

Inhalt

„Heute war ein schöner Tag“	2
Neueste Erkenntnisse bei Krebserkrankungen und die Rückkehr in den Arbeitsalltag	4
IFD Schwaben – Angebot der Betrieblichen Sozialarbeit bei Rohde & Schwarz	8
Inklusionsbarometer Arbeit 2024	13
Wettbewerb JobErfolg 2026	17
Unser neuer Mitarbeiter in der EAA.	20
Nachwuchs mit Potenzial: Wie die einsmehr Akademie Unternehmen unterstützt.	22
Orientierungsmesse in Meitingen „Was wird aus meinem Kind?“ – Förderung von KiTa bis „Berufseinstieg“	24
Regionale EAA-Veranstaltungen im 1. Halbjahr 2025	26
Schlaglichter zur Inklusion: Neue Homepage & Social Media	31
Herausgeber	33



Oliver Polzer bei der Arbeit

„Heute war ein schöner Tag“

Eine erfolgreiche Vermittlung von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes Schwaben

Für jeden Menschen ist Arbeit ein grundlegender Bestandteil seines Lebens. Gerade Menschen mit Behinderung haben es jedoch immer noch schwer, eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Eine Möglichkeit der beruflichen Teilhabe ist die Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Mit entsprechender Unterstützung und bei passenden Bedingungen können Menschen mit Behinderung

auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. Im Zuge der Inklusion als einer der zentralen Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention gilt dies auch insbesondere für Personen, die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig waren.

Das Projekt BÜWA (Begleiteter Übergang Werkstatt-allgemeiner Arbeitsmarkt) richtet sich deshalb an Werkstattbeschäftigte, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten. Das Ziel ist dabei eine Eingliederung auf einen passgenauen und möglichst dauerhaften Arbeitsplatz. Im Rahmen von Praktika werden die Teilnehmer direkt am Arbeitsplatz qualifiziert und dabei von der WfbM oder dem Integrationsfachdienst (ifd) unterstützt. Im Vordergrund stehen dabei die Bedürfnisse des Unterstützung suchenden Menschen.

In diesem Falle wurde im Juli 2021 der Integrationsfachdienst Donauwörth mit der Eingliederung vom Dominikus-Ringeisen-Werk beauftragt. Am Standort Kloster Holzen war Oliver Polzer seit 2004 in der WfbM im Bereich Montage, Verpackung und Lager tätig. Nach einer Orientierungsphase absolvierte der



Bild: v.l. Herr Fries, Herr Polzer und Herr Knie (ifd Schwaben)

heute 38-Jährige einige Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bis er schließlich im Juni 2022 bei der Anton Fries Maschinenbau GmbH in Herbertshofen landete.

Herr Fries erklärte sich bereit, Oliver Polzer eine Chance zu geben und ermöglichte ihm ein zunächst 3-wöchiges Praktikum. Bereits am Ende der ersten Woche erkundigte sich Herr Fries bei Herrn Matthias Knie, Inklusionsberater beim ifd und Betreuer der Maßnahme, nach dem Pro-

zedere für eine mögliche Einstellung in seinem Betrieb. Herr Polzer konnte sich mit einer gewissen Einarbeitungszeit gut in die Arbeitsabläufe und verschiedenen Tätigkeiten, auch an den CNC-Maschinen, einfinden und schnell selbständig arbeiten. Durch seine freundliche und offene Art sei Herr Polzer auch „eine Bereicherung für das soziale Gefüge im Betrieb“, so Herr Fries. Bereits in den ersten Praktikumstagen habe sich Herr Polzer mit den Worten „Heute war ein schöner Tag“ zum Feierabend bei ihm verabschiedet.

Nach 4 Monaten Praktikum und Einarbeitung wurde Herr Polzer am 01.10.2022 als Dreher-Helfer fest angestellt. Finanziell gefördert wird diese Stelle über 3 Jahre hinweg von der Agentur für Arbeit und dem Bezirk Schwaben.

Herr Polzer und Herr Fries freuen sich heute noch, einander gefunden zu haben.

 Text: Matthias Knie, ifd Schwaben

 Fotos: Matthias Knie, ifd Schwaben

Neueste Erkenntnisse bei Krebserkrankungen und die Rückkehr in den Arbeitsalltag

Die Diagnose einer Krebserkrankung ist nicht nur eine gesundheitliche Herausforderung, sondern hat auch tiefgreifende Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen. Besonders die Rückkehr in den Arbeitsalltag nach einer längeren Auszeit wegen der Krankheit ist oft mit zahlreichen Unsicherheiten und Herausforderungen verbunden. In den letzten Jahren sind jedoch bedeutende Fortschritte in der Forschung gemacht worden, die sowohl die Behandlung von Krebs als auch die Integration von Betroffenen ins Berufsleben betreffen. Es ist mittlerweile klarer, dass eine gute Wiedereingliederung nicht nur die körperliche, sondern auch die psychische Gesundheit der Betroffenen fördert und den Wiedereinstieg am Arbeitsplatz erleichtert.

Neueste Erkenntnisse zur Krebsbehandlung und deren Auswirkungen

Dank fortschrittlicher Behandlungsmethoden wie personalisierter Medizin, Immuntherapie und gezielten Medikamenten hat sich die Überlebensrate bei vielen Krebsarten signifikant verbessert. Besonders bei häufigen Krebsarten wie Brustkrebs, Lungenkrebs und Darmkrebs gibt es mittlerweile Behandlungsansätze, die eine Heilung oder langfristige Remission ermöglichen. Diese Fortschritte führen dazu, dass immer mehr Krebspatienten nicht nur den Kampf gegen die Krankheit gewinnen, sondern auch eine Rückkehr in das Arbeitsleben anstreben.

Allerdings sind die physischen und psychischen Folgen der Krankheit und ihrer Behandlung noch lange nach der Therapie spürbar. Zu den häufigsten Nebenwirkungen gehören anhaltende Müdigkeit, Konzentrationsstörungen, Schmerzen, aber auch psychische Belastungen wie Ängste und Depressionen. Diese Effekte können die Rückkehr in den Job erheblich erschweren, weshalb es wichtig ist, geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu ergreifen.

