Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen

Die Arbeitsgruppe inklusives Engagement unterwegs bei Arbeitgeber/-innen im Saalekreis

SACHSEN-ANHALT

EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer Sozialfonds

Saalekreis

saalekreis inklusiv

Inhaltsverzeichnis

1 Die Arbeitsgruppe inklusives Engagement – Wer, was, wieso? 3

2 Kurzberichte zu den Besuchen bei Arbeitgeber/-innen im Saalekreis 6

2.1 VTQ Videotronik GmbH in Querfurt 7

2.2 MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH in Merseburg 11

2.3 Veranstaltungs- und Dienstleistungszentrum Bad Dürrenberg gGmbH 16

2.4 Dow Olefinverbund GmbH in Schkopau 20

2.5 Hochschule Merseburg 25

3 Fazit 29

4 Hinweise zu Unterstützungsmöglichkeiten 31

5 Impressum 35

1 Die Arbeitsgruppe inklusives Engagement – Wer, was, wieso?

Die Arbeitsgruppe (AG) ist ein Zusammenschluss von Menschen mit und ohne Behinderungen. Sie setzt sich aus verschiedenen Mitgliedern zusammen, dazu gehören: Institutionen der Interessenvertretung, Teilhabemanagement Saalekreis, Unternehmen, Verwaltungen, Agentur für Arbeit, Jobcenter Saalekreis, Integrationsfachdienst, Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie Betroffene. Die seit 2017 bestehende Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Inklusion und der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen. Seither hat sie sich zum Ziel gesetzt, eine auf Landkreisebene angesiedelte Netzwerkstruktur aufzubauen, mit Hilfe derer die Inklusionsarbeit vorangetrieben und eine übergreifende Interessenvertretung ermöglicht wird.

Gelebte Inklusion für Menschen mit Behinderungen entsteht vor allem durch die gleichwertige Teilhabe am Arbeitsleben. Aus diesem Grund setzte sich die AG dieses Thema als ersten Schwerpunkt ihrer Arbeit.

Welche Bedeutung hat Teilhabe am Arbeitsleben?

Die Bedeutung des Arbeitsplatzes für Menschen mit und ohne Behinderungen unterscheidet sich nicht voneinander. Sich selbständig durch eigene Arbeit einen Lebensunterhalt zu sichern und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, stellt für alle einen hohen Wert dar. Die Praxis zeigt aber, dass Menschen mit Behinderungen nicht die gleichen Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.

Wie geht die Arbeitsgruppe inklusives Engagement damit um?

Im Jahr 2017 führte die AG eine Fragebogenaktion durch, im Zuge derer zahlreiche Arbeitgeber/-innen im Saalekreis und in Halle (Saale) zu ihrem inklusiven Engagement und ihrer Situation in Bezug auf Arbeitnehmer/-innen mit Behinderungen befragt wurden. 47 von 172 Arbeitgeber/-innen haben sich daraufhin zurückgemeldet. Die Rückläufe lassen verschiedene Befürchtungen zum Thema Menschen mit Behinderungen erahnen. Darunter fällt unter anderem der besondere Kündigungsschutz. In der Tat zahlen viele Arbeitgeber/-innen eine Ausgleichsabgabe, anstatt Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Deutlich wurde außerdem, dass Informationsbedarfe zu Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Arbeitnehmer/-innen und bei Arbeitsplatzanpassungen bestehen.

Zahlreiche positive Beispiele befanden sich in den Rückläufen der Fragebogenaktion. Aus jenen, die sich besonders inklusiv engagieren, wurden von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe fünf Arbeitgeber/-innen ausgewählt. Im Anschluss wurden Vorortbegehungen vereinbart.

Was soll erreicht werden?

Ziel ist es, die positiven Beispiele öffentlich zu machen. Damit soll insgesamt Aufmerksamkeit für das Thema generiert werden. Denn Arbeitgeber/-innen, die inklusiv agieren, sind Vorbilder für die Region.
Neben dieser Publikation ist über jeden Vorortbesuch ein Bericht im Saalekreis-Kurier entstanden, um so das Thema in das öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Die Arbeitsgruppe inklusives Engagement hofft, mit dieser Publikation mögliche Anregungen für andere Arbeitgeber/-innen zu geben.

Im nachfolgenden Punkt 2 findet sich eine Übersicht zu den Arbeitgeber/-innen, die der Arbeitsgruppe Vorortbegehungen ermöglicht haben. Anschließend folgen die entsprechenden Kurzberichte. Das Fazit schließt sich im Punkt 3 an. Hinweise zu Unterstützungsmöglichkeiten sind im Punkt 4 zusammengestellt.

