

Inhalt

Eva Lagerbauer – Inklusionsbeauftragte der Stadt Kempten	2
3. EAA Fachforum in Würzburg: Fachkraft gesucht, Vielfalt gefunden!	5
Diversity Week bei der Firma WashTec.	8
Die Ausbildungssicherung – jetzt als Leistung der Beruflichen Sicherung!	11
Autismus: Ursachen und aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse im Arbeitsumfeld	13
Inklusive Jobmesse in Ingolstadt: Unternehmen setzen auf Vielfalt und Teilhabe	18
Erfolgreiche EAA-Veranstaltungsreihe im Herbst	21
Schlaglichter zur Inklusion	23
Herausgeber	25



Eva Lagerbauer, Inklusionsbeauftragte der Stadt Kempten

Wir stellen vor: Eva Lagerbauer – Inklusionsbeauftragte der Stadt Kempten

Frau Eva Lagerbauer, seit dem 1. August 2023 Inklusionsbeauftragte der Stadt Kempten, kam direkt vom Weihnachtsmarkt zu unserem Gespräch – natürlich beruflich! Gemeinsam mit Mitarbeitenden der Stadt und Betroffenen führte sie eine Begehung durch, um mögliche Barrieren zu identifizieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Unterstützt wurde sie von einem sehbehinderten Menschen, einem Menschen mit psychischer Einschränkung und einem Rollstuhlfahrer.

Ihre Aufgaben als Inklusionsbeauftragte

Grundlage ihrer Arbeit ist die UN-Behindertenrechtskonvention, das Bayerische Behindertengleichstellungsgesetz sowie diverse DIN-Vorschriften. Ziel ist es, Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen wie Bildung, Arbeit, Wohnen oder Kultur zu gewährleisten.

Wichtige Aufgaben:

- | **Barrierefreiheit umsetzen und kontrollieren** in öffentlichen Räumen, dem ÖPNV, Gebäuden und digitalen Angeboten (z. B. Smart City).
- | **Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren**, darunter der Beirat für Menschen mit Behinderung, Vereine und Verbände.

- | **Erstellung von Stellungnahmen zu Bauvorhaben** in Abstimmung mit der Architektenkammer.
- | **Steuerung von Projekten** wie Buseinsteigetrainings, barrierefreie Webseiten oder Tage der seelischen Gesundheit.

„Die Stelle der Inklusionsbeauftragten bietet viele Möglichkeiten, ist jedoch durch begrenzte Ressourcen wie Zeit und Geld herausfordernd! Netzwerk- und Kooperationsarbeit sind daher unverzichtbar“, so Lagerbauer.

Beruflicher Wechsel nach 22 Jahren

Nach 22 Jahren in der Rehabilitation psychisch kranker Menschen am RPK Kempten wechselte Frau Lagerbauer bewusst:

„Ich hatte nicht geplant, mich zu verändern, da ich mich dem RPK sehr verbunden fühle. Doch die Stellenausschreibung klang spannend und vielseitig. Mein Studium der Sozialen Arbeit passte perfekt für diese neue berufliche Herausforderung.“

Ziele für 2025

- | Etablierung des jährlichen Buseinsteigetrainings.
- | Ausbau der Barrierefreiheit (E-Ladesäulen, Wegenetz).
- | Förderung inklusiver Sportangebote.
- | Aufklärungskampagnen in Schulen.
- | Weiterentwicklung der inklusiven Jobmesse.

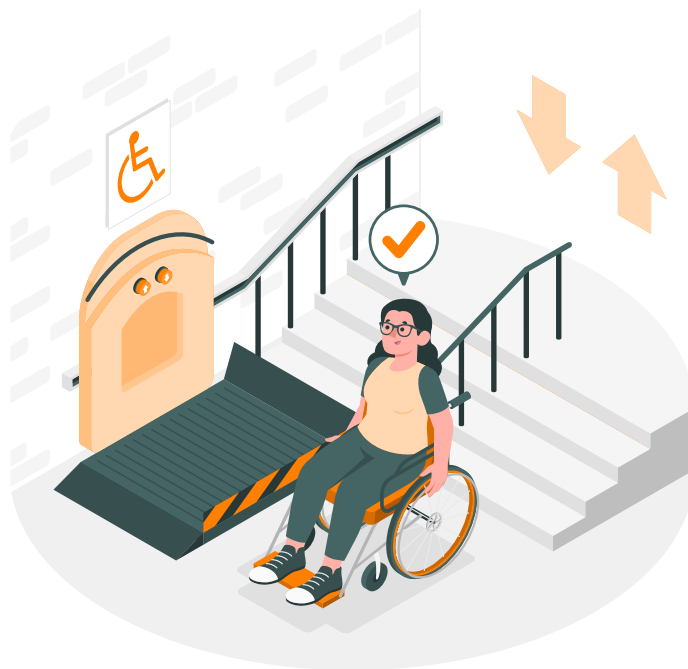
Die inklusive Jobmesse in Kempten?