Probleme am Arbeitsplatz bei der Rückkehr nach einer Krebserkrankung

Die Rückkehr in den Arbeitsalltag ist für viele Krebspatienten eine schwierige Übergangsphase. Zu den häufigsten Problemen zählen:

- 1. Physische Einschränkungen:** Müdigkeit, eingeschränkte Mobilität und anhaltende Schmerzen können die Produktivität und die Fähigkeit, die täglichen Aufgaben zu erfüllen, beeinträchtigen. Auch die Chemotherapie hinterlässt oft langfristige körperliche Spuren, die eine vollständige Genesung erschweren.
- 2. Psychische Belastungen:** Die Angst vor einem Rückfall oder die ständige Auseinandersetzung mit der Krankheit können zu Stress, Unsicherheit und Konzentrationsproblemen führen. Auch die Wahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit kann nach einer Krebsbehandlung stark beeinträchtigt sein.
- 3. Stigma und Vorurteile:** Einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befürchten, dass sie aufgrund ihrer Krankheit als weniger leistungsfähig wahrgenommen werden oder sogar diskriminiert werden könnten. Solche Ängste können das Vertrauen in den Arbeitsplatz und die Motivation zur Rückkehr in den Beruf beeinträchtigen.
- 4. Veränderte Arbeitsbedingungen:** Der Arbeitsalltag nach einer Krebserkrankung kann sich durch veränderte berufliche Anforderungen oder durch die Notwendigkeit, langsamer zu arbeiten, verändern. Es kann eine Herausforderung sein, den ursprünglichen Arbeitsrhythmus wieder aufzunehmen, insbesondere in Berufen, die hohe körperliche oder geistige Anforderungen stellen.

Möglichkeiten der Wiedereingliederung und Unterstützung

Um den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern, gibt es verschiedene Ansätze und Unterstützungsmaßnahmen, die sowohl auf der Seite des Arbeitgebers als auch auf der Seite des Arbeitnehmers berücksichtigt werden sollten.

- 1. Flexible Arbeitszeitmodelle:** Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Unterstützung von Krebspatienten bei der Rückkehr in die Arbeit ist die Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren. Dies könnte eine schrittweise Rückkehr in den Job über reduzierte Stunden oder Teilzeit umfassen, um die Belastung zu minimieren und gleichzeitig das Gefühl der Normalität wiederherzustellen.
- 2. Telenarbeit und Homeoffice:** Für viele Betroffene kann es hilfreich sein, von zu Hause aus zu arbeiten, um den Arbeitsweg zu sparen und in einer vertrauten Umgebung zu sein. Homeoffice-Lösungen können helfen, die physischen und psychischen Belastungen zu verringern, indem sie eine flexiblere Gestaltung des Arbeitsalltags ermöglichen.
- 3. Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):** Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine wichtige Möglichkeit, die Rückkehr in den Arbeitsalltag strukturiert und gesundheitsorientiert zu begleiten. Hierbei werden individuelle Belastungen und Bedürfnisse des Mitarbeiters berücksichtigt, und es wird ein Plan erstellt, um den Wiedereinstieg so sanft wie möglich zu gestalten.
- 4. Psychosoziale Unterstützung und Coaching:** Neben der physischen Wiedereingliederung ist auch die psychische Unterstützung von großer Bedeutung. Psychologische Beratungsdienste oder Coaching können helfen, Ängste und Unsicherheiten zu überwinden. Spezialisierte Krebsberatungsstellen bieten in vielen Fällen Unterstützung an, um sowohl die Rückkehr in den Job als auch den Umgang mit der Krankheit und den langfristigen Folgen besser zu bewältigen.
- 5. Arbeitgeberaufklärung und Sensibilisierung:** Eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist entscheidend für eine erfolgreiche Wiedereingliederung. Arbeitgeber sollten über die möglichen Auswirkungen von Krebs und der Behandlung informiert werden, um besser auf die Bedürfnisse der Betroffenen eingehen zu können. Schulungen oder Informationsmaterialien zum Thema Krebs und Arbeitsrecht können hier eine wichtige Rolle spielen.
- 6. Berufliche Neuorientierung und Weiterqualifizierung:** In einigen Fällen kann die Rückkehr in den ursprünglichen Beruf aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen nicht vollständig möglich sein. In solchen Fällen bietet sich eine berufliche Neuorientierung oder Weiterqualifizierung an. Arbeitgeber können hierbei Fördermöglichkeiten für Umschulungen oder Bildungsmaßnahmen in Betracht ziehen.

Fazit

Die Rückkehr in den Arbeitsalltag nach einer Krebserkrankung ist eine komplexe Herausforderung, die sowohl den betroffenen Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber betrifft. Es ist entscheidend, dass sowohl die physischen als auch die psychischen Auswirkungen der Krankheit und ihrer Behandlung berücksichtigt werden. Durch flexible Arbeitsmodelle, psychosoziale Unterstützung und eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann der Wiedereinstieg in den Beruf erfolgreich gestaltet werden. Wichtig ist, dass diese Rückkehr nicht als ein einmaliger Schritt, sondern als ein kontinuierlicher Prozess verstanden wird, der sowohl Zeit als auch Verständnis erfordert.



Zu dem Thema "**Willkommen zurück – gute Integration am Arbeitsplatz nach einer Krebserkrankung**" gibt es im Frühjahr den **Allgäuer Infotreff für Vertrauensleute und Inklusionsbeauftragte und Personaler am 14.05.2025 von 13-16 Uhr im Hotel St. Raphael in Kempten.**

Nähere Infos dazu finden Sie auf der **Seite 25** regionale Veranstaltungen. Es ist geplant, dass dieses Thema in allen schwäbischen Infotreffs aufgegriffen wird.



Text: Monika Prokesch



Bild: FREEP!CK



IFD Schwaben – Angebot der Betrieblichen Sozialarbeit bei Rohde & Schwarz

Betriebliche Sozialarbeit bei Rohde & Schwarz: Ein Einblick in die Unterstützung für Mitarbeiter

Bei Rohde & Schwarz wird betriebliche Sozialarbeit als wertvolles Angebot verstanden, das den Mitarbeitern bei beruflichen und privaten Herausforderungen zur Seite steht. Seit 2023 ist Martina Schwob vom ifd Schwaben als Sozialarbeiterin bei Rohde & Schwarz tätig und hat bereits zahlreiche Fälle betreut. Im Gespräch erzählt sie von ihrer Arbeit und den Erfahrungen, die sie in den letzten zwei Jahren gesammelt hat.

