

Inhalt

| | |
|--|----|
| 365 Tage, 12 Stunden pro Tag – 650 Km in einem Jahr | 2 |
| IFD Schwaben gGmbH – Mit neuer Stärke für berufliche Integration und Inklusion | 5 |
| Inklusionsbetriebe in Schwaben: Gemeinsam stark für Vielfalt | 8 |
| Das Präventionsverfahren – Chance und Möglichkeiten für Arbeitgeber & Arbeitnehmer. | 11 |
| Teilhabe für alle Menschen KJF übersetzt Webseite des FC Augsburg in Leichte Sprache und schult Mitarbeitende | 14 |
| Unser „neuer“ EAA-Mitarbeiter stellt sich vor | 16 |
| Schlaglichter zur Inklusion | 18 |
| EAA-Veranstaltungen im 1. Halbjahr 2024 | 20 |
| Herausgeber | 24 |

365 Tage, 12 Stunden pro Tag – 650 Km in einem Jahr

Der Arbeitsalltag des Serviceroboters in der Alpentherme Ehrenberg



Restaurantleiter Marco Sacha mit dem Serviceroboter „James“

Interview mit Marcel Sacha, Gastroleiter

Wir von der EAA Schwaben haben mal über die Landesgrenzen geschnuppert und sind auf eine interessante Geschichte in der Alpentherme Ehrenberg gestoßen.

Seit ca. 1 ½ Jahren gibt es jetzt bereits „James“, den Serviceroboter im Gastronomiebereich der Therme. Zur endgültigen Entscheidung zum Kauf des Roboters kam es im Herbst 2022, als der Gastroleiter vor dem Problem stand, dass nur noch eine Voll- und eine Teilzeitkraft aufgrund sehr hoher und langer Krankenstände für den gesamten Service zur Verfügung standen. Herr Sacha hatte den Robotereinsatz in einem chinesischen Lokal in Innsbruck erlebt und die Idee schon eine Weile im Hinterkopf.

Drei Tage später stand dann tatsächlich bereits der Roboter samt Techniker in der Therme und war noch am selben Mittag einsatzbereit. Seitdem ist er täglich 12 Stunden im Einsatz und hat noch nie „gestreikt“.

„Die Mitarbeiter*innen haben den Roboter von Anfang an akzeptiert, da sie schnell gesehen haben, welche Unterstützung sie durch ihn erfahren haben“, so Marcel Sacha.

Wie läuft es nun konkret vor Ort ab? Nach wie vor wird die Bestellung durch eine Servicekraft aufgenommen. Wichtig ist Herrn Sacha, dass die Gäste nach wie vor persönlich ihre Bestellung abgeben können und beraten werden. Der Roboter James bringt das Essen aus der Küche direkt an den richtigen Tisch. Abgeräumt und kassiert wird wieder vom Personal selbst. Bisher werden also lediglich die schweren Teller an die Tische gebracht.

Was ist Ihrer Meinung nach die größte Unterstützung durch den Roboter für die Angestellten, Herr Sacha?

*„Es fallen die schweren gefüllten Teller weg, die die Mitarbeiter*innen mehrfach pro Tag an die Tische tragen müssen. Ebenso die Laufkilometer, die im warmen Saunabereich durchaus sehr anstrengend für das Servicepersonal sind. In drei Minuten kann James 4 Tische bedienen. Mittlerweile ist die Geschwindigkeit auch so eingestellt, dass die Suppe auch sicher an den Tisch kommt,“ sagt Herr Sacha lächelnd.*

650 Km im letzten Jahr hat James im Gastrobereich der Therme zurückgelegt – und konnte so viel Unterstützung leisten. Die Krankheitsrate bei den Mitarbeitern ist seitdem deutlich zurückgegangen, gerade lange Ausfälle von Sehnen-scheidenentzündungen und Rückenschmerzen.“

Gibt es Überlegungen, ob weitere Geräte eingesetzt werden?

„Es gibt keine direkte Planung, in der nächsten Zeit weitere Roboter einzusetzen. Eine Möglichkeit wäre evtl. noch ein Einsatz im Reinigungsbereich. Aber auch hier ist der Roboter lediglich eine weitere Unterstützung, kein Ersatz. Geplant ist allerdings, dass James in Zukunft auch mit leeren Tellern in die Küche zurückfahren soll – bis zu 40 kg kann er auf einmal fahren.“

Herr Sacha ist viel im Austausch mit Kolleg*innen in der Branche; das Interesse ist groß.

Wie sehen Sie den Einsatz von Robotern im Arbeitsbereich für die Zukunft?

