

Wirtschaft inklusiv

Gut beraten und vernetzt –
so gelingt berufliche Inklusion

Abschlussbericht

Inhalt

Editorial	3
Grußworte	4
3 Jahre Wirtschaft inklusiv	6
Beratung	8
Runde Tische – Netzwerk und Expertenforum	12
Barrierefreiheit im Kopf	14
Statistik	20
Ausblick	22
Übersicht Teilprojekte	23



Impressum

Herausgeber:	Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V.
Konzept und Redaktion:	Manfred Otto-Albrecht
Text:	Gerlinde Geffers, Hanna Berster
Gestaltung:	www.frau-albrecht.com
Fotos:	BDA/Chaperon, BMAS/Knoll, BNW/Martin Bargiel, Frau Albrecht, Andreas Hub, Wirtschaft inklusiv
Druck:	Langebartels & Jürgens Druckereigesellschaft mbH

Hamburg, April 2017



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„gerne würde ich einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, aber wo finde ich eine geeignete Kraft – und klappt das dann auch wirklich alles?“ Oft stehen solche Unsicherheiten und Fragen einer Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung im Wege.

Antworten auf diese Fragen haben die Beraterinnen und Berater von Wirtschaft inklusiv in den letzten drei Jahren in die Unternehmen getragen. Sie waren in acht Bundesländern unterwegs, in ländlichen Regionen ebenso wie in Metropolen. Mit 2.287 persönlichen Beratungen in 1.737 Unternehmen konnten neue Betriebe für das Thema Inklusion gewonnen werden. Zudem haben über 3.800 Teilnehmer die 202 Veranstaltungen des Projektes besucht. Bei Runden Tischen konnten die Betriebe sich fit machen für zukünftige Aufgaben und Herausforderungen der Inklusion – sie wissen jetzt besser Bescheid, verfügen über die erforderlichen juristischen und fachlichen Informationen und kennen die vorhandenen Unterstützungssysteme.

Dabei haben unsere Beraterinnen und Berater oft „hautnah“ erlebt, was möglich ist und wie Inklusion gelingen kann. Von besonders eindrücklichen, typischen Erfahrungen berichten sie in dieser Broschüre. Die kleinen Geschichten zeigen, wie groß der Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte sein kann.

Oft sind es auch Barrieren im Kopf, die Inklusion verhindern und ausbremsen. Wir haben deshalb andere Blickwinkel und ungewöhnliche Bilder der Inklusion in die Betriebe getragen, um Vorstellungen zu erweitern und einen Bewußtseinswandel zu befördern. Mit dem Beratungskompass, mit der Broschüre „Da geht mehr als Sie denken“, mit der Mappe „Gute Praxis“ und mit dem Kalender „Wir brauchen alle!“ haben wir unsere Beratung um innovative Produkte ergänzt, die konkrete Hilfe, Motivation, Ermunterung und Ermutigung für Arbeitgeber bedeuten.

Gut beraten und vernetzt - das sind jetzt viele der von unser betreuten Unternehmen. Bei ihnen allen möchten wir uns bedanken, für die gute Zusammenarbeit, für die Bereitschaft, neue Erfahrungen zu machen, und für ihre Unterstützung, indem sie anderen Unternehmen von ihren eigenen Erfahrungen berichten.

„Die Wahrheit liegt auf'm Platz“, hat Otto Rehagel mal über den Fussball gesagt, bei der Inklusion liegt sie im Betrieb.

Herzlichst,
Ihr

Richard Nürnberger
Vorsitzender des Vorstandes
Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V.



Chance für alle

Behinderung ist nicht gleichzusetzen mit Leistungsminderung. Dieses Bewusstsein kommt in immer mehr Köpfen an. Zum Glück! Denn jeder Mensch hat Potenziale und Menschen mit Behinderung sind meis-

tens nur in bestimmten Fähigkeiten eingeschränkt. Oft verfügen sie über andere Stärken, zum Beispiel über ein besonderes Hör- oder Konzentrationsvermögen, oder sie sind langjährige Beschäftigte mit großem Fachwissen.

Viele Unternehmen haben erkannt, dass Inklusion im Arbeitsleben eine große Chance ist, ja ein Gewinn für alle Beteiligten sein kann. Gleichmaßen fällt es einigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht immer leicht, sich im Inklusions- und Förderdschungel zurechtzufinden

Diese Herausforderung hat das Beratungsprojekt Wirtschaft inklusiv erkannt und erfolgreich angenommen. Die Projektmitarbeitenden haben als Inklusionslotsen gewirkt und insbesondere kleine und mittelständische Betriebe informiert und beraten. Sie sind mit Fragen und Unsicherheiten offen umgegangen und haben gezielt nach Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen gesucht. Dabei ging es immer darum, die Möglichkeiten und Erfordernisse von Betrieb und Einzelpersonen in Einklang zu bringen. Sie haben in unermüdlichem Einsatz ganz individuelle Lösungen vor Ort gefunden. Dafür danke ich allen Mitwirkenden von Wirtschaft inklusiv ausdrücklich!

Die BDA hat das Anliegen von Wirtschaft inklusiv von Beginn an voll und ganz unterstützt. Auch wir machen uns stark für noch mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Unser Ziel ist und bleibt es, eine breitere Wertschätzung von Menschen mit Behinderung voranzubringen – und dies nicht nur als wichtige Fachkräfte. Wir freuen uns daher sehr, dass die Expertise der Projektmitarbeitenden von Wirtschaft inklusiv in Zukunft in das neue Projekt „Unternehmens-Netzwerk Inklusion“ einfließen wird. Ich ermutige alle Unternehmen, die wertvollen Beratungsangebote und Austauschformate zu nutzen und wünsche dem „Unternehmens-Netzwerk Inklusion“, dass es an den Erfolg von Wirtschaft inklusiv anknüpfen kann.

Ingo Kramer
Arbeitgeberpräsident
BDA – Die Arbeitgeber



Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, möchten wir die Arbeitgeber verstärkt für das Potenzial von Menschen mit Behinderung sensibilisieren.

Die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung hat uns hier ein gutes Stück vorangebracht. Viele gute Praxisbeispiele, die wir auf der Internetplattform „Inklusion gelingt“, in der Zwischenbilanz von Wirtschaft inklusiv sowie im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ und dem Inklusionspreis der Wirtschaft zusammengetragen haben, zeigen, wie neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen können.

Auch aktuelle Zahlen belegen: Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen geht seit einem Jahr Monat für Monat stärker zurück als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Das ist sehr erfreulich, zumal es eine vergleichbare Entwicklung zuletzt vor 13 Jahren gab.

Vielfach hat sich also bereits bei den Unternehmen die Erkenntnis durchgesetzt: Behinderung ist nicht gleich Leistungsminderung. Außerdem bemühen sich immer mehr Betriebe aktiv darum, ihre Fachkräfte auch bei Erkrankung oder Behinderung weiter zu beschäftigen. Das ist gut so. Denn wenn die Belegschaften absehbar immer älter werden, steigt auch die Wahrscheinlichkeit für aufkommende Behinderungen.