Das Angebot der betrieblichen Sozialarbeit bei Rohde & Schwarz begann 2023. Für das Unternehmen war die Beauftragung des ifd für die Betriebliche Sozialarbeit ein Schritt, um den Mitarbeitern zusätzlich zu ihrem beruflichen Umfeld auch Unterstützung in persönlichen Belangen zu bieten.

Was genau versteht man unter betrieblicher Sozialarbeit?

Die betriebliche Sozialarbeit ist ein „Service“ des Unternehmens, der den Mitarbeitenden bei Problemen im Arbeits- oder Privatleben zur Seite steht. „Es ist ein Angebot des Arbeitgebers, bei dem die Mitarbeiter bei Sorgen oder Nöten zu mir kommen können. Es geht darum, einen Raum für Gespräche zu schaffen, in dem man Lösungen finden oder einfach mal Dampf ablassen kann“, erklärt die Sozialarbeiterin Frau Schwob. Ziel ist es, den Mitarbeitenden zu helfen, ihre

Probleme zu bewältigen – sei es durch praktische Unterstützung oder durch ein offenes Ohr.

„Es gibt keine Einschränkungen bei den Themen“

„Mit allen möglichen Themen kommen die Mitarbeiter zu mir“, sagt Frau Schwob und fährt fort: „Es spielt keine Rolle, ob es um berufliche oder private Anliegen geht. Einmal kam ein Mitarbeiter zu mir, der mit der Beantragung einer beruflichen Reha überfordert war. Diesem habe ich beim Ausfüllen der vielen Unterlagen geholfen. In einem anderen Fall hatte eine Frau große finanzielle Sorgen.

Es gibt immer wieder Situationen, in denen sich Mitarbeitende mit persönlichen Problemen an mich wenden, die sie im Arbeitsumfeld nicht so einfach ansprechen können.“

Auch Führungskräfte suchen manchmal Unterstützung. „Führungskräfte kommen zu mir, wenn in ihrer Abteilung Probleme auftauchen, die sie nicht direkt ansprechen können. Oft geht es um unterschwellige Spannungen zwischen den Mitarbeitenden oder um Schwierigkeiten in der Kommunikation. Manchmal ist es auch einfach eine Frage der Gesprächsführung.“

„Jeder bei Rohde & Schwarz kann das Angebot nutzen“

Einer der größten Vorteile dieses Angebots ist, dass es für alle Mitarbeitenden zugänglich ist. „Egal, ob Führungskraft, Azubi oder Betriebsrat – jeder, der bei Rohde & Schwarz beschäftigt ist, kann die Sozialberatung in Anspruch nehmen“, erklärt Frau Schwob. „Es ist ein offenes Angebot für alle Angestellten der Firma.“ So können nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch die Führungskräfte von der Unterstützung profitieren, wenn sie auf Schwierigkeiten im Arbeitsalltag stoßen.

Die Bedeutung des Netzwerks

Obwohl sie nicht direkt mit externen Stellen zusammenarbeitet, stellt Frau Schwob bei Bedarf Kontakte zu verschiedenen Fachleuten her. „Ich arbeite nicht regelmäßig mit anderen Stellen zusammen, aber ich gebe den Leuten Empfehlungen weiter“, sagt sie. „Wenn jemand mit einem Alkoholproblem zu mir kommt, kann ich ihn zum Beispiel an die Suchtberatung weitervermitteln. Das Gleiche gilt für psychologische Unterstützung oder andere Fachbereiche. Es geht mir darum, den Menschen zu helfen, die richtigen Ansprechpartner zu finden.“

„Rohde & Schwarz ist sehr engagiert im Wohl seiner Mitarbeiter“

Wie kam es zur Zusammenarbeit zwischen dem IFD und Rohde & Schwarz?
„Eine frühere Kollegin im ifd, die zum Unternehmen gewechselt ist, hatte mir erzählt, dass der bisherige Sozialarbeiter in Rente geht. Sie suchten nach einer neuen Lösung“, erzählt Frau Schwob.

„Ich hatte bereits früher Praktikanten bei Rohde & Schwarz betreut und war dort schon bekannt. Daraufhin stellte der ifd sein Konzept in der Firma vor und es wurde schnell entschieden, dass ich die soziale Beratung im Rahmen der IFD-Arbeit übernehmen könnte. Es wurde ein Vertrag abgeschlossen und so kam es zu dieser Kooperation.“

Flexibilität als Schlüssel

Ein großer Vorteil der betrieblichen Sozialarbeit ist ihre Flexibilität. Es gibt keine festen Sprechstunden – die Mitarbeiter können sich nach Bedarf melden. „Die Häufigkeit hängt ganz vom Bedarf ab“, erklärt Frau Schwob. „Manchmal sind es nur wenige Anfragen, manchmal aber auch intensivere Beratungsfälle. Ich komme in die Firma, wenn jemand Hilfe benötigt oder wir klären das auch manchmal telefonisch.“ Das bedeutet, dass der Sozialarbeiter stets da ist, wenn er gebraucht wird – und das auch in stressigen Zeiten oder während der Urlaubszeit.