„Gemeinsam mit Partnern wie der Agentur für Arbeit, dem Integrationsfachdienst und dem Bezirk Schwaben planen wir eine inklusive Jobmesse. Ziel dieser ist es, Arbeitgeber und Menschen mit Einschränkungen zusammenzubringen. Derzeit streben wir das Frühjahr 2026 an – Motivation und Resonanz sind groß, jedoch ist die Finanzierung noch eine Herausforderung.“


Ihre Herzensangelegenheit?

„Mir liegt besonders am Herzen, Barrieren in den Köpfen zu beseitigen. Es braucht mehr Praktikums- und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Auch der Übergang von Schule ins Arbeitsleben muss erleichtert werden. Es sollte selbstverständlich sein, Menschen mit Einschränkungen in allen Lebensbereichen mitzudenken.“

... dem können wir als EAA uns nur anschließen! Wir bedanken uns für das sehr interessante Gespräch mit Frau Lagerbauer und wünschen ihr ein gutes Gelingen und möglichst viele Unterstützer dieser wichtigen Arbeit vor Ort!



 Interview geführt durch: Monika Prokesch

 Bilder: Eva Lagerbauer, FREEP!CK



Beteiligte des 3. EAA Fachforums in Würzburg

3. EAA Fachforum in Würzburg: Fachkraft gesucht, Vielfalt gefunden!

Am 14. November trafen sich Fachleute, Unternehmen und Akteure aus Politik und Bildung in Würzburg zum 3. EAA Fachforum. Unter dem Motto „Fachkraft gesucht, Vielfalt gefunden“ ging es darum, innovative Ansätze zur Lösung des Fachkräftemangels zu entwickeln und aufzuzeigen, wie Vielfalt in der Arbeitswelt gezielt gefördert und genutzt werden kann. Die zentrale Botschaft lautete: Vielfalt ist kein Hindernis, sondern eine Ressource, die Unternehmen stärken und zukunftsfähig machen kann.

Vielfalt als Antwort auf den Fachkräftemangel

Eingeleitet wurde das Fachforum durch Keynotes, die die Dringlichkeit des Fachkräftemangels beleuchteten: Schon jetzt fehlen in vielen Branchen qualifizierte Arbeitskräfte, und die demografische Entwicklung verschärft das Problem weiter. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeitswelt von heute vielfältiger ist als je zuvor – und darin liegt enormes Potenzial. Die Referenten betonten, dass Vielfalt nicht nur durch Herkunft geprägt ist, sondern auch durch Alter, Geschlecht, Qualifikationen und Lebenserfahrungen.

Praxisbeispiele: Erfolgreiche Strategien aus der Wirtschaft

Im Mittelpunkt standen inspirierende Praxisbeispiele, die zeigten, wie Unternehmen Vielfalt gezielt nutzen können:

1. Integration von Migranten im Handwerk

Ein mittelständischer Handwerksbetrieb berichtete, wie er gezielt Fachkräfte aus dem Ausland rekrutierte, um dem akuten Personalbedarf zu begegnen. Mithilfe von Sprachkursen, interkulturellen Schulungen und einem Patensystem konnten die neuen Mitarbeiter erfolgreich ins Team integriert werden. Der Geschäftsführer hob hervor, dass dies nicht nur die Arbeitsabläufe stabilisierte, sondern auch eine neue Dynamik und frische Perspektiven ins Unternehmen brachte.

2. Diversität in der Pflege

In der Pflegebranche zeigte ein Trägerverband, wie die gezielte Ansprache von ausländischen Fachkräften – insbesondere Frauen – neue Möglichkeiten eröffnet hat. Flexible Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeitstellen für Mütter, sowie eine intensive Einarbeitungsphase ermöglichten eine nachhaltige Integration. Das Ergebnis: Zufriedene Mitarbeiterinnen, eine stabilere Personaldecke und eine höhere Qualität in der Patientenbetreuung.

3. Digitalisierung als Schlüssel zur Vielfalt

Ein Technologieunternehmen präsentierte, wie es digitale Tools nutzte, um Fachkräfte weltweit anzusprechen. Über Plattformen für internationale Jobvermittlung und Online-Bewerbungsgespräche konnten qualifizierte Mitarbeitende schnell gefunden werden. Ergänzend dazu wurden Schulungen im

Umgang mit digitaler Kommunikation eingeführt, um kulturelle Unterschiede zu überbrücken.

Workshops und Diskussionen: Vielfalt aktiv gestalten


Neben den Vorträgen bot das Fachforum praxisorientierte Workshops an. Themen wie die Nutzung von staatlichen Förderprogrammen, rechtliche Grundlagen der Fachkräfteeinwanderung und die Gestaltung einer offenen Unternehmenskultur standen im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, ihre Herausforderungen zu teilen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.


Ein besonders gefragter Workshop befasste sich mit der Frage, wie Führungskräfte die Stärken diverser Teams fördern können. Hier wurde betont, dass Offenheit, klare Kommunikation und ein respektvolles Arbeitsumfeld entscheidend sind, um das Potenzial von Vielfalt voll auszuschöpfen.