Möchten auch Sie sich in der Arbeitsgruppe engagieren?
Dann kontaktieren Sie den AG-Leiter:

Christian Stößel
E-Mail: christian.stoessel@saalekreis.de
Telefon: 03461 40-1049

Merseburg, 3. Dezember 2018

2 Kurzberichte zu den Besuchen bei Arbeitgeber/-innen im Saalekreis

Folgende Arbeitgeber/-innen ermöglichten der Arbeitsgruppe inklusives Engagement Vorortbegehungen:

- VTQ Videotronik GmbH in Querfurt im April 2018
- MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH in Merseburg im Juni 2018
- Veranstaltungs- und Dienstleistungszentrum Bad Dürrenberg gGmbH im September 2018
- Dow Olefinverbund GmbH in Schkopau im Oktober 2018
- Hochschule Merseburg im November 2018

2.1 VTQ Videotronik GmbH in Querfurt

Profil:

Name:	VTQ Videotronik GmbH
Standort:	Querfurt
Größe:	mittelständisches Unternehmen, mehr als 170 Mitarbeiter/-innen
Branche:	Elektronikdienstleister

Das erste Unternehmen, welches die Tore geöffnet und der Arbeitsgruppe im April 2018 einen Einblick gegeben hat, ist die VTQ Videotronik GmbH. Das mittelständische Unternehmen entwickelt und produziert hochmodere Videofunk-Technik „made in Querfurt“.

Bild: Geschäftsstelle VTQ Videotronik GmbH in Querfurt

Der Geschäftsführer, Dr. Steffen Enke, erläuterte in einem kurzen Vortrag die Geschichte des Unternehmens, sein Aufgabenprofil und die jahrelange Selbstverständlichkeit, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Die Arbeitsplätze sind für die Mitarbeiter/-innen angepasst, die Kollegen/-innen sensibilisiert und hilfsbereit bei Problemlagen.

Bild: Begrüßung der Arbeitsgruppe durch Herrn Dr. Enke

Die Arbeitsgruppe wurde darüber informiert, dass das Unternehmen auch Außenarbeitsplätze für Beschäftigte aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen bereitstellt. Zwei kleine Gruppen und einzelne Personen sind in den Arbeitsprozess eingebunden und unterstützen die Firma so in der Auftragsbewältigung.

Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten für die Übernahme in eine Festanstellung.
Die Arbeitsgruppe bekam schließlich einen Einblick in die gelebte Inklusion im Unternehmen. Der Rundgang führte durch alle Arbeitsbereiche und ermöglichte die Besichtigung verschiedener angepasster Arbeitsplätze für Arbeitnehmer/-innen mit Behinderungen. Hier wurden der selbstverständliche Umgang und die kollegiale Unterstützung deutlich.

Für den Geschäftsführer basiert das inklusive Engagement seines Unternehmens auf einer bestimmten Grundeinstellung, das heißt auf einer sozialen Verantwortung. Ohne dieses Bewusstsein gäbe es keine Motivation zum Handeln. Ihm ist es daher wichtig, allen Menschen Möglichkeiten und Perspektiven zu bieten.

Bild: Besichtigung eines Arbeitsplatzes

Das Engagement des Unternehmens für Inklusion im Arbeitsleben ist beispielgebend. Im Jahr 2017 hat die VTQ Videotronik GmbH mit ihrer Unternehmensphilosophie, der Selbstverständlichkeit für Inklusion und ihrem langjährigen Engagement überzeugt und den Inklusionspreis des Saalekreises gewonnen.

