

## Inhalt

Der Inklusionsbeauftragte – Ein wichtiger Player im Betrieb . . . . .	2
Best practice – Inklusion im Bischöflichen Ordinariat Augsburg. . . . .	5
Neues, mehrteiliges webbasiertes Training des Universitätsklinikums Augsburg . . . . .	8
Zweitaufgabe der Projektwoche AK Arbeit: „Zam Schaffa“ in Kempten wieder gut angekommen – dieses Mal war die lokale Politik dabei! . .	10
Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts . . . . .	12
Wenn „Anderssein“ normal ist – wie Inklusion gelingt. . . . .	14
2. EAA Fachforum „Inklusion in der modernen Arbeitswelt am 9. November 2023“ . . . . .	16
EAA-Veranstaltungen im 2. Halbjahr 2023 . . . . .	18
Das Team der EAA Schwaben erhält Verstärkung für die Landkreise Günzburg und Neu-Ulm . . . . .	21
Schlaglichter zur Inklusion . . . . .	24
Herausgeber . . . . .	25

## Der Inklusionsbeauftragte – Ein wichtiger Player im Betrieb

**In den letzten Wochen und Monaten war es ein wichtiger Arbeitsbestandteil der einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in Schwaben EAA, aktiv einen Verteiler der Inklusionsbeauftragten in Schwaben zu erstellen und in Kontakt zu bringen.**



Im Zuge dessen haben wir festgestellt, dass der Wissensstand, was grundsätzlich die Position und die Aufgaben eines Inklusionsbeauftragten als „Arbeitgeber-Pendant zur SBV“ angeht, noch recht unterschiedlich ist. Deshalb möchten wir in diesem Artikel für etwas Klarheit sorgen.

Seit zirka 5 Jahren heißen die Beauftragten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber „Inklusionsbeauftragte“ (wörtlich laut Gesetz: „Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers“).

Dabei ist es zunächst einmal wichtig zu wissen: Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind gesetzlich dazu verpflichtet, eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die oder der sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt (die entsprechende gesetzliche Grundlage findet sich im SGB IX unter § 181).

Die Verpflichtung gilt für alle Betriebe und Dienststellen, bei denen schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen beschäftigt sind – übrigens unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist oder nicht. Wenn es erforderlich ist, können auch mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden.

## Bestellung des Inklusionsbeauftragten

Als weiterführende Information soll nun darauf eingegangen werden, wie bei der Bestellung eines Inklusionsbeauftragten am besten vorgegangen werden sollte.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bestellen einen oder mehrere Beauftragte durch einseitige Erklärung; dabei gibt es keine Formvorschriften. Häufig werden Personalverantwortliche oder Sicherheitsingenieurinnen oder -ingenieure als Inklusionsbeauftragte bestellt.

Inklusionsbeauftragte sollten möglichst selbst schwerbehindert sein. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, dürfen sie dann aber nicht gleichzeitig eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder Betriebsratsmitglied sein.

Inklusionsbeauftragte sind dazu berechtigt, rechtsverbindliche Erklärungen abzugeben – sie vertreten die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber verantwortlich.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die für das Unternehmen zuständige Agentur für Arbeit sowie das Inklusionsamt möglichst umgehend von der Bestellung einer oder eines Inklusionsbeauftragten in Kenntnis setzen. [Für das Inklusionsamt gibt es hierzu einen eigenen Link](#)

## Aufgaben der Inklusionsbeauftragten

Generell ist es natürlich wichtig und hilfreich, wenn sich Inklusionsbeauftragte im Schwerbehindertenrecht auskennen. Sie sollten also Schulungsangebote für diesen Personenkreis nutzen. Denn sie sind Kontaktpersonen auf Arbeitgeberseite für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, wie auch für die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat oder den Personalrat.

Inklusionsbeauftragte sollen ferner auf die Einhaltung der Verpflichtungen zum Schutz und zur Förderung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten (besondere Fürsorgepflicht!) und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber so vor Pflichtverletzungen schützen. Im Konfliktfall wirken die Inklusionsbeauftragten auf einen gerechten Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten hin.

Ausgabe 43 | 2023      Seite 4

Aktueller [Link für den Download](#): kostenlos bestellen unter: [bestellen.bayern.de](https://bestellen.bayern.de)

Haben Sie weitere Fragen oder möchten gerne eine Beratung zum Thema? Kontaktieren Sie gerne auch hierzu Ihren regionalen Ansprechpartner der EAA Schwaben unter der EAA-Hotline:

0821-450956-23 oder unter: [ansprechstelle.schwaben@eaa-bayern.de](mailto:ansprechstelle.schwaben@eaa-bayern.de)



**Fabian Müller**

## Best practice – Inklusion im Bischöflichen Ordinariat Augsburg

„Ausstrahlen, dass es künftig vollkommen üblich sein soll, dass Kolleginnen und Kollegen mit verschiedensten Arten von Einschränkungen in nahezu jedem Bereich des Ordinariats eingesetzt werden können“, das möchte Christian Gschwilm, stellvertretender Leiter der Personalabteilung Verwaltung und Arbeitsrecht des Bischöflichen Ordinariats Augsburg.