„Rohde & Schwarz kümmert sich aktiv um seine Mitarbeiter“

Für das Unternehmen ist die betriebliche Sozialarbeit ein wichtiger Baustein im Umgang mit seinen Mitarbeitenden. „Rohde & Schwarz hat erkannt, wie wertvoll seine Mitarbeiter sind, und dass es nicht nur um das Arbeitsumfeld geht, sondern auch um das private Wohl der Angestellten“, erklärt Frau Schwob. „Ich werde häufig von Personalabteilungen auch angesprochen, wenn es um sehr spezifische Anliegen geht, wie etwa die Unterstützung eines Mitarbeiters in einer belastenden Familiensituation. Das zeigt, wie sehr das Unternehmen hinter seinen Mitarbeitern steht.“

„Es ist immer beeindruckend, wie offen sich die Leute zeigen“

Nicht nur die berufliche, sondern auch die persönliche Seite ihrer Arbeit beeindruckt Frau Schwob immer wieder. „Es gibt viele Fälle, die mir in Erinnerung bleiben“, sagt sie nachdenklich. „Einmal wurde ich von Rohde & Schwarz in München gebeten, bei einem akuten Fall in Köln zu helfen. Eigentlich hat jeder Standort seine eigene Sozialarbeiterin, aber dieser Fall war so dringlich, dass er bei mir landete. Es war kurios, aber auch spannend – und zum Glück ging alles gut aus.“ Es sei immer besonders beeindruckend, wie offen sich die Menschen zeigen und bereit sind, Hilfe anzunehmen, fügt sie hinzu.

Fazit

Die betriebliche Sozialarbeit bei Rohde & Schwarz ist ein unverzichtbares Angebot für die Mitarbeitenden. Es hilft nicht nur, arbeitsbedingte Herausforderungen zu meistern, sondern unterstützt auch in privaten Krisensituationen. Rohde & Schwarz sieht in Frau Schwob mit ihrer betrieblichen Sozialarbeit einen externen Partner und als sinnvolle Ergänzung zur Lösungsfindung bei internen Konflikten etc. an.

Die Sozialarbeiterin Frau Schwob bietet mit ihrer Erfahrung und ihrem Netzwerk den Mitarbeitenden einen wertvollen Raum für Unterstützung und Bera-

tung – und das in einer sehr flexiblen und zugänglichen Form.

Das Interview wurde von Frau Rietzler, ifd Schwaben, mit Frau Schwob geführt.

Der ifd Schwaben bietet die Betriebliche Sozialarbeit in ganz Schwaben an.

Bei Interesse informieren Sie sich gerne unverbindlich unter:

✉ BenzF@ifd-schwaben.de



Text: Veronika Rietzler, ifd Schwaben



Bild: Martina Schwob

AKTION MENSCH

Inklusionsbarometer Arbeit 2024

Das Handelsblatt Research Institute erstellt in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. Im Dezember 2024 erschien die zwölfte Ausgabe.

Aus bayerischer Sicht positiv hervorzuheben sind folgende Aspekte: Zum einen sank die Arbeitslosenquote der Menschen mit Schwerbehinderung im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosenquote – dies übrigens auch bei Langzeitarbeitslosen. Zum anderen stieg die Anzahl der Arbeitgebenden, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen.

Insgesamt jedoch ist das Inklusionsbarometer auch in Bayern im Jahr 2024 um einen Punkt von 111 auf 110 gesunken.

Bis zum Berichtsjahr 2019 verbesserte sich die Inklusionslage fast stetig. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu. Die Corona-Pandemie hat diesen positiven Trend unterbrochen.

Auch fünfzehn Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung noch immer mit Hemmnissen verbunden. Und dies, obwohl es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräfteengpasses – das Stichwort lautet hier „Arbeiter*innenlosigkeit“ – nicht leisten können, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten. Daher ist es essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren und geeignete Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann.

Dies gilt in besonderem Maße für die jüngere Generation, die sich in der schulischen oder beruflichen Ausbildung befindet. Das Schwerpunktkapitel des diesjährigen Inklusionsbarometers Arbeit betrachtet daher die Situation junger Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung beim Übergang von der schulischen zur beruflichen Ausbildung. Grundlage sind ausgewählte Daten, die die Aktion Mensch im Rahmen des diesjährigen Inklusionsbarometers Jugend erhoben hat, die aber bislang noch nicht analysiert wurden.

Hier sind die zentralen Ergebnisse des Inklusionsbarometers 2024 zusammengefasst:

- 1. Beschäftigungsquote:** Die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die in regulären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, zeigt positive Entwicklungen, bleibt jedoch hinter den Zielen zurück. Die Beschäftigungsquote ist gestiegen, aber es gibt immer noch erhebliche Herausforderungen.
- 2. Barrierefreiheit:** Viele Unternehmen haben Maßnahmen zur Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze ergriffen. Dennoch ist der Bedarf nach weiteren Anpassungen und Schulungen hoch, um eine vollständige Inklusion zu gewährleisten.
- 3. Positive Einstellungen:** Die gesellschaftliche Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt hat sich verbessert. Arbeitgeber erkennen zunehmend den Mehrwert von Diversität und inklusiven Arbeitsumgebungen.
- 4. Hindernisse:** Trotz der Fortschritte berichten viele Menschen mit Behinderungen von Diskriminierung und Vorurteilen am Arbeitsplatz. Diese Barrieren müssen weiterhin abgebaut werden, um echte Inklusion zu erreichen.
- 5. Unterstützungsbedarf:** Eine häufige Anforderung ist der Bedarf an individueller Unterstützung, sei es durch Coaching, spezielle Werkzeuge oder Schulungen für Arbeitgeber.
- 6. Zukunftsperspektiven:** Die Ergebnisse deuten auf eine Notwendigkeit hin, die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderprogramme weiter zu optimieren, um die Inklusion am Arbeitsplatz effektiv zu fördern.

Ausblick

Trotz der bestehenden Herausforderungen ist der Ausblick auf die Zukunft der Inklusion im Arbeitsleben überwiegend positiv. Das Bewusstsein für Diversität und Inklusion wächst in der Gesellschaft und in der Wirtschaft zunehmend. Innovative Unternehmen setzen auf inklusive Strategien, um Talente mit Behinderungen zu fördern und ihre Potenziale zu entfalten. Mit fortschreitenden Veränderungen in der Gesetzgebung und einem wachsenden sozialen Engagement entsteht ein Umfeld, in dem Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilnehmen können. Die nächsten Jahre könnten entscheidend sein auf dem Weg zu einer nachhaltig inklusiveren Arbeitswelt, in der Vielfalt als Stärke erkannt und gefeiert wird.

Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2024

Gesamtwert Das Inklusionsbarometer Arbeit (IBA) 2024 zeigt verglichen mit der letzten Erhebung eine verschlechterte Inklusionslage von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt.