„Es wird in Zukunft mit Sicherheit zu mehr Einsatz kommen. Aber es werden dadurch keine Arbeitsplätze wegfallen, sondern die Mitarbeiter haben mehr Zeit für die Gäste und werden körperlich entlastet.“ Ein Roboter kann keinen Menschen tatsächlich komplett ersetzen.

Angst, dass gerade einfache Tätigkeiten dadurch ersetzt werden können, hat Herr Sacha nicht. „Gerade der Einsatz durch Roboter kann ein Grund sein, dass es auch Bewerbern mit körperlichen Einschränkungen ermöglicht werden kann, in diesem Bereich zu arbeiten.“

Die Entscheidung, James in seinem Bereich einzusetzen, hat Herr Sacha bisher noch keine Sekunde bereut.

Durch die Zuverlässigkeit im Dauereinsatz stellt er eine große Arbeitserleichterung dar, zudem ist er die Attraktion schlechthin bei Kindern und älteren Menschen.

„Es profitieren alle davon“, so Gastroleiter Marco Sacha.



Das Interview mit Marco Sacha wurde von **Monika Prokesch** EAA Schwaben geführt.



Monika Prokesch



IFD Schwaben gGmbH – Mit neuer Stärke für berufliche Integration und Inklusion

Integrationsfachdienst (ifd) Schwaben gGmbH gegründet

Ein Schritt, der Zeichen setzt und dem Einsatz für eine inklusive Arbeitswelt zusätzliche Kraft verleiht: Über die Gründung einer gemeinnützigen GmbH heben die KJF Augsburg, die Diakonie Allgäu, das Diakonische Werk Augsburg, und die Diakonie Donau-Ries sowie das Diakonische Werk Neu-Ulm ihre Zusammenarbeit als gemeinsame Träger des Integrationsfachdienstes (ifd) Schwaben auf eine neue Ebene. Eine klare Rechtsform und schlanke Struktur ermöglichen ein einheitliches Auftreten und Handeln – zugunsten einer wirksameren Unterstützung von potenziellen Arbeitnehmenden wie Arbeitgebenden. Die Geschäftsführung der ifd Schwaben gGmbH übernehmen Annika Kiss und Florian Benz, die bislang die Leitung des Fachdienstes für die KJF Augsburg innehaben.

Basis für Weiterentwicklung und Innovation

Zum 01. Januar 2024 hat die ifd Schwaben gGmbH offiziell den operativen Betrieb aufgenommen. „Wir freuen uns über diesen wichtigen Schritt. Er wird uns eine Weiterentwicklung ermöglichen und die erfolgreiche Partnerschaft mit den Diakonien als Mitgesellschafterinnen auf ein neues, zukunftsfähiges Level heben“, so Daniel Kiesel, Vorstand Soziales und stellvertretender Vorstandsvorsitzender der KJF Augsburg. Auch Roland Hüber, Vorstand der Diakonie Allgäu, betont: „Die neue Rechtsform stärkt die Handlungsfähigkeit des ifd Schwaben. Dies erlaubt einen noch passgenaueren, effektiveren Einsatz für die Inklusion und damit für eine Gesellschaft, in der für alle Platz ist.“

Feedback der Geschäftsführung

Wir haben mit den Geschäftsführern Annika Kiss und Florian Benz über die Bedeutung der gGmbH für die Arbeit des IFD und der EAA Schwaben gesprochen. „Bisher war die EAA eine lose Kooperation der KJF Augsburg und 4 Diakonischen Werken. Nach außen konnte die EAA schon immer gemeinsam auftreten, im Hintergrund waren allerdings viele organisatorische Aufgaben zu bewältigen. Diese fallen nun weg und die EAA kann noch zielgerichteter gesteuert werden. Außerdem können wir die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Bereiche viel produktiver gestalten, davon profitieren Arbeitgeber, (mögliche) Arbeitnehmer und Kooperationspartner“, so Benz.



Besiegelten die Zusammenarbeit innerhalb der ifd Schwaben gGmbH: (Hinten von links) Michael Krause, Fachvorstand des Diakonischen Werks Augsburg, Dr. Hubert Dumberger, stellv. Geschäftsführung der Diakonie Donau-Ries, Johannes Beck, Geschäftsführung der Diakonie Donau-Ries, und Markus Bottlang, Kaufmännischer Vorstand der Diakonie Augsburg. (Mitte von links) Corinna Deininger, Vorständin des Diakonischen Werks Neu-Ulm, und Markus Mayer, Vorstandsvorsitzender der KJF Augsburg. (Vorne von links) Daniel Kiesel, Vorstand Soziales und stellv. Vorstandsvorsitzender der KJF Augsburg, Florian Benz und Annika Kiss, Geschäftsführende der ifd Schwaben gGmbH sowie Roland Hüber, Vorstand der Diakonie Allgäu.