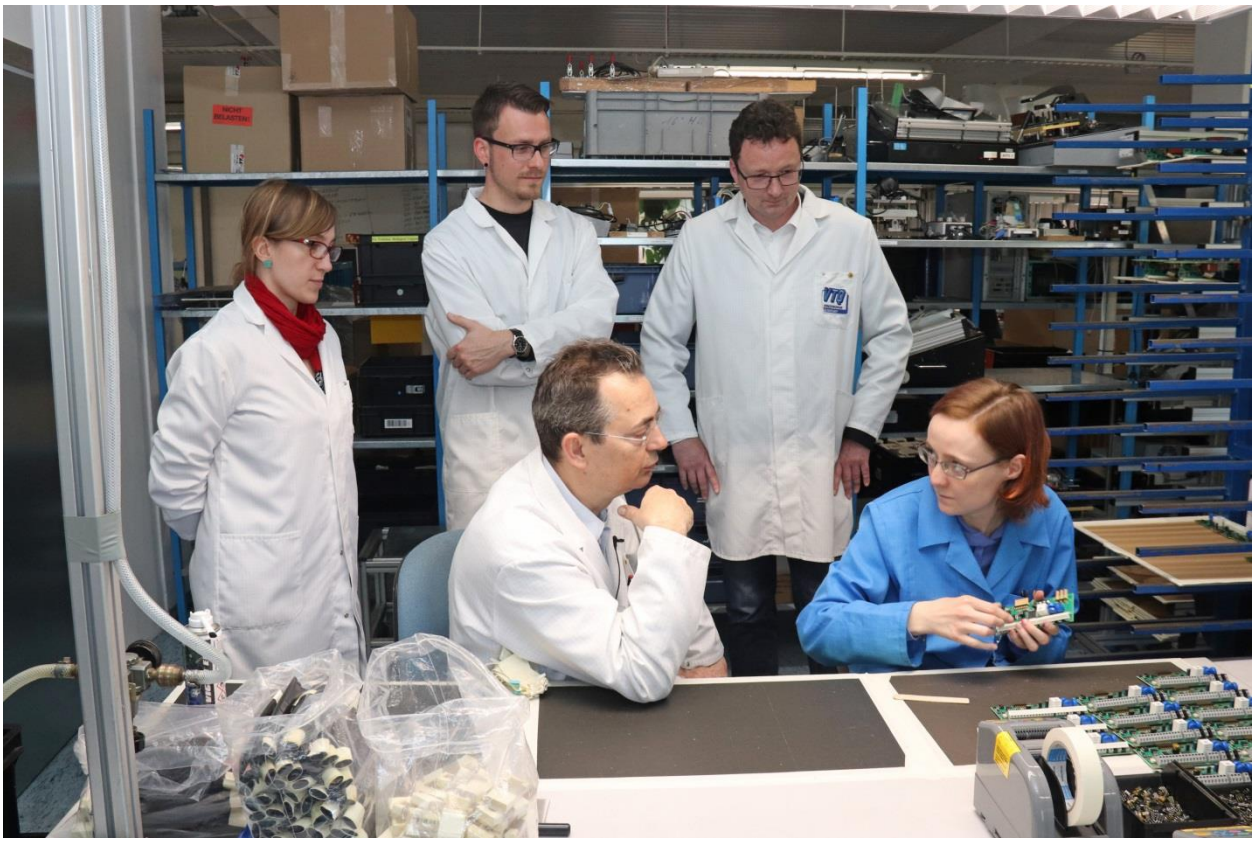

Bild: Besichtigung eines weiteren Arbeitsplatzes

2.2 MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH in Merseburg

Profil:

Name: MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH

Standorte in Sachsen-Anhalt: Merseburg, Lutherstadt Eisleben, Köthen, Bitterfeld-Wolfen

Größe: mittelständisches Unternehmen, 400 Mitarbeiter/-innen

Branche: Versorgungsdienstleister

„Herzblut, Wille, Verständnis, Zeit und ein starkes Team ermöglichen Arbeitnehmer/-innen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben."

So beschreibt Petra Assmann, Leiterin Personal bei der MIDEWA, die Einstellung des Unternehmens, von der sich die Arbeitsgruppe im Juni 2018 ein Bild machen konnte. In Merseburg, dem Hauptsitz des Unternehmens, wurde die AG durch den Geschäftsführer, Uwe Störzner, und durch Petra Assmann empfangen.

Im Mittelpunkt des Besuchs stand das Kennenlernen des inklusiven Arbeitsalltages und der Unternehmensphilosophie. In einer ersten Vorstellung bekam die Arbeitsgruppe einen Überblick über die umfassenden Arbeitsfelder. Zum Dienstleistungsspektrum gehören unter anderem: Trinkwasserversorgung, Abwasser, öffentliche Beleuchtung und Fernwärme.

Danach präsentierte das Unternehmen sein Engagement für die Teilhabe am Arbeitsleben. Deutlich wurde, wie wichtig der Geschäftsleitung das Thema Inklusion ist. Gegenwärtig werden 25 Mitarbeiter/-innen mit einem anerkannten Grad der Behinderung erfolgreich im Unternehmen integriert.