Herr Gschwilm ist seit Oktober 2022 Inklusionsbeauftragter im Bistum Augsburg. Mit dieser Vision wollen er und sein Stellvertreter Thomas Breitsameter zeigen, dass eine Zusammenarbeit mit Menschen mit einer Schwerbehinderung nicht nur im Aufgabenfeld ‚Inklusion‘ selbst funktioniert, sondern

auch auf andere Dienststellen und Abteilungen vorbehaltlos übertragbar ist.

Zu diesem Antrieb maßgeblich beigetragen hat Stefanie Holdenried, welche seit 01.01.2023 als Assistenz für die Inklusionsbeauftragten mitwirkt. Sie entlastet das Team um Herrn Gschwilm, indem sie Mails bearbeitet, Termine organisiert, Protokolle schreibt, die Post organisiert und als erste telefonische Anlaufstelle zum Thema `Inklusion` dient.

Dabei spielt ihre angeborene Blindheit fast keine Rolle. Durch einen Computer mit Sprachsoftware kann Frau Holdenried immer genau hören, was sie tippt und in welchem Programm sie sich befindet. Dieser sogenannte Screenreader wird ergänzt durch eine weitere Tastatur, welche zusätzlich am PC angebracht ist und die sog. Schwarzschrift mittels einer Braillezeile in Punktschrift überträgt.

Während sie jetzt einen ganz normalen Berufsalltag im Büro verlebt, die Zeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen genießt und jeden Morgen motiviert in ihre 30-Stunden-Woche startet, war der Berufs- und Bildungsweg der 30-jährigen Kauffrau für Büromanagement zuvor von einigen Hürden gespickt. Ihr hoher schulischer Bildungsweg über Wirtschaftsschule, Berufskolleg mit Fachabitur und einer Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement mündete 2021 in einer schier endlos andauernden Stellensuche.

„Ich habe mich beworben, beworben, beworben. Die Absagen waren nicht wegen meiner Qualifikationen, eher scheiterte es an der Blindheit, weil die Chefs Angst haben und sich das auch nicht vorstellen können. (...) Da ist wirklich eine Barriere“, so Frau Holdenried. Dennoch will die Allgäuerin nicht aufgeben und hakt bei Ihrer Sachbearbeiterin der Agentur für Arbeit nach, welche Möglichkeiten sie noch hätte, um einen Job zu finden.

Diese schlägt zur Unterstützung den Integrationsfachdienst Schwaben vor und so kommt Frau Holdenried in Berührung mit der Inklusionsberaterin Veronika Rietzler, welche sie in der Stellensuche unterstützt. Über ein Praktikum an der Klosterpforte in Ottobeuren kommt sie nicht nur der Kirche als Arbeitgeberin näher, welche sie sich aufgrund ihres eigenen engen Bezugs zum katholischen Glauben sehr gut vorstellen kann; sie knüpft auch erste Kontakte und entscheidet sich für eine Initiativbewerbung beim Bischöflichen Ordinariat in Augsburg.

Nach dem Vorstellungsgespräch ist Herr Gschwilm klar: er kann sich die Zusammenarbeit mit Frau Holdenried gut vorstellen, hat aber ebenfalls Respekt vor den umfassenden Anforderungen, die damit einhergehen. Daher informiert er sich und stößt im Internet auf die Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber Schwaben. Herr Gschwilm möchte sich bei dem Prozess begleitet fühlen und sieht die Unterstützung durch die EAA im Nachgang als unerlässlich an.

„Wir haben zwar mit Frau Jutta Braun eine hervorragende Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die durch ihre langjährige Erfahrung sehr viel Wissen mitbringt, aber um Handlungssicherheit zu gewinnen und Struktur reinzubekommen war es äußerst wertvoll für mich, durch die EAA Schwaben unterstützt zu werden; auch um mich gedanklich und zeitlich zu entlasten“, so der Inklusionsbeauftragte. Weiter meint Herr Gschwilm, dass die Lotsenfunktion der EAA durch den Leistungs- und Behördenschun- gel eine wesentliche Erleichterung und Sicherheit bietet.

Ausgabe 43 | 2023      Seite 7

„Frau Ollech von der EAA Schwaben war gleich sehr aufgeschlossen, hat Tipps gegeben, welche Anträge von unserer Steffi und welche von uns als Arbeitgeber gestellt werden müssen und was es künftig noch Weiteres zu bedenken gibt.“

Nun sechs Monate und eine bestandene Probezeit später zeigt sich, dass sich der anfängliche Mut, sich auf eine inklusive Arbeitsstelle einzulassen, ausgezahlt hat.

Ebenso zeigt sich der Mehrwert, welcher mit der Arbeitgeberunterstützung der EAA gepaart mit den Kontakten des Integrationsfachdienstes und der Mitwirkung aller Institutionen und Ämter einhergeht.



Das Interview mit Frau Holdenried und Herrn Gschwilm wurde von **Anna Huber, ifd Schwaben**, geführt.

