

Dokumentation

Frauen mit Behinderungen/ Handicap und Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt integrieren

I. Einleitung

Von den ca. 7,6 Mio Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland sind ca. 3,3 Mio im erwerbsfähigen Alter. 1.303.322 Personen davon sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt (460.940 Frauen/ 569.382 Männer). Die Arbeitsmarktsituation in Ostwestfalen-Lippe spiegelt die bundesweiten Trends. Frauen mit Behinderung sind stärker als Männer in der gleichen Situation vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen, ihr Einkommen ist deutlich niedriger und generell leben Frauen mit Behinderung öfter von der finanziellen Unterstützung ihrer Familien. Die Erwerbsquote von Frauen mit Beeinträchtigungen liegt bei 58 Prozent (ohne Beeinträchtigungen bei 75 Prozent – bundesweit), sie arbeiten häufiger in Teilzeit und unterhalb ihres Qualifikationsniveaus.

Nach der Definition im Neunten Buch Sozialgesetzbuch „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ (SGB IX) weisen Menschen eine Behinderung auf, „... wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher eine Partizipation am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Die Einschränkungen können sowohl aufgrund von Unfällen oder Erkrankungen, aber auch aufgrund von hohen Belastungen wie Schichtarbeit o.ä. eintreten.

Unabhängig davon, wie die Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit eingetreten ist, haben jedoch alle Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach Art. 27 UN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention¹) einen Anspruch auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Dies begründet zwar keinen Anspruch auf eine bestimmte Arbeitsstelle, sondern vielmehr ist gemeint das Recht aller Menschen, eine realistische Möglichkeit zu haben, ihren Lebensunterhalt durch eine frei gewählte Arbeit zu verdienen. Freie Wählbarkeit der Arbeitsstelle bedeutet auch, nicht von vornherein auf bestimmte Optionen beschränkt zu werden, wie etwa die Tätigkeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen.

Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt können vielfältig sein, im Einzelnen bspw. auch in starren Organisationsstrukturen, fehlenden Kenntnissen über die Bedarfe oder in tief sitzenden Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen bestehen. Dabei könnte die fortschreitende technische Entwicklung zusätzliche Chancen bieten, etwa im Bereich digitaler Assistenzsysteme.

Immerhin ist die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren leicht gestiegen, was darauf hinweist, dass die gute Arbeitsmarktlage allen Beschäftigten zugutekommt, also auch denjenigen mit Behinderung.

¹ Vollständiger Titel: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Die Konvention ist durch am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getreten. Siehe für weitere Informationen über die juristischen Hintergründe zur UN-BRK: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/?id=467>

Eher unbekannt und daher zu betonen ist, dass lediglich 4 Prozent der Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen angeboren sind. Mit anderen Worten werden ca. 96 Prozent der Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, welche die Erwerbsfähigkeit beeinträchtigen, erst im Laufe des Berufslebens erworben. Mit zunehmendem Alter steigt also die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbseinschränkung bei allen Beschäftigten. Dem steht die über Jahre aufgebaute Expertise einer Fach- oder Führungskraft gegenüber, welche die betroffenen Beschäftigten zu wertvollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern macht. Viele KMU sehen sich also mit der Frage konfrontiert, wie ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer im Laufe der Berufstätigkeit erworbenen Behinderung im Unternehmen verbleiben können. Zudem wird in den kommenden Jahren die Zahl der Jugendlichen ansteigen, die das Bildungssystem inklusiv durchlaufen haben und im Anschluss daran auch ihr Erwerbsleben am ersten Arbeitsmarkt gestalten möchten.

Wie können sich Unternehmen also aufstellen, um die Fachkräftegruppe der Menschen mit Behinderungen aufzuschließen?

Es existiert ein weitverzweigtes, manchmal unübersichtliches Unterstützungssystem, welches die Privatwirtschaft bei der Umsetzung solcher gesamtgesellschaftlicher Aufgaben begleitet und unterstützt. Im folgenden werden einige Möglichkeiten und Strategien vorgestellt, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gelingen kann und welche besonderen Themen dabei für Frauen mit Behinderung relevant sein können.