Bild: Petra Assmann, Mitarbeiter der MIDEWA, Uwe Störzner (von links nach rechts)

Die Angestellten erhalten Unterstützung auf unterschiedlichen Ebenen. Insbesondere der Erhalt der Beschäftigung steht dabei im Mittelpunkt. Hierfür ist die konsequente Anpassung der Arbeitsplätze nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/-innen zentral.

Für den Erfahrungsaustausch stand ein Mitarbeiter zur Verfügung, für den bereits der Arbeitsplatz angepasst wurde. Er schilderte der Arbeitsgruppe, dass er alters- und gesundheitsbedingt seiner Tätigkeit als Monteur nicht mehr nachgehen konnte und dass ein Arbeitsplatzwechsel seine Situation wesentlich verbessert hat.

Bild: Mitarbeiter, der von seinem Arbeitsplatzwechsel berichtet

Insgesamt wurde offensichtlich, dass Inklusion für das Unternehmen nicht nur Beschäftigungserhalt bedeutet. Auch die aktive Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen gehören dazu.

In der Unterhaltung wurde sich auch über Fördermöglichkeiten zur Unterstützung des Inklusionsprozesses ausgetauscht. Anregende Hinweise wurden dankbar angenommen.
Das soziale Engagement der MIDEWA geht über das Thema Inklusion hinaus. Für alle Mitarbeiter/-innen stehen Zusatzangebote zur Verfügung:

- Präventionskurse
- Maßnahmen des Gesundheitsmanagements
- Arbeitskreis Gesundheit
- Angebote eines Sozialpsychologen

Das Unternehmen ist sich auch seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. So finden unter anderem Sensibilisierungen zum Thema Trinkwasser in Schulen statt.

Durch den Besuch wurde deutlich, dass ein inklusives Arbeitsleben vor allem durch Sensibilisierung und Beharrlichkeit ermöglicht werden kann.

Bild: Mitglieder der Arbeitsgruppe sowie Mitarbeiter/-innen der MIDEWA

2.3 Veranstaltungs- und Dienstleistungszentrum Bad Dürrenberg gGmbH

Profil:

Name:	Veranstaltungs- und Dienstleistungszentrum Bad Dürrenberg gGmbH
Standort:	Bad Dürrenberg
Größe:	kleines Unternehmen, ca. 40 Mitarbeiter/-innen
Branche:	Dienstleistung

Im September 2018 folgte die Arbeitsgruppe der Einladung des Veranstaltungs- und Dienstleistungszentrums Bad Dürrenberg gGmbH (VDZ). Das Unternehmen hat die Besonderheit, ein Inklusionsunternehmen zu sein – eine Seltenheit in Sachsen-Anhalt. Die Voraussetzung dafür ist eine Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen von mindestens 30 Prozent.

Das VDZ wurde im Jahr 2006 gegründet und vereint unter seinem Dach vielfältige Geschäfts- und Aufgabenbereiche, dazu zählen:

- das Landhotel
- das SOLE Bewegungsbad
- der Fuhrpark für Ausflugsfahrten
- der Pferdehof
- das Gesundheitssportzentrum

Im Verbund mit dem Bildungszentrum für Land- und Hauswirtschaftslehre (BLH) zeichnet sich das VDZ durch einen ganzheitlichen Denkansatz aus. Im Mittelpunkt stehen immer Menschen mit Behinderungen – als Auszubildende, Mitarbeiter/-innen oder Gäste.
Beim BLH handelt es sich um eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation. Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Behinderung können eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme und auch eine Erstausbildung in unterschiedlichen Berufen absolvieren.

Der Besuch der Arbeitsgruppe konzentrierte sich insbesondere auf das Landhotel und das SOLE Bewegungsbad. Dort begrüßte der Geschäftsführer, Udo Kanzler, die Arbeitsgruppen-Mitglieder und stellte seinen Inklusionsbetrieb vor. Mit dem Schwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben steht das VDZ tagtäglich vor neuen Herausforderungen.