## Neues, mehrteiliges webbasiertes Training des Universitätsklinikums Augsburg

### Engagierte Umsetzung der Inklusionsrichtlinien für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst

Am Universitätsklinikum Augsburg hat die SBV-Vertrauensperson und ihr langjähriger Vorgänger in Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement und der hausinternen Akademie ein wegweisendes Webbasiertes Training für Führungskräfte-Unterweisung entwickelt. Das mehrteilige Training vermittelt Inhalte der Bayerischen Inklusionsrichtlinien, die analog zum SGB IX für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayern gelten.



Das Webseminar besteht aus mehreren Modulen von insgesamt 60 Minuten Dauer und startet im Juli. Die Flexibilität des Programms ermöglicht es den Führungskräften, ihre Zeit und ihr Tempo selbst einzuteilen. Dies gewährleistet eine optimale Integration des Trainings in ihren Arbeitsalltag.

Um den Bedürfnissen der Teilnehmer gerecht zu werden und eine umfassende Wissensvermittlung zu gewährleisten, wird einmal im Jahr zusätzlich eine einstündige Fragemöglichkeit mit der SBV und dem Personalmanagement angeboten. Dieser interaktive Austausch ermöglicht es den Führungskräften, individuelle Fragen zu stellen und spezifische Anliegen zu besprechen. Dadurch wird sichergestellt, dass das webbasierte Training praxisnah und relevant für die Arbeitsrealität der Teilnehmer ist.

Ein besonderes Augenmerk wurde auf die rechtliche Absicherung des Seminars gelegt. Das gesamte Trainingsprogramm wurde auf rechtssichere Inhalte geprüft, um sicherzustellen, dass die vermittelten Informationen den aktuellen Gesetzen und Richtlinien entsprechen.

Ausgabe 43 | 2023      Seite 9

Das Webseminar endet mit einem Test, der aus 12 Fragen besteht. Dieser Test dient der Überprüfung des erworbenen Wissens und der Vertiefung der Schulungsinhalte. Durch die Abschlussprüfung wird sichergestellt, dass die Führungskräfte die wichtigen Aspekte der Inklusionsrichtlinien verstanden haben und in der Lage sind, diese in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen.

Die Initiative von SBV, Personalmanagement und Akademie beim Universitätsklinikum Augsburg, ein solches webbasiertes Training anzubieten, ist eine herausragende Idee. Es ermöglicht den Führungskräften der Universitätsklinik, die Bayerischen Inklusionsrichtlinien erfolgreich umzusetzen. Die Förderung der Inklusion am Arbeitsplatz ist von zentraler Bedeutung, um eine integrative und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen.

Das webbasierte Training der Universitätsklinik Augsburg ist ein wegweisender Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt. Es bietet eine effektive Schulungsmöglichkeit für Führungskräfte, um die Inklusionsrichtlinien zu verstehen und in ihren Verantwortungsbereichen umzusetzen. Durch die Flexibilität des Programms und die Möglichkeit des interaktiven Austauschs wird gewährleistet, dass die Teilnehmer ihr Wissen vertiefen und individuelle Fragen klären können. Dieses wegweisende webbasierte Training verdient Beachtung und kann als Vorbild für andere Unternehmen dienen, die die Inklusionsrichtlinien in ihrer eigenen Organisation umsetzen möchten.

Der Newsletter der EAA Schwaben wird gerne nach den ersten Probeläufen wieder berichten, wie das Programm bei den Führungskräften angekommen ist!



**Monika Prokesch** im Gespräch mit Wolfgang Munding, Klinikum



**Karl-Josef Hildenbrand** picture alliance/dpa |

## Zweitaufgabe der Projektwoche AK Arbeit: „Zam Schaffa“ in Kempten wieder gut angekommen – dieses Mal war die lokale Politik dabei!

Auf Initiative des GPV Arbeitskreis Arbeit fand Anfang Mai 2023 wieder die Projektwoche „Zam Schaffa in Kempten und Oberallgäu statt!



Wie kann Inklusion in Arbeit in der Region am besten für die Öffentlichkeit und politischen Akteure sichtbar gemacht werden? Praktische Mitarbeit und Gespräche direkt vor Ort, dieses Mal sollten vor allem politische Akteure in Kempten und im Oberallgäu dafür gewonnen werden. Dies gelang tatsächlich sehr gut und die Teilnahme und das Interesse waren groß.

Dass die Beschäftigung von Menschen mit einem Handicap auch in der Privatwirtschaft gut gelingen kann, davon konnten sich die „Mitmacher“ überzeugen.

Zum Mitmachen hatten sich in Kempten und Oberallgäu der Integrationsfachdienst Schwaben und die KJF Sozialen Angebote Allgäu, die Allgäuer Werkstätten, OHA e.V., der HOI! e.V. mit seinem

Secondhandladen, die Diakonie Kempten, das Art Hotel und Hotel St. Raphael, der Cap Markt Betzigau, sowie „ebbes“, der Gebrauchtwarenladen in Sonthofen und die Tagesstätte Immenstadt angeboten.