108,3 zum Jahr 2023 mit **109,8**

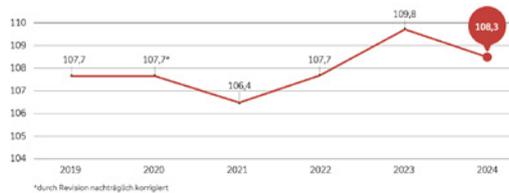
Alle Zahlen stammen aus Datensätzen von 2022 oder 2023 und sind die aktualisierten Jahresdurchschnittswerte.

Lagefaktoren

- mehr als 1,14 Millionen Beschäftigte** bei Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen (zum IBA 23 mit 1,14 Mio.)
- 21.369 Anträge auf Kündigung** (zum IBA 23 mit 17.145)
- 38,5 % Anteil der Unternehmen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen** (zum IBA 23 mit 39 %)
- 165.725 Arbeitslose Menschen mit Behinderung** (zum IBA 23 mit 163.507)
- 74,1 % Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen** (zum IBA 23 mit 74,1 %)
- 46.000 Arbeitslose Menschen mit Behinderung** (zum IBA 23 mit 45.000)
- 11,0 % Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung** (zum IBA 23 mit 10,8 %)
- 44,6 % Davon Langzeitarbeitslose (ein Jahr und länger)** (zum IBA 23 mit 46,4 %)
- 4,4 % Arbeitgeber*innen ohne schwerbehinderte Beschäftigte, die unter die Beschäftigungspflicht fallen** (zum IBA 23 mit 4,5 %)
- 96 Tage, die Arbeitslose mit Behinderung länger nach einer neuen Beschäftigung suchen** (zum IBA 23 mit 94 Tagen)
- 4,4 % Beschäftigungsquote** (zum IBA 23 mit 4,5 %)
- 1,6 Millionen Menschen mit Behinderung sind nicht in den Arbeitsmarkt integriert** (zum IBA 23 mit 1,6 Mio.)
- 34,7 % Zum Vergleich: Anteil von langzeitarbeitslosen Menschen ohne Behinderung** (zum IBA 23 mit 37,9 %)
- 48,4 % Erwerbsquote** (zum IBA 23 mit 48,4 %)

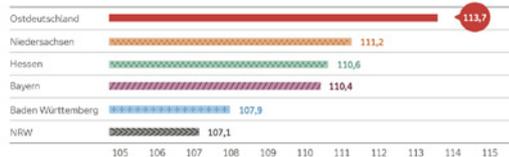
Gesamtergebnis: Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt

Entwicklung der Inklusionslage seit 2019



Regionale Ergebnisse

Regionale Ergebnisse im Vergleich



Das Inklusionsbarometer Arbeit 2024 finden Sie auf aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

Übersicht des Inklusionsbarometers

Den ausführlichen Bericht zum Inklusionsbarometer 2024 finden Sie hier:

[📄 Link zum ausführlichen Bericht \(PDF\)](#)

Zusammengefasst von: Fabian Müller

 Text: Aktion Mensch

 Bild: Aktion Mensch

JobErfolg 2026

Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz

Wettbewerb JobErfolg 2026

Wir möchten Sie gerne auf die Möglichkeit hinweisen, auch in diesem Jahr wieder an der Preisverleihung JobErfolg 2026 teilzunehmen. Die EAA Schwaben unterstützt Sie gerne bei der Teilnahme Ihres Unternehmens/Ihrer Dienststelle.

Allgemeine Informationen und Bewertungskriterien des Preises

Der Inklusionspreis „JobErfolg - Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz“ wird seit 2005, zuerst jährlich und seit 2022 alle 2 Jahre, gemeinsam vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales und dem Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung verliehen. Die Preisverleihung findet jeweils im Zeitraum von Mitte Mai bis Mitte Juli statt.

Ausgezeichnet wird je ein beispielhaftes und herausragendes Engagement aus Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst in Bayern, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Daneben wird ein Ehrenpreis für ein besonders herausragendes Beispiel für Inklusion sowie ein Innovationspreis vergeben.

Wer wählt die Preisträger aus?

Die Preisträger in den Kategorien Privatwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Ehren- und Innovationspreis werden durch eine Jury ausgewählt. Die Jury setzt sich zusammen aus dem Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeits- und Finanzministeriums, der Unternehmens- und Sozialverbände, der Gewerkschaften, der Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammer, den kommunalen Spitzenverbänden, dem Netzwerk von und für Frauen und Mäd-

chen mit Behinderung, einem Vertreter der Arbeitsgemeinschaft Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden des Freistaates Bayern sowie einem Vertreter des VdK Bayern.

Wer kann mitmachen?

Alle Arbeitgeber in Bayern, die Inklusion herausragend und beispielhaft (vor-)leben, können sich um den Inklusionspreis „JobErfolg“ bewerben bzw. für die Auszeichnung vorgeschlagen werden, sofern deren Geschäftszweck nicht primär die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist (z.B. Inklusionsbetriebe).

Bewertungskriterien sind u.a.

- | Wie hoch ist die Beschäftigungsquote?
- | Liegt ein besonderes Engagement für Menschen mit Sinnesbehinderungen, kognitiven Einschränkungen, einer psychischen Beeinträchtigung oder für ältere Menschen mit Behinderungen vor?
- | Besteht eine Inklusionsvereinbarung?
- | Gibt es ein Betriebliches Eingliederungsmanagement?
- | Wurden innovative, kreative und/oder zukunftsorientierte Arbeitshilfen oder Konzepte entwickelt und in den Arbeitsalltag integriert, die es Menschen mit Behinderungen ermöglichen oder erleichtern, an ihrem Arbeitsplatz tätig zu sein?

Besonders gewürdigt wird der Einsatz für

- | Ausbildung / Beschäftigung von Jugendlichen mit Behinderung
- | Teilzeitarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung
- | Beschäftigung schwerbehinderter Frauen

Von der Auszeichnung ausgeschlossen sind Betriebe und Dienststellen, deren Geschäftszweck primär die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist

(z.B. Inklusionsbetriebe). Gleiches gilt für beschäftigungspflichtige Betriebe (ab Jahresdurchschnitt 20 Beschäftigten, 5%), die die Quote nicht erfüllen. Die Schaffung von sog. Außenarbeitsplätzen für Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) oder anderen Leistungsanbietern wird beim Wettbewerb »JobErfolg« nicht berücksichtigt.