Bild: Mitglieder der Arbeitsgruppe sowie Mitarbeiter/-innen vom VDZ

Dabei liegt das Augenmerk der Arbeit einerseits auf der Bewältigung von Problemen, die sich aus den persönlichen Biografien und Behinderungen der Arbeitnehmer/-innen ergeben. Andererseits muss stets die Rentabilität des Betriebes im Blick behalten werden.
Der Geschäftsführer fasst es wie folgt zusammen:

„Die Bewältigung von Problemen unserer Arbeitnehmer/-innen und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens im Blick zu behalten, funktioniert nur durch ein gutes Zusammenspiel unserer Mitarbeiter/-innen.“

Bild: Gästezimmer im Landhotel für Menschen im Rollstuhl

Neben Auszubildenden und Arbeitnehmer/-innen stehen auch die Belange der Gäste der unterschiedlichen Geschäftsbereiche im Fokus. So besichtigte die Arbeitsgruppe die Übernachtungsmöglichkeiten, die für Rollstuhlnutzer/-innen und Menschen mit anderen Mobilitätseinschränkungen im Landhotel angeboten werden. Insgesamt stehen für sie fünf Apartments zur Verfügung. Gleichzeitig machte sich die Arbeitsgruppe ein Bild von der Barrierefreiheit des SOLE Bewegungsbads und den anderen Veranstaltungsräumlichkeiten für kleine und große Feierlichkeiten.

Die Gastfreundlichkeit für Menschen mit Behinderungen zeigt sich auch darin, dass das VDZ im Verbund der Embrace-Hotels e.V. aktiv ist, einem Zusammenschluss inklusiver Hotelbetriebe.

Bild: Mitarbeiter/-innen vom VDZ sowie Mitglieder der Arbeitsgruppe

2.4 Dow Olefinverbund GmbH in Schkopau

Profil:

Name: Dow Olefinverbund GmbH

Standorte in Sachsen-Anhalt: Schkopau, Leuna, Teutschenthal

Größe: Großunternehmen,1.700 Mitarbeiter/-innen

Branche: Chemie

„Inklusion ist für uns ein Wirtschaftsfaktor."

Der Vorortbesuch der Arbeitsgruppe inklusives Engagement bei der Dow Olefinverbund GmbH war von dem obengenannten Leitgedanken begleitet. So besuchte die AG im Oktober den Chemiestandort in Schkopau. Das internationale Chemieunternehmen mit vier Produktionsstätten in Mitteldeutschland zeichnet sich beim Thema Vielfalt durch verschiedene Aktivitäten aus. Inklusion adressiert hier nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern alle Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen. Bei dem Besuch wurde schnell klar, dass die Dow Olefinverbund GmbH erkannt hat, dass jeder Mensch anders und individuell ist. Deutlich wurde auch, dass die Produktivität steigt, wenn sich jeder inkludiert und wertgeschätzt fühlt.

Im Rahmen einer offenen Gesprächsrunde beschrieb der Geschäftsführer, Reimer Hasche, die aktuelle Situation im Unternehmen. So geht die Dow Olefinverbund GmbH transparent mit der Information um, dass die

gesetzliche Quote von fünf Prozent an Arbeitnehmer/-innen mit Schwerbehinderungen noch nicht erreicht ist. Jedoch besteht der Wunsch, die Quote künftig zu erfüllen.

Bild: Begrüßung der AG-Mitglieder sowie Mitarbeiter/-innen von Dow durch Herrn Hasche

Allerdings steht das Unternehmen auch vor besonderen Herausforderungen, denn die Sicherheitsvorkehrungen, die es in der Chemieindustrie einzuhalten gilt, sind nicht unerheblich.

Netzwerkarbeit genießt im Unternehmen einen hohen Stellenwert. Die Bedeutung einer innerbetrieblichen Interessenvertretung für Menschen mit Behinderungen wurde erkannt und führte im Jahr 2011 zur Gründung eines eigenen Netzwerks. Von diesem profitieren nicht nur die aktiven Mitglieder.

Das sogenannte „DEN – Disability Employee Network“ dient auch dazu, sich für alle Menschen mit Behinderungen im Unternehmen stark zu machen. Es werden Möglichkeiten geschaffen, den Dialog zu fördern und bewährte Praktiken zu teilen. Zum Wissensaustausch finden regelmäßige Veranstaltungen mit Führungskräften, Institutionen an anderen Standorten und externen Netzwerken statt.

Betroffene Mitarbeiter/-innen berichteten von den vielen Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung, die das Unternehmen anbietet. So können beispielweise Mitarbeiter/-innen umgesetzt oder der Arbeitsalltag durch die Beschaffung von technischen Hilfsmitteln erleichtert werden.

