



Inklusionspreis für die Wirtschaft 2019

Inklusion schafft starke Unternehmen

Potenziale von Menschen
mit Behinderungen

PREISTRÄGER 2019

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur
für Arbeit



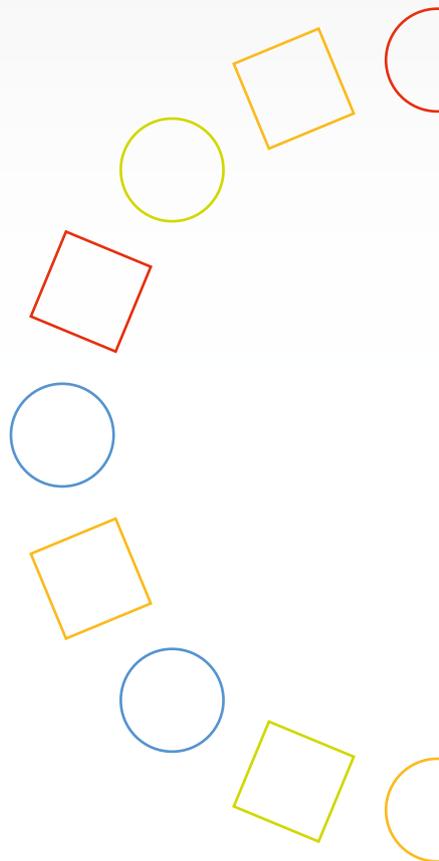
BDA
DIE ARBEITGEBER

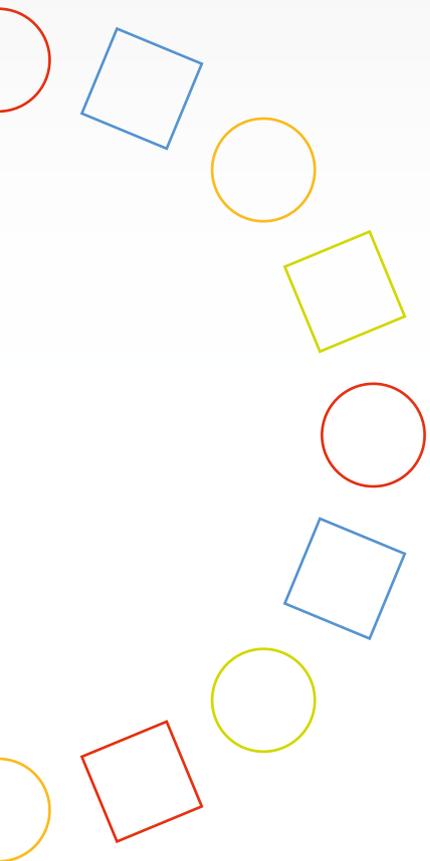


charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt



UnternehmensForum





| | |
|----|--|
| 04 | Statements der Initiatoren |
| 06 | Über den Preis |
| 07 | Mitglieder der Jury |
| 08 | Preisträger » Nicht beschäftigungspflichtiges Unternehmen |
| 10 | Preisträger » Kleines Unternehmen |
| 12 | Preisträger » Großes Unternehmen |
| 14 | Preisträger » Konzern I |
| 16 | Preisträger » Konzern II |
| 18 | Serviceseite |
| 19 | Impressum |



» Die Idee der Inklusion zu verwirklichen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das gilt auch in Bezug auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Mit dem Inklusionspreis zeigen wir jedes Jahr aufs Neue, wie Inklusion durch die Zusammenarbeit vieler Akteure und Akteurinnen gelingt und machen anderen Mut, es auch zu versuchen. «

Detlef Scheele

Vorstandsvorsitzender
der Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit

Tel. 0911 179-0
Fax 0911 179-2123

Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

zentrale@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de



» Beschäftigte und Unternehmen können von inklusiver Beschäftigung profitieren. Der Inklusionspreis zeigt beispielhaft, welche Potenziale in Menschen mit Behinderungen stecken. Das vielfältige Engagement der Unternehmen soll andere Unternehmen zum Nachahmen ermutigen. «