Spannend war der Austausch von Herrn Holas, stellvertretender Leiter der Agentur für Arbeit Kempten-Memmingen, der mit Frau Groll, 3. Bürgermeisterin von Kempten den Tag zunächst in einem Projekttag für Schüler mit geistigem Förderbedarf starteten und dann Mittags weiter in den KJF Soziale Angebote Allgäu weiter bei der Essensausgabe und der Malerausbildung weiterarbeiteten. Sie konnten sowohl mit den jungen Maßnahmeteilnehmer\*innen als auch mit den Anleiter\*innen einen interessanten Einblick in die Basis gewinnen.

Bürgermeister der Stadt Immenstadt, Nico Sentner, arbeitete in der Küche der Tagesstätte der Diakonie mit, Bezirksrätin Daniela Busse im Werkhaus in Kempten. Ebenso sehr bereichernd fand Hr. Pickert, Geschäftsführer der Firma Staehlin in Kempten seine Mitarbeit im KloiHoi Kindersecondhand. Er kann sich auch eine weitere Zusammenarbeit vorstellen.

Mit dabei waren auch Herr Prause, Behindertenbeauftragter der Stadt Kempten, Alexander Hold, Vizepräsident im Landtag, der Bürgermeister von Sonthofen Herr Wilhem und Herr Baier-Regnery, Referat Jugend Schule und Soziales der Stadt Kempten.

Das große Interesse der regionalen politischen Akteure an der Projektwoche hat alle Beteiligten des GPV-Arbeitskreises in ihrer wichtigen Arbeit bestärkt, sich für die Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen einzusetzen.

„Für die Weiterentwicklung braucht es die Unterstützung durch Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit“, so Frau Bölker, Koordinatorin des GPV. „Die 11 Gäste aus Politik und Wirtschaft konnten sich vor Ort überzeugen, dass die berufliche Inklusion und Teilhabe bei uns in der Region tatsächlich umgesetzt und gelebt wird“, so Jan Drechsler vom Hoi Verein und Mitorganisator.



**Monika Prokesch**

Hier der [Link zu dem Beitrag](#) von Allgäu TV zur Projektwoche

## Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

### Auswirkungen für Unternehmen und Chancen für behinderte Menschen

Mehr Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ermöglicht nicht nur soziale Teilhabe, sondern ist auch angesichts des Fachkräftebedarfs wichtig für den Arbeitsmarkt.



Menschen mit Behinderungen seien oft überdurchschnittlich qualifiziert und hochgradig motiviert, so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Trotzdem seien sie wesentlich öfter von Arbeitslosigkeit betroffen. Um dies zu ändern, wolle man den Arbeitsmarkt u.a. mit diesem Gesetz inklusiver machen.

Das neue Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts hat erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen – zudem eröffnet es gleichzeitig neue Chancen für Menschen mit Behinderungen.

Es beseitigt rechtliche Barrieren und fördert aktiv die Chancengleichheit. Unternehmen sind nun verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen einzustellen und ihnen angemessene Unterstützung am Arbeitsplatz zu bieten. Ansonsten wird die Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber deutlich erhöht, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Dies kann die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt erleichtern und ihnen ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Talente voll auszuschöpfen.

Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden zudem auf die Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konzentriert!

Darüber hinaus bietet das Gesetz Anreize für Unternehmen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, wie z.B. finanzielle Unterstützung oder Steuervergünstigungen. Dies erleichtert es Unternehmen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, die

möglicherweise nicht alle Anforderungen einer traditionellen Stellenbeschreibung erfüllen, aber dennoch wertvolle Beiträge leisten können.

Indem sie Menschen mit Behinderungen einstellen, gewinnen Unternehmen vielfältige Perspektiven und ein breiteres Spektrum an Fähigkeiten und Erfahrungen. Dies kann zu einer erhöhten Kreativität und Innovationsfähigkeit führen.

Das Image eines Unternehmens als sozial verantwortlicher Arbeitgeber wird durch die Einstellung von Menschen mit Behinderungen gestärkt. Unternehmen, die sich für die Förderung der Inklusion einsetzen, können dadurch ihre Reputation verbessern und sich als attraktive Arbeitgeber für qualifizierte Fachkräfte positionieren.

Darüber hinaus kann die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu einer positiven Arbeitsplatzkultur beitragen. Unternehmen, die eine inklusive Umgebung schaffen, in der sich jeder Mitarbeiter wertgeschätzt fühlt, fördern Teamarbeit, Toleranz und Respekt. Dies schafft ein motivierendes Arbeitsumfeld, das sich wiederum auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -produktivität auswirken kann.

Insgesamt könnte das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts zu einer Win-Win-Situation für Unternehmen und Menschen mit Behinderungen führen. Unternehmen profitieren von einer diverseren Belegschaft, einem verbesserten Image und einer positiven Arbeitsplatzkultur, während Menschen mit Behinderungen Zugang zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und die Chance erhalten, ihre Talente zu entfalten.

Die Förderung der Inklusion am Arbeitsplatz ist nicht nur eine ethische Verpflichtung, sondern auch ein Weg zu einer gerechteren und produktiveren Gesellschaft insgesamt. Aktueller Stand ist, dass das Gesetz bereits verabschiedet ist und Anfang 2024 in Kraft treten soll.