Vorschläge

für den Wettbewerb »JobErfolg 2026« können **bis zum 02.10.2025** eingereicht werden. Mit einer Übersendung per E-Mail an [✉ JobErfolg@zbfs.bayern.de](mailto:JobErfolg@zbfs.bayern.de) erleichtern Sie uns die Weiterbearbeitung Ihrer Bewerbung ganz erheblich. Sollte das nicht möglich sein, verwenden Sie einfach unten genannte Adresse.

Die Jury wählt die Preisträger voraussichtlich im März 2026 aus.

Das Vorschlags- bzw. Bewerbungsformular und Informationen zu den bisherigen Preisträgern finden Sie auf unseren Internetseiten unter:

[📄 www.zbfs.bayern.de/joberfolg](http://www.zbfs.bayern.de/joberfolg)

Schildern Sie uns so ausführlich wie möglich Ihren Betrieb und alle Ihre Beispiele gelungener Inklusion. Wir freuen uns auf Ihre Vorschläge!

Zentrum Bayern Familie und Soziales - Inklusionsamt
Produktgruppe IV Zentrale - JOBERFOLG -
Hegelstraße 2, 95447 Bayreuth



Text: Zentrum Bayern Familie und Soziales

Unser neuer Mitarbeiter in der EAA



Unser neuer Mitarbeiter in der EAA Heinz Meyers

Hallo zusammen,

mein Name ist Heinz Meyers, frische 42 Jahre jung, verheiratet und Vater von vier Kindern. Ach ja, und ich bin seit 10/2022 als Inklusionsberater tätig. Zuvor habe ich in verschiedenen Positionen in der Eingliederungshilfe gearbeitet, meine ursprünglich erlernte (aber nie ausgeübte) Profession ist das Lehramt an Realschulen mit der beinahe klassischen Fächerkombi Englisch/Geschichte. Mit etwas Naivität und Glück konnte ich jedoch von diesem Zug noch erfolgreich abspringen, was ich nie bereut habe. Wenn es also um etwas unstete Lebensläufe geht, die bei unserer Klientel ja doch häufiger vorliegen, bin ich quasi Fachmann in eigener Sache.

Ich bin seit November 2024 regionaler EAA-Ansprechpartner in den Landkreisen Günzburg und Neu-Ulm. Neben meiner Tätigkeit für die EAA bin ich zudem noch Standortleitung für Günzburg und Neu-Ulm und in der Vermittlung im ifd.

Die persönliche Bedeutung der Arbeit für den Menschen, unabhängig davon, wie sehr man beeinträchtigt sein mag, ist mir im Rahmen meiner ehemaligen Tätigkeit als Mitarbeiter im therapeutischen Wohn- und Förderbereich erst wirklich bewusst geworden. Ich habe damals einen jungen Mann begleitet, der aufgrund einer ganz massiven körperlichen Beeinträchtigung und fehlender Sprache relativ schnell als „therapeutisch“ abgestempelt war und dem gleich von Anfang an eine Tätigkeit jenseits der Tagesstruktur einer Förderstätte abgesprochen wurde. Die massiven Verhaltensweisen, die letztlich auch ein Resultat dieser Umstände waren, haben die Situation nicht gerade verbessert. Nach

vielen Mühen war es damals möglich, ein Praktikum in einer WfbM zu ermöglichen, das dann zuletzt auch überraschend positiv verlief. Inzwischen ist er sehr glücklich dort beschäftigt und lebt in einer regulären WG.

Die WfbM ist zwar nicht direkt unser Thema, aber meine Erkenntnis damals war: Der Drang danach, arbeiten zu gehen und etwas zu bewegen, scheint eine tief im Menschen verwurzelte Energie zu sein, die genutzt werden muss. Ansonsten entsteht Distress und im schlimmsten Fall entwickeln sich weitere seelische Erkrankungen. Dieses Erlebnis hat mich damals motiviert auch den Arbeitsmarkt inklusiv zu denken und in diesem Kontext arbeiten zu wollen.

Zu meiner Überraschung konnte ich seit Beginn meiner Tätigkeit beim ifd / eaa auch immer wieder auf Kenntnisse aus meiner therapeutischen Arbeit, allem voran die Unterstützte Kommunikation (UK), zurückgreifen. Ich persönlich sehe hier immer wieder die Möglichkeit, Arbeitsplätze an die individuellen Bedürfnisse der KlientInnen anzupassen oder Arbeitsschritte kleinschrittiger und damit besser nachvollziehbar aufzuarbeiten.

 Text und  Bild: Heinz Meyers



Nachwuchs mit Potenzial: Wie die einsmehr Akademie Unternehmen unterstützt

Der Arbeitskräftemangel stellt viele Unternehmen vor Herausforderungen. Gleichzeitig gibt es viele Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, die großes Potenzial mitbringen, aber oft keine Chance auf eine berufliche Zukunft erhalten. Hier setzt die einsmehr Akademie an: Sie qualifiziert Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung gezielt zu kompetenten Arbeitskräften und bringt dabei Unternehmen und motivierte Nachwuchskräfte zusammen.

Wer ist die einsmehr Akademie?

Die einsmehr Akademie bildet ab Herbst 2025 Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zu fachkundigen Arbeitskräften aus. Die Teilnehmenden erwerben den Abschluss als Hotelpraktiker*in und können ihre Kompetenzen in Betrieben des Hotel- und Gastgewerbes einbringen. Die praxisnahe Qualifizierung erfolgt in Zusammenarbeit mit Unternehmen, die den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, die erlernten Inhalte direkt im Arbeitsalltag umzusetzen. Weitere Berufsfelder zur Ergänzung des Angebots sind geplant.

Gemeinsam Menschen mit Potenzial qualifizieren

Während die Unternehmen die praktische Qualifizierung in ihrem Betrieb übernehmen, stehen ihnen und den Teilnehmenden pädagogische Fachkräfte zur Seite. Sie beraten bei Fragen, unterstützen bei der Einarbeitung und begleiten den Qualifizierungsprozess. So können zielorientiert Menschen mit Potenzial in den Unternehmen qualifiziert und gefördert werden.