Ingo Kramer

Präsident der Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände

**BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände**

Tel. 030 2033-1400
Fax 030 2033-1405

Breite Straße 29
10178 Berlin

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de



» Deutschland ist so vielfältig wie niemals zuvor. Unternehmen können heute nur zukunftsfähig sein, wenn sie diese Vielfalt nutzen und Diversity als Teil ihrer Unternehmenskultur leben. Nur so kann ein vorurteilsfreies und chancengleiches Arbeitsumfeld geschaffen werden, das alle Menschen und ihre individuellen Talente einbezieht und wertschätzt. «

Aletta Gräfin von Hardenberg

Geschäftsführerin
Charta der Vielfalt

» Inklusion in Unternehmen heißt, auf die Stärken eines Menschen zu sehen – unabhängig davon, ob er behindert ist oder nicht. Das bedeutet nicht nur gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben, sondern schafft starke Unternehmen. Das zeigen die Gewinner und Gewinnerinnen des Inklusionspreises jedes Jahr aufs Neue. «

Olaf Guttzeit

Vorstandsvorsitzender
des UnternehmensForums

Charta der Vielfalt e. V.

Tel. 030 847120-84
Fax 030 847120-86

Albrechtstraße 22
10117 Berlin

info@charta-der-vielfalt.de
www.charta-der-vielfalt.de

UnternehmensForum e. V.

Tel. 06132 77-99844
Fax 06132 72-99844

Binger Straße 173
55216 Ingelheim

info@unternehmensforum.org
www.unternehmensforum.org

Über den Preis

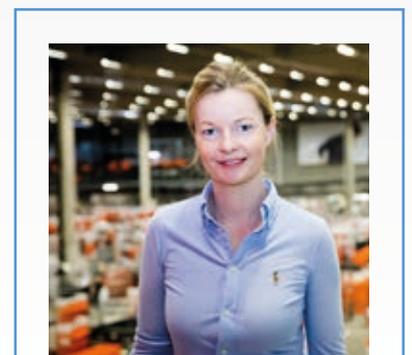
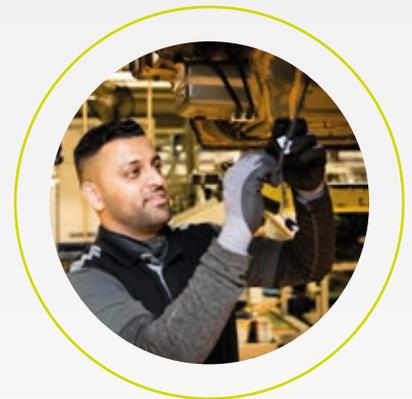
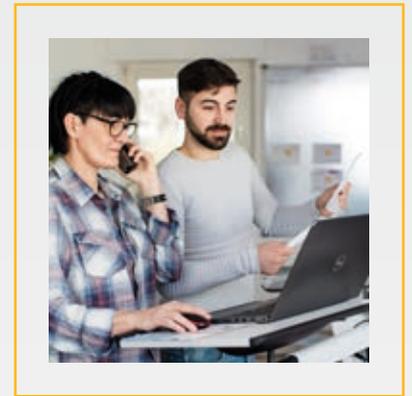
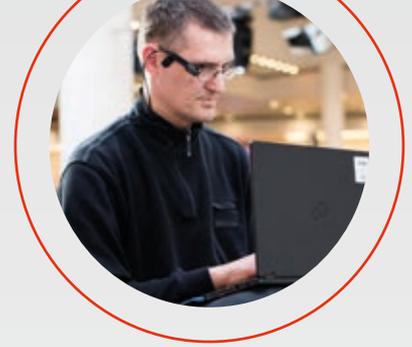
●●●■ Vielfalt in der Belegschaft zahlt sich aus. Unternehmen, die den Fachkräftemangel ausgleichen wollen, erkennen zunehmend das Potenzial von Menschen mit Behinderungen und den Mehrwert unterschiedlicher Begabungen. Inklusion bietet ihnen viele Vorteile: Arbeitgeber bekommen qualifizierte Fachkräfte, loyale Mitarbeitende und stärken ihre Arbeitgeberattraktivität. Das Unternehmen profitiert von einem verbesserten Betriebsklima – und nicht zuletzt auch von finanziellen Vorteilen.

