

Weitere Informationen erhalten Sie unter anderem bei folgenden Stellen:

- **Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales**
www.arbeit-inklusive.bayern.de
- **Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit**
Tel.: 0800 4 55 55 20
- **Integrationsfachdienst Weilheim**
(zuständig für den Landkreis Starnberg)
www.integrationsfachdienst.de
Tel.: 0881 92 57 34 0
weilheim@integrationsfachdienst-oboberbayern.de
- **Behindertenbeauftragter Landkreis Starnberg**
www.lk-starnberg.de/inklusion
Tel.: 08151 148 77 682
aktionsplan@lra-starnberg.de

Die Handreichung orientiert sich an den Inhalten der Broschüren „10 Gründe Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen – Ein Leitfaden für Unternehmer“ (Aktion Mensch e.V.), „Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis“ (BMAS), „Ich bin doch nicht aus Zucker. REHADAT Wissen Ausgabe 5“ (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V./REHADAT), „Situation schwerbehinderter Menschen. Arbeitsmarkt kompakt Nov. 2017“ (Bundesagentur für Arbeit) sowie der Internetseite arbeit-inklusive.bayern.de (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales).

10 Anregungen für Ihr Unternehmensleitbild

- 1 Unser Unternehmensleitbild berücksichtigt den Aspekt Inklusion.
- 2 Wir betrachten die Inklusion von Menschen mit Behinderungen als Unternehmensziel.
Wir bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen in unserem Unternehmen feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ihre Belange.
Wir erkennen die Kompetenzen unserer Beschäftigten mit Behinderungen an und beteiligen sie an strategischen Entscheidungen, um ihre Erfahrungen und ihr Know-how für unser Unternehmen zu nutzen.
- 3 Wir stellen (mehr) Menschen mit Behinderungen ein.
Wir halten unsere Fachkräfte im Unternehmen, auch wenn sie durch Unfall oder Krankheit schwerbehindert werden.
- 4 Wir bilden Jugendliche mit Behinderungen in unserem Unternehmen aus.
- 5 Wir schaffen ein barrierefreies Arbeitsumfeld.
Wir betrachten Menschen mit Behinderungen als potenzielle Zielgruppe für unsere Produkte und Dienstleistungen und richten unsere Maßnahmen entsprechend aus.
- 6 Inklusion ist fester Bestandteil unserer Corporate Social Responsibility. Wir übernehmen Verantwortung und fördern gemeinnützige Projekte im Bereich Inklusion, zum Beispiel durch Arbeitskraft, Know-how oder Spenden.
- 7
- 8
- 9
- 10



Kontakt:

Landratsamt Starnberg
Behindertenbeauftragter für den
Landkreis Starnberg
Moosstraße 18b
82319 Starnberg
Telefon 08151 148-77 682
Telefax 08151 148-11 682
aktionsplan@LRA-starnberg.de
www.Lk-starnberg.de/inklusion

Impressum:

Landratsamt Starnberg
Strandbadstraße 2
82319 Starnberg
Telefon 08151 148-286
oeffentlichkeitsarbeit@
LRA-starnberg.de

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Typische Vorurteile und die Fakten



Einführung

Wir alle wissen aus eigener Erfahrung, wie wichtig Arbeit für die Lebensqualität eines Menschen ist. Arbeit wirkt sich auf Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein, Einkommen und gesellschaftliche Teilhabe aus.

Wenn Krankheit oder Unfall zu einer dauerhaften Einschränkung führen, kann die Teilhabe am Arbeitsleben gefährdet sein. Dabei ist jedoch nicht nur die körperliche Behinderung ausschlaggebend. Oft wissen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu wenig darüber, welche Auswirkungen eine Beeinträchtigung haben kann. Häufig sind die Arbeitsbedingungen ungünstig für die Betroffenen, und Möglichkeiten der Arbeitsanpassung bleiben ungenutzt. Inklusion in der Arbeitswelt setzt auf die Stärken der Menschen und reduziert sie nicht auf ihre Defizite.

14.165 Menschen im Landkreis Starnberg leben aktuell mit einer Behinderung (Stand: 31.12.19). Gemessen an der Bevölkerung entspricht dies **10,12%** der Landkreisbürgerinnen und Landkreisbürger.

96% der Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens auf. Nur etwa vier Prozent der Behinderungen sind angeboren.

Rund **3 Millionen Deutsche** mit Behinderungen sind im erwerbsfähigen Alter.

Schwerbehinderte arbeitslose Menschen sind **gut qualifiziert**. Anteilig finden sich bei schwerbehinderten Arbeitslosen mehr Fachkräfte als bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen.

Häufige Vorurteile und die Fakten

„Menschen mit Behinderung sind nur gering qualifiziert.“

Im Gegenteil: 60 Prozent der arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung haben eine Berufsausbildung oder ein Studium erfolgreich abgeschlossen. Gerade aufgrund ihrer Behinderung verfügen manche Menschen über besondere Fähigkeiten. Und: Menschen mit Behinderung sind meist hoch motiviert und engagiert.

„Menschen mit Behinderung sind weniger leistungsfähig.“

Viele Menschen mit Behinderung sind hoch leistungsfähig. Sie wollen zeigen, was in ihnen steckt. Der zweite Blick lohnt sich: Geben Sie Menschen mit Behinderung eine Chance, sich zu beweisen. 81 Prozent der Arbeitgeber sehen keine generellen Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung.

„Wir haben keine geeigneten Stellen für Menschen mit Behinderung.“

Gute Nachricht: Menschen mit Behinderung brauchen keine „besondere“ Stelle. Sie können an der Stelle eingesetzt werden, für die sie durch ihre Ausbildung, ihr Studium, ihre Berufserfahrung oder ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten geeignet sind.

„Menschen mit Behinderung sind unkündbar.“

Menschen mit Behinderung kann genauso gekündigt werden wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Behinderung. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen (Grad der Behinderung von min. 50 bzw. 30 bei Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit) durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Inklusionsamtes. Dieser Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung gilt erst, wenn ein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

„Menschen mit Behinderung einzustellen ist teuer“

Arbeitgeber können einen Anteil des Lohns vom Inklusionsamt zurückbekommen, wenn sie einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung einstellen. Und auch danach kann die Unterstützung weitergehen: entweder durch eine zusätzliche Assistenzkraft oder durch einen Beschäftigungssicherungszuschuss.

Der Integrationsfachdienst Weilheim berät Sie kostenlos und auf Wunsch auch vor Ort bei Ihnen im Unternehmen zum Beschäftigungssicherungszuschuss und betrieblichen Fragestellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber

Wenn Sie einen Menschen mit Behinderung ausbilden, beschäftigen oder weiter beschäftigen, zum Beispiel nach einer Krankheit oder einem Unfall, können Sie Zuschüsse zum Gehalt bekommen oder es werden Hilfsmittel oder Arbeitsplatzausstattung bezahlt. Außerdem können Sie Beratung in Anspruch nehmen. Die Fördermöglichkeiten richten sich nach dem Einzelfall und dem Bedarf des Beschäftigten.

Die Förderung muss vor dem Kauf von Hilfsmitteln oder vor Einstellung des behinderten Menschen beantragt werden. Dies können beispielsweise Lohnkostenzuschüsse bei Neueinstellung oder eine notwendige Arbeitsplatzumgestaltung sein. Voraussetzung für die Förderung ist eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Je nach Situation sind verschiedene Stellen (Kostenträger) zuständig. Die Inklusionsämter und Integrationsfachdienste beraten und begleiten Sie, wenn Sie Fördermittel beantragen wollen.