Fazit: Vielfalt als Zukunftsstrategie

Das 3. EAA Fachforum setzte ein starkes Zeichen: Der Fachkräftemangel lässt sich nicht allein durch klassische Maßnahmen lösen. Unternehmen müssen mutig neue Wege gehen, Diversität aktiv fördern und bereit sein, gewohnte Denkmuster aufzubrechen. Vielfalt ist mehr als nur ein Mittel zum Zweck – sie ist ein Wettbewerbsvorteil und ein Innovationsmotor, der die Arbeitswelt nachhaltig prägen kann.

Mit konkreten Praxisbeispielen, lösungsorientierten Workshops und einem klaren Appell an Unternehmen, Vielfalt zu leben, wurde das Fachforum seinem Anspruch gerecht, Impulse für eine zukunftsfähige Arbeitswelt zu geben.

 Text: Monika Prokesch

 Bild: Katharina Derleth



Fabian Müller, EAA Schwaben vor den Workshop-Teilnehmenden

Diversity Week bei der Firma WashTec

Tolle Aktion bei der Augsburger Firma WashTec: Im Rahmen einer Aktionswoche zum Thema Diversität gab es verschiedene Vorträge zum Thema für die Be-

legschaft des schwäbischen Traditionsunternehmens. So fand ein Fachvortrag für pflegende Angehörige statt, auch das Thema Elterngeld stand auf der Agenda. Der Integrationsfachdienst Schwaben war ebenfalls vor Ort vertreten mit einem Input zum Thema „Wertschätzender Umgang miteinander – wie Inklusion gelingen kann“. Hier finden Sie den Artikel dazu.

(Arbeits-)Alltag mit Beeinträchtigung? Wie Inklusion gelingen kann.

Viele Menschen mit Beeinträchtigung scheuen sich, das Thema offen an der Arbeitsstelle und im eigenen Team anzusprechen. Auch das Team ist oft verunsichert, wie am besten mit betroffenen Personen umgegangen werden kann.

Im Rahmen seines Vortrags hat uns Fabian Müller vom Integrationsfachdienst Schwaben/EAA erklärt, welche Formen der Beeinträchtigung es gibt und wie Inklusion gelingen kann.

Wertschätzender Umgang miteinander

Im kollegialen Miteinander steht der wertschätzende Umgang an erster Stelle. Dazu gehört eine gute Kommunikation mit betroffenen Personen im Team. Hier ein paar Tipps:

Fragen, statt einfach machen

Wie möchte die Person angesprochen werden?

Das Duzen hat sich mittlerweile stark verbreitet, und das ist auch vollkommen in Ordnung. Dennoch sollte man sich immer fragen: „Würde ich diese Person auch duzen, wenn sie keine Beeinträchtigung hätte?“ Es ist wichtig, sensibel mit der Situation umzugehen. Wie immer gilt: Fragen, ob das „Du“ in Ordnung ist, bevor man es verwendet.

Wie macht man eine Person mit Beeinträchtigung auf sich aufmerksam?

Auch hier hilft es, nachzufragen. Zum Beispiel könnte man bei einer sehbeeinträchtigten Person fragen, wie man am besten auf sich aufmerksam machen kann, ohne aufdringlich zu sein.

Benötigt die Person in einer bestimmten Situation wirklich Hilfe?

Mal eben ungefragt den Rollstuhl über die Straße schieben oder schnell ein Kabel einstecken? Solche gut gemeinten Handgriffe können nicht nur als unangenehm empfunden werden, sondern manchmal auch einfach falsch sein. Vielleicht wollte die Person im Rollstuhl gar nicht woanders hin, und das Kabel sollte gar nicht in die Buchse.

Kommunikation auf Augenhöhe

Dieser Tipp ist doppeldeutig und beide Interpretationen sind richtig: Der respektvolle Umgang ist genauso gemeint wie eine Berücksichtigung körperlicher Einschränkungen. Für gehörlose Menschen beispielsweise ist die schriftliche Kommunikation angenehmer, als von den Lippen abzulesen. Noch besser wäre es, ein paar Ausdrücke in Gebärdensprache zu erlernen, um einen guten Einstieg zu finden.

Mit einem Menschen im Rollstuhl schließlich lässt sich leichter kommunizieren, wenn man sich auf einen Stuhl daneben setzt.

Wenn man jemandem persönlich nahesteht, kann es ganz grundsätzlich gut sein, eine Beeinträchtigung behutsam anzusprechen – vorausgesetzt, es ist der Person angenehm.

Hilfsmittel und Anlaufstellen

Ein umgebautes Auto oder die Spracherkennungssoftware - je nach Beeinträchtigung gibt es unterschiedliche Hilfsmittel, die den Alltag erleichtern können. Oft gibt es für diese Hilfsmittel Zuschüsse und Förderungen, die sowohl von den Betroffenen als auch vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden können.