So funktioniert es!

Das Berufsbildungsangebot kombiniert Praxis im Unternehmen mit Unterricht in der einsmehr Akademie. Es werden zwei Bildungsformate angeboten: Für junge Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, die die Schule beendet haben (Dauer: 27 Monate, Beginn: September) und für Erwachsene, die aus einer Werkstätte für behinderte Menschen wechseln (Dauer: 12 Monate, Beginn: März). Alle verbindet die Motivation, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Ab September 2025 können Unternehmen gemeinsam mit der einsmehr Akademie Menschen mit Potenzial eine Zukunft geben und gleichzeitig ihr Unternehmen mit motivierten Arbeitskräften bereichern.

Hier gibt es einen Video-Blick in die bisherige Arbeit von einsmehr:

[Link zum Video](#)

Kontakt: Ingrid Zink-Schieb

✉ E-Mail: info@einsmehr-akademie.de

🌐 Website: www.einsmehr-akademie.de

✍ Text und 📷 Bild: Ingrid Zink-Schieb, einsmehr Akademie

Orientierungsmesse in Meitingen „Was wird aus meinem Kind?“ – Förderung von KiTa bis „Berufseinstieg“



Die EAA war mit einem Stand vertreten

Dies war der Leitsatz der ersten Orientierungsmesse der FamilienAuszeit Meitingen, die für Familien mit Unterstützungsbedarf am Sonntag, 2. Februar 2025, in den Meitingener Dominikus-Ringeisen-Werkstätten stattfand.

Zahlreiche Aussteller beantworteten an ihren Ständen Fragen zu verschiedenen Themen, insbesondere welche Unterstützungs- und Zukunftsmöglichkeiten von Kindergarten- bis Erwachsenenalter in ihrer Betreuungsstätte, Fördereinrichtung, Schulen, Firmen und Beratungen möglich sind.

Neben den Einrichtungen, Beratungsstellen und regionalen Firmenbeteiligten war auch der Integrationsfachdienst Schwaben sowie die EAA Schwaben vor Ort und unterstützte die Veranstaltung mit einem Messestand sowie einem Vortrag zum Thema „Unterstützungsmöglichkeiten beim Berufseinstieg durch den Integrationsfachdienst und die EAA Schwaben“. Es konnten viele wertvolle Gespräche stattfinden, Hilfestellungen für nächste Schritte gegeben werden und Familien mit ihren Kindern beraten werden. Nicht zuletzt der Austausch mit den Arbeitgebenden vor Ort war gewinnbringend.

Außerdem gab es im Rahmen der Veranstaltung, wie bereits bei bisherigen FamilienAuszeit-Treffen ein Austausch-Café mit Kaffee



Vortrag von Frau Hohner und Herrn Müller vom ifd bzw. der EAA Schwaben

und Kuchen, Kinderaktionen an Ausstellerständen und ein Geschwisterkinder-spieletreff. Auch eine Infowand mit unterschiedlichen Flyern, ein Spieletisch und Büchertisch, unter anderem mit Fachbüchern oder Kinderbüchern zum Thema Inklusion ausgestattet, standen zum Reinlesen und Ausprobieren zur Verfügung.

Insgesamt war es eine rundum gelungene Veranstaltung, die im nächsten Jahr wiederholt werden soll. Vielen Dank noch einmal auch an Frau Heike Rabas von der FamilienAuszeit für die tolle Organisation!



Text: Fabian Müller



Bilder: FamilienAuszeit Meitingen



Regionale EAA-Veranstaltungen im 1. Halbjahr 2025

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:

✉ Veranstaltungen-schwaben@eaa-bayern.de

Alle Veranstaltungen sind wie üblich **kostenfrei!**

Südschwäbischer Infotreff: Aspekte gelingender Inklusion – Ebenen, Strukturen und Akteure

Datum: 08.05.2025, 13:00 – 16:00 Uhr

Gelebte Inklusion ist gerade im betrieblichen Umfeld eine lohnenswerte Aufgabe. Ein gutes Ergebnis gelingt nicht immer ohne Herausforderungen. In unserer Veranstaltung wollen wir hilfreiche Strategien thematisieren und Ihnen an die Hand geben.

Wir freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Herr Michael Graus von mg-Beratungen und langjähriger Berater des Bildungswerkes der bayrische Wirtschaft BBW als Referent zur Verfügung steht.

Die Veranstaltung richtet sich an betriebliche Vertreter wie SBV'ler, Inklusionsbeauftragte sowie Personalverantwortliche und soll viele wertvolle Informationen für Ihren betrieblichen Alltag geben.

Referent:

- Hr. Michael Gaus, mg-Beratungen

Örtlichkeit:

Hotel Engelkeller, Memmingen

Allgäuer Infotreff: Willkommen zurück! Gute Integration am Arbeitsplatz nach einer Krebserkrankung

Datum: 12.05.2025, 13:00 – 16:00 Uhr

Die Diagnose einer Krebserkrankung ist nicht nur eine gesundheitliche Herausforderung, sondern hat auch tiefgreifende Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen. Besonders die Rückkehr in den Arbeitsalltag nach einer längeren Auszeit wegen der Krankheit ist oft mit zahlreichen Unsicherheiten und Herausforderungen verbunden, die sowohl den betroffenen Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber betreffen. Es ist entscheidend, dass sowohl die physischen als auch die psychischen Auswirkungen der Krankheit und ihrer Behandlung berücksichtigt werden.

Frau Jung, Leiterin der Krebsberatungsstelle Kempten, steht als Referentin zur Verfügung. Frau Straßner wird dann im Anschluss noch über ihre Erfahrungen aus der beruflichen Sicherung berichten, die sich in der konkreten Praxis und in ihrer Arbeit mit den Betroffenen und den Betrieben zeigen. Oftmals könnten durch eine überlegte Vorbereitung später Probleme am Arbeitsplatz verhindert werden.

Die Veranstaltung richtet sich an verschiedene betriebliche Vertreter wie SBV'ler, Inklusionsbeauftragte sowie Personalverantwortliche und soll viele wertvolle Informationen für Ihren betrieblichen Alltag geben.