Im Hinblick auf mögliche Veränderungen sowie Chancen sieht Kiss den IFD insgesamt gut aufgestellt: „Wir sind nun die einzige Einrichtung, die in ganz Schwaben alle Bereiche rund um das Thema **Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** abdecken kann:

- | Dienstleister für Arbeitgeber im Sinne der Inklusion durch die EAA
- | Ansprechpartner für Arbeitgeber und Arbeitnehmer um Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung
- | Zielgenaue und langfristige Vermittlung von Menschen mit Behinderung / multiplen Vermittlungshemmnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- | Zentrum für Leichte Sprache

Alle diese Dienstleistungen können wir nun aus einer Hand anbieten und sind dabei an 10 Standorten in ganz Schwaben regional vertreten.“

Für das Jahr 2024 soll der Fokus zum einen darauf liegen, die Möglichkeiten der beruflichen Sicherung bei den Arbeitgebern noch bekannter zu machen. „Es ist das Ziel, durch Beratung und Begleitung neue Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung zu schaffen. Außerdem wollen wir durch unsere Arbeitgeberveranstaltungen und die aktive Arbeitgeberberatung möglichst viele Betriebe für die Möglichkeiten und Chancen der Inklusion begeistern“, so Benz weiter.

„Ein weiterer Fokus wird im Bereich Prävention liegen. Wir wollen Arbeitgeber zu Präventionsmöglichkeiten beraten, um im besten Fall Erkrankungen vorzubeugen bzw. Kündigungen zu verhindern.“

Als Einstieg in das Thema Prävention befindet sich im Newsletter der Artikel: **Das Präventionsverfahren – Chance und Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

Die Weichen sind also gestellt, nichtsdestotrotz gibt es viel zu tun, damit die ifd Schwaben gGmbH eine Erfolgsgeschichte wird.

Weiterführende Informationen zu ifd und EAA Schwaben finden Sie unter: www.ifdschwaben.de (die Webseite wird derzeit noch überarbeitet und angepasst)



Fabian Müller



Johanna Batjargal, KJF Augsburg

Inklusionsbetriebe in Schwaben: Gemeinsam stark für Vielfalt



Interview mit David Miller, zuständig von Seiten des Inklusionsamtes für die Inklusionsbetriebe

Inklusion ist ein zentraler Wert unserer Gesellschaft, der auch im Arbeitsleben immer mehr an Bedeutung gewinnt. In Schwaben und Bayern haben sich zahlreiche Inklusionsbetriebe etabliert, die Menschen mit Behinderungen eine berufliche Perspektive bieten.

Daher haben wir bei Herrn David Miller, der zuständige Ansprechpartner für Inklusionsbetriebe im Inklusionsamt Schwaben nachgefragt, wie besonders in Schwaben der aktuelle Stand hier ist:

Herr Miller, wie viele Inklusionsbetriebe gibt es derzeit in Schwaben und wie viele Menschen sind dort mit Einschränkung beschäftigt?

Aktuell gibt es in Schwaben 13 Inklusionsbetriebe mit insgesamt ca. 250 Beschäftigten, welche eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben. Ca. 70 % davon haben eine psychische oder geistige Behinderung (inkl. Lernbehinderungen).

In welchen Bereichen gibt es besonders häufig Inklusionsbetriebe?

Eine klare Tendenz zeigt sich gerade in Schwaben nicht. Die meisten Betriebe und Beschäftigten gibt es im Bereich der Industriemontage. Mittlerweile gibt es aber auch fünf CAP-Märkte (Einzelhandel) in Schwaben. Deutschlandweit geht der Trend Richtung Hausmeisterdienste und Garten- und Landschaftsbau, welche auch in Schwaben vereinzelt vertreten sind.

In Schwaben ergibt sich die Besonderheit, dass viele Betriebe im Bereich Hotellerie und Gastronomie vertreten sind. Diese gibt es in anderen Regionen eher weniger.

Wie werden diese Betriebe von Seiten des Inklusionsamtes unterstützt?

Hauptsächlich in Form von Lohnkostenzuschüssen. Die Betriebe können aber auch hohe Förderungen für Investitionen erhalten, um so neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen oder zu erhalten.

Darüber hinaus fördern wir auch Fortbildungen für das Betreuungspersonal, um einen behinderungsgerechten Umgang mit den Beschäftigten mit Behinderung sicherzustellen.

Welche Herausforderungen haben Inklusionsbetriebe aus Ihrer Sicht?

Inklusionsbetriebe sind Betriebe des ersten Arbeitsmarktes und müssen demnach am Markt bestehen können. Dies ist die größte Herausforderung.