Das inklusive Engagement endet aber nicht am Werkszaun. Auch werden Einrichtungen und Vereine für Menschen mit Behinderungen finanziell (im Rahmen eines jährlichen Spendenprogramms) oder persönlich durch Arbeitseinsätze und praktische Hilfe unterstützt.

Um einen Einblick in die Arbeit und ein Verständnis für den Standort Schkopau zu gewinnen, ermöglichte das Unternehmen eine Besichtigung des Geländes mit einem Niederflurbus. So war es auch AG-Mitgliedern mit Mobilitätseinschränkungen möglich, an der Rundfahrt teilzunehmen.

Bild: Werksrundfahrt mit dem Niederflurbus

Auch die Dow Olefinverbund GmbH zeichnet sich durch einen inklusiven Arbeitsalltag aus. Besonders eindrücklich waren die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung von Mitarbeiter/-innen, die im Laufe ihres Arbeitslebens eine Behinderung erfahren haben.

Bild: Mitarbeiter/-innen von Dow sowie Mitglieder der Arbeitsgruppe

2.5 Hochschule Merseburg

Profil:

Name: Hochschule Merseburg

Standort: Merseburg

Größe: 360 Mitarbeiter/-innen, ca. 3.000 Studierende

Branche: Lehre und Forschung

Im November überzeugte sich die Arbeitsgruppe inklusives Engagement davon, wie stark die Hochschule Merseburg auf Barrierefreiheit achtet. Sowohl Mitarbeiter/-innen als auch Studierende profitieren von einem „Campus for all“.

Bild: Führung über den Campus für die Mitglieder der AG

Empfangen wurden die AG-Mitglieder von der Kanzlerin der Hochschule, Dr. jur. Karen Ranft. Im ersten Besuchsteil wurde die Hochschule als Arbeitgeberin und als Wissenschaftsinstitution vorgestellt. Schon hier zeigt sich deutlich, dass Inklusion ganzheitlich, das heißt mit Blick auf Mitarbeiter/-innen und Studierende, gedacht wird. So gibt es nicht nur Feedback- und Beschwerdestellen, es werden auch vielfältige Maßnahmen unternommen, um beispielsweise Prüfungen so zu organisieren, dass Studierenden mit Behinderungen keine Nachteile entstehen.

Bild: Besichtigung des hochschuleigenen Fernsehstudios

Im zweiten Teil machte sich die Arbeitsgruppe selbst ein Bild von der Barrierefreiheit des Campus. In einer Führung besuchten die Mitglieder das Haus der Studierenden, das Hörsaal-, das Seminar-, das Hauptgebäude

sowie das Medienkompetenzzentrum. Hier beeindruckte die konsequent schwellenlose Zugänglichkeit durch abgesenkte Bordsteine, DIN-Normen-konforme Rampen sowie durch Aufzüge mit akustischer Signalgabe und taktilen Tasten. Dass auf dem Campus nicht nur Menschen mit Mobilitätseinschränkungen berücksichtigt werden, sondern auch Menschen mit sensorischen Behinderungen, zeigte sich darüber hinaus an taktilen Stockwerkmarkierungen, visuellen Bodenleitfeldern und einem Funkhörsystem in den Hörsälen.

Bild: Funkhörsystem

Schließlich öffnete Katharina Kirch, eine Hochschulmitarbeiterin mit Behinderungen, die Tür zu ihrem Arbeitsplatz, der speziell nach ihren Bedarfen ausgestattet ist. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und führt unter anderem Sensibilisierungsseminare mit Studierenden durch.