II. Maßnahmen und Strategien für die Inklusion

Die wichtigste Voraussetzung für eine gelingende Inklusion von Menschen mit Behinderung in einem Unternehmen ist zugleich der erste Schritt: eine klare Entscheidung von Seiten der Geschäftsführung und das Bekenntnis, das Thema in der Personalentwicklung sowie innerhalb der gesamten Unternehmenskultur und -philosophie auf die Agenda zu setzen. Gleichmaßen ist es wichtig, die gesamte Belegschaft bei diesem Thema mitzunehmen.

2

1. Szenario: Beschäftigte erwerben die Behinderung oder gesundheitliche Einschränkung nach Einstellung im Unternehmen

Da ein so hoher Anteil von Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen erst im Laufe des Berufslebens eintritt, kann dieser Umstand grundsätzlich alle Beschäftigten betreffen. Je nach der individuellen Beeinträchtigung stellt sich daher die Frage, ob nur eine geringfügige Änderung des Aufgabenfeldes erforderlich ist, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, oder ob grundlegende Änderungen erforderlich sind.

„Job Carving“ kann ein hilfreicher Ansatz sein. Das bedeutet, dass eine Arbeitsstelle ganz speziell auf die besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten einer oder eines Beschäftigten zugeschnitten werden. Die vielen Beratungsstellen für Arbeitgeber und Beschäftigte sind alle gleichermaßen geeignet, hier erste Beratung und Unterstützung zu bieten. Eine Übersicht über einige Anlaufstellen befindet sich am Ende dieser Zusammenstellung. Die Beratung umfasst in der Regel sowohl eine Arbeitsplatzbegehung vor Ort sowie Hinweise, ob, wo und wie finanzielle Unterstützung bspw. für technische Hilfsmittel für die Ausführung der Arbeit in Anspruch genommen werden kann. Letzteres kann zum Beispiel durch die Agentur für Arbeit sowie die Rehabilitationsträger finanziell unterstützt werden.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Trägerin:

2. Szenario: Einstellung von Beschäftigten oder Auszubildenden mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung

Etwas anders gelagert ist der Fall, wenn die Unternehmensleitung sich entscheidet, erstmalig neue Mitarbeiterinnen mit Behinderung als Beschäftigte oder Auszubildende einzustellen. Hier ist der guten Vorbereitung ein hoher Stellenwert beizumessen.

In der Regel wird über die Integrationsämter oder über andere Wege ein Kontakt mit potentiellen Beschäftigten oder Auszubildenden hergestellt und zunächst ein mehrwöchiges Praktikum im Unternehmen absolviert. So kann sich zeigen, ob die/der potentielle Beschäftigte mit allen individuellen Merkmalen ins Unternehmen passt und auch die Bewerberin/der Bewerber kann ausprobieren, ob die Tätigkeit den Vorstellungen und Kompetenzen entspricht.

An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass nur vollständige Offenheit zum Erfolg führen kann. Wenn die oder der potentielle Beschäftigte sich nicht wohlfühlt im Unternehmen oder sich eigentlich eine andere Art der Tätigkeit vorgestellt hat, muss dies offen ausgesprochen werden, sodass in einem neuen Matchingverfahren eine andere, besser geeignete Beschäftigung gefunden werden kann. Genauso ehrlich muss auch die Arbeitgeberseite sagen, wenn die jeweilige Person nicht ins Unternehmen passt bzw. mit der Art der Behinderung nicht adäquat umgegangen werden kann, denn meist zeichnet es sich relativ schnell ab, ob eine Integration positiv verlaufen wird.

Sollten noch formale Hindernisse für die (Weiter-)Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen vorliegen, gilt es, diese Einstellungshemmnisse auszuräumen.