Um mehr darüber zu erfahren, wie man an die notwendigen Hilfsmittel kommt, können sich Menschen mit Unterstützungsbedarf an den Integrationsfachdienst Schwaben wenden:

IFD Schwaben GmbH

Haunstetterstr. 112

86161 Augsburg

0821 450956-0

✉ info@ifd-schwaben.de

🌐 <https://ifdschwaben.de>

Auch Arbeitgeber erhalten kostenlose Unterstützung, u.a. zu möglichen Fördermitteln, Zuständigkeiten und betrieblicher Inklusion:

Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber in Bayern

☎ 0821 450956-23

✉ ansprechstelle.schwaben@eaa-bayern.de

✍ Text: Marianne Bechstein, WashTec

📷 Bild: Marianne Bechstein, WashTec



Die Ausbildungssicherung – jetzt als Leistung der Beruflichen Sicherung!

Zum 1.1.2025 geht die Ausbildungssicherung innerhalb des Integrationsfachdienstes als Leistung der Beruflichen Sicherung über. Für Ausbildungsbetriebe, die die Unterstützung in Anspruch nehmen (möchten), ändert sich aber sonst im Wesentlichen nichts weiter. Man könnte auch sagen: Gleiche Leistungen, mit mehr personellen Kapazitäten.

Zielgruppe und Unterstützungsinhalte

Die Ausbildungssicherung richtet sich insbesondere an Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, die nach Einstellungsbegleitung durch die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Das Ziel ist es, diesen jungen Menschen während ihrer Ausbildung umfassend zur Seite zu stehen. Der Umfang der Unterstützung beinhaltet unter anderem:

- | Betriebsbesuche und Kriseninterventionen
- | Unterstützung im Alltag und entwicklungsfördernde Beratung
- | Verhaltenstraining und Hilfen im Umgang mit Behinderung
- | Konfliktbewältigung und Elternarbeit
- | Suchtprävention
- | Förderung der Selbständigkeit

Diese Leistungen erfolgen im Rahmen des Blended Counseling, das verschiedene Kommunikationskanäle – digital und analog – kombiniert, je nach Bedarf also Face-to-Face, per Videokonferenz, Telefon, E-Mail oder Messenger-Dienst.


Voraussetzungen und Sonderfälle


Die Ausbildungssicherung wird aktiviert, sofern erwünscht und sobald der Ausbildungsvertrag mit Unterstützung der EAA zustande gekommen ist. Der Zeitpunkt zwischen Vertragsunterzeichnung und Start der Ausbildungssicherung spielt dabei keine Rolle. Auch für Auszubildende, deren Vertrag ohne Beteiligung der EAA abgeschlossen wurde, kann das Modul nach Klärung der Zuständigkeit durch die EAA aktiviert werden – insbesondere in Krisensituationen, die eine schnelle Reaktion erfordern.

Zeitaufwand und Laufzeit

Die Ausbildungssicherung umfasst monatlich etwa sechs Stunden Betreuung und kann zunächst auf sechs Monate festgelegt werden. Im Bedarfsfall ist eine Verlängerung bis zum Ende der Ausbildungszeit möglich. Die Kosten und etwaige Verlängerungen bedürfen dabei der Genehmigung des zuständigen Inklusionsamtes.

Wie eine Ausbildungssicherung konkret aussehen kann, wird im nächsten Newsletter anhand eines Best-Practice-Beispiels ausführlich und anschaulich geschildert.

 Text: Stefan Heigl

 Bilder: IFD/EAA



Autismus: Ursachen und aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse im Arbeitsumfeld

Autismus ist ein Sammelbegriff für eine Gruppe von neurodiversen Entwicklungsstörungen, die als „Autismusspektrum-Störungen“ (ASS) bezeichnet werden. Autismus kann sich auf vielfältige Weise manifestieren und beeinflusst das soziale Verhalten, die Kommunikation und die Reizwahrnehmung. Die wissenschaftliche Gemeinschaft untersucht intensiv die Ursachen von Autismus, wobei genetische Faktoren und die Umwelt eine wichtige Rolle spielen. Besonders im Arbeitsumfeld wird immer deutlicher, wie Menschen im Autismus-Spektrum optimal unterstützt und ihre einzigartigen Fähigkeiten gefördert werden können.

Ursachen von Autismus

Die genauen Ursachen von Autismus sind noch nicht vollständig geklärt, jedoch gibt es Hinweise auf eine Kombination genetischer und umweltbedingter Faktoren:

- 1. Genetische Faktoren:** Es ist bekannt, dass Autismus eine starke genetische Komponente hat. Studien zeigen, dass das Risiko, an Autismus zu erkranken, höher ist, wenn ein naher Verwandter ebenfalls autistisch ist. Forscher haben verschiedene genetische Mutationen und Genvarianten identifiziert, die das Risiko erhöhen können. Diese genetischen Variationen beeinflussen vor allem die Entwicklung des Gehirns, insbesondere die Bereiche, die für die Kommunikation und die soziale Interaktion wichtig sind.
- 2. Umweltfaktoren:** Während genetische Faktoren eine Hauptursache sind, spielen auch bestimmte Umweltfaktoren eine Rolle. Dazu zählen etwa Einflüsse während der Schwangerschaft, wie Infektionen der Mutter, Alter der Eltern oder die Exposition gegenüber bestimmten Substanzen. Die genaue Rolle der Umwelt ist jedoch schwer zu bestimmen und wird weiterhin intensiv erforscht.
- 3. Neuronale Entwicklung und Hirnstrukturen:** Neuere Forschungen konzentrieren sich auch auf die Hirnstrukturen von Autisten und deren neurologische Entwicklung. Bildgebende Verfahren, wie die Magnetresonanztomographie (MRT), zeigen Unterschiede in der Konnektivität bestimmter Hirnareale. Diese Unterschiede können dazu führen, dass autistische Menschen ihre Umwelt anders wahrnehmen und verarbeiten.

