

# MITGLIEDER-MERKBLATT

## Inklusion: Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben

### Inhalt

1. Was heißt Inklusion?
2. Behinderung - Was bedeutet das?
  - 2.1. Behinderung
  - 2.2. Schwerbehinderung
  - 2.3. Gleichstellung
3. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
  - 3.1. Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe
  - 3.2. Bewerbungsverfahren und Einstellung
  - 3.3. Besonderer Kündigungsschutz
  - 3.4. Zusatzurlaub
  - 3.5. Freistellung von Mehrarbeit
  - 3.6. Schwerbehindertenvertretung
  - 3.7. Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
  - 3.8. Betriebliches Eingliederungsmanagement
4. Fördermöglichkeiten
5. Netzwerkpartner und Leistungsträger
6. Praxisbeispiele - Betriebe leben Inklusion
7. Weitere Informationsmöglichkeiten

### Rechtsstand: 15.01.2021

Alle Informationen und Angaben in diesem Mitglieder-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird darauf verzichtet, beide geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden.

---

### Ansprechpartner Inklusionsberatung

Julia Berger | 0371 5364-211 | [j.berger@hwk-chemnitz.de](mailto:j.berger@hwk-chemnitz.de)

Die Inklusionsberatung berät Handwerksbetriebe, die (schwer-)behinderte Mitarbeiter beschäftigen bzw. ausbilden wollen oder bereits beschäftigen. Sie informiert zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und zu den Fördermöglichkeiten der verschiedenen Leistungsträger. Sie stellt Kontakte zu den relevanten Kostenträgern, Fachdiensten und Netzwerkpartnern her und begleitet bei Bedarf den Fall innerhalb des Leistungsnetzwerkes.

## 1. Was heißt Inklusion?

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Am 26.03.2009 trat die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland in Kraft. Ihr Leitbild ist die Inklusion. Menschen mit Behinderung haben somit ein offiziell festgeschriebenes Recht auf Selbstbestimmung, gesellschaftliche Teilhabe, Chancengleichheit und Barrierefreiheit. Das schließt das Recht auf Arbeit ein. Das heißt die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird.

**Hinweis:** Ein wichtiges Ziel der Inklusion ist somit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Ausbildungs- und Arbeitsleben.

## 2. Behinderung - Was bedeutet das?

### 2.1 Behinderung

Menschen sind behindert, wenn sie eine körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt dann vor, wenn der Körper und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Dabei spielt es keine Rolle, ob die genannten Beeinträchtigungen angeboren, Folge eines Un-

falls oder einer Krankheit sind. Es gibt viele unterschiedliche Arten von Behinderung, von denen jeder betroffen sein kann. Chronische körperliche oder psychische Erkrankungen gehören ebenso dazu wie Schwerhörigkeit oder Lernbehinderungen. Schwierig ist, dass der Behinderungsbegriff zu Schutz, Förderung und Hilfe führt, aber den Menschen mit Behinderung häufig gleichsam viele Vorurteile entgegentreten.

### 2.2. Schwerbehinderung

Jemand ist schwerbehindert, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Der Grad der Behinderung (GdB) wird durch die zuständigen Stellen (Versorgungsverwaltung oder kommunale Fachstellen) festgestellt. Die Grade der Behinderung werden nach Zehnerschritten abgestuft und reichen von 20 bis 100. Ein Grad der Behinderung wird unabhängig vom ausgeübten Beruf festgestellt. Er sagt daher nichts darüber aus, wie leistungsfähig ein Mensch mit Behinderung in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz ist.

**Hinweis:** Eine Schwerbehinderung ist nicht einfach gleichzusetzen mit einer Leistungsminderung.

### 2.3. Gleichstellung

Ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 kann einer Schwerbehinderung gleichgestellt werden, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu erlangen oder zu sichern (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Die Gleichstellung wird auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit festgestellt. **Junge Menschen mit Behinderung** können während der Zeit ihrer **Berufsausbildung** gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt wurde (§ 151 Abs. 4 SGB IX).

Für gleichgestellte behinderte Menschen gelten die gleichen gesetzlichen Regelungen des SGB IX für die Leistungen, Präventionsmaßnahmen und Kündigungsschutz wie bei einer Schwerbehinderung, bis auf **folgende Ausnahmen:**

- kein Anspruch auf Zusatzurlaub;
- keine unentgeltliche Beförderung im ÖPNV;
- keine Möglichkeit, die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch zu nehmen.

**Hinweis** Vorwiegendes Ziel der Gleichstellung sind die Sicherung und der Schutz des Arbeitsplatzes.

### 3. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

#### 3.1. Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Abs. 1 SGB IX). Schwerbehinderte Menschen, die in Teilzeitbeschäftigung kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, werden auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Dies gilt ebenso für schwerbehinderte Arbeitgeber, Gleichgestellte sowie Inhaber eines Bergmannsversorgungsscheins (§ 158 SGB IX).

