jahren werden hier gute Erfahrungen in inklusiven Teams und in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gesammelt.



Bildrechte: Kissel GmbH

„Alles, was unsere Angestellten noch weiter zusammenbringt, ist für uns ein echter Gewinn! Das Training hat außerdem dabei geholfen, Rückfragen zu unserem inklusiven Team aus der Kundschaft noch selbstsicherer zu beantworten.“

Florian Blesinger,
Leiter Unternehmensentwicklung,
Kissel Holding

Link zu Best Practice:



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.

Stigmatisierung vorbeugen – inklusive Unternehmenskultur schaffen

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.



Best Practice: Inklusive Unternehmenskultur schaffen - Aareon Deutschland GmbH Mainz

Die Aareon Deutschland GmbH ist Europas etablierter Anbieter von SaaS-Lösungen für die Immobilienwirtschaft und Wegbereiter für die digitale Zukunft der Branche. Das Unternehmen geht den Weg für inklusive Beschäftigung. Das betrifft sowohl die Schaffung von Ausbildungsstellen als auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

"Als Unternehmen ist es uns ein zentrales Anliegen, einen inklusiven Arbeitsplatz zu gestalten, an dem alle Mitarbeitenden ihre Potenziale entfalten können – unabhängig von individuellen Voraussetzungen. Inklusion ist für uns nicht nur ein gesellschaftlicher Auftrag, sondern auch ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine vielfältige und innovative Unternehmenskultur."

Sandra Hendro,
Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer /
Human Rights



Bildrechte: Eva Schulte

MUTMACHER-Impulse für Vielfalt, Respekt und Inklusion

Marcel Friederich lebt mit einer körperlichen Behinderung, dem Möbius-Syndrom. In der linken Gesichtshälfte fehlen ihm Nerven, was sich besonders durch sein „schräges Lachen“ zeigt. Dennoch oder genau deswegen ist ihm ein beachtlicher, beruflicher Weg als Journalist und Medienexperte gelungen: Zuletzt war der 37-jährige Mainzer als Leiter der externen Unternehmenskommunikation der DFL, der Dachorganisation der Fußball-Bundesliga, tätig.

Um sein gesellschaftliches Engagement voranzutreiben, ist er seit 2025 als selbstständiger Journalist, Keynote-Speaker und Mentor tätig. Ins Leben gerufen hat er das MUTMACHER-Projekt, um Menschen individuell zu stärken, sich selbst zu akzeptieren – und gleichzeitig: um Vorurteile und Diskriminierung in unserer Gesellschaft abzubauen.

„Mut zum Anderssein“, lautet sein Vortragstitel, wenn er bei Unternehmen zu Gast ist. Dabei spricht er über Vorurteile und Vorteile des Andersseins – und über die großen Chancen von Diversität in der Arbeitswelt, sofern wir uns respektvoll und vorurteilsfrei begegnen. Ebenso hält er Mutmacher-Workshops für Führungskräfte und bietet Mutmacher-Teamtage an.



Bildrechte: Thorsten Kahle

Kontakt zu Marcel Friederich



**Mutmacher
Menschen**



Stellenausschreibung – glaubwürdig inklusiv

Sie sind auf der Suche nach neuen Beschäftigten und freuen sich explizit auf Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen? Dann kommunizieren Sie dies authentisch nach außen.

Für kostenlose Beratung wenden Sie sich gerne an die EAA im Bezirk der Arbeitsagentur Mainz



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 ein Blindenleitsystem hat und was das Unternehmen bereit ist zu tun, um barrierefreier zu werden. Oder kommunizieren Sie offen, dass Barrierefreiheit 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.



Hilfe und Zuschüsse bei der Einstellung eines Menschen mit Behinderung

Sie möchten 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 - vorbehaltlich der Prüfung durch die Agentur für Arbeit zu.