Schon heute ist vielerorts Fachkräftemangel erkennbar. Jede und jeder wird gebraucht, damit Deutschland auch weiterhin wirtschaftlich erfolgreich bleibt. Kein Betrieb kann es sich mehr leisten, Potenziale ungenutzt zu lassen – und arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen sind oft überdurchschnittlich qualifiziert.

Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, können auf ein breites Spektrum an Förder- und Unterstützungsleistungen zurückgreifen. Über diese Möglichkeit sind laut dem Inklusionsbarometer 2016 der Aktion Mensch aber immer noch knapp 40 Prozent der kleinen Unternehmen nicht informiert.

Deswegen müssen wir weiter konsequent aufklären, informieren und überzeugen, um unserem gemeinsamen Ziel eines inklusiven Arbeitsmarkts näher zu kommen. Aktivitäten wie Wirtschaft inklusiv tragen maßgeblich dazu bei. Ich möchte der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. daher herzlich für ihr großes Engagement danken.

Auf die weitere Zusammenarbeit im neuen Projekt Unternehmens-Netzwerk Inklusion freue ich mich. Wir machen Deutschland zusammen stark.

Andrea Nahles
Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Mitglied des Deutschen Bundestages

Rückblick Wirtschaft inklusiv: Drei Jahre lang gehen Beraterinnen und Berater in die Betriebe

Inklusion braucht mehr als Gesetze

Die Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung in Betrieben und Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes ist umfassend gesetzlich geregelt. Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe bilden wesentliche Elemente des juristischen Rahmens, Pflichten der Arbeitgeber und Rechte der Arbeitnehmer sind gesetzlich definiert.

Um Inklusion jedoch aus Überzeugung in den Betrieben zu verankern, dauerhaft, nachhaltig und umfassend, braucht es mehr als Gesetze. Das haben unsere Beraterinnen und Berater vor Ort in den Betrieben immer wieder festgestellt.

Dialog und Kommunikation

In acht Bundesländern konnten wir kleine und mittelständische Unternehmen unterstützen, vor allem durch persönliche Beratungen im Betrieb, mit unseren Runden Tischen zur Inklusion und mit unseren Vernetzungsaktivitäten. Ergänzt haben wir diese zentralen Aktivitäten durch Fortbildungen, Fachveranstaltungen, umfangreiche Referentenaktivitäten und durch kreative Öffentlichkeitsarbeit.

Die Grundidee unseres arbeitgeberorientierten Ansatzes, auf Dialog und Kommunikation zu setzen, hat sich in den Betrieben bewährt. Das zeigen auch unsere Erfolgskennzahlen.

Dabei hat die Tatsache, dass wir aus Einrichtungen der Arbeitgeber heraus tätig waren, bei den Unternehmen zu einer größeren Akzeptanz unserer Angebote geführt.

Zahlen, Daten, Fakten

So gelang es, insgesamt 1.737 Betriebe für eine persönliche Beratung zu gewinnen und 2.287 persönlichen Beratungen durchzuführen.

Oft zogen die Betriebe mehrere Personen zu den Beratungen hinzu – ein Indiz für den Stellenwert und den Nutzen der Beratung. Insgesamt nahmen 3.528 Vertreter der Unternehmen an den Beratungen teil.

Viele Betriebe benannten beim Einstieg in das Thema weiteren Beratungsbedarf und „kamen auf den Geschmack“, so wurden 550 sogenannte Folgeberatungen mit den Arbeitgebern vereinbart.

Beraterinnen und Berater nutzten die Gelegenheit im Betrieb, nach aktuellen Vakanzen für Bewerber mit einem Handicap zu fragen. 1.519 offene Stellen wurden ermittelt, die weitergegeben wurden an vermittelnde Projektpartner.

Zusätzlich organisierten wir 202 Veranstaltungen zur Inklusion, darunter 67 Runde Tische. Insgesamt nahmen 3.845 Gäste an den Veranstaltungen teil, die aus 1.690 unterschiedlichen Betrieben kamen.

12.774 Unternehmen und Betriebe wurden zudem mit Unterstützung der regionalen Arbeitgeberverbände über Unterstützungsmöglichkeiten bei der betrieblichen Inklusion informiert.

Zahlen, die auch die Reichweite des Projektes verdeutlichen.



Gut aufgestellt und barrierefrei im Kopf

Gut beraten und vernetzt sind diese Betriebe jetzt für Inklusion gut aufgestellt.

Auch die Barrierefreiheit in den Köpfen war für uns ein Thema. Mit dem internetbasierten „Beratungskompass“ haben wir übersichtlich strukturiert alle wichtigen Informationen und Ansprechpartner für Inklusion zusammengestellt. Mit der Beratungsmappe „Gute Praxis“ haben Arbeitgeber ihre eigenen Erfahrungen anderen Unternehmen zugänglich gemacht und Chancen und Nutzen der Inklusion verdeutlicht. Das überzeugt in der Regel stärker als das beste Argument eines Beraters.

So hart und aufwändig die Akquisearbeit für unsere Beraterinnen und Berater war, so sehr wir mit Geduld und Hartnäckigkeit immer wieder insistierten, das Thema auf die betriebliche Agenda zu setzen, so sehr waren wir auch immer wieder überrascht und beeindruckt über die Offenheit und das Engagement von Arbeitgebern, wenn die erste Skepsis überwunden war.

Arbeitgeberorientierte Beratung stößt auf großes Interesse – auch im Bundestag

Gelungen ist es, im Diskurs der beruflichen Rehabilitation zunehmend Akzeptanz für den Ansatz der arbeitgeberorientierten Beratung zu erreichen und somit bestehende Allianzen und Strategien für betriebliche Inklusion zu erweitern. Die große Vielzahl der an uns gerichteten Einladungen für Vorträge und Stellungnahmen bei Fachtagungen, Kongressen, Anhörungen und Netzwerktreffen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Fachöffentlichkeit hat uns anfangs selbst überrascht und beeindruckt.

Froh und stolz waren wir, unsere Einschätzungen auch im Rahmen einer Expertenanhörung des Deutschen Bundestages in Berlin vorstellen zu können. Zitiert wurden wir schließlich auch in einer Debatte des Bundestages zur Inklusion. Und auch bei einem dreitägigen internationalen Kongress „Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ an der Universität Kassel war man an unseren Erfahrungen und Ergebnissen interessiert.

Insgesamt konnten wir im Rahmen von über 300 Veranstaltungen unser Konzept und unsere Arbeitsergebnisse vorstellen.

Im Mittelpunkt stehen die Menschen

Und bei all dem hatten wir immer im Auge, worum es letztlich geht:

Zum Beispiel um Lukas Wild, 18 Jahre, Asperger-Autist, der in der Oberpfalz wohnt und gern Maurer werden möchte, und um Wolfram Lindner, ebenfalls Oberpfalz, mit einem kleinen Baubetrieb und vier Mitarbeitern, der einen Auszubildenden sucht. Mit der Unterstützung von Wirtschaft inklusiv fanden beide zusammen.