**Mehrfachanrechnung:** Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 159 Abs. 1 SGB IX). Ein schwerbehinderter Auszubildender wird gemäß § 159 Abs. 2 SGB IX auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine **Ausgleichsabgabe**. Sie hebt die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht auf (§ 160 Abs. 1 SGB IX). Für die Höhe der **Ausgleichsabgabe** gelten je Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz die folgenden Staffeln:

Beschäftigungsquote	Bis 31.12.2020 (Abgabe 2021)	Ab 01.01.2021 (Abgabe 2022)
3 % bis unter 5 %	125 €	140 €
2 % bis unter 3 %	220 €	245 €
unter 2 %	320 €	360 €

Als Berechnungshilfe stellt die Agentur für Arbeit das Programm [IW-Elan](#) (ehemals REHADAT-Elan) zur Verfügung. Von der Ausgleichsabgabe sind absetzbar: 50 % der Arbeitsleistungen von Rechnungen anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen (§ 223 SGB IX).

**Hinweis:** Die Ausgleichsabgabe wird zur Förderung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben verwendet.

#### 3.2. Bewerbungsverfahren und Einstellung

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Dabei soll die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden, um diese Prüfung effektiv und nachprüfbar zu machen (§ 164 Abs. 1 i.V.m. § 178 SGB IX) (siehe auch Punkt 3.6. Schwerbehindertenvertretung).

#### Offenbarung der Schwerbehinderung

##### Arbeitgeber

Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist grundsätzlich unzulässig. Wird die Frage dennoch gestellt, muss sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag aufgrund der unwahren Antwort nicht anfechten.

Die Frage nach einer vorliegenden Behinderung ist erlaubt,

- wenn die Frage tätigkeitsbezogen ist und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für den konkreten Arbeitsplatz ist.

So darf der Arbeitgeber fragen, ob der Bewerber an gesundheitlichen, seelischen oder anderen Beeinträchtigungen leidet, durch die er für die Erfüllung der von ihm erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist.

- wenn der Arbeitgeber durch gezielte Einstellung von Schwerbehinderten den Anteil dieser im Unternehmen erhöhen und somit diese nicht benachteiligen, sondern bevorzugen will.
- im bestehenden Arbeitsverhältnis, nach sechs Monaten, also nach dem Erwerb des Kündigungsschutzes.

## Arbeitnehmer

Ein behinderter oder schwerbehinderter Mensch ist grundsätzlich nicht verpflichtet, seine Behinderung von sich aus im Vorstellungsgespräch oder in seiner Bewerbung auf eine Arbeitsstelle zu offenbaren. Eine Offenbarungspflicht besteht allerdings dann,

- wenn der schwerbehinderte Bewerber erkennen muss, dass er aufgrund seiner Behinderung, die von ihm geforderte Arbeit nicht erbringen kann
- oder seine Behinderung eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt, die für den vorgesehenen Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist.

**Hinweis:** Nach Ablauf der Probezeit sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber aber informieren, damit dieser seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen kann. Deshalb ist das Fragerecht des Arbeitgebers im laufenden Arbeitsverhältnis zuzulassen, um dem Arbeitgeber ein rechtstreu Verhalten und dem Arbeitnehmer den besonderen Schutz der Schwerbehinderung zu ermöglichen.

## 3.3. Besonderer Kündigungsschutz

Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung sowie diesen Gleichgestellte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser wird in den §§ 168 - 175 SGB IX geregelt und soll eventuelle Nach-

teile für diese Personengruppen ausgleichen, d.h. aber nicht, dass schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten nicht gekündigt werden kann.

**Zustimmung des Integrationsamtes:** Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung beim zuständigen Integrationsamt einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen (vgl. § 168 SGB IX). Dies gilt für alle Kündigungen, d.h. für ordentliche oder außerordentliche, als auch für jede Änderungskündigung. Ohne Zustimmung ist die Kündigung unwirksam und kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden.

**Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt:** wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht (§ 174 Abs. 4 SGB IX). Das Integrationsamt führt keine arbeitsrechtliche Vorprüfung durch. Es prüft vielmehr, ob die Kündigungsgründe mit der Behinderung des Menschen im Zusammenhang stehen und daher besondere Anforderungen an die Interessensabwägung zu stellen sind.

**Eine Zustimmung ist nicht erforderlich bei:**

- einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Aufhebungsvertrag)
- Auslaufen des Arbeitsvertrages durch Befristung
- Kündigung durch schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Arbeitnehmer

**Der besondere Kündigungsschutz greift erst nach 6 Monaten (§ 173 SGB IX):** Ist zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft des zu Kündigenden nicht nachgewiesen oder konnte das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 Satz 3 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen, besteht kein Sonderkündigungsschutz (§ 173 Abs. 3).