Des Weiteren muss auch geeignetes und ggf. qualifiziertes Personal mit und ohne Behinderung gefunden werden. Dies ist heutzutage immer schwieriger.

Die Inklusion am Arbeitsplatz, insbesondere zwischen den Mitarbeitern mit und ohne Behinderung, funktioniert dagegen hervorragend. Das ist auch wichtig und ein ganz wesentliches Ziel unserer Arbeit und der Arbeit der Betriebe.

Wie sieht die Entwicklung derzeit aus, werden viele neue Inklusionsbetriebe gegründet?

Bayernweit stagnieren die Zahlen zwar leicht, aber der Trend geht immer noch nach oben. Auch in Schwaben ist die Lage weiter positiv. Hier gab es in der letzten Zeit wieder mehr Neugründungen und auch neue Projekte sind in der Pipeline.

Herr Miller, was bräuchten solche Betriebe Ihrer Meinung nach noch an weiterer Unterstützung?

Inklusionsbetriebe sollten endlich wie „normale“ Betriebe des ersten Arbeitsmarktes im Bereich der Berufsgenossenschaft eingestuft werden. Aktuell müssen Inklusionsbetriebe einen Sondertarif bei der Berufsgenossenschaft entrichten, der viel zu hoch ist. Die Einstufung erfolgt allein auf der Tatsache, dass es sich um einen Inklusionsbetrieb handelt und daher wird eine Gleichstellung mit einer WfbM vorgenommen. Es wird nicht nach der jeweiligen Branche unterschieden, wie es beim sonstigen ersten Arbeitsmarkt üblich ist.

Wir bedanken uns bei Herrn Miller für den interessanten Einblick auf die aktuelle Lage in Schwaben und freuen uns, dass in unserer Region hier so viele positive Beispiele vorzuweisen sind!

Inklusionsbetriebe spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds. Die positive Entwicklung in der Region zeigt, dass die Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz nicht nur sozial verantwortlich, sondern auch wirtschaftlich erfolgreich ist. Unternehmen, die sich für Inklusion einsetzen, schaffen nicht nur Chancengleichheit, sondern bereichern ihre Teams durch die Vielfalt der Perspektiven und Fähigkeiten aller Mitarbeitenden.

Wir von der EAA Schwaben freuen uns über viele gelungene Beispiele in der Region und können uns auch hier als Unterstützer und Berater bei aufkommenden Fragen anbieten.



Monika Prokesch – Interview mit David Miller, Inklusionsamt Schwaben



Zentrum Bayern Familie und Soziales

Das Präventionsverfahren – Chance und Möglichkeiten für Arbeit- geber & Arbeitnehmer

§ 164 Abs. 4 und 5 SGB IX räumt schwerbehinderten Menschen weitreichende Ansprüche gegenüber ihren Arbeitgebern ein. Danach hat ein schwerbehinderter Mensch – soweit es im Einzelfall dem Arbeitgeber zumutbar ist – ein Recht auf:

- | möglichst adäquate Beschäftigung entsprechend seinen Fähigkeiten und Kenntnissen,
- | bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildung,
- | erleichterte Teilnahme an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen,
- | behinderungsgerechter Einrichtung und Unterhaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsstätte, Arbeitsumfeld sowie Arbeitszeit und Arbeitsorganisation,
- | Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen sowie
- | behinderungsbedingt notwendige Teilzeitbeschäftigung.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist es jedem Arbeitgeber zu empfehlen, alle zur Verfügung stehenden Hilfen und Unterstützungen in Anspruch zu nehmen. Sind Probleme im Beschäftigungsverhältnis erkennbar, ist es in der Regel sehr hilfreich, umgehend mit Unterstützung des Inklusionsamtes aktiv zu werden.

Der Begriff Prävention bedeutet wörtlich „Vorbeugung“ oder „Verhütung“. Im Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) finden sich umfassende Regelungen zur betrieblichen Prävention. Diese nehmen den Arbeitgeber in die Pflicht.

§ 167 Abs. 1 SGB IX schützt den Personenkreis der Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung und verlangt, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Interessenvertretungen sowie das Inklusionsamt einschaltet, um alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Hilfen zu erörtern, die zur Beseitigung der Schwierigkeiten führen können. Ziel des Präventionsverfahrens ist es, das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen.