Oder um Sven M. (anonymisiert), 26 Jahre alt, wohnhaft in Sachsen-Anhalt, erkrankt an paranoider Schizophrenie und Angststörungen, der sich in den Kopf gesetzt hatte, eine Ausbildung zum Rechtsanwaltsfachangestellten zu machen. Auf den ersten Blick aussichtslos, doch es gelang. Er sagt: „Mein Berufswunsch war klar und unumstößlich. Ich habe es geschafft.“

Der Arbeitgeber steht im Mittelpunkt

Drei Jahre lang hat das Projekt Wirtschaft inklusiv kleine und mittelständische Unternehmen beraten, vernetzt und begleitet. Ziel war es, die Betriebe für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung zu gewinnen und sie bei allen aufkommenden Fragen zu unterstützen.

Die Beraterinnen und Berater haben in den drei Jahren Hunderte von Betrieben angerufen und ihr Angebot vorgestellt: Information und Beratung zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Sachlich, unabhängig, kostenfrei.

Die Betriebe haben – erwartungsgemäß – unterschiedlich reagiert. Manche waren reserviert, viele aber waren froh zu wissen, dass sie Wirtschaft inklusiv anrufen können, wenn sie Fragen zur Ausbildung und Beschäftigung, zur Prävention oder zum Kündigungsschutz haben.

1.737 kleine und mittelständische Betriebe haben eine Beraterin oder einen Berater eingeladen zu einem ersten persönlichen Gespräch. Sie konnten feststellen: Mit der Beraterin oder dem Berater können sie offen über ihre Bedenken, Sorgen und Unsicherheiten reden. Sie oder er betrachtet Probleme aus Sicht der Arbeitgeber, sucht pragmatische Lösungen und kann schnell Kontakte zu Experten und Fachstellen knüpfen.

Heidi Manhart, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.:

Der Mitarbeiter eines IT-Unternehmens hatte einen Schlaganfall erlitten. Er hätte zu 30 Prozent in der Hotline arbeiten müssen. Das ging nicht mehr, weil er infolge des Schlaganfalls Sprachprobleme hatte. Der Geschäftsführer war ratlos und auch verzweifelt, weil er nicht wusste, was er tun kann. Ich habe die Rentenversicherung dazu geholt. Ihm wurde ein Lohnkostenzuschuss von 30 % gewährt. Die Firma hat den Arbeitsplatz dann so umgestaltet, dass ein Kollege die Telefonhotline mitmacht. Das Ganze konnte in gute Wege geleitet werden.

Daniela Zeiler, Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH:

In meinem Dorf bin ich angesprochen worden: „Mensch, könntest du dem auch helfen?“ Gemeint war ein kleiner Glaserbetrieb mit zwei Mitarbeitern. Der eine, den schon der Vater eingestellt hatte, hatte einen Grad der Behinderung von 80, er konnte so gut wie gar nichts mehr machen. Der Glaser hatte seinen Steuerberater und alle möglichen Leute um Rat gebeten. Einer hat gesagt: „Schmeiß ihn doch raus.“ Ein anderer: „Da musst du alleine durch.“ Wir konnten ihm helfen. Er hat einen Minderleistungsausgleich bekommen für seinen Mitarbeiter. Bei so einem kleinen Betrieb hat das massiv geholfen. Da ist es etwas anderes, wenn man 20–30 Leute beschäftigt.

Bei einem anderen Unternehmen habe ich einen Geschäftsführer zur Einstellung von Mitarbeitern beraten. Er hatte zum Zeitpunkt meiner Beratung keine aktuellen Bewerbungen vorliegen. Dann erzählt er, dass ein Freund von ihm einen Motorradunfall hatte und seitdem im Rollstuhl sitzt. Der Geschäftsführer wollte deshalb wissen, was er machen kann, falls mal jemand mit einer Behinderung kommt und sich bei ihm bewirbt. Das fand ich toll, weil es ein relativ kleines Unternehmen war mit 22 Mitarbeitern. Dass er einfach sagt: „Vielleicht kommt ja mal einer, dann möchte ich Bescheid wissen und ihm eine Chance geben.“

Betriebe sorgen sich um ältere Beschäftigte und suchen Nachwuchs

Aus den Erstberatungen sind in 550 Fällen Folgeberatungen erwachsen. Dabei ging es meist um betriebliche Veränderungen, für die eine umfangreichere Unterstützung nötig war. Zum Beispiel wenn es um Beschäftigte ging, die schon jahrzehntelang in einem Betrieb arbeiten und wegen Krankheit länger ausgefallen oder dauerhaft schwerbehindert sind. Für kleinere Betriebe wird es dann wirtschaftlich eng. In solchen Fällen konnten die Beraterinnen und Berater weiterhelfen, gemeinsam mit dem Betrieb Lösungsschritte entwickeln und an die jeweils zuständigen Partner verweisen. So gelang es, erkrankte Beschäftigte mit einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement schneller wieder einzugliedern, die Arbeitsbedingungen zu verändern und den Betrieb finanziell zu entlasten.

Auch Nachwuchsmangel treibt die Betriebe um. Auf der Suche nach Fachkräften denken heute mehr Betriebe darüber nach, junge Menschen mit einer Schwerbehinderung auszubilden. Außerdem erwägen sie häufiger, gut ausgebildete Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen. Von den Beraterinnen und Beratern haben sie erfahren: Oft reicht es, Hilfsmittel einzusetzen, einen Arbeitsplatz umzuorganisieren und zu wissen, wo man welche Unterstützung findet. Dann arbeiten Menschen mit Schwerbehinderung genauso gut wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Die Beraterinnen und Berater haben in vielen Fällen Neueinstellungen sorgfältig vorbereitet und die Arbeitgeber bei der Einstellung unterstützt.

Katja Nawroth, FAW gGmbH – Schleswig-Holstein:

In einer kleinen Lackiererei ging es um einen langjährigen Mitarbeiter. Er war schon längere Zeit krank. Trotz seines Arbeitsausfalls hat sich die Firma immer um ihn gekümmert. Sie wollten ihn nicht fallen lassen, wussten aber, dass er nicht mehr voll arbeiten kann. Vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement hatten sie noch nicht gehört. Sie wussten auch nicht, dass es eine Beratung für Arbeitgeber gibt und welche Unterstützungsleistungen möglich sind. Wir haben den Kontakt zu einem Partner aus unserem Netzwerk hergestellt, damit sie das Thema angehen können. Sie gehen jetzt strukturierter vor und gucken, was sie dem Mitarbeiter anbieten können. Sie suchen eine Möglichkeit, dass er dort vielleicht auf geringfügiger Basis arbeitet und sein Wissen weitergeben kann. Und sie kümmern sich um eine Teilerwerbsminderungsrente.