Neueste wissenschaftliche Erkenntnisse

Die Autismusforschung schreitet voran, und insbesondere das Verständnis der neuronalen Prozesse hat sich vertieft:

- 1. Neuronale Vernetzung:** Eine wichtige Erkenntnis ist, dass die neuronalen Verbindungen bei Autisten oft hyper- oder hypoaktiv sind, was zu einer intensiveren oder geringeren Verarbeitung von Sinneseindrücken führt. Dies erklärt zum Teil, warum viele Autisten eine erhöhte Sensibilität gegenüber Reizen wie Geräuschen oder Licht haben.

- | Präzisionsmedizin und individualisierte Ansätze: Mit den Fortschritten in der Genetik und Bildgebung konzentriert sich die Forschung vermehrt auf personalisierte Ansätze. Ziel ist es, spezifische Bedürfnisse und Stärken der autistischen Personen zu identifizieren und individuelle Therapien zu entwickeln.
- | Interventionsmethoden: Forschungsergebnisse zeigen, dass frühe Interventionen die soziale und kommunikative Entwicklung positiv beeinflussen können. Diese Erkenntnisse haben zur Entwicklung spezieller Programme geführt, die sowohl im Kindesalter als auch im Erwachsenenalter angewandt werden.

Autismus im Arbeitsumfeld

Für autistische Menschen ist ein unterstützendes Arbeitsumfeld entscheidend. Ihre Stärken – wie Detailgenauigkeit, analytisches Denken und Kreativität – werden in der modernen Arbeitswelt zunehmend geschätzt. Allerdings benötigen viele Betroffene eine speziell angepasste Umgebung, um ihr volles Potenzial entfalten zu können.

1. **Angepasste Arbeitsplatzgestaltung:** Da autistische Menschen oft sensibel auf ihre Umgebung reagieren, sind individuell angepasste Arbeitsplätze wichtig. Dazu gehören ruhige Arbeitsbereiche, spezielle Beleuchtung und flexible Arbeitszeiten, um sensorische Überlastung zu vermeiden.
2. **Inklusionsprogramme:** Zahlreiche Unternehmen haben spezielle Programme ins Leben gerufen, um autistische Mitarbeiter zu fördern. Diese Programme zielen darauf ab, eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen und bieten oft spezielle Trainings für Kollegen und Vorgesetzte an, um das Verständnis für Autismus zu erhöhen.
3. **Fokussierte Aufgabengebiete:** Autisten können in vielen Bereichen, wie IT, Datenanalyse oder Ingenieurwesen, brillieren. In diesen Berufsfeldern ist die Fähigkeit, Muster zu erkennen und sich auf Details zu konzentrieren, besonders wertvoll.
4. **Sensibilisierung und Schulungen:** Unternehmen setzen zunehmend auf Schulungsprogramme, um das Wissen über Autismus zu erweitern und so eine respektvolle und verständnisvolle Arbeitskultur zu schaffen. Diese Schulungen können auch dazu beitragen, Missverständnisse und Konflikte im Arbeitsumfeld zu reduzieren.

Hier sind einige konkrete Ansätze, wie ein idealer Arbeitsplatz für einen autistischen Menschen gestaltet werden kann:

1. Ruhiger und ablenkungsarmer Arbeitsplatz

Ein autistischer Mitarbeiter kann produktiver arbeiten, wenn er in einem ruhigen und separaten Bereich sitzt, der ihn vor sensorischer Überlastung schützt. So kann zum Beispiel ein Arbeitsplatz in einer ruhigen Ecke mit Trennwänden oder in einem Einzelbüro helfen, Störungen durch Lärm und visuelle Ablenkungen zu reduzieren.

Beispiel: In einem IT-Unternehmen könnte ein Entwickler im Autismus-Spektrum in einem abgetrennten Bereich des Büros arbeiten, wo die Beleuchtung gedämpft und der Lärmpegel minimal ist. So kann er sich auf seine Programmieraufgaben konzentrieren, ohne von Gesprächen und Telefonklingeln abgelenkt zu werden.

2. Anpassbare Beleuchtung

Viele autistische Menschen sind empfindlich gegenüber hellem Licht oder flackernden Bildschirmen. Dimmbare Beleuchtung oder Lichtschutzfilter können hier Abhilfe schaffen. Ebenso können sich spezielle Blaulichtfilter für Bildschirme positiv auswirken.