**Tipp:** Hier kann auch gerne die EAA – die einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber genutzt werden! In der Region Schwaben über die Hotline 0821-450956-23

Unternehmen können sich hier bei kompetenten EAA- Berater\*innen über Fördermöglichkeiten bei Einstellungen von Menschen mit Einschränkungen beraten und unterstützen lassen. Im konkreten Einzelfall oder auch nur bei generellem Interesse, sich „einfach mal“ über Fördermöglichkeiten zu informieren.



**Monika Prokesch**

## Wenn „Anderssein“ normal ist – wie Inklusion gelingt

### Seminarreihe mit IFD und EAA beim Jobcenter Donauwörth und Dillingen

Die Mitarbeiter des Jobcenter in Donauwörth und Dillingen haben in Kooperation mit dem IFD / der EAA im Rahmen einer internen Fortbildung ihre Kompetenz im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung sowohl im Mitarbeiterkreis als auch im Kundenbereich erweitert.



v.l.n.r.: Elke Frei & Undine Meyer (Fallmanagement JC), Monika Holzmann (Leitung JC Donau-Ries), Georg Mayer (IFD/EAA)

Oft kann ja allein schon die Tatsache, dass jemand anders tickt als man selbst, eine kooperative und teamorientierte Zusammenarbeit beeinflussen. Bei gelebter Inklusion kommen gesundheitliche Einschränkungen hinzu, bei denen die vermeintlich „Gesunden“ manchmal mehr verunsichert sind, als die Betroffenen. Wie gehe ich mit meinem Gegenüber um? Auf was muss ich Rücksicht nehmen? Was kann ich fordern? Wo helfen? Ja, wie können wir als Team jemanden

gut integrieren, so dass alle ihr volles Potential entfalten können? Wie kann es gelingen, dass Inklusion ganz normal und der Umgang mit einer gesundheitlichen Einschränkung kein Hindernis darstellt?

Dazu gestalteten vormittags die Fallmanagerinnen des Jobcenter Fr. Undine Meyer und Fr. Elke Frei einen interaktiven Workshop. Hierbei konnten die Teilnehmer u.a. in die Rolle eines betroffenen Menschen mit Beeinträchtigung schlüpfen, um selber zu erfahren, wie es einem ergeht mit einer „Beeinträchtigung“ im Team mit anderen zusammen zu sein und diese wiederum erlebten, wie sie sich gegenüber dem beeinträchtigten Mitarbeiter verhalten.

An den Nachmittagen der insgesamt vier Schulungstermine berichteten Hr. Müller bzw. Hr. Mayer vom Integrationsfachdienst und der EAA Schwaben aus ihrer alltäglichen Praxiserfahrung heraus, was ihnen bei der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung wichtig ist. Dabei betonten sie als Basis eine Haltung der gegenseitigen Wertschätzung, auf der man einander bewertungsfrei und auf Augenhöhe begegnet. Der Experte mit der eigenen Einschränkung ist dabei der Betroffene. Er bzw. die Kollegen oder Kunden können adäquat sagen bzw. erfragen, was die Bedürfnisse sind, wo Unterstützung gewünscht ist bzw. was eben geht oder nicht. Dies erfordert Einfühlvermögen und ist natürlich bei den verschiedenen Beeinträchtigungen sehr individuell und unterschiedlich. Einige Anregungen zum Umgang mit konkreten Beeinträchtigungen wie körperliche Einschränkung, seelische/psychische Erkrankung, Gehörlosigkeit, Sehbehinderung, Autismus, geistige Einschränkung und Lernbehinderung wurden erörtert. Abschließend wurde mit dem Kurzfilm „The Interviewer“ ein ebenso hoffnungsvolles wie unterhaltsames Beispiel zur gelebten Inklusion mit auf dem Weg gegeben.

Eins ist bei dem Seminar erkennbar geworden: gelebte Inklusion bereichert alle Seiten und ist ein Gewinn für jedes Unternehmen/jede Dienststelle.



Georg Mayer/Fabian Müller



Georg Mayer/Fabian Müller

## 2. EAA Fachforum „Inklusion in der modernen Arbeitswelt am 9. November 2023“

**Am 9. November findet in hybrider Form das 2. Fachforum der Einheitlichen Ansprechstellen in Bayern unter dem Motto „Inklusion in der modernen Arbeitswelt“ statt.**

Von 13:30 bis 17:00 Uhr zeigen im Westhouse Augsburg zahlreiche Akteure neue Möglichkeiten, wie Inklusion noch besser gelingen kann. Welche technischen Angebote stehen Arbeitgebenden für barrierefreie Strukturen zur Verfügung? Wie schaffen es Unternehmen, ihr Mindset zu öffnen und die Akzeptanz von Inklusion zu stärken?