**Der besondere Kündigungsschutz greift auch, wenn mindestens drei Wochen vor Kündigungszugang ein:**

- Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung oder

- Antrag zur Gleichstellung oder
- Änderungsantrag bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 bei der zuständigen Stelle gestellt wurde und der Bescheid noch nicht vorliegt, aber allen Mitwirkungspflichten im Antragsverfahren entsprochen wurde.

Etwas anderes gilt nur, wenn die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber offensichtlich ist oder der Schwerbehinderte den Arbeitgeber über die Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung unterrichtet hat.

Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereits einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung gestellt, braucht er dies dem Arbeitgeber nicht mitzuteilen. Allerdings verwirkt er seinen Sonderkündigungsschutz, wenn er den Arbeitgeber nicht innerhalb einer 3-Wochen-Frist über die entsprechende Antragstellung informiert.

**Hinweis:** Grundsätzlich sollten alle Unterstützungsmöglichkeiten geprüft und ausgeschöpft werden. Das Integrationsamt ist verpflichtet, eine gütliche Einigung zu erwirken.

### 3.4. Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 208 Abs. 1 SGB IX). Die Urlaubstage werden zu dem Grundurlaub hinzugerechnet, der den Beschäftigten laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach den gesetzlichen Bestimmungen zusteht. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, wird der Anspruch auf Zusatzurlaub entsprechend gekürzt (1/12 für jeden vollen Monat der Schwerbehinderteneigenschaft). Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf volle Tage aufgerundet und

dem allgemeinen Erholungsurlaub hinzugerechnet (§208 Abs. 2 SGB IX). Der Anspruch nach § 208 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Sehen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen einen längeren Zusatzurlaub zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter vor, so gelten diese Sonderregelungen (§ 208 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

**Hinweis:** Bei einer **Gleichstellung** besteht demgegenüber **kein Anspruch auf Zusatzurlaub** (§ 151 Abs. 3 SGB IX).

### 3.5. Freistellung von Mehrarbeit

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Mehrarbeit ist diejenige Arbeit, welche über die normale gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden werktäglich hinausgeht. Die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit spielt somit bei der Bewertung von Mehrarbeit keine Rolle. Bereitschaftsdienst zählt als Arbeitszeit und ist bei der Bestimmung von Mehrarbeit zu berücksichtigen. Für die Freistellung von Mehrarbeit genügt es, ein Freistellungsverlangen (möglichst schriftlich) gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Es bedarf keiner besonderen Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber.

### 3.6. Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Arbeitnehmern, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, wird alle 4 Jahre von den Schwerbehinderten, eine Schwerbehindertenvertretung gewählt (§ 177 SGB IX). Die Vertretung besteht aus einer Vertrauensperson und wenigstens einem stellvertretenden Mitglied. Die Vertrauensperson übt ihr Amt ehrenamtlich aus und besitzt die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrates (§§ 177, 179 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Betrieb, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

**Anhörungs pflicht:** In allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten, vor einer Entscheidung anhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen.

**Mitwirkungsrecht:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (z. B. Um- oder Versetzung, Kündigung, Änderung der Arbeitsbedingungen etc.) die Gründe für seine Maßnahmen rechtzeitig mitzuteilen und die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

**Teilnahmerecht:** Die Vertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates und deren Ausschüsse beratend teilzunehmen und Angelegenheiten, die schwerbehinderte Arbeitnehmer im Einzelnen oder als Gruppe betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 178 SGB IX).

### 3.7. Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung

Unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung, haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf:

- eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit,
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen,
- Eine bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens.

Die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt können Arbeitgeber bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen finanziell und durch technische Beratung unterstützen

(§ 164 Abs.4 SGB IX). Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern (§ 164 Abs. 5 SGB IX).

### 3.8. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll helfen, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten. Der Arbeitgeber ist nach § 167 SGB IX zur Durchführung verpflichtet, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Das BEM gilt für alle Beschäftigten, ob mit oder ohne Behinderung und ist als Präventionsinstrument oder betriebliches Gesundheitsmanagement zu verstehen, welches frühzeitig krankheitsbedingte Beeinträchtigungen erkennt und diesen entgegenwirkt, um Arbeitsplätze entsprechend zu erhalten und Kündigungen zu vermeiden.

### 4. Fördermöglichkeiten

Als Förderung für Arbeitgeber kommen insbesondere Eingliederungszuschüsse, Prämien sowie verschiedene Zuschüsse für beispielsweise eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung in Betracht. Ausführliche Informationen über Unterstützungsleistungen erhalten Sie in der Broschüre [„Schwerbehinderte Menschen im Betrieb - Ein Ratgeber für Arbeitgeber“](#).