Beispiel: Ein Marketing-Team stellt dimmbare LED-Lampen an den Arbeitsplätzen autistischer Mitarbeiter bereit. Jeder kann individuell die Helligkeit anpassen, um die optimale Lichtumgebung für sich zu schaffen.

3. Flexibles Arbeitszeitmodell

Da Autisten oft mit Reizüberflutung kämpfen, ist ein flexibles Arbeitszeitmodell besonders vorteilhaft. Gleitzeit ermöglicht es ihnen, zu ruhigeren Zeiten im Büro zu arbeiten, wenn weniger Kollegen anwesend sind, oder bei Überlastung eine Pause einzulegen.

Beispiel: Ein Unternehmen im Finanzsektor erlaubt es autistischen Mitarbeitern, früh am Morgen oder später am Abend zu kommen, wenn das Büro leerer ist. So können sie ohne die Ablenkungen der Hauptarbeitszeit arbeiten.

4. Sensorische Rückzugsräume

Ein Rückzugsraum, der speziell zur Entspannung und sensorischen Entlastung eingerichtet ist, kann für autistische Menschen wertvoll sein. Der Raum sollte ruhig, mit gedämpftem Licht und bequemen Sitzmöglichkeiten ausgestattet sein, sodass Mitarbeiter sich bei Bedarf zurückziehen können.

Beispiel: Ein Unternehmen bietet einen „Ruheraum“ an, in dem es eine gedämpfte Beleuchtung, Kopfhörer zur Geräuschunterdrückung und entspannende Sitzgelegenheiten gibt. Autistische Mitarbeiter können den Raum nutzen, um kurzzeitig abzuschalten, wenn sie von Reizen überwältigt werden.

5. Klare und strukturierte Kommunikation

Klare Anweisungen und strukturierte Aufgabenverteilung sind für autistische Menschen besonders hilfreich. Eine präzise und strukturierte Arbeitsorganisation, bei der Aufgaben schriftlich festgehalten und in kleinere Schritte unterteilt werden, kann die Produktivität fördern und Missverständnisse vermeiden.

Beispiel: Ein Teamleiter in einem Designunternehmen stellt sicher, dass alle Aufgaben detailliert beschrieben und schriftlich dokumentiert sind. Ein autistischer Designer hat so die Möglichkeit, Aufgaben klar zu verstehen und ohne Unsicherheiten zu bearbeiten.

Fazit

Die Ursachen von Autismus sind komplex und umfassen genetische sowie umweltbedingte Faktoren. Die Forschung hat in den letzten Jahren große Fortschritte gemacht, insbesondere im Bereich der neuronalen Entwicklung und der Präzisionsmedizin. Im Arbeitsumfeld ist es wichtig, autistische Menschen individuell zu unterstützen und ihre einzigartigen Fähigkeiten zu fördern. Unternehmen, die auf Inklusion setzen, können von den besonderen Stärken autistischer Mitarbeiter profitieren und gleichzeitig einen Beitrag zur Förderung der Vielfalt leisten.

Außergewöhnlich
Unvergleichlich
Total
Intelligent
Ständig
Mysteriös
Ununterbrochen
Sensibel



Text: Monika Prokesch



Bild: Badische Nachrichten



Inklusive Jobmesse in Ingolstadt: Unternehmen setzen auf Vielfalt und Teilhabe

Die inklusive Jobmesse in Ingolstadt brachte bereits im März diesen Jahres zahlreiche Unternehmen, Institutionen und arbeitssuchende Menschen mit Behinderung zusammen. In der Saturn Arena präsentierten sich über 50 Arbeitgeber, die nicht nur offene Stellen, sondern auch ihre Konzepte für inklusive Arbeitsplätze vorstellten. Die Veranstaltung war ein starkes Signal für Chancengleichheit und die Bedeutung von Vielfalt in der Arbeitswelt.

Starke Beteiligung und vielfältige Branchen

Zu den ausstellenden Unternehmen gehörten bekannte Namen wie Audi, MediaMarktSaturn, Continental und Schaeffler, aber auch regionale Mittelständler und kleinere Betriebe aus den Branchen IT, Pflege, Einzelhandel, Produktion und Dienstleistungen. Besonders hoch war das Interesse von Firmen aus der Pflege und Logistik, da diese Sektoren aktuell mit akutem Fachkräftemangel kämpfen.

„Wir sehen in der Einstellung von Menschen mit Behinderung nicht nur eine soziale Verantwortung, sondern auch eine echte Chance, unser Unternehmen voranzubringen“, erklärte eine Vertreterin von MediaMarktSaturn.

Positive Erfahrungen mit inklusiven Teams

Viele Unternehmen berichteten auf der Messe von ihren positiven Erfahrungen mit Mitarbeitenden mit Behinderung. Audi, das für seine vorbildlichen barrierefreien Arbeitsplätze bekannt ist, hob hervor, dass inklusive Teams zu mehr Innovation und einer stärkeren Unternehmenskultur führen. „Unsere Mitarbeitenden mit Behinderung bringen oft eine hohe Problemlösungskompetenz und neue Perspektiven ein. Das stärkt das gesamte Team“, betonte ein Audi-Sprecher.