Michael Thiele, FAW gGmbH – Nordrhein-Westfalen:

Am Ende einer Beratung in einem Unternehmen, bei denen ich zum ersten Mal im Haus war, habe ich noch gefragt, ob das Unternehmen eine offene Stelle hat. Tatsächlich gab es eine Stelle, aber ich hatte erstmal keine Hoffnung, die auch besetzen zu können. Es ging in Richtung Bürokommunikation oder Büromanagement. Dann habe ich aber noch mal nachgehakt, noch zwei, drei Fragen gestellt zu bestimmten Qualifikationen und Voraussetzungen. Mit einem konkreteren Stellenprofil bin ich an den Integrationsfachdienst herangetreten. Da sagte der Mitarbeiter, dass er da tatsächlich jemanden „in der Schublade“ habe. Die Dame, an die er dabei dachte, hat nach ihrer Fortbildung das Praktikum bei der Firma gemacht und ist übernommen worden. Sie ist immer noch da.

Haben Sie eine offene Stelle?

Diese Frage haben die Beraterinnen und Berater bei den Beratungen immer gestellt. So konnte auch bei aktuellen Vakanzen im Betrieb eine konkrete Unterstützung organisiert werden bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Denn genau da drückt viele Betriebe der Schuh. Von insgesamt 1.519 offenen Stellen haben die Betriebe den Beratern berichtet. Die Berater haben ihnen geholfen, ein Stellenprofil zu erstellen und die Information dann an Arbeitsagenturen und Integrationsfachdienste weiterzugeben.

Karin Thomas-Mundt, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.:

Sontan fällt mir die Firma H & M ein. Die hat im Verkauf eine gehörlose Frau eingestellt. Danach haben wir gemeinsam geguckt, wie man die Firma unterstützen kann. Dabei haben wir mit dem Hörbehinderungsfachdienst des Integrationsfachdienstes kooperiert. H & M hat dem Kollegenkreis Gebärdensprachkurse angeboten, damit sich die Kolleginnen und Kollegen mit der Mitarbeiterin besser verständigen können. Die haben sich richtig darauf eingestellt. Wir haben die Firma eingeladen zu einer Veranstaltung mit Best-Practice-Beispielen. Wir wollten anderen Betrieben zeigen, dass es funktioniert.

Eine kleine Kaffeebar bei uns in Darmstadt wollte einen jungen Mann einstellen, der eine Sprachbehinderung hat, er sollte im Thekendienst arbeiten. Er hört, aber er kann nicht sprechen. Wir haben dem Arbeitgeber Mut gemacht, ihn über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsleistungen informiert. Gemeinsam mit einem Kooperationspartner haben wir dafür gesorgt, dass erstmal ein Praktikum möglich war. So konnte die Kaffeebar es ausprobieren. Sie haben ihn dann tatsächlich eingestellt.

Renate Rodenstein, Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt:

Wir haben auf einer Messe der IHK unser Projekt Wirtschaft inklusiv vorgestellt. An unseren Stand kam ein Mann, der uns zwar nicht ansprach, aber auf einem Formular zur Kundenbefragung ankreuzte, dass er eine kostenlose Beratung wünscht. Er habe, wie er auf dem Formular angab, „vier problematische Fälle“. Er war Geschäftsführer eines Unternehmens, das Kunststoffteile fertigt. Ich habe einen Termin mit ihm vereinbart, aus dem eine lange und umfangreiche Beratung von vier Stunden wurde. Er war sehr interessiert und unwahrscheinlich engagiert. Nach unserem Termin hat er mir noch das Unternehmen gezeigt. Wir sind an einem Handarbeitsplatz vorbeigekommen, an dem die Teile, die aus den CNC-Maschinen kommen, noch mit kleinen Bohrungen versehen und entgratet werden. Er sagte, dass er für diesen Arbeitsplatz jemanden brauche. Ich habe dann zunächst bei Kollegen in unserem Hause gefragt, ob sie einen möglichen Bewerber kennen, der feinmotorisch geschickt ist. Sie hatten tatsächlich einen jungen Mann, dessen Hobby Modellbau ist. Er ist lernbehindert und auch gehbehindert. Ich habe dann den Kontakt zu dem Geschäftsführer hergestellt, der direkt ein Praktikum mit dem Bewerber vereinbart hat. Danach hat der junge Mann einen unbefristeten Arbeitsplatz bekommen. Die Mitarbeiter im Unternehmen haben ihn gern und schätzen ihn, da er sehr fleißig ist. Alle verstehen sich gut. Er bekommt derzeit 90 % Förderung und ist der glücklichste Mensch der Welt.

Berater sind Wegweiser im Dickicht der Ämter

Betriebe zögern oft, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung geht. Sie fürchten, sich mit Papierkram und Paragraphen zu belasten und im Dickicht der Zuständigkeiten und der gesetzlichen Bestimmungen zu verlieren. So empfanden sie es als Gewinn, dank Wirtschaft inklusiv nur noch einen Ansprechpartner zu haben, der sich fachlich und juristisch auskennt, der eine Verbindung zu den zuständigen Stellen sichert und über ein großes Netzwerk verfügt.

Die Betriebe wissen, dass ein Anruf genügt, egal, ob sie eine Person einstellen möchten, Probleme mit einzelnen Beschäftigten haben, einen Arbeitsplatz umgestalten oder Förderleistungen beantragen wollen. Der Berater bereitet die nächsten Schritte vor. Er informiert, vermittelt Kontakte und bildet die Schnittstelle zu Ämtern, Institutionen und Fachdiensten – von der Arbeitsagentur über das Integrationsamt bis zur Rentenversicherung.

Markus Jeske, Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH:

Die BTC in Oldenburg, ein IT-Dienstleister, stellte eine junge Frau mit Asperger-Autismus für ein Praktikum ein und konnte sich auch vorstellen, sie zur Fachinformatikerin auszubilden. Die Personalverantwortlichen waren unsicher, was sie intern beachten müssen. Sie hatten bereits die Schwerbehindertenvertretung eingebunden und sich viele richtige Fragen gestellt. Ich konnte ihnen Sicherheit geben und habe sie über Fördermöglichkeiten informiert. Als die Ausbildung näher rückte, habe ich die Firma Auticon ins Boot geholt, von denen eine Jobcoachin an einem Runden Tisch in der Firma teilgenommen hat. Sie hat von ihren Erfahrungen mit Menschen berichtet, die Asperger-Autisten sind. Die Ausbildungsverantwortlichen haben viele Fragen gestellt und ihre Sorgen mitgeteilt. Auch der Vater war eingeladen und hat von seiner Tochter erzählt. Am Ende haben alle gesagt: „Das machen wir jetzt. Im September 2016 ist die Ausbildung gestartet.“

Katrin Keller, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.:

Ein junger Mann mit Hörbehinderung sollte in einem Malerbetrieb eingestellt werden. Er konnte sich eigentlich nur mit Gebärdensprache oder mit Zettel und Stift verständigen. Das war für das Team eine Herausforderung. Wir haben angeboten, Gebärdensprachenschulungen für die Mitarbeiter zu organisieren. Der Draht zwischen den Mitarbeitern und dem jungen Mann war aber schnell so gut, dass man eine Schulung nicht mehr brauchte. Die haben per SMS kommuniziert oder mit einem Bleistift an die kahle Wand geschrieben. Bei Fragen zu Eingliederungszuschüssen haben wir das Unternehmen beraten und auch Kontakt zum Integrationsamt und der Arbeitsagentur hergestellt. Er ist nach wie vor in dem Unternehmen und ist einer der besten Mitarbeiter. Der Chef sagt: „Der denkt fünf Schritte voraus.“

Ein Netzwerk von Profis

Wissen vermehrt sich, wenn man es teilt. Deshalb haben Beraterinnen und Berater in ihren Regionen Betriebe und Fachleute aus dem Reha-System miteinander in Kontakt gebracht. Zu insgesamt 67 Runden Tischen haben sie bundesweit eingeladen.