Das LWL-Integrationsamt und die Rehabilitationsträger bieten eine finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit (Schwer-)Behinderung.²

- Hilfe bei Prozessveränderungen
- Ausgleich bei Minderleistungen

3. Erfolgsfaktoren für eine gelingende Inklusion

Auch die folgenden Schritte unterstützen die Integration von Beschäftigten mit Behinderung in Unternehmen.

a) Einbeziehung der Belegschaft

Wenn bisher keine Menschen mit (erkennbaren) Behinderungen oder Beeinträchtigungen im Unternehmen beschäftigt waren, ist dies für einen Großteil der Belegschaft eine ganz ungewohnte Situation. Es können daher Unsicherheiten im Umgang mit Beschäftigten mit Behinderungen oder gar Vorurteile bestehen. Daher ist es wichtig, Verständnis und Akzeptanz für die unternehmerische Entscheidung und ein offenes Gesprächsklima zu fördern. Am besten sollte dies gleich zu Beginn der neuen Situation angesprochen werden, sodass Spielregeln für ein inklusives Miteinander vereinbart werden können. Wenn alle Beschäftigten für die neuen Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung ansprechbar sind und diese offen aufnehmen, wird die Integration von Anfang an sehr gefördert.

² Vgl. *Kurzleitfaden Inklusion*, hrsgg. von Initiative für Beschäftigung OWL e.V., S. 11.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Trägerin:

Auch verschiedene interne Beauftragte oder besondere Vertretungen können den Prozess unterstützen, siehe im Folgenden.

b) Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Integrationsteams

Das LWL-Integrationsamt bietet regelmäßig [Weiterbildungsmaßnahmen](#) für Arbeitgeber an, die ein Interesse daran haben, Menschen mit Behinderung in ihr Unternehmen zu integrieren. So werden insbesondere **Führungskräfte** bei der Bewältigung ihrer neuen Aufgabe unterstützt.³ Die Teilnahme an solchen Fortbildungen bietet:

- Hilfe bei Anpassung von Organisationsprozessen durch die unterschiedlichsten Unterstützungsangebote
- Beratungsangebote, bspw. Schulungen für Führungskräfte zur Integration von Menschen mit Behinderung im Team/Betrieb

Um der Belegschaft die Umstellung zu erleichtern, bieten verschiedene Ansprechpartner (z.B. LWL) zusätzlich Weiterbildungsmaßnahmen an, in denen betriebliche **Integrationsteams** ausgebildet werden können.

Auch der Abschluss einer Integrationsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung kann helfen, um zukünftige Abläufe bei der Einstellung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu strukturieren und interne Zuständigkeiten und Regelungen festzulegen.⁴

Sowohl die Integrationsteams als auch einzelne geschulte Führungskräfte können darauf hinwirken, dass sowohl körperliche als auch mentale Barrieren abgebaut werden und das Gemeinschaftsgefühl gestärkt wird.

4

c) Schwerbehindertenbeauftragter des Arbeitgebers und ggf. Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind verpflichtet, eine **Schwerbehindertenvertretung** einzurichten. Zu deren Aufgaben zählen die Förderung der Menschen mit Behinderung und die Vertretung ihrer Interessen sowie das Vereinfachen ihrer Eingliederung in ein Unternehmen.

Eine andere Aufgabe wird der/dem **Beauftragten des Arbeitgebers** zuteil. Sie oder er übernimmt im Auftrag des Arbeitgebers Aufgaben bei inklusiven Fragestellungen und überprüft, ob die gesetzlichen Pflichten eingehalten werden.

Beide Vertretungen arbeiten nicht nur zugunsten der Arbeitnehmenden mit Behinderungen, sondern sind auch für die Arbeitgeber eine Absicherung im Umgang mit zum Teil noch unvertrauten Problemstellungen.⁵

Die folgende beispielhafte Übersicht gibt Anregungen, was für Maßnahmen und Faktoren bei gesundheitlichen Einschränkungen im Einzelfall zum Gelingen der Integration beitragen kann:

³ Vgl. *Kurzleitfaden Inklusion*, hrsgg. von Initiative für Beschäftigung OWL e.V., S. 15.

⁴ Vgl. *Kurzleitfaden Inklusion*, hrsgg. von Initiative für Beschäftigung OWL e.V., S. 21.

⁵ Vgl. *Kurzleitfaden Inklusion*, hrsgg. von Initiative für Beschäftigung OWL e.V., S. 17.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Trägerin:

REHADAT-Umfrage „Mit MS im Job“ Was hat Ihnen am Arbeitsplatz am meisten geholfen?