2. Fachforum der EAA in Bayern  
**Inklusion in der modernen Arbeitswelt**  
9. November 2023  
13:30 – 17:00 Uhr

In Präsenz:  
**Augsburg**  
Online:  
**YouTube Livestream**

Mit Keynotespeaker  
Sebastian Wächter

Antworten auf diese und andere Fragen geben unter anderem Sebastian Wächter als Keynotespeaker und Vertreter aus der Praxis mit vielfältigen Anwendungsbeispielen. So stellt das Projekt KI-KOMPASS inklusiv KI-gestützte Assistenzsysteme vor und das bayerische Start-Up Eye-Able zeigt den Nutzen von barrierefreien Software-Lösungen. Mit dabei sind außerdem das Zentrum für leichte Sprache, der IFD Schwaben und die Initiative Taskforce Fachkräftesicherung FKS+, die das Arbeiten 4.0 fokussiert und sich unter anderem dem Thema Fachkräftemangel widmet. Neben Vorträgen können sich Teilnehmende im Markt der Möglichkeiten selbst ein Bild von den Angeboten machen. Natürlich bleibt auch genügend Zeit für Gespräche und zum Netzwerken.

Das **2. Fachforum der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in Bayern** fokussiert die moderne Arbeitswelt und zeigt, wie in ihr Inklusion noch besser gelingen kann. Welche technischen Möglichkeiten stehen Arbeitgebenden für barrierefreie Strukturen zur Verfügung? Wie schaffen es Unternehmen, ihr Mindset zu öffnen und die Akzeptanz von Inklusion zu stärken?

Programm, Livestream und weitere Infos 

**Gäste und Themen:**

Sebastian Wächter	Geschäftsführer und Berater
Eye-Able	Barrierefreie Software-Lösungen
Taskforce FKS+	Digitalisierung und Arbeiten 4.0
IFD Schwaben	Unterstützte Kommunikation im Arbeitsleben
KI-KOMPASS inklusiv	KI-gestützte Assistenztechnologien in der Arbeitswelt

und viele mehr

**Anmeldung für Präsenzteilnahme bis 27. Oktober 2023:**  
[fachforum@eaa-bayern.de](mailto:fachforum@eaa-bayern.de)  
(Keine Anmeldung für Online-Teilnahme nötig)

**Weitere Infos:**  
[www.eaa-bayern.de/2fachforum](http://www.eaa-bayern.de/2fachforum)

**Veranstalter:** LAG ifd Bayern e. V. / EAA Schwaben  
**Veranstaltungsort:** Westhouse Augsburg / Alfred-Nobel-Str. 5-7, 86156 Augsburg



Die Veranstaltung richtet sich vor allem an Personalverantwortliche, Inklusionsbeauftragte und Unternehmensleitungen.

Für die Präsenzteilnahme ist eine Anmeldung nötig über [fachforum@eaa-bayern.de](mailto:fachforum@eaa-bayern.de). Online kann die Veranstaltung über den YouTube-Livestream verfolgt werden. Eine Anmeldung ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Weitere Infos zum Programm, Zugangslink etc. finden Sie auf [www.eaa-bayern.de/2fachforum](http://www.eaa-bayern.de/2fachforum)

Ausgabe 43 | 2023 Seite 18

## EAA-Veranstaltungen im 2. Halbjahr 2023

Wenn Sie an einer Veranstaltung teilnehmen wollen, melden Sie sich gerne bitte bis zu zwei Wochen vorher direkt bei unseren EAA-Koordinatoren Fr. Monika Prokesch oder Hr. Fabian Müller an:

[prokeschm@rem-schwaben.de](mailto:prokeschm@rem-schwaben.de)

[muellerf@rem-schwaben.de](mailto:muellerf@rem-schwaben.de)

Alle Veranstaltungen sind wie üblich kostenfrei!

## Praktische Doings der SBV

### Vorgehen bei Antragstellungen, Widerspruchsverfahren und Bewerbungsverfahren

**Datum:** 26.10.2023, 13:00 - 16:00 Uhr

An diesem Nachmittag wird Herr Wolfgang Munding aus seiner langjährigen Erfahrung als SBV'ler Tipps zu der Antragstellung bei technischen Hilfen, dem GDB und anderen Anträgen geben, Wege aufzeigen beim Widerspruchsverfahren und Beteiligung am Bewerbungsverfahren. Hier hat das Klinikum einen Leitfaden zum Bewerbungsverfahren entwickelt, den Herr Munding vorstellen wird.

Zudem soll dieser Nachmittag auch als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden SBV'lern dienen.

**Referent:** Herr Wolfgang Munding, langjähriger SBV Vorsitzende der Uniklinik Augsburg

**Örtlichkeit:** Hotel Engelkeller in Memmingen

Ausgabe 43 | 2023 Seite 19

## „Gesprächsführung in herausfordernden Situationen“

**Was sind eigentlich in der Arbeit als Inklusionsbeauftragter oder SBV-ler herausfordernde Situationen? Wo sind meine Grenzen, wie kann ich damit lernen, umzugehen und welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?**

**Datum:** Herbst 2023, 13:00 - 16:00 Uhr

An diesem Nachmittag wird Herr Michael Graus aus seiner langjährigen Erfahrung als Berater beim BBW das Thema „Gesprächsführung in herausfordernden Situationen“ näher beleuchten. Was sind eigentlich in der Arbeit als Inklusionsbeauftragter oder SBV-ler herausfordernde Situationen? Ist die Herausforderung nicht der Normzustand? Wie kann ich selbst damit umgehen (Selbstfürsorge) – wo sind meine Grenzen und welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

Zudem soll dieser Nachmittag auch als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden SBV'ler und Inklusionsbeauftragten dienen.