Der Arbeitgeber hat daher die Aufgabe, frühestmöglich einen Handlungsbedarf zu erkennen und entsprechend tätig zu werden, das heißt, die Einleitung eines Präventionsverfahrens beim Inklusionsamt zu beantragen. Hierfür stellt das Inklusionsamt auf der Homepage des Zentrums Bayern Familie und Soziales (www.zbfs.bayern.de) ein entsprechendes Kontaktformular zur Verfügung. Im Rahmen des Präventionsverfahrens sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen (etwa gemeinsame Gespräche, Hinzuziehung interner und externer Fachberater (technischer Berater, Integrationsfachdienst, Reha-Berater usw.), Reha-Maßnahmen, gegebenenfalls Begleitung und Betreuung des Arbeitsverhältnisses durch den Fachdienst, Umsetzung, Weiterqualifizierung, Fortbildung, Arbeitsplatzausstattung einschließlich Klärung der jeweiligen Kostenträgerschaft). Das Inklusionsamt hat im Rahmen dieses Verfahrens z. B. auch die Möglichkeit, von behandelnden Ärzten nach deren Entbindung von der Schweigepflicht, Unterlagen beizuziehen, die eine verlässliche Aussage über die Einschränkungen des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz ermöglichen. Trotz dieser weitreichenden Aufklärungsmöglichkeit durch das Inklusionsamt gilt: Herr des Verfahrens ist und bleibt grundsätzlich der Arbeitgeber.

Die Durchführung eines Präventionsverfahrens stellt zwar keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung, d. h., keine unerlässliche Voraussetzung für die Zustimmung des Inklusionsamtes zu einer beabsichtigten Kündigung dar. Das Inklusionsamt kann jedoch im Rahmen seiner Ermessensentscheidung gegebenenfalls zulasten des Arbeitgebers berücksichtigen, sollte dieser kein Präventionsverfahren durchgeführt haben. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn bei rechtzeitiger und gehöriger Durchführung des Präventionsverfahrens die Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden.

Die Durchführung eines Präventionsverfahrens sollte sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer als Chance verstanden werden. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels kann es für Arbeitgeber von großer Bedeutung sein, gute Arbeitskräfte zu erhalten und die Arbeitsverhältnisse zu sichern. Dies ist vielfach möglich, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig aktiv wird und ein Präventionsverfahren unter Beiziehung des Inklusionsamtes einleitet.

Leider kommt es immer noch häufig vor, dass die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Raum steht, ohne dass zuvor entsprechende präventive Maßnahmen ergriffen wurden. Dann bleibt nur noch die Möglichkeit, diese entweder dem Zustimmungsverfahren zu einer beabsichtigten Kündigung vorzuschalten oder sie im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nachzuholen. Oftmals haben sich jedoch die personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt bereits so verschärft, dass zielführende präventive Maßnahmen entweder nicht mehr ersichtlich oder nur noch schwer umsetzbar sind. Die Sicherung eines Arbeitsverhältnisses scheitert in solchen Fällen regelmäßig. Durch die rechtzeitige Durchführung eines Präventionsverfahrens hätte dies unter Umständen vermieden werden können. Die Chance, die das Präventionsverfahren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bietet, ist in solchen Fällen bedauerlicherweise vertan.

Für alle Beteiligten eines Präventionsverfahrens, insbesondere für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist es daher von großer Bedeutung, dass der Arbeitgeber frühzeitig aktiv wird und gemeinsam mit dem Inklusionsamt und weiteren internen und externen Beratern Lösungsmöglichkeiten und Maßnahmen erörtert, damit geeignete Hilfen rasch umgesetzt werden können.

Das Inklusionsamt Schwaben wird im Rahmen der Regionalen Veranstaltungen der EAA im Herbst 2024 in Augsburg sowie in Kempten nochmal umfassend zum Thema Prävention informieren und Fragen und Anregungen im offenen Austausch mit Ihnen erörtern.



Selina Streidl, Inklusionsamt Schwaben

Teilhabe für alle Menschen | KJF übersetzt Webseite des FC Augsburg in Leichte Sprache und schult Mitarbeitende



Das Zentrum Leichte Sprache Schwaben, das ein Angebot der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e. V. (KJF Augsburg) ist, arbeitet eng mit dem FC Augsburg zusammen. Die Expertinnen und Experten des Zentrums haben die Webseite des Fußball-Bundesligisten in Leichte Sprache übersetzt und schulen darüber hinaus Mitarbeitende des FC Augsburg im Umgang mit Leichter Sprache.

Expert*innen vom Zentrum Leichte Sprache Schwaben schulen Mitarbeitende des FC Augsburg zum Thema Leichte Sprache. Von links: Claudia Fornell (Zentrum Leichte Sprache Schwaben), Philipp Weirich (Zentrum Leichte Sprache Schwaben), Christian Erdnüß (FC Augsburg).