Quelle: C. Flüter-Hoffmann, O. Stettes, P. Traub, 2018, Motiviert und produktiv trotz schwerer Krankheit REHADAT-Studie zum Thema „Mit Multipler Sklerose im Job“, In: Sozialrecht + Praxis. Fachzeitschrift für Sozialpolitiker und Schwerbehindertenvertreter, Heft 3, 2018, S. 139–157



Flüter-Hoffmann, Personalkompass Inklusion, 8.5.2018 1

d) Anerkennung und Unterstützung für Umgewöhnung bei Erwerb einer Behinderung

Menschen, die lernen, mit einer Behinderung umzugehen, müssen häufig zunächst selbst damit zurechtkommen, dass sie ihren alten Beruf nicht mehr ausüben können. Eine solche Neuorientierung benötigt etwas Zeit und Geduld auf Seiten aller Beteiligten.

Umschulungen, Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation oder Fortbildungen, die von den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern finanziert werden, helfen Betroffenen dabei, ihr Potenzial auszuschöpfen.⁶

⁶ Vgl. *Kurzleitfaden Inklusion*, hrsgg. von Initiative für Beschäftigung OWL e.V., S. 19.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Trägerin:



Auf einen Blick: Strategien für Personalverantwortliche

Die Erfolgsfaktoren für eine gelingende Integration von Menschen mit Behinderung im Unternehmen sind genau genommen identisch mit den allgemein gültigen Grundsätzen der Personalentwicklung:

- Fokus auf die individuellen Kompetenzen der/des Beschäftigten
- Einsatz jedes/jeder Beschäftigten an einem Arbeitsplatz, wo diese Kompetenzen tatsächlich sinnvoll eingesetzt werden können
- Ggf. Job-Carving praktizieren, d.h. eine Arbeitsstelle bzw. ein Aufgabenfeld neu so „zuschneiden“, dass die oder der Beschäftigte mit Behinderung vollständig in der Lage ist, dies zu erfüllen
- Anpassung der Rahmenbedingungen in Bezug auf
 - o Arbeitsumfang (Wochen-/Tagesstunden)
 - o Arbeitszeit (→ Flexibilität!)
 - o Pausenzeiten, ggf. zusätzliche Ruhezeiten
 - o Ggf. Homeoffice
- Förderung und Raum zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung, ohne eine Überforderung herbeizuführen
- Ausdrückliche individuelle Ansprechpartnerinnen und -partner zur Verfügung stellen; ggf. auch eigenes Mentoringsystem im Hinblick auf Inklusion aufbauen
- Einrichtung und Einbeziehung von Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragten des Arbeitgebers für Schwerbehindertenfragen und Integrationsteams sowie Führungskräfte

4. Argumente für die Inklusion

a) Gutes Betriebsklima

Auch Mitarbeitende, die eine Behinderung haben, sind aufgrund ihres Fachwissens und ihrer Berufs- und Lebenserfahrung eine wichtige Bereicherung für das Unternehmen. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus. Viele Beschäftigte haben die Erfahrung gemacht, dass das Unternehmen auch für andere Belange der Mitarbeitenden jetzt offener ist.

Beschäftigte mit Behinderung gelten zudem bei vielen Arbeitgebern als besonders motiviert und zuverlässig.

b) Fachkräftemangel entgegenwirken

Die Fokussierung auf Menschen mit Behinderung in der Rekrutierungspraxis erweitert den Kreis der potentiellen Beschäftigten, sodass dies auch als Mittel begriffen werden kann, dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Somit kann die Sicherung des Standortes gefördert werden, was mit Sicherheit von allen Mitarbeitenden eines Unternehmens begrüßt wird.

c) Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

Im Rahmen der Studie „Inklusion in Beruf und Alltag“ der Coloplast GmbH befragte das Meinungsforschungsinstitut Forsa 1000 Bundesbürger/-innen ab 18 Jahren. Dabei gab rund die Hälfte der Befragten an, dass Betriebe durch Inklusion Verantwortungsbewusstsein präsentieren und gleichzeitig attraktiver

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Trägerin:

für Arbeitnehmende sind. Außerdem gingen 61% davon aus, dass sich Inklusion stark oder sehr stark positiv auf die Betriebe auswirkt, und 70% der Befragten gaben an, dass die sozialen Kompetenzen in den Unternehmen durch Inklusion gestärkt werden (Coloplast).⁷

d) Finanzielle Anreize⁸

Verschiedene finanzielle Anreize fördern die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung. Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (LTA), welche Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen bei einer beruflichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen, sind dabei nur eine Möglichkeit. Diese können sowohl von Arbeitslosen als auch Erwerbstätigen in Anspruch genommen werden.