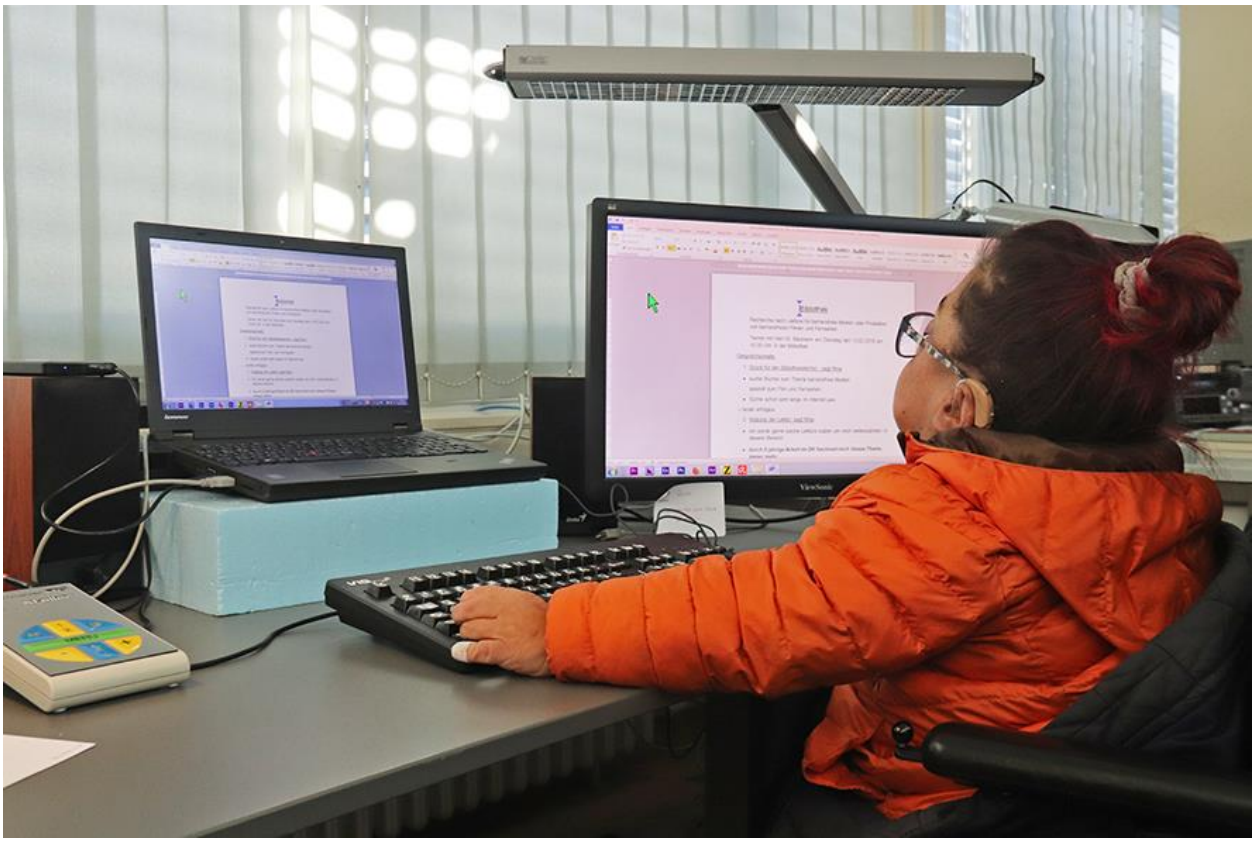

Bild: Besichtigung des Arbeitsplatzes von Katharina Kirch

Insgesamt hat sich gezeigt, dass die Themen Inklusion und Barrierefreiheit für die Hochschule selbstverständlich sind.

3 Fazit

Für Menschen mit Behinderungen ist es wie für alle anderen von großer Bedeutung, sich selbständig den Lebensunterhalt sichern zu können. Zu arbeiten ist Teil eines „normalen“ Lebens. Darüber hinaus bedeutet Erwerbstätigkeit auch gesellschaftliche Teilhabe und Mitgestaltung.
Leider werden die Möglichkeiten, sich durch einen Beruf zu verwirklichen und eine erfüllende Tätigkeit auszuüben, für Menschen mit Behinderungen nicht selten eingeschränkt.

Blickt man dabei auf die Seite der Arbeitgeber/-innen, so bestehen hier unterschiedliche Zu- und Umgänge mit den Themen Behinderung und Krankheit. Abhängig von der Betriebsgröße haben sie äußerst unterschiedliche Problemlösungs- und Gestaltungsspielräume zur Verfügung. Eine gelebte Teilhabe am Arbeitsleben ist unbestritten eine Herausforderung. Dennoch gibt es viele Arbeitgeber/-innen, die Menschen mit Behinderungen im Arbeitsalltag bestens integrieren.

Die Arbeitsgruppe inklusives Engagement hat nach diesen positiven Beispielen gesucht, um sie öffentlichkeitswirksam vorzustellen. Denn Arbeitgeber/-innen, die sich aktiv für Teilhabe am Arbeitsleben engagieren, sind Vorbilder und tragen dazu bei, das Thema kontinuierlich in das öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Die Arbeitsgruppe durfte im Laufe des Jahres 2018 fünf inklusive Arbeitgeber/-innen im Landkreis Saalekreis besuchen. Bei allen hat sie einen Einblick erhalten, wie gut die Zusammenarbeit von Arbeitnehmern/-innen mit

und ohne Behinderungen funktionieren kann. Deutlich wurde, dass eine umfassende Sensibilisierung und ein soziales Bewusstsein Grundvoraussetzungen sind, damit alle Beteiligten profitieren.