Referentinnen:

Marianne Jung, Leiterin der Krebsberatungsstelle Kempten und Felicia Straßner, ifd Schwaben

Örtlichkeit:

St. Raphael, Kempten

Nordschwäbischer Infotreff: Aspekte gelingender Inklusion - Ebenen, Strukturen und Akteure

Datum: 22.05.2025, 13:00 – 16:00 Uhr

Gelebte Inklusion ist gerade im betrieblichen Umfeld eine lohnenswerte Aufgabe. Ein gutes Ergebnis gelingt nicht immer ohne Herausforderungen. In unserer Veranstaltung wollen wir hilfreiche Strategien thematisieren und Ihnen an die Hand geben.

Wir freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Herr Michael Graus von mg-Beratungen und langjähriger Berater des Bildungswerkes der bayrische Wirtschaft BBW als Referent zur Verfügung steht.

Die Veranstaltung richtet sich an betriebliche Vertreter wie SBV'ler, Inklusionsbeauftragte sowie Personalverantwortliche und soll viele wertvolle Informationen für Ihren betrieblichen Alltag geben.

Referent:

Hr. Michael Gaus, mg-Beratungen

Örtlichkeit:

Hotel-Gasthof Sonne, Gundelfingen-Echenbrunn

Augsburger Infotreff: Psychische Belastungen in Unternehmen – Jammertal oder Chance? Wie gesunde Führung den Unterschied macht!

Datum: 04.06.2025, 13:00 – 16:00 Uhr

Unsere beiden Referenten Fr. Annegret Wolf und Hr. Thomas Reuß von der Firma Anwander Ingenieure werden Ihnen dieses hochaktuelle Thema näher bringen und aus ihrer täglichen Praxis als Berater im Bereich Gesundheitsma-

nagement und Betriebspsychologie berichten.

Dabei werden sie im ersten Teil den Forschungsstand und die besonderen Herausforderungen im Hinblick auf psychische Belastungen im Organisationskontext beleuchten. Darüber hinaus wird das Thema erweitert und aufgezeigt, was Führung oder besser gesagt gesunde Führung damit zu tun hat.

Im zweiten Teil erhalten Sie konkrete Einblicke in das von Fr. Dr. Anne Matyssek entwickelte Konzept „Gesund Führen“, sowie in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Referenten:

Frau Annegret Wolf, Fa. Anwander

Herr Thomas Reuss, Fa. Anwander

Örtlichkeit:

- dieses Mal - beim FC Augsburg in der VIP-Lounge der WWK Arena, Augsburg

NEUE VERANSTALTUNG:

1. Infotreff für schwäbische Inklusionsunternehmen zum Thema: „Arbeitsbegleitende Betreuung in Inklusionsunternehmen – Möglichkeiten und Grenzen für Anleitungs- und Führungskräfte bei der Umsetzung“

Datum: 22.07.2025, 13.30 – 16.30 Uhr

Wir konnten für diese Veranstaltung Frau Ingrid Stumpf von der FAF, der Fachstelle für Arbeits- und Firmenprojekte aus Köln zu gewinnen. Sie gibt seit Jahren Fortbildungen auch für Inklusionsunternehmen.

Freuen Sie sich auf Impulse und Ideen zu Ihrem Arbeitsalltag!

Die Veranstaltung richtet sich an betriebliche Anleitungs- und Führungskräfte in Inklusionsunternehmen.

Referentin:

Frau Ingrid Stumpf, FAF Köln

Örtlichkeit:

Kaufbeuren, Kantine frisch und fair im Inovapark

Schlaglichter zur Inklusion: Neue Homepage & Social Media

Die Homepage der ifd Schwaben gGmbH wurde überarbeitet und erstrahlt in neuem Licht. Schauen Sie gerne rein unter:

[!\[\]\(3f1d9e9f6bcc0837db71d34c7a09f75d_img.jpg\) Homepage der ifd Schwaben gGmbH](#)

Integrationsfachdienst Schwaben gGmbH goes Social Media!

Seit kurzem ist die Integrationsfachdienst Schwaben gGmbH ebenso wie die EAA Schwaben auch bei Social Media (Linkedin und Instagram) zu finden. Wir halten Sie über Aktionen und Berichte auf dem Laufenden & freuen uns über zahlreiche Follower!

Hier finden Sie uns:

Linkedin:

- | Integrationsfachdienst Schwaben gGmbH 
- | Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber Schwaben 

Instagram:

- | @IFD_SCHWABEN_GGMBH

Neues von der BIH

Die BIH hat den ZB Ratgeber zum Thema „Ausgleichsabgabe“ überarbeitet und im Januar 2025 neu herausgegeben:

Informationen hierüber sowie den Downloadlink finden Sie auf dieser Seite:

 [ZB Ratgeber](#)

Gemeinsam für eine inklusive Arbeitswelt



Georg Mayer, EAA mit den Schüler*innen der Heilerziehungsschule Dürrlauingen

Integrationsfachdienst IFD und EAA zu Gast bei den Auszubildenden der KJF Fachschule für Heilerziehungspflege in Dürrlauingen

Welche Unterstützungen gibt es für Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung, um am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen? Was ist wenn man krank wird und ein Arbeitsplatz plötzlich gefährdet ist? Wer kann da beraten? Mit welcher Erkrankung kann man welche Tätigkeit gut ausüben? Was sind Faktoren, die es einem Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung leichter machen, eine berufliche Tätigkeit auszu-

üben? Wer unterstützt Arbeitgeber, um mehr Sicherheit im Umgang mit Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung zu erhalten?

Mit regem Interesse tauschten sich die Schüler der Heilerziehungspfleger Ausbildung der Klasse von Fr. Weigele mit Inklusionsberater Georg Mayer vom IFD Schwaben gGmbH / EAA Bayern über Möglichkeiten der Inklusion am ersten Arbeitsmarkt aus.



Text und  Bild: Georg Mayer, EAA Schwaben

Herausgeber

Die Regionale Veranstaltungen sind ein wichtiger Teil der Arbeit der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA in Schwaben.

Die EAA unterstützt und fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Vordergrund der Regionalen Veranstaltungen 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