Ein regionaler Einzelhändler berichtete von der erfolgreichen Integration eines Mitarbeiters mit einer körperlichen Behinderung in der Lagerlogistik: „Seine Zuverlässigkeit und Präzision sind beeindruckend. Mit kleinen Anpassungen am Arbeitsplatz konnten wir nicht nur Barrieren abbauen, sondern auch langfristig einen motivierten Kollegen gewinnen.“

Auch in der Pflegebranche zeigte sich, wie wertvoll Inklusion sein kann. Ein Pflegedienst schilderte, wie eine Mitarbeiterin mit einer Hörbehinderung durch technische Hilfsmittel wie Vibrationsmelder und visuelle Signale erfolgreich ins Team integriert wurde.

Barrierefreie Messegestaltung und positive Resonanz

Die inklusive Jobmesse selbst war barrierefrei gestaltet und bot umfassende Unterstützung für Besucher mit Behinderung, etwa durch Dolmetscher für Gebärdensprache, barrierefreie Stände und mobile Assistenzangebote. Dieses Konzept wurde von den Besuchern besonders gelobt.

Auch die Resonanz war durchweg positiv: Rund 1.500 Besucher nutzten die Gelegenheit, mit potenziellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen. Für viele war es eine einzigartige Plattform, um ihre Fähigkeiten direkt zu präsentieren und sich über Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu informieren.

Fazit: Inklusion ist ein Gewinn für alle

Die inklusive Jobmesse in Ingolstadt zeigte eindrucksvoll, wie wichtig und erfolgreich die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt sein kann. Unternehmen berichteten nicht nur von positiven Erfahrungen, sondern auch von den konkreten Vorteilen, die Vielfalt für die Arbeitswelt bringt – von mehr Teamgeist bis hin zu gesteigerter Innovationskraft.

Die Messe setzte ein klares Zeichen: Inklusion ist nicht nur sozial wichtig, sondern ein echter Erfolgsfaktor für Unternehmen und Gesellschaft.

Ein kurzes **Video** zur inklusiven Jobmesse finden Sie hier:

 [Video zur inklusiven Jobmesse](#)


 Text: Monika Prokesch

 Bild: FREEP!CK



Veranstalter und Referenten des EAA Infotreffs in Kempten

Erfolgreiche EAA- Veranstaltungs- reihe im Herbst

Zu Beginn hieß es für die Teilnehmenden: Möchten Sie ein Duplo, Mars oder doch lieber ein Twix?

Aber der Reihe nach: An insgesamt vier Veranstaltungsorten haben im Laufe des November 2024 die Re-

gionalen Herbst-Veranstaltungen der EAA Schwaben stattgefunden. So wurden jeweils in Kempten, Augsburg, Memmingen und Gundelfingen insgesamt rund 270 betriebliche Vertreter zu den Themen

„Das Präventionsverfahren – Pflichten des Arbeitgebers und wie packe ich es mit Unterstützung des Inklusionsamtes richtig an“ sowie **„Die berufliche Sicherung des Integrationsfachdienstes IFD: Vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz“** umfangreich geschult.

Es zeigte sich, dass in beiden Themen großes Potenzial für die Betriebe und Dienststellen in ganz Schwaben steckt. So kann zum einen das Präventionsverfahren nach § 167 Abs.1 SGB IX oftmals in positivem Sinne Bewegung in schwierige Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern bringen. Immer mit dem Ziel, gemeinsam konstruktiv nach Lösungen zu suchen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. All dies wurde durch die jeweiligen regionalen Ansprechpartner des Inklusionsamtes zum Thema Präventionsverfahren ausgeführt und den Teilnehmenden nähergebracht.

Zum anderen wurde deutlich, dass der Integrationsfachdienst mit seinem Angebot der Beruflichen Sicherung oftmals wertvolle Unterstützungen und Hilfestellungen in die Unternehmen bringen kann. Sei es beispielsweise beim Präventionsverfahren, einem herausfordernden BEM-Verfahren, oder psychosozialer Beratung für Mitarbeitende mit Einschränkungen. Im Übrigen sind all dies Hilfestellungen, die sowohl die Beschäftigten selbst als auch die verschiedenen betrieblichen Vertreter initiieren können und die für beide Seiten kostenlos sind.

Nach dem fachlichen Input durch die KollegInnen von Inklusionssamt und IFD fand im zweiten Teil der Veranstaltungen in kleine Arbeitsgruppen anhand einiger vorbereiteter Fragestellungen ein intensiver Austausch statt. Hierzu kamen zur Einteilung die anfangs erwähnten Süßigkeiten ins Spiel. Welche Erfahrungen wurden bereits mit dem einen oder anderen Instrument gemacht? Was sind die Benefits, aber auch die Herausforderung dabei? Dies und vieles mehr konnte erörtert werden und es fanden vielfach Ansatzpunkte für weiteren kollegialen Austausch und Optimierungsmöglichkeiten betrieblicher Abläufe statt.