Lohnkostenzuschüsse – sogenannte Eingliederungszuschüsse:

Ihr Unternehmen kann für bis zu 24 Monate der Anstellung einer Person mit Behinderung einen Zuschuss erhalten. Dieser kann bis zu 70 Prozent des Gehalts betragen. In Einzelfällen ist je nach Grad der Behinderung ein Zuschuss von bis zu 60 Monaten möglich. Für betriebliche Erstausbildungen können ebenfalls Zuschüsse von der Agentur für Arbeit bewilligt werden.



Für Fragen rund um Eingliederungszuschüsse wenden Sie sich an die Arbeitsagentur oder an die EAA (Kontaktdaten auf den Seiten 25 und 26).

Probefbeschäftigung:

Sie sind sich trotz festem Einstellungsvorhaben 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 von vier Wochen 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.

Arbeitsassistent:

Eine Arbeitsassistentin übernimmt nach Anleitung Tätigkeiten, die aufgrund der Behinderung nicht selbstständig 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. Diese individuellen Hilfsmittel stehen dem Beschäftigten zur Teilhabe am Arbeitsleben persönlich zur Verfügung:

- 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

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 qualifizierten Fachkräfte von Tätigkeiten entlasten, die auch eine angelernte Arbeitskraft erledigen kann?

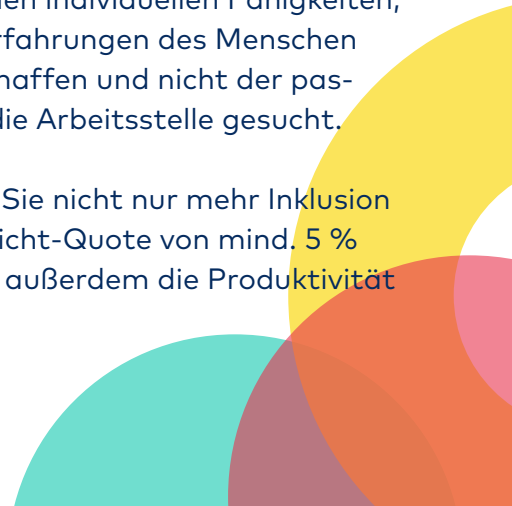
Die meisten denken, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer psychischen Erkrankung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, und dass für sie ausschließlich eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Frage kommt.

Viele Arbeitsstellen, wie sie derzeit in Unternehmen definiert und angeboten werden, sind 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 Marketing Manager Adressdaten abtippen und Meetingräume hübsch machen? Müssen Controller kontrollieren, ob Büromaterial fehlt? Falten und kuvertieren nur gelernte Buchhalter die Rechnungen

sorgsam? Und sollten man Key Account Manager wirklich auch die Kaffeemaschine managen lassen?

Was wäre, wenn Stellenprofile neu gedacht werden? Was entsteht, 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 zugeschnittene 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!



Zusammenarbeit mit einer Werkstatt

Wenn Sie als Unternehmen praktische Schritte im Bereich Inklusion planen, kann die Zusammenarbeit mit einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) eine professionelle Variante sein.

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.

Kontakte der Werkstätten der Region:



Gesellschaft
für psychosoziale
Einrichtungen

gpe



Unterstützung für Barrierefreiheit

Barrierefreiheit nutzt allen: Menschen mit und ohne Behinderungen, Seniorinnen und Senioren, 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) – Texte in Leichter Sprache oder mit Bebilderungen, dient 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 ab Seite 25.

Digitale Teilhabe

Digitale Teilhabe ist für Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor. Fast zehn Prozent der Menschen in Deutschland leben mit einer Schwerbehinderung, die meisten von Ihnen nutzen regelmäßig digitale Medien. Barrierefreie Arbeitsplätze ermöglichen diesen Mitarbeitenden gleiche Chancen, steigern die Produktivität und fördern Innovation.

Gleichzeitig eröffnet digitale Barrierefreiheit Zugang zu einem Markt von etwa 80 Millionen Menschen mit Behinderungen alleine in der EU. Studien zeigen, dass knapp 70 Prozent der Verbraucher*innen Unternehmen mit inklusiven Angeboten bevorzugen. Eine barrierefreie

digitale Unternehmenskultur verbessert also nicht nur die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, sondern bietet die Chance, sowohl Fachkräfte als auch Kund*innen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Zudem ist Barrierefreiheit seit 2025 durch den European Accessibility Act in der EU gesetzlich verpflichtend. Unternehmen, die diese Anforderungen erfüllen, reduzieren also das Risiko von rechtlichen Konsequenzen und positionieren sich als moderne, zukunftsfähige Akteure am Markt.