Passgenau. Die Beraterinnen und Berater haben hingehört, wenn die Betriebe von ihren Sorgen erzählt haben. So drehten sich viele Runde Tische um die Themen Zuständigkeit der Kostenträger, Förderleistungen, Prävention, psychische Belastung am Arbeitsplatz, Umgang mit langzeiterkrankten Beschäftigten oder das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das BEM verpflichtet zwar seit 2004 die Betriebe, frühzeitig zu intervenieren, wenn Beschäftigte länger oder häufiger erkrankt sind und Schritte zu einer dauerhaften Rückkehr einzuleiten. Viele kleine und mittelständische Betriebe haben mit dem Vorgehen jedoch noch wenig Erfahrung.

Auch angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels interessieren sich die Betriebe für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung. Inklusion ist auch in diesem Kontext ein wichtiges Thema – in allen Facetten: Stellenausschreibungen, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Pflichten des Arbeitgebers, Förderungen für Betriebe, besonderer Kündigungsschutz. Am Runden Tisch konnten die Betriebe ihre Fragen direkt mit Fachleuten klären und von Best-Practice-Beispielen lernen.

Rückblickend ist die Erfahrung: Arbeitgeber haben großes Interesse an einem Austausch untereinander und mit den Fachleuten. An den Runden Tischen informieren sich Geschäftsführer, Personalverantwortliche, Ausbildungsleiter. Sie berichten von ihren Erfahrungen und stellen jeweils ihre speziellen Fragen an die Fachleute vom Integrationsamt und den Integrationsfachdiensten, der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung und sowie Experten für Spezialgebiete wie Autismus oder Hörbehinderung. Vom persönlichen Kontakt profitieren alle.

Wirtschaft inklusiv war in acht Bundesländern aktiv und hat das Thema Inklusion in die Fläche getragen. Die Beraterinnen und Berater sind überall auf Arbeitgeber getroffen, die der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung offen gegenüber stehen. Oft mangelt es ihnen nur an Erfahrung, Wissen und den richtigen Ansprechpartnern. Neben der persönlichen Beratung schließen die Runde Tische diese Lücke. Vielerorts verstetigen sie sich zu einem Netzwerk von Profis, die gemeinsam ihr Wissen vermehren.



Gute Praxis – da geht mehr als Sie denken

Bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung haben wir schnell bestimmte Bilder und Vorstellungen im Kopf:

Lernbehinderte in der Küche oder im Gartenbau, Asperger-Autisten in der Informationstechnologie, schwer psychisch Erkrankte in der Werkstatt für behinderte Menschen oder blinde Menschen im Call-Center. Wer an die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung denkt, dem fallen häufig solche Beispiele ein.

Uns ist es wichtig, Arbeitgebern mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit einer Behinderung vorzustellen, die vielfältigen Ressourcen von Menschen mit einer Behinderung in den Mittelpunkt zu stellen und neue Wege bei der beruflichen Inklusion aufzuzeigen.

Eine gehörlose junge Frau als Mediengestalterin für Bild und Ton. Ein Kollege, der mit Tourette-Syndrom in der Kundenberatung tätig ist. Ein entschlossener junger Mann, der mit latenter paranoider Schizophrenie und Panikattacken die Ausbildung in einer Rechtsanwaltskanzlei absolviert.

Mit unserer Beratungsmappe „Gute Praxis“ haben wir den Unternehmen solche ungewöhnlichen Beispiele vorgestellt und gezeigt, dass mehr geht, als man sich zunächst vorzustellen vermag. Mit Know-how, mit der richtigen Unterstützung und mit ein wenig Mut kann man oft mehr erreichen, als man denkt.

Laura Popic, 22 Jahre
Auszubildende Mediengestalterin Bild/Ton
Offener Kanal, Ludwigshafen
Sie ist stark hörbehindert.



” Ich meistere das, weil ich mich aufs Bild konzentriere. Beim Ton helfen mir die Kollegen. “

Kalender „Wir brauchen alle!“

Die Ausgangslagen der Menschen mit Behinderungen sind von großer Unterschiedlichkeit geprägt. Behinderung hat „viele Gesichter“ und Inklusion ist eine Frage der Vielfalt.

Wir wollen mit unserer Arbeit in den Unternehmen auch bestehende, einseitige Bilder von Behinderung und überkommene Vorstellungen von Menschen mit einer Behinderung überwinden und den Blickwinkel erweitern. Deshalb haben wir, um im wahrsten Sinne des Wortes neue Bilder zu schaffen und um die Vielfalt des Themas zu verdeutlichen, für das Jahr 2017 den Kalender „Wir brauchen alle!“ produziert.

Die Illustratoren Sophia Halamoda, Sven Kalkschmidt, Klaus Meinhardt, Ramona Ring, Anne Vagt und Moritz Wienert haben in zwölf eigens für den Kalender produzierten Illustrationen das Thema Inklusion und Arbeit auf ihre jeweils ganz eigene „art“ visualisiert.

Moritz Wienert, Illustrator:

” Für mich bestand der Reiz darin, eine Illustration zu gestalten, die sich mit einem sozialen und politischen Thema beschäftigt, dabei aber trotzdem eine gewisse Leichtigkeit und Humor ausstrahlt, um das Thema für Außenstehende zugänglich zu machen.

Meine Idee war es, auf möglichst einfache Art zu zeigen, wie jeder auf individuelle Art und Weise sich in einen Arbeitsprozess einbringen kann.“

Herausgekommen ist ein Kaleidoskop subjektiver Betrachtungen, ein Ausschnitt aus der Vielfalt existierender Inklusion: Barrieren im Kopf, ungläubiges Staunen, profundes Halbwissen, Normalität im Alltag und ein ermutigendes „Your’re welcome!“.

Ein ganzes Jahr lang hängen die Kalender jetzt in den beratenen Unternehmen, tagtäglich haben die Menschen dort neue, positive Bilder zum Thema Behinderung vor Augen.