Am Ende gab es nochmals die Möglichkeit, offene Fragen im Plenum mit den ExpertInnen zu klären.

So konnte nicht nur das kleine Bedürfnis nach einer kulinarischen Belohnung zwischendurch gestillt, sondern auch das Handlungsspektrum für verschiedene betriebliche Interessenvertretungen erweitert werden J.

Wenn Sie oder ein anderer Vertreter ihres Betriebs/Dienststelle Interesse an unseren Regionalen Veranstaltungen haben, kommen Sie gerne auf uns zu und wir nehmen Sie in unseren E-Mail-Verteiler auf. Die Kontaktdaten finden Sie auf der letzten Seite dieses Newsletters.

Die nächsten Regionalen Veranstaltungen der EAA Schwaben werden im ersten Halbjahr 2025 stattfinden, die Details hierzu erfahren Sie voraussichtlich im nächsten Newsletter.



Text: Fabian Müller



Bilder: Julia Schön



Die EAA-Mitarbeiter Herr Müller, Frau Prokesch und Frau Greißl bei der Begrüßung

Schlaglichter zur Inklusion



Der erste Weihnachtskalender mit Gebärdensprachelemente

Der erste Adventskalender mit Gebärdensprachelementen

Gebärden lernen mit dem Adventskalender für Familien: Jedes Türchen zeigt eine Gebärde.

Christine Neukirchner hat einen besonderen Adventskalender entwickelt, der Kinder mithilfe von Gebärdensprache fördert. Ziel ist es, Familien und Kindern – insbesondere solchen mit Behinderungen – eine spielerische Möglichkeit zu bieten, Kommunikation zu erleichtern.

Gebärden sind intuitiv und helfen Kindern, sich auszudrücken, auch wenn sie mit der gesprochenen Sprache Schwierigkeiten haben.

Der Kalender wird seit 2020 angeboten und erscheint dieses Jahr bereits zum fünften Mal. Neben Schokolade enthält er spielerische Anleitungen und Videos für Gebärden, die im Alltag eingesetzt werden können. Dies hilft sowohl Kindern mit als auch ohne Behinderungen, Sprache und Kommunikation besser zu verstehen.

Der Adventskalender „Kleine Daumen“ kann ab sofort über die Webseite kleinedaumen.de gekauft werden. Dort finden sich auch weitere Produkte rund um Gebärdensprache für Kinder.



Text: Monika Prokesch



Bilder: kleinedaumen.de, FREEP!CK



Weihnachtsbaumaktion im Hotel Maximilian's in Augsburg

Aktion mit Tradition und großer Wirkung
Bereits zum neunten Mal hat das Hotel Maximilian's dieses Jahr in seiner Lobby einen Wunschbaum zugunsten benachteiligter Kinder aufgestellt.

Bis zum 11. Dezember können Hotelgäste und Bürger*innen die Weihnachtswünsche von Kindern aus dem Frère-Roger-Kinderzentrum erfüllen.

Für die Mädchen und Jungen, die das Weihnachtsfest in den Gruppen des Frère-Roger-Kinderzentrums verbringen und deren Eltern keine Möglichkeiten für Weihnachtsgeschenke haben, ist die Wunschbaumaktion oft die einzige Möglichkeit, zum Beispiel einen Cityroller oder ein Minecraft-Plüschtier zu bekommen. Die Wünsche der Kinder im Alter zwischen drei und vierzehn Jahren entsprechen maximal einem Wert von 50 Euro.

Bis zum 11. Dezember können Augsburger Bürger*innen und Hotelgäste in der Hotellobby einen Wunsch vom Baum nehmen und erfüllen. Die Geschenke können direkt im Hotel abgegeben werden. Kurz vor Weihnachten werden die Päckchen dann an die Kinder des Frère-Roger-Kinderzentrums feierlich übergeben.

 [Wunschbaumaktion im Hotel Maximilian's](#)

Das Kursprogramm 2025 des zbfbs



Neues Kursprogramm 2024/2025 des Inklusionsamtes

mit vielen interessanten Fortbildungen:
Kursangebot für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Arbeitgebende und ihre Inklusionsbeauftragten.

Näheres siehe unter:

 www.kurse-inklusionsamt-bayern.de

Herausgeber

Das Projekt **rem – Regionale Veranstaltungen der EAA** ist 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. Seit diesem Jahr laufen unsere Veranstaltungen ausschließlich unter der Devise „**Regionale Veranstaltungen der EAA**“.

Im Vordergrund stehen weiterhin 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 bestellen. Bei Interesse an den regionalen Veranstaltungen der EAA, wenden Sie sich bitte an:

AnsprechpartnerInnen



Monika Prokesch

Tel.: 0163 489 67 09

✉ ProkeschM@rem-schwaben.de



Fabian Müller

Tel.: 0151 571 45 812

✉ MuellerF@rem-schwaben.de

Ihre regionalen Ansprechpartner und wertvolle Informationen.

📄 www.eaa-bayern.de