**Hinweis:** Die Leistungen an Arbeitgeber sind vom Einzelfall abhängig und können nur gewährt werden, wenn Sie vor einer mündlichen oder schriftlichen Einstellungszusage mit Ihrer Agentur für Arbeit bzw. Ihrem Jobcenter oder dem Integrationsamt sprechen.

### Wir machen das! - Sächsisches Arbeitsmarktprogramm für Menschen mit Behinderungen

Gefördert werden Arbeitgeber, die für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte junge Menschen Ausbildungsplätze in Betrieben schaffen oder die schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte arbeitslose oder Arbeit suchende Menschen einstellen. Schwerpunkt der

Förderung sind Ausbildungs- und Arbeitsplätze für junge Menschen mit Behinderungen, die besondere Schwierigkeiten haben, auch unter Inanspruchnahme von Regelleistungen, inklusiv am Arbeitsmarkt teilzuhaben.

Für jeden Ausbildungs- und Arbeitsplatz können insgesamt bis zu 5.000,- € gezahlt werden (Prämie). Anträge können bei den Agenturen für Arbeit gestellt werden. Der Antrag ist vom Arbeitgeber vor Abschluss des Ausbildungs- oder Arbeitsvertrages zu stellen. Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).

## 5. Netzwerkpartner und Leistungsträger

### Kommunaler Sozialverband Sachsen (KSV)

#### -Integrationsamt-

Reichsstraße 3, 09112 Chemnitz

Tel. 0371 577 0

E-Mail: [integrationsamt@ksv-sachsen.de](mailto:integrationsamt@ksv-sachsen.de)

Internet: [www.ksv-sachsen.de](http://www.ksv-sachsen.de)

### Soziales Förderwerk e.V.

Integrationsfachdienst

Kanzlerstraße 4, 09112 Chemnitz

Tel. 0371 651 330

E-Mail: [info@sfw-chemnitz.de](mailto:info@sfw-chemnitz.de)

Internet: <https://sfw-chemnitz.de>

### Bundesagentur für Arbeit

Heinrich-Lorenz-Str. 20, 09120 Chemnitz

Tel. 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)

Tel. 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### support – Dienstleistungsnetzwerk für sächsische KMU

Kanzlerstraße 4, 09112 Chemnitz

Tel. 0371 65133-51

E-Mail: [daniel.wiener@support-fuer-kmu.de](mailto:daniel.wiener@support-fuer-kmu.de)

Internet: [www.support-fuer-kmu.de](http://www.support-fuer-kmu.de)

### Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland

An der Markthalle 3-5, 09111 Chemnitz

Tel. 0800 1000 480 90

Internet: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

## 6. Praxisbeispiele - Betriebe leben Inklusion

### Sächsische Unternehmen zeigen gelungene Inklusion

Ein Lagerarbeiter mit einer Körperbehinderung, ein Werkzeugmacher mit Herzerkrankung, eine Altenpflegerin mit neurologischer Beeinträchtigung sowie 8 weitere Beispiele zeigen, dass eine Behinderung kein Hindernis ist, gute Arbeit zu leisten. Die entsprechenden Unternehmen und Mitarbeiter zeigen ihren Weg der Inklusion. Sie schildern durchgeführte Maßnahmen, Hindernisse, und Tipps von Unternehmen für Unternehmen im sogenannten [Handlungsleitfaden „Arbeiten ohne Hindernisse“](#).

## 7. Weitere Informationsmöglichkeiten

[www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)

Das Online-Portal des Instituts der Deutschen Wirtschaft mit laufend aktualisierten und umfassenden Informationen zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

[www.talentplus.de](http://www.talentplus.de)

Praxisorientiertes Informationsportal für Arbeitgeber Kontaktpersonen, Hilfsangeboten und Hintergrundinformationen.

[www.inklusion-gelingt.de](http://www.inklusion-gelingt.de)

Initiative der Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) bündelt Informationen für Unternehmen zum Thema Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

[www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet Informationen für Menschen mit Behinderungen, ihren Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen.

[www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Informationen des Bundesministeriums für Arbeit zu Leistungen für Arbeitgeber, wenn Menschen mit Behinderungen ausgebildet oder beschäftigt werden.

[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

Umfassende Beratung sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Arbeitgeber, die beabsichtigen einen behinderten Menschen zu beschäftigen.

<https://www.integrationsaemter.de/BIH-LeistungsNavi/688c9671i/index.html>

[www.behindern.verhindern.sachsen.de](http://www.behindern.verhindern.sachsen.de)

Aktionsplan des Freistaates Sachsens zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit dem Ziel Barrierefreiheit und eine inklusive Gesellschaft zu fördern.

Weitere Fragen zum Thema beantwortet Ihnen die Fachberaterin Personal Julia Berger.