Die Arbeitsgruppe inklusives Engagement bedankt sich bei

- der VTQ Videotronik GmbH,
- der MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH,
- der Veranstaltungs- und Dienstleistungszentrum Bad Dürrenberg gGmbH,
- der Dow Olefinverbund GmbH und
- der Hochschule Merseburg

und hofft, dass diese engagierten Arbeitgeber/-innen Beispiel für weitere sein können.

4 Hinweise zu Unterstützungsmöglichkeiten

Arbeitgeber/-innen stehen beim Thema Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen unterschiedliche Beratungsfelder zur Verfügung. So können sich Arbeitgeber/-innen zu den Themen

- Praktika,
- Ausbildung,
- Einstellung,
- Beschäftigung und Wiedereingliederung

von Menschen mit Behinderungen sowie zu finanziellen Leistungen beraten lassen. Der Erhalt eines Zuschusses hängt von der betrieblichen Situation und von den persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen des Menschen mit Behinderungen ab.

An dieser Stelle wird auf bereits zusammengetragene Informationen der Integrationsämter verwiesen:
https://leistungsnavi.integrationsaemter.de/situationen/

Aus Sicht der Arbeitsgruppe erscheint die Publikation „Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf“ besonders gelungen.
Diese ist digital abrufbar unter:
https://www.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1322.pdf

Darüber hinaus sind im „REHADAT-Portal talentplus“ viele Informationen zum Thema Arbeitsleben und Behinderung zusammengefasst:
https://www.talentplus.de/
Die Informationen sind auch in Gebärdensprache und in Leichter Sprache abrufbar.

Bestehen konkrete Fragen zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben?
Dann stehen folgende Ansprechpartner/-innen zur Verfügung:

Agentur für Arbeit
Schopenhauer Str. 2
06114 Halle (Saale)
Tel.: 0345 5249-0
E-Mail: Halle.161-Reha@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit

Eigenbetrieb für Arbeit – Jobcenter Saalekreis
Ines Stöbe – Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Geusaer Str. 81e
06217 Merseburg
Tel.: 03461 244-304
E-Mail: ines.stoebe@efa-sk.de

Eigenbetrieb für Arbeit
Jobcenter Saalekreis

Integrationsamt

Bettina Nitzschke

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt

Referat 608 – Integrationsamt

Ernst-Kamieth-Straße 2

06112 Halle (Saale)

Tel.: 0345 514-1688

E-Mail: bettina.nitzschke@lvwa.sachsen-anhalt.de

SACHSEN-ANHALT

Landesverwaltungsamt

Integrationsfachdienst

Anika Sperlich – Teamleiterin

Am Haupttor

06237 Leuna

Tel.: 03461 432-507

E-Mail: sperlich.ifd-halle-merseburg@sachsen-anhalt.net

Integrationsfachdienst
Halle/Merseburg

Landkreis Saalekreis

Christian Stößel

Demografie- und Behindertenbeauftragter

Domplatz 9

06217 Merseburg

Tel.: 03461 40-1049

E-Mail: christian.stoessel@saalekreis.de

Anna Gerwinat und Marion Eicker

Teilhabemanagerinnen

Domstraße 4

06217 Merseburg

Tel.: 03461 40-2180/-81

E-Mail: teilhabemanagement@saalekreis.de

saalekreis inklusiv

5 Impressum

Diese Publikation wurde vom Teilhabemanagement Saalekreis erstellt. Alle Angaben wurden nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr auf Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität zusammengetragen.

Kontaktdaten:
Örtliches Teilhabemanagement
Marion Eicker und Anna Gerwinat
Domstraße 4
06217 Merseburg

Tel. 03461 40-2180 I -81
E-Mail: teilhabemanagement@saalekreis.de

Nachfolgend wird für die Durchführung der Förderung des örtlichen Teilhabemanagements a) die zuständige Verwaltungsbehörde und b) die inhaltlich zuständige Einrichtung genannt.

a)	b)
Ministerium der Finanzen EU-Verwaltungsbehörde EFRE/ESF Editharing 40 39108 Magdeburg E-Mail: esif.mf@sachsen-anhalt.de	Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt Turmschanzenstraße 25 39114 Magdeburg