„Der Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann“, hat Francis Picabia gesagt. Der Kalender soll dabei helfen, Tag für Tag.





Anne Vagt, Illustratorin:

Ich hatte mich vorher noch nicht näher mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt. In einer Broschüre von Wirtschaft inklusiv werden unterschiedliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgestellt und wird der Weg beschrieben, auf dem sie, unterstützt von Wirtschaft inklusiv, zueinander fanden. Jede dieser Geschichten ist einzigartig und interessant (wie fast alle Geschichten von Menschen in besonderen Situationen, die sich besonderen Herausforderungen stellen müssen). Vor allem aber klangen sie glaubhaft.

Bei meiner Illustration zur Hörbehinderung geht es neben dem humorvollen Aspekt um die grundsätzliche Frage: Welche Eigenschaften oder Eigenarten haben wir gelernt, als „Behinderung“ zu sehen beziehungsweise werden offiziell als „Behinderung“ definiert – und welche nicht? Anders als das Nicht-hören-können zählt zum Beispiel das Nicht-zuhören-können nicht dazu. Manche Lernschwäche gilt als Behinderung; übergroßer Ehrgeiz jedoch nicht. Die Borniertheit oder Einfallslosigkeit der überraschten Meeting-Teilnehmer in der Illustration ist vielleicht zum Schmunzeln. Auch wenn oder gerade weil man sich darin vielleicht selbst wiederfindet.

Beratungskompass Inklusion

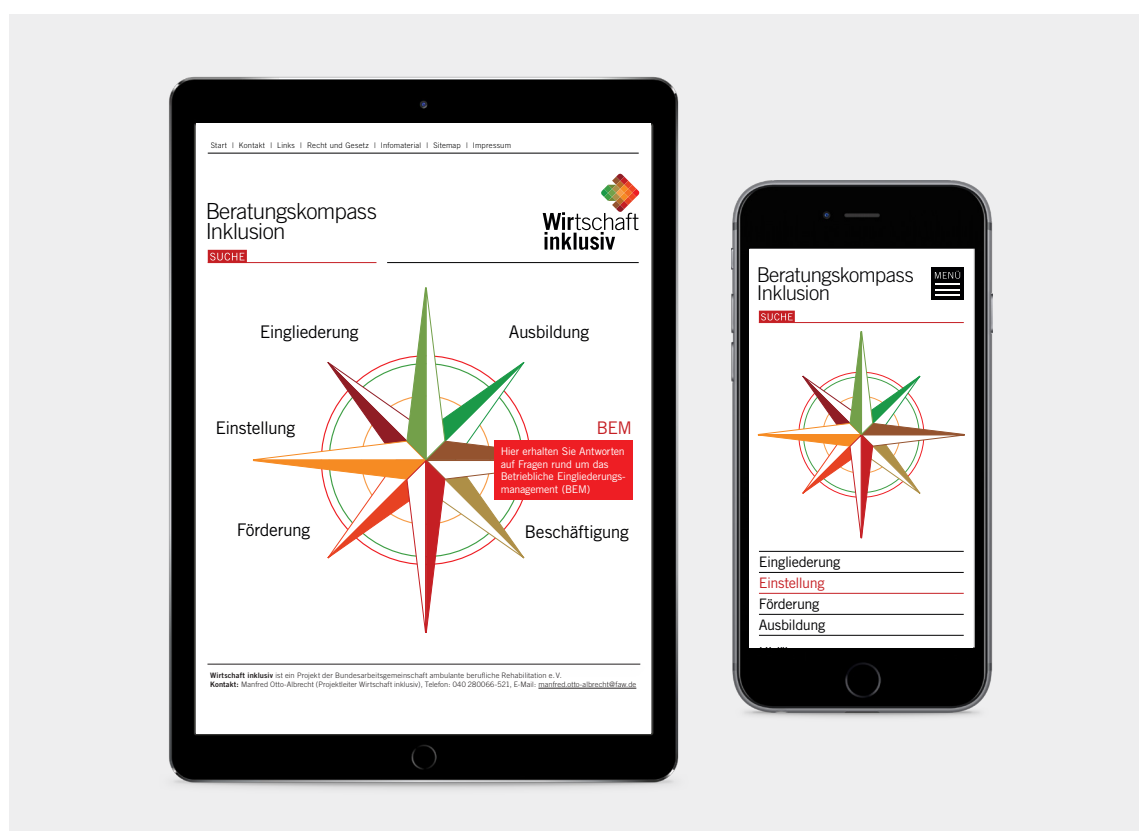
Was spricht dafür, junge Menschen mit Schwerbehinderung auszubilden? Wo finde ich geeignete Bewerber? Wie finde ich als Arbeitgeber die passende Förderung? Wer ist wofür zuständig? Auf welche gesetzlichen Bestimmungen muss ich achten? Und wo finde ich einen zentralen Ansprechpartner, wenn ich mal nicht weiterkomme?

Für Arbeitgeber ist es wichtig, verlässliche und verständliche Antworten auf diese Fragen einfach und rasch zu bekommen. Das schafft Akzeptanz für berufliche Inklusion.

Deshalb haben wir den Beratungskompass entwickelt, der Orientierung im „Dschungel der Inklusion“ bietet. Seit Ende 2016 ergänzen wir mit diesem Wegweiser unsere Beratungsdienstleistungen für Betriebe und Unternehmen.

Einfach, kurz, übersichtlich und orientiert an den Erfordernissen von Arbeitgebern werden alle wichtigen Informationen zur betrieblichen Inklusion präsentiert.

www.beratungskompass-inklusion.de



Eine Zwischenbilanz



Juli 2015, Halbzeit bei Wirtschaft inklusiv

Zeit, um kritisch zurückzublicken, sich des Erreichten zu vergewissern, Erfahrungen und Erkenntnisse festzuhalten und nach dem Motto „lessons learned“ die Projektarbeit mit neuen Ideen und Ansätzen weiterzuentwickeln.

Das war der Anlass dafür, Zwischenbilanz zu ziehen und die Broschüre „Berufliche Inklusion: Da geht mehr als Sie denken“ vorzulegen.

Auf 28 Seiten präsentierten wir vor allem die Stimmen von Arbeitgebern, um einen Einblick zu geben, wie Inklusion im Betrieb funktioniert, „dem ersten Ort der Inklusion“, wie Richard Nürnberger (Vorsitzender der BAG abR e. V.) sagt.

Die Bandbreite und Vielfalt der Unternehmensstimmen dokumentierten auf authentische Art das Engagement der Betriebe. Sie zeigten, wie durch die erste Kontaktaufnahme zwischen Inklusionslotsen und Betrieb und aus den ersten Erfolgen die Motivation für ein weiteres Engagement erwächst.

Die Zwischenbilanz war zudem ein wichtiges Instrument für die Akquise neuer Unternehmen und Betriebe: Arbeitgeber sahen und erfuhren von anderen Betrieben, was möglich und machbar ist, wo die Vorteile der Inklusion liegen, welcher Nutzen daraus resultieren kann und in welchem Maße soziale Verantwortung und unternehmerische Herausforderungen und Ziele zusammengehen können.