„Durch die Übersetzung sollen die Inhalte des Webauftritts für alle Menschen zugänglich und verständlich sein. Dies ist ein wichtiger Aspekt der Barrierefreiheit“, erklärt Claudia Fornell, Übersetzerin beim Zentrum Leichte Sprache Schwaben, die das Projekt leitet.

Zugang zu Informationen und Teilhabe für alle Menschen

Leichte Sprache stellt die verständlichste Form der Deutschen Sprache dar. Aussagen werden mit einfachen Worten in kurzen Hauptsätzen erklärt und durch Bilder unterstützt. „Besonders Menschen mit Lernschwierigkeiten, mit schlechten Deutschkenntnissen oder Krankheitsbildern wie Legasthenie und Autismus profitieren von einfach gehaltenen Inhalten“, erläutert Claudia Fornell. Aber auch Rehabilitanden, zum Beispiel nach einem Schlaganfall, oder demenzkranken und älteren Menschen hilft Leichte Sprache beim Verstehen der Inhalte und ermöglicht so eine bessere Teilhabe. „Es freut uns sehr, dass der FC Augsburg uns als ausgewiesene Spezialisten sieht und unsere Expertise nutzt, um allen seinen Fans den Zugang zu den für sie wichtigen Informationen zu bieten. Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden ist wirklich super und gewinnbringend für beide Seiten“, sagt Florian Benz, Leitung Zentrum Leichte Sprache Schwaben.

Übersetzte Seiten gehen im Laufe der Saison online

Auch der FC Augsburg freut sich über die vertrauensvolle Kooperation. „In unserem Leitbild haben wir uns bewusst auch den Werten Respekt und Vielfalt verschrieben. Wir arbeiten stetig an einem barrierefreien Stadion- und Fußballerlebnis, das allen offensteht, und möchten das in Zukunft kontinuierlich weiterentwickeln. Die Übersetzung von zentralen Inhalten rund um den FCA in Leichte Sprache kommt einer Vielzahl von Menschen in der FCA-Familie zugute und ermöglicht so eine noch bessere Teilhabe. Ein Dankeschön an die KJF Augsburg, die mit dem Zentrum für Leichte Sprache maßgeblich unterstützt hat. Nach der spezifischen Schulung einiger Mitarbeitenden werden die übersetzten Seiten nach und nach im Laufe der Saison online gehen“, sagt Pierre Lemmermeyer, Mitglied der Geschäftsleitung beim FC Augsburg.



Dominik Schubert, KJF



FC Augsburg

Unser „neuer“ EAA-Mitarbeiter stellt sich vor



Stefan Heigl

Ein herzliches Hallo an alle. Mein Name ist Stefan Heigl, und freue mich, seit dem 1.11.2023 in der Funktion als Inklusionsberater ein neues Mitglied des EAA Teams Schwaben zu sein.

Aufgrund einer Osteogenesis imperfecta bin ich Zeit meines Lebens auf einen Rollstuhl angewiesen. Meine Kindheit und Jugend waren von häufigen Knochenbrüchen geprägt.

Meine berufliche Qualifikation als Kaufmann für Büromanagement erwarb ich bei der IHK Schwaben. Vor etwa 15 Jahren übernahm ich das ehrenamtliche Mandat des Vertrauensmanns für Menschen mit Schwerbehinderungen (SBV), was den Beginn meiner intensiveren Einsatzbereitschaft für Menschen mit Handicaps prägte.

Im Jahre 2018 übernahm ich das Amt des ehrenamtlichen Behindertenbeauftragten meiner Heimatgemeinde, gefolgt von meinem Engagement in der Kommunalpolitik als Gemeinderat im Jahr 2020. Parallel dazu war ich bereits seit vielen Jahren hauptberuflich als Inklusionsberater für die bayerisch-schwäbische Wirtschaft in der IHK Schwaben tätig. Inklusion liegt mir sehr am Herzen, und als Betroffener erkenne ich mitunter präziser, wo die Herausforderungen und Bedenken in Betrieben liegen. Deshalb kann ich meine persönlichen Einschränkungen als einen Vorteil nutzen und sie effektiv in meine berufliche Tätigkeit einfließen lassen.

Mein berufliches Ziel ist es, Betriebe dahingehend zu sensibilisieren und sie in Bezug auf Inklusion zu unterstützen, da dies die Vielfalt am Arbeitsplatz fördert. Dadurch führt Inklusion meiner Überzeugung nach zu einer breiteren Palette von Fähigkeiten, Perspektiven und Ideen, was wiederum die Innovationsfähigkeit des Unternehmens stärken kann.

Stefan Heigl ist für die EAA insbesondere in den Landkreisen Aichach-Friedberg und Augsburg tätig. Er kann dank seiner langjährigen Tätigkeit für die IHK Schwaben auf ein großes Netzwerk zurückgreifen und somit das Team der EAA Schwaben perfekt ergänzen und bereichern.