Dabei sollen Betroffene im beruflichen Rehabilitationsprozess passgenaue Unterstützungsleistungen erhalten. Solche Leistungen bestehen in der Regel aus Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Zuschüsse für technische Hilfen am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus kommen auch andere finanzielle Leistungen unmittelbar dem Unternehmen zugute:

- Senkung/Aufhebung der Ausgleichszahlung bei Beschäftigung oder Ausbildung von Menschen mit Behinderung
- Eingliederungszuschuss
- Ausgleich bei Minderleistung
- Alle finanziellen Zuschüsse sogar höher bei Auszubildenden, teilweise auch Mehrfachanrechnung möglich bei hohem Grad der Behinderung

7

Auf einen Blick: Vorteile für Unternehmen, ...

... die Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Behinderung bereitstellen oder aufrechterhalten:

- Nutzung der ganz individuellen Kompetenzen von Fach- und Führungskräften, sodass weniger Fachkräfte fehlen
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Positiver Einfluss auf das Betriebsklima
- Verbesserung der CSR-Bilanz: Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihr soziales Engagement (Corporate Social Responsibility) – auch öffentlich – dokumentieren, tragen zu einem positiven Image des Unternehmens bei
- Senkung oder vollständige Umgehung der Ausgleichsabgabe

III. Besonderheiten für weibliche Beschäftigte

1. Aufgeschlossenheit für weibliche Beschäftigte, wo sie bisher unterrepräsentiert sind

Der Blick auf die Gruppe der Menschen mit Behinderung zeigt – genauso wie der Arbeitsmarkt insgesamt – einen höheren Frauenanteil in bestimmten Branchen sowie einen deutlich niedrigeren Frauenanteil in stark technikorientierten Arbeitsfeldern.

⁷ Vgl. *Kurzleitfaden Inklusion*, hrsgg. von Initiative für Beschäftigung OWL e.V., S. 9.

⁸ Vgl. *Kurzleitfaden Inklusion*, hrsgg. von Initiative für Beschäftigung OWL e.V., S. 13.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Trägerin:

Den stereotypischen Berufswahlentscheidungen von Frauen kann also auch in dieser Gruppe entgegengewirkt werden. Als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin kann es also sinnvoll sein, aktiv um weibliche Beschäftigte zu werben, auch und besonders in technischen Branchen oder anderen, in denen bisher Männer stärker vertreten sind.

Aufgrund der Besonderheiten, die einzelne Behinderungen mit sich bringen, ist es auch hier sinnvoll, genau zu schauen, ob die Beschäftigten sogar Kompetenzen mitbringen, die bspw. in technisch orientierten Arbeitsfeldern besonders gut eingesetzt werden können. Zum Beispiel können einige Menschen mit autistischem Spektrum in der IT-Branche besondere Kompetenzen einbringen.

Tätigkeiten in der IT- und anderen technischen Branchen sind oftmals besser bezahlt und aufgrund der Zukunftsorientierung dieser Branchen in besonderem Maße geeignet, die Existenz langfristig zu sichern.

Auf den Punkt gebracht: Die Integration von Frauen mit Behinderung wird besser funktionieren, wenn althergebrachten Vorurteilen über Eignung und Präferenzen für bestimmte Branchen und Tätigkeiten entgegengewirkt und der Blick ausschließlich auf Kompetenzen und Fähigkeiten der potentiellen Arbeitskräfte gelenkt wird. So wird Diskriminierung aufgrund von Geschlecht beim Zugang zum Arbeitsmarkt verhindert.

2. Schutz vor sexuellen Übergriffen

Ein weiterer Aspekt, der bei der Beschäftigung von Frauen mit Behinderung besonderer Berücksichtigung bedarf, ist der Schutz vor sexuellen Übergriffen. Denn je nach Art der Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung kann es sein, dass sie nicht in der Lage sind, verbalen Belästigungen oder tatsächlichen körperlichen Übergriffen adäquat zu begegnen oder sich (körperlich) dagegen zu wehren. Zusätzlich muss gewährleistet sein, dass etwaige Beschwerden bei Vorgesetzten artikuliert werden können.