Heute, nach vier Jahren Wirtschaft inklusiv, stellen wir fest, dass die positive Resonanz auf unseren Ansatz der arbeitgeberorientierten Beratung zugenommen hat. Der Ansatz von Dialog und Kommunikation mit den Arbeitgebern und die Idee eines zentralen Ansprechpartners für Arbeitgeber haben sich uneingeschränkt bewährt, so dass wir heute einen Ausblick auf die Perspektiven einer solchen Arbeit werfen können.

Bausteine des Erfolges – Zahlen, Daten, Fakten aus drei Jahren Wirtschaft inklusiv

5.793 Bausteine des Erfolges

2.287 Beratungen

in 1.737 verschiedenen Betrieben,
550 Betriebe wurden mehrfach
beraten

1.519 akquirierte offene Stellen

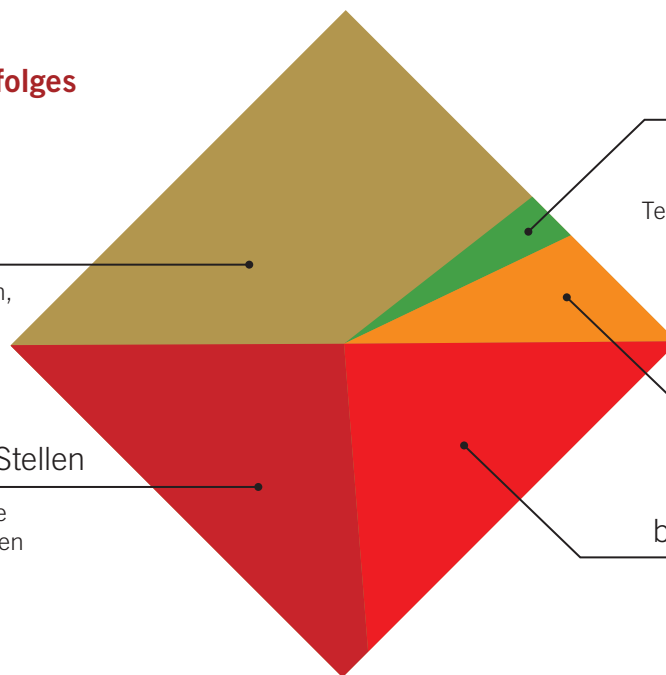
an Agentur für Arbeit und andere
vermittelnde Stellen weitergegeben

202 Veranstaltungen

davon 67 Runde Tische,
insgesamt 2.430 verschiedene
Teilnehmer aus 1.690 verschiedenen
Betrieben und Unternehmen

405 regionale
Schwerpunktaktivitäten

1.380 Kooperationen mit
bestehenden Einrichtungen



405 regionale Schwerpunktaktivitäten

162 x Unterstützung von
Bewerbungsprozessen

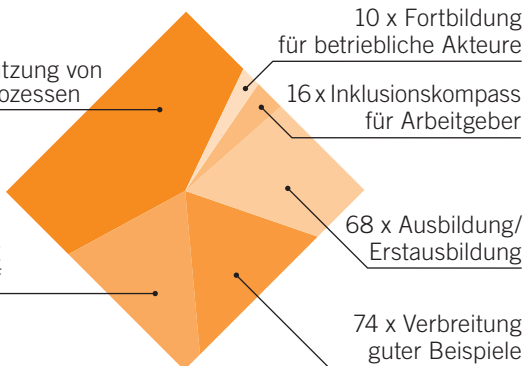
75 x Übergang
Schule – Beruf

10 x Fortbildung
für betriebliche Akteure

16 x Inklusionskompass
für Arbeitgeber

68 x Ausbildung/
Erstausbildung

74 x Verbreitung
guter Beispiele



1.380 Kooperationen mit bestehenden Einrichtungen

390 Einrichtungen
der Arbeitgeber

356 Initiativen der
Länder, Kreise
und Kommunen

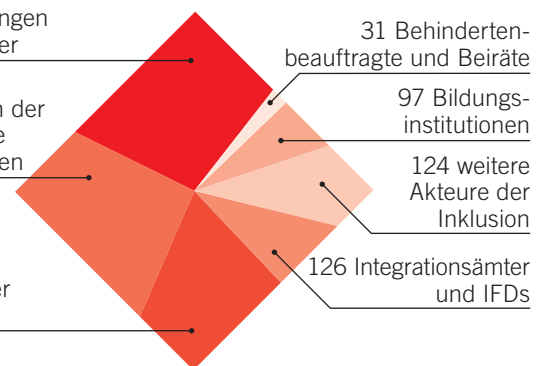
256 Träger der
Rehabilitation

31 Behinderten-
beauftragte und Beiräte

97 Bildungs-
institutionen

124 weitere
Akteure der
Inklusion

126 Integrationsämter
und IFDs



Legende:

Träger der Rehabilitation: Agentur für Arbeit, Job-Center, Deutsche Rentenversicherung

IFDs: Integrationsfachdienste

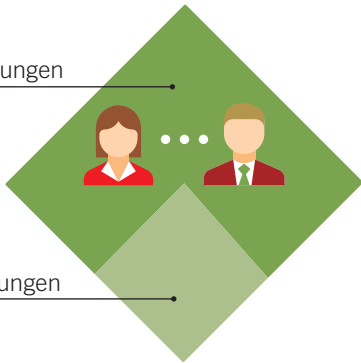
Einrichtungen der Arbeitgeber: Arbeitgeberverbände, Kammern, Arbeitskreise Schule/Wirtschaft

Weitere Akteure der Inklusion: Betroffenenverbände, Werkstätten für behinderte Menschen etc.

Beratung in Zahlen

2.287 Beratungen

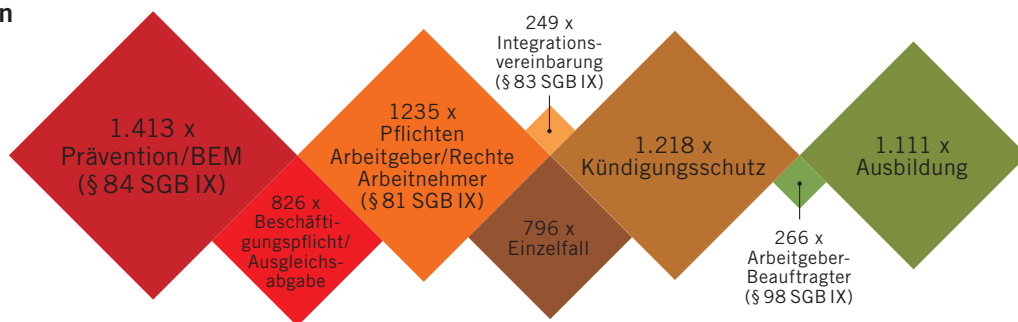
1.737 Erstberatungen



3.528 beratene Arbeitgebervertreter



Beratungsthemen



Vernetzung



1.030 x auf Integrationsfachdienste verwiesen



959 x auf andere Dienstleister verwiesen

Veranstaltungen in Zahlen

202 Veranstaltungen mit

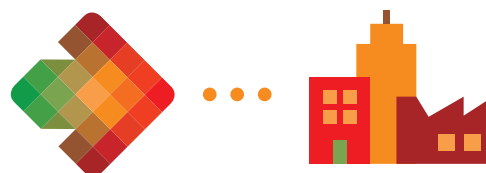
3.845 Teilnehmern

1.690 Unternehmen



Reichweite

12.774 Unternehmen und Betriebe wurden bei Veranstaltungen über Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber bei der Inklusion informiert.