Mehr Informationen zu digitaler Teilhabe finden Sie im Portal von REHADAT-Talentplus.

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)

– Beispiel E-Commerce

Das am 28. Juni 2025 in Kraft getretene Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) setzt die europäische Richtlinie auf nationaler Ebene um und verpflichtet Unternehmen erstmals dazu, ihre digitalen Angebote barrierefrei zu gestalten.

Für Online-Shops bedeutet das konkret, dass sowohl die Webseite als auch der Bestellprozess für Menschen mit Behinderungen zugänglich sein müssen – zum Beispiel durch eine einfache Navigation, Bedienbarkeit per Tastatur und Kompatibilität mit Screenreadern.

„Das Thema Barrierefreiheit ist keine lästige EU-Vorgabe – es ist eine wirtschaftliche Chance. Wer seinen Onlineshop barrierefrei gestaltet, erschließt Millionen potenzieller Kunden zusätzlich und verbessert ganz nebenbei die Usability für alle Nutzer. Barrierefreiheit zahlt sich aus, für die Gesellschaft und für Ihr Business.“

Jonas Niebergall,
CEO e3n GmbH und Co. KG



Bildrechte: Jonas Niebergall

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.

Kontakte für Beratung, Hilfe und Zuschüsse

Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:



Im Bezirk der Arbeitsagentur Mainz und Bad Kreuznach sind die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zuständig. Dieser zentrale Anlaufpunkt mit Lotsenfunktion unterstützt Betriebe ganz konkret bei Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und ist für alle Arbeitgeber in der Region ein gut erreichbarer, kompetenter, erster Ansprechpartner.



Mehr über die Angebote der EAA Mainz und Bad Kreuznach finden Sie hier.

Integrationsamt Rheinland-Pfalz



Verschiedene finanzielle Leistungen zur Einrichtung und Ausstattung eines Arbeitsplatzes, Zuschüsse 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:



Spezifische Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf Antrag: Ausbildungs-, Beschäftigungszuschuss, behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, Zuschuss zur Aus- oder Weiterbildung, berufliche Rehabilitation, u.a..



Mehr Informationen zu Inklusion bei der Arbeitsagentur.

Deutsche Rentenversicherung:



Spezifische Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach 15 Beitragsjahren analog der Leistungen der Agentur für Arbeit, u.a. medizinische Rehabilitation und Erwerbsminderungsrente.



So erreichen Sie die DRV Firmenservice-Berater*innen in Rheinland-Pfalz.

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.

Integrationsfachdienste (IFD):



Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen, die im Agenturbezirk Mainz arbeiten, sowie für Unternehmen in Mainz und Rheinhessen, die Fragen rund um die Themen Arbeit und Behinderungen haben. In der Region Mainz ist das ZsL Mainz e.V. für die Inklusionsberatung zuständig.



Mehr Informationen zum IFD in Rheinland-Pfalz



Stellenbörsen: Angebote zur beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen

- Jobplattform MyAbility
- Stellen- und Bewerberportal deutscher Berufsbeförderungswerke
- Vermittlung von schwerbehinderten Akademikern durch die ZAV der Bundesagentur für Arbeit)
- Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit



MyAbility



Stellen- und Bewerberportal deutscher Berufsbeförderungswerke



Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der ZAV



Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit



Ein Angebot von:



Landeshauptstadt
Mainz



Rheinland-Pfalz
LANDESAMT FÜR SOZIALES,
JUGEND UND VERSORGUNG

**Personal.
Fachkräfte.
Diversity.**

Mit Unterstützung von:

Mit freundlicher Genehmigung von
<https://personalforum-inklusion.de> für die Übernahme der Grundtexte.