Hierzu müssen allgemeine Beschwerdemechanismen auch für (weibliche) Beschäftigte mit Behinderung erkennbar und nutzbar sein. Vorgesetzte und ggf. auch weitere Vertrauenspersonen sollten sensibilisiert werden, besonders auf Anzeichen solcher Gefahr zu achten und ggf. entsprechend einzuschreiten zum Schutz der Beschäftigten.

IV. Wichtige Institutionen in der Region OWL zum Thema Inklusion am Arbeitsmarkt

Beim Thema Inklusion gibt es zahlreiche Unterstützungs- und Beratungsstellen für Unternehmen, welche zu allen Fragen rund um das Thema Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung weiterführende Informationen und individuelle Beratung anbieten. Im Folgenden sind einige Institutionen und Anlaufstellen zusammengestellt worden, welche grundsätzlich alle gleichermaßen weiterhelfen können.

1. Unternehmens-Netzwerk INKLUSION
www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de
[Informationsbroschüre des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION](#)
[Kontakt Ansprechpartnerin für die Region OWL](#)
2. Initiative für Beschäftigung OWL e.V.
www.ifb-owl.de

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird gefördert durch:

Trägerin:

-
3. Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
[Das LWL-Integrationsamt Westfalen](#)
LWL: [Richtung Inklusion](#)

 4. Integrationsfachdienste und örtliche Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Beruf
[Der schnellste Weg zum IFD](#)
 - a) Kreisfreie Stadt Bielefeld
[Integrationsfachdienst in Bielefeld/ Gütersloh](#)
[Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf](#)

 - b) Kreis Gütersloh
[Integrationsfachdienst in Bielefeld/ Gütersloh](#)
[Behinderte Menschen im Beruf \(Beratung\)](#)

 - c) Kreis Herford
[Integrationsfachdienst im Kreis Herford](#)
[Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf](#)

 - d) Kreis Höxter
[Integrationsfachdienst im Kreis Höxter](#)
[Fachstelle Schwerbehinderung und Arbeitsplatz](#)

 - e) Kreis Lippe
[Integrationsfachdienst im Kreis Lippe](#)
[Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf](#)

 - f) Integrationsfachdienst Kreis Minden-Lübbecke
[Integrationsfachdienst im Kreis Minden-Lübbecke](#)
[Fachstelle: Behinderung und Beruf](#)

 - g) Integrationsfachdienst Kreis Paderborn
[Integrationsfachdienst im Kreis Paderborn](#)
[Behinderte Menschen im Beruf](#)

 5. Weitere relevante AnsprechpartnerInnen, Beratungsstellen und Informationsquellen
 - a) Arbeitsagentur
 - b) Jobcenter
 - c) Rehabilitationsträger
 - d) Rentenversicherung
 - e) Krankenkassen
 - f) www.rehadat.de

Literaturhinweise

[PERSONALKOMPASS INKLUSION. Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung](#)

Christiane Flüter-Hoffmann, Andrea Kurtenacker, herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Köln 2015

[Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen verwirklichen. Der Arbeitsmarkt muss inklusiv und für alle zugänglich werden](#)

Deutsches Institut für Menschenrechte/ Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention, Berlin 2018

[Schwerbehinderte noch besser integrieren](#)

Agnes Millack, IWD kompakt, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Köln, Nov 2017

[Die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung](#)

Christoph Metzler/ Dirk Werner, herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., 2017

[ABC Fachlexikon – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen](#)

Herausgegeben von: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

„Kurzleitfaden für die Praxis. Ein inklusives Unternehmen stellt sich vor“

Herausgeber: Initiative für Beschäftigung OWL e. V. in Kooperation mit *Wirtschaft inklusiv - ein Projekt der BAG abR e. V.*, Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V.

→ erhältlich über www.ifb-owl.de

[Inklusion im Unternehmen - Gehörlose arbeiten mit Datenbrille](#)

Faktor A – Arbeitgebermagazin der Arbeitsagentur