In vielen Betrieben konnten die Weichen gestellt werden – und jetzt?

Der zentrale Ansprechpartner für Arbeitgeber

Inklusion ist kein Massengeschäft. Zu unterschiedlich geht es in den kleinen und mittelständischen Betrieben zu, zu vielfältig sind die Menschen mit ihren unterschiedlichen Handicaps, zu verschieden sind die Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze und viel zu unübersichtlich sind Zuständigkeiten und Verfahrenswege in unserem heterogenen Unterstützungssystem.

Deshalb wünschen sich Unternehmen einen zentralen Ansprechpartner zur Inklusion, der die betriebliche Wirklichkeit kennt und sich darauf einstellt. Der als Scharnier zwei inkompatible Systeme wie Wirtschaft und Rehabilitation verbindet, alle wichtigen Informationen bereit hält, zuständige Stellen und Fachleute ins Boot holt und wenn nötig das Steuer übernimmt.

Fehlende Informationen, persönliche Unsicherheiten, mangelnde Erfahrungen im Umgang mit behinderten Menschen und überkommene, defizitorientierte Bilder von Behinderung sind nach wie vor weit verbreitet und hemmen die Inklusion in den Betrieben. Eine hohe fachliche und juristische Expertise sowie die eindeutige Profilierung als Ansprechpartner für Arbeitgeber sind deshalb erforderlich, um von Betrieben als Partner der Wirtschaft akzeptiert zu werden. Eine solche Aufgabe kann nicht als Zusatzfunktion oder als zusätzliches Feature organisiert werden.

Unternehmenskultur und Führung einbeziehen

Gescheiterte Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung gefährden die Akzeptanz für betriebliche Inklusion. Sie bestätigen Vorbehalte und Unsicherheiten.

Wir müssen bei der betrieblichen Inklusion stärker und gezielter die Führungskräfte adressieren und gewinnen. Sie brauchen eine qualifizierte Unterstützung, um die Herausforderungen der Inklusion am einzelnen Arbeitsplatz zu bewältigen und selbst mit einer „inkluisiven Haltung“ zu agieren und diese vorzuleben.

Ausbildung

Wir haben in den Unternehmen eine besondere Bereitschaft zur Ausbildung junger Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen erlebt. Gleichzeitig haben wir beobachtet, dass oft der Brückenschlag fehlt: auf der einen Seite „wartet“ man auf Bewerbungen, auf der anderen Seite auf „Einladungen“ zur Bewerbung. Hier muss eine bessere Zusammenarbeit und Vernetzung aller betroffenen Akteure erreicht werden.

Vernetzung von Unternehmen und Institutionen der Inklusion

Das bessere Zusammenwirken von Betrieben und Unterstützungssystem ist im Hinblick auf kleine und mittelständische Unternehmen eine dauerhafte Herausforderung.

Informationsportale, digitale Systeme und Netzwerke und Funktionen sozialer Medien werden eine wichtige Rolle bei zukunftsorientierten Perspektiven betrieblicher Inklusion übernehmen und müssen gut strukturiert werden. Sie können aber nicht die verbindliche und persönliche Unterstützung ersetzen, die bei diesem „menschlichen“ Thema erforderlich ist, das im Detail individuelle Lösungen erfordert.

Eine Beratungsstruktur ist erforderlich, die unabhängig von regional ausgerichteten, zeitlich beschränkten Projekten und unkoordiniert agierenden Initiativen eine wirtschaftsnahe Unterstützung von Arbeitgebern sicherstellt.

So würden die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Inklusion auf eine Weise ergänzt, die bei kleinen und mittelständischen Unternehmen zu mehr Kompetenz, Bereitschaft und Mut für betriebliche Inklusion führen würden.



Fortbildungsakademie der Wirtschaft
(FAW) gGmbH
Schleswig-Holstein
Ole Asmussen
Telefon: 0431 80096-464
E-Mail: ole.asmussen@faw.de
www.faw.de



Bildungswerk der Niedersächsischen
Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Manuela Wehrmeyer
Telefon: 0541 58057-110
E-Mail: manuela.wehrmeyer@bnw.de
www.bnw.de



Fortbildungsakademie der Wirtschaft
(FAW) gGmbH
Nordrhein-Westfalen
Annegret Britze
Telefon: 05251 14287-120
E-Mail: annegret.britze@faw.de
www.faw.de



Carsten Rehbein
Telefon: 069 580909-28
E-Mail: rehbein.carsten@bwhw.de
www.bwhw.de



Armin Schalk
Telefon: 0711 252875-25
E-Mail: schalk.armin@biwe-bbq.de
www.biwe.de



Berufliche Fortbildungszentren der
Bayerischen Wirtschaft (bfz)
gemeinnützige GmbH
Ottmar Waterloo
Telefon: 0911 27416-14
E-Mail: waterloo.ottmar@ut.bfz.de
www.bfz.de



BILDUNGSWERK der Wirtschaft
Sachsen-Anhalt

Mathias Frank
Telefon: 0391 74469 684
E-Mail: mathias.frank@bwsa-group.de
www.bwsa.de



Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.

Jörg-Peter Sommer
Telefon: 03681 8798150
E-Mail: sommer@bwtw.de
www.bwtw.de



Gesellschaft zur Förderung beruflicher und
sozialer Integration (gfi) gGmbH
Angelika Hilbert
Telefon: 0931 79732-13
E-Mail: hilbert.angelika@zentrale.gfi-ggmbh.de
www.gfi-ggmbh.de



Wirtschaft inklusive

Ansprechpartner

Wirtschaft inklusiv

Manfred Otto-Albrecht

Projektleiter

Telefon: 040 280066-521

E-Mail: manfred.otto-albrecht@faw.de

www.wirtschaft-inklusive.de

Bundesarbeitsgemeinschaft

ambulante berufliche Rehabilitation e. V.

Richard Nürnberger

Vorsitzender des Vorstandes

Telefon: 03741 7048-0

E-Mail: richard.nuernberger@bagabr.de

www.bagabr.de

Wirtschaft inklusiv ist ein Projekt der



BAG abR e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft
ambulante berufliche Rehabilitation e.V.

Unterstützt durch:



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