Herzlich willkommen im Team, lieber Stefan!



Stefan Heigl/Fabian Müller

Schlaglichter zur Inklusion

Legosteine mit Brailleschrift



Inklusion auf einer anderen Ebene: Auf der diesjährigen Spielzeugmesse in Nürnberg gibt es die Legosteine mit Brailleschrift.

Bei dem neuen LEGO Braille Bricks Set handelt es sich um eine Art, Kindern und Jugendlichen mit Sehbehinderung die Brailleschrift spielerisch nahe zu bringen. Hierfür hat LEGO nun eine eigene Website an den Start gebracht, um über die Möglichkeiten der neuen Steine aufzuklären.

Interessant ist auch, dass alle Steine mit den jeweiligen Buchstaben und Zahlen zusätzlich bedruckt sind, um die Interaktion mit nicht blinden Menschen zu vereinfachen.

In Deutschland ist das Deutsche Zentrum für barrierefreies Lesen (dzb lesen) als offizieller Partner für die Distribution der Braille Steine zuständig.

[Lego-Steine-mit-Brailleschrift](#)

(K)Eine Chance – Arbeit mit Behinderung, wie geht das?

Der gemeindepsychiatrische Verbund ist ein Zusammenschluss von Dienstleistern und Leistungsträgern aus dem Bereich der psychiatrischen Versorgung unter Beteiligung von Menschen mit Psychiatrieerfahrung sowie Angehörigen von Betroffenen.

Der Verbund setzt sich dafür ein, dass Menschen mit psychischen Problemen in ihrer Region passgenaue Hilfen erhalten.

Der GPV Kaufbeuren-Ostallgäu hat in enger Kooperation mit verschiedenen Netzwerkpartnern und unter aktiver Mitwirkung unserer EAA-Kollegin Frau

Annette Ollech ein tolles Video zum Thema Arbeit mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt erstellt:

[Video zum Thema Arbeit mit Behinderung](#)

E-Ladeplätze für Alle!

Hier finden Sie einen interessanten Beitrag zur notwendigen Barrierefreiheit von E-Ladeplätzen und den aktuell noch bestehenden Defiziten auf dem Weg dorthin. Das Video ist entstanden auf Initiative von u.a. Albrecht Hung, VdK-Berater für Barrierefreiheit im Oberallgäu:

[Video zum Thema Barrierefreiheit von E-Ladeplätzen](#)



Frisch aus Kaufbeuren gemeldet:

Herr Kärst, Begründer des Inklusionsbetriebs Frisch und Fair Kantine und Betreiber der Innovapark-Kantine setzen bereits wieder eine Idee konkret in die Tat um: Der „Biergarten der Vielfalt“, der das Thema Inklusion und Arbeit vor Ort lebendig mitgestalten möchte.

Herr Kärst und seine Mitarbeiter*innen freuen sich!!

Bei Interesse einfach vorbeikommen und gute Laune mitbringen!

... Und gerne weitererzählen.....



Monika Prokesch/Fabian Müller

EAA-Veranstaltungen im 1. Halbjahr 2024

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

prokeschm@rem-schwaben.de

muellerf@rem-schwaben.de

Alle Veranstaltungen sind wie üblich kostenfrei!

Suchterkrankung und Suchtprävention im Arbeitsleben

Datum: 08.07.2024 –13:00 - 16:00 Uhr

Niels Pruin, langjähriger Fachbereichsleiter Sucht der Caritas Augsburg taucht mit uns in das Thema Sucht und Arbeit ein:

- | Was sind suchtbegünstigende und suchtpreventive Faktoren in Betrieben?
- | Wieso entstehen Süchte?
- | Was bedeutet betriebliche Co-Abhängigkeit / betriebliches Co-Verhalten?
- | Gibt es Frühwarnzeichen eines problematischen Konsumverhaltens?
- | Betriebliche Suchtprävention – welche Ebenen und Elemente sind wichtig?
- | Was sind Handlungsmöglichkeiten zur Suchtprävention im Betrieb?
- | Welche betrieblichen Maßnahmen helfen bei Auffälligkeiten?

Über all diese Themen versuchen wir, an diesem Nachmittag für Personalverantwortliche und SBV'ler viele wertvolle Informationen zu geben.