**Referent:** Herr Michael Graus, langjähriger Berater beim Bildungswerk der Bay. Wirtschaft

**Örtlichkeit:** Hotel St. Raphael in Kempten

## Digitalisierung trifft auf Steinzeithirn

**Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung als Bewältigungsstrategie**

**Datum:** Oktober 2023, 13:00 - 16:00

Bisweilen wird die psychische Gefährdungsbeurteilung als lästige Pflicht, „die auch noch dazukommt“ gesehen. Die Expertin der Firma Anwander, Frau Wolf führt Sie in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ein. Sie zeigt praxisnah den großen Mehrwert und Nutzen auf, die eine gut durchgeführte Beurteilung für die Mitarbeiter:innen und die Firma/Dienststelle haben kann.

Ausgabe 43 | 2023 Seite 20

**Referentin:** Frau Annegret Wolf, Firma Anwander

**Örtlichkeit:** Hotel-Gasthof Sonne, Gundelfingen-Echenbrunn

## „Gesprächsführung in herausfordernden Situationen“

**Was sind eigentlich in der Arbeit als Inklusionsbeauftragter oder SBV-ler herausfordernde Situationen? Wo sind meine Grenzen, wie kann ich damit lernen, umzugehen und welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?**

**Datum:** Herbst 2023, 13:00 - 16:00 Uhr

An diesem Nachmittag wird Herr Michael Graus aus seiner langjährigen Erfahrung als Berater beim BBW das Thema „Gesprächsführung in herausfordernden Situationen“ näher beleuchten. Was sind eigentlich in der Arbeit als Inklusionsbeauftragter oder SBV-ler herausfordernde Situationen? Ist die Herausforderung nicht der Normzustand? Wie kann ich selbst damit umgehen (Selbstfürsorge) – wo sind meine Grenzen und welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

Zudem soll dieser Nachmittag auch als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden SBV'ler und Inklusionsbeauftragten dienen.

**Referent:** Herr Michael Graus, langjähriger Berater beim Bildungswerk der Bay. Wirtschaft

**Örtlichkeit:** Hotel alten Park in Augsburg

## Das Team der EAA Schwaben erhält Verstärkung für die Landkreise Günzburg und Neu-Ulm

Die langjährige IFD-Mitarbeiterin Andrea Pilz ist seit dem 01.07.2023 neben ihrer Tätigkeit im berufsbegleitenden Dienst als Inklusionsberaterin der EAA für die Landkreise Günzburg und Neu-Ulm tätig. Das haben wir zum Anlass genommen, mit Andrea über ihre Beweggründe und Erwartungen an den „neuen“ Arbeitsbereich zu sprechen.



Hallo Andrea, zunächst einmal die Frage: Wie lange bist du schon beim IFD und was waren bisher deine Aufgaben?

*Ich bin bereits seit 2004 beim IFD und war sowohl schon in verschiedenen Vermittlungsmaßnahmen, als auch zuletzt insbesondere im Bereich der beruflichen Sicherung aktiv.*

Was reizt dich an der Arbeit bei der EAA, also warum hast du dich für eine EAA-Tätigkeit zusätzlich entschieden?

*Ich habe schon immer gerne Arbeitgeber-Beratungen gemacht und war auch wiederholt als Referentin in Betrieben in der Region tätig, beispielsweise bei SBV-Versammlungen. Das möchte ich gerne bei meiner Arbeit für die EAA ausbauen und hoffe hier auch auf Synergie-Effekte zwischen den beiden Bereichen. Außerdem freue ich mich auf die Zusammenarbeit mit meinen beiden EAA-Kolleginnen Eva Hohner (Günzburg) und Claudia Fornell (Neu-Ulm).*

Wo siehst du die Unterschiede zwischen EAA und beruflicher Sicherung bzw. wo lassen sich beide Bereiche nur eingeschränkt trennen?

*Während bei meiner Tätigkeit in der beruflichen Sicherung ist eine hohe Klientenorientierung wichtig. Bei Beratungen im Rahmen der EAA geht es zunächst oft über den Einzelfall und auch über einzelne Kostenträger hinaus. Insofern denke ich, Anfragen der beruflichen Sicherung adäquat überleiten und lenken zu können.*

Was funktioniert schon sehr gut bzw. wo gab es in den letzten Jahren positive Entwicklungen hin zu mehr Inklusion oder gab es die überhaupt?

*Oh ja, absolut. Da fallen mir zunächst einmal gute und langjährige Kooperationen mit vielen Betrieben in der Region ein, ich denke etwa an das Dominikus-Ringeisen-Werk in Ursberg oder auch an das Legoland in Günzburg, die hier wirklich vorbildhaft agieren. Generell zeigt sich in letzter Zeit, dass Arbeitgeber immer mehr bereit sind, Menschen mit Handicap einzustellen.*

Wo gibt es aus deiner Sicht noch Handlungsbedarf auf dem Weg zu mehr betrieblicher Inklusion oder konkret zu mehr Einstellungen von Menschen mit Behinderungen?

*Auch den Handlungsbedarf sehe ich bisher noch. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich Arbeitgeber oftmals eine vereinfachte Antragstellung bei Zuschüssen wünschen. Aber auch das Arbeitgeber-Klischee „Den/die werde ich nicht mehr los.“ hält sich leider nach wie vor hartnäckig – und das zu Unrecht! Ich kann nur dazu raten, es einfach mal mit einem Mitarbeiter mit Einschränkung zu probieren. Hier zeigt sich einfach ganz oft: wer wagt, gewinnt!*

Ausgabe 43 | 2023 Seite 23

Gibt es aus deiner bisherigen IFD-Tätigkeit eine bemerkenswerte Anekdote, die du gerne erzählen möchtest?

*Ich hatte einmal eine Klientin mit einer beträchtlichen Seheinschränkung, die auch noch fortschreitend war. Sie hatte eine Ausbildung im hauswirtschaftlichen Bereich und wollte unbedingt gerne weiter in diesem Bereich arbeiten. Das war natürlich super schwierig mit ihrer Einschränkung! Nachdem bei einem großen regionalen Arbeitgeber mehrere Bereiche ausprobiert wurden, hat sie schließlich in einem sehr hellen Raum ihren Arbeitsbereich gefunden, wo sie mit ihrer Restsehkraft sogar weiterhin hauswirtschaftlich arbeiten konnte. Und das Tolle ist: das tut sie bis heute, obwohl sie bereits im Rentenalter, und in erster Linie aus Freude an der Arbeit dort ist.*

Gibt es sonst noch etwas, was du gerne sagen/loswerden möchtest?

*Ich freue mich einfach darauf, die Arbeitgeberberatungen ausbauen zu können und somit einen wichtigen Beitrag in der Region Günzburg/Neu-Ulm zum Thema Inklusion zu leisten. Außerdem hoffe ich auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit mit den Ämtern und Behörden. Ich glaube, dass wir so am besten unserem einheitlichen Ziel, nämlich der nachhaltigen Inklusion von Menschen mit Handicap, näher kommen.*

Vielen lieben Dank Andrea, dann wünsche ich dir dabei viel Erfolg und einen guten Start!



**Fabian Müller**

## Schlaglichter zur Inklusion

**Bericht zur Verleihung der Auszeichnung „Inklusionsblume“ für den Irseer Kreis:**



[Link zum Beitrag auf Merkur.de](#)

### **Ein Ersparnisrechner zur Ausgleichsabgabe**

Mit dem Ersparnisrechner können Sie sich einen schnellen Überblick über die Einsparmöglichkeiten bei der Einstellung oder Ausbildung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschaffen.

[Link zum Ersparnisrechner](#)

Sie können annähernd berechnen, wie hoch Ihre Ausgleichsabgabe ist und wie Sie die Abgabe reduzieren können. Dazu geben Sie die monatliche Mitarbeiterzahl und die Zahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten ein. Als Ergebnis erhalten Sie ihre aktuelle Beschäftigungsquote, Ihre zu zahlende Ausgleichsabgabe und die mögliche Ersparnis bei der Einstellung oder Ausbildung eines schwerbehinderten Menschen. Mit der Funktion „Weitere Berechnungen“ können Sie auf Grundlage des erhaltenen Ergebnisses experimentieren und Angaben ergänzen.

Für eine vertiefende Beratung wenden Sie sich gerne auch an das Team der EAA Schwaben!

## Herausgeber

Das Projekt **rem** – Regionales Eingliederungsmanagement ist im letzten Jahr als wichtiger Teil in die Arbeit der einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber EAA eingegangen. Es unterstützt und fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Vordergrund stehen die Information und der Erfahrungsaustausch mit Personalverantwortlichen und betrieblichen Interessenvertretern. Hierdurch wird auch der Aufbau wirkungsvoller Netzwerke zur Förderung der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen nachhaltig unterstützt.

Sie können den Newsletter per E-Mail an [newsletter@rem-schwaben.de](mailto:newsletter@rem-schwaben.de) bestellen. Bei Interesse an rem oder den Veranstaltungen, wenden Sie sich bitte an:

### AnsprechpartnerInnen



Monika Prokesch

Tel.: 0163 489 67 09

E-Mail: [ProkeschM@rem-schwaben.de](mailto:ProkeschM@rem-schwaben.de)



Fabian Müller

Tel.: 0151 571 45 812

E-Mail: [MuellerF@rem-schwaben.de](mailto:MuellerF@rem-schwaben.de)

**Ihre regionalen Ansprechpartner und wertvolle Informationen.**

<https://www.eaa-bayern.de/>