Ausgabe 45 | 2024

Seite 21

Referent: Niels Pruin, langjähriger Fachbereichsleiter Sucht der Caritas, Suchttherapeut und Psychotherapeut

Örtlichkeit: Hotel Engelkeller in Memmingen

Der Schlüssel für innere Stärke – Resilienz im Beruf und Alltag

Datum: 14.05.2024 | 13:00 – 16:00

Resilienz – mit innerer Stärke zu mehr Widerstandsfähigkeit. Häufige Veränderungen in Beruf und Alltag, wachsende Belastungen und Anforderungen können bei einigen Menschen das Gefühl auslösen, nur noch zu reagieren statt selbst zu bestimmen – nicht mehr „Herr der Lage“ zu sein. Andere wiederum entwickeln sich in dieser Situation weiter und scheinen daran zu wachsen. Warum ist das so? Hierzu referiert die Psychotherapeutin Steffi Gerull und gibt Aufschluss, wie Resilienz trainiert werden kann – für sich selbst, aber auch für Kollegen in Ihrem Betrieb.

Referentin: Steffi Gerull, „Die Perspektive“
Praxis für Psychotherapie

Örtlichkeit: St. Raphael, Kempten

Der Schlüssel für innere Stärke – Resilienz im Beruf und Alltag

Datum: 26.06.2024 | 13:00 - 16:00

Resilienz – mit innerer Stärke zu mehr Widerstandsfähigkeit. Häufige Veränderungen in Beruf und Alltag, wachsende Belastungen und Anforderungen können bei einigen Menschen das Gefühl auslösen, nur noch zu reagieren statt selbst zu bestimmen – nicht mehr „Herr der Lage“ zu sein. Andere wiederum entwickeln sich

in dieser Situation weiter und scheinen daran zu wachsen. Warum ist das so? Hierzu referiert die Psychotherapeutin Steffi Gerull und gibt Aufschluss, wie Resilienz trainiert werden kann – für sich selbst, aber auch für Kollegen in Ihrem Betrieb.

Referentin: Fr. Steffi Gerull, „Die Perspektive“ Praxis für Psychotherapie

Örtlichkeit: Hotel-Gasthof Sonne, Gundelfingen-Echenbrunn

Suchterkrankung und Suchtprävention im Arbeitsleben

Datum: 16.05.2024 | 13:00 - 16:00 Uhr

Niels Pruin, langjähriger Fachbereichsleiter Sucht der Caritas Augsburg taucht mit uns in das Thema Sucht und Arbeit ein:

- | Was sind suchtbegünstigende und suchtpreventive Faktoren in Betrieben?
- | Wieso entstehen Süchte?
- | Was bedeutet betriebliche Co-Abhängigkeit / betriebliches Co-Verhalten?
- | Gibt es Frühwarnzeichen eines problematischen Konsumverhaltens?
- | Betriebliche Suchtprävention – welche Ebenen und Elemente sind wichtig?
- | Was sind Handlungsmöglichkeiten zur Suchtprävention im Betrieb?
- | Welche betrieblichen Maßnahmen helfen bei Auffälligkeiten?

Über all diese Themen versuchen wir, an diesem Nachmittag für Personalverantwortliche und SBV'ler viele wertvolle Informationen zu geben.

Referent: Niels Pruin, langjähriger Fachbereichsleiter Sucht der Caritas, Suchttherapeut und Psychotherapeut

Örtlichkeit: Hotel am Alten Park, Augsburg

Netzwerktreffen der Inklusionsbeauftragten

Datum: 27.6.2024 | 13:00 - 16:00 Uhr

Dieser Nachmittag wird erstmalig von der EAA Schwaben als Netzwerktreffen für Inklusionsbeauftragte in Schwaben ausgerichtet.

Neben einem Kurzvortrag über die Aufgaben eines Inklusionsbeauftragten durch den Leiter des Inklusionsamtes Schwaben soll das Treffen insbesondere dem gegenseitigen Netzwerken und dem Austausch dienen.

Kurzvortrag: Johann Mayr, Leiter Inklusionsamt Schwaben

Örtlichkeit: Hotel Hirsch, Neu-Ulm/Finningen

Vorausschau für den Herbst

Im Herbst soll es zudem erstmalig eine Veranstaltung für schwäbische Inklusionsbetriebe in Kaufbeuren geben. Hierzu werden Sie im Sommernewsletter noch genauer informiert!

Außerdem ist in Augsburg sowie in Kempten jeweils eine Veranstaltung zum Thema Prävention geplant – bitte beachten Sie hierzu auch unseren Artikel **Das Präventionsverfahren**.



Monika Prokesch/Fabian Müller

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

E-Mail: ProkeschM@rem-schwaben.de



Fabian Müller

Tel.: 0151 571 45 812

E-Mail: MuellerF@rem-schwaben.de

Ihre regionalen Ansprechpartner und wertvolle Informationen.

www.eaa-bayern.de