Dennoch können noch mehr Arbeitgeber den Mehrwert von Inklusion entdecken. Das ist das Ziel des Inklusionspreises für die Wirtschaft: Er will gute Erfahrungen bei der Beschäftigung und Ausbildung von Mitarbeitenden mit Behinderungen sichtbar machen und das Wissen um Erfolg und Chancen von Inklusion teilen. Gute Unternehmensbeispiele helfen dabei, Barrieren abzubauen und andere Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Inklusion zu ermutigen.

Unternehmen für Inklusion begeistern

Der Inklusionspreis für die Wirtschaft wird 2019 zum siebten Mal verliehen. Die Initiatoren sind die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Charta der Vielfalt und das UnternehmensForum. Schirmherr ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Die Initiatoren sind überzeugt: Best Practice und innovative Ideen im Bereich Inklusion sind die besten Motivatoren für andere Arbeitgeber. Die fünf Preisträger des Jahres 2019 beweisen, dass Inklusion ein Gewinn für Unternehmen aller Größen ist und überall erfolgreich gelingen kann.



Die Jury



Verena Bentele



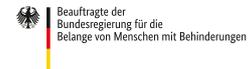
Christoph Beyer



Dr. Joachim Breuer



Jürgen Dusel



Annetraud Grote



Olaf Gutzzeit



Aletta Gräfin von Hardenberg



Alexander Hopmann



Janina Kugel



Christina Marx



Dr. Anna Robra



Eva Strobel





Schär GmbH



Die Schär Werkzeug-Maschinenhandel GmbH ist ein 2003 gegründetes Dienstleistungsunternehmen mit Sitz im sächsischen Crimmitschau. Der Kleinbetrieb vertreibt Werkzeuge, Maschinen und passendes Zubehör für Anwender aus Industrie und Gewerbe, aber auch Privatkunden zählen zum Kundenkreis. Zusätzlich bietet Schär Sonderlösungen im Elektromaschinenbau an und ist Dienstleister sowie Servicepartner unterschiedlicher Hersteller. Der Kleinbetrieb beschäftigt:

- 8 Mitarbeitende
- davon haben 3 Angestellte eine Schwerbehinderung
- die Beschäftigungsquote beträgt 37,5 %

Schär Werkzeug- Maschinenhandel GmbH

Leipziger Straße 89
DE-08451 Crimmitschau
schaer-tools.de

Ansprechpartner:

Björn Gollenbeck
03762 7048-23



Inklusion im Unternehmen

● ■ ■ Die Schär GmbH kämpfte lange mit Fachkräftemangel. Der Kleinbetrieb konnte als Arbeitgeber mit den Großunternehmen in der Region nicht konkurrieren. Also entschied sich der geschäftsführende Gesellschafter Björn Gollenbeck für einen alternativen Ansatz: Er suchte nicht länger nach Berufsqualifikationen, sondern nach nötigen Fähigkeiten. So stellte er einen gelernten Logistiker mit guten IT-Kenntnissen ein, der wegen eines Organleidens körperlich nicht mehr belastbar war. Durch interne Weiterbildung ist er heute hauptverantwortlich für den Onlinehandel des Unternehmens. „Dieser Ansatz funktioniert, wenn ich bereit bin, mich mit dem Menschen selbst auseinanderzusetzen und seine Begabungen entdecken möchte“, betont Gollenbeck.

Auf Grundlage der guten Erfahrungen bildet Schär zudem zwei Jugendliche mit Behinderungen zu Industriekaufleuten mit dem Schwerpunkt E-Commerce aus. Einer der beiden hat eine teilsseitige Lähmung infolge eines Hirntumors, der zweite hat ein Asperger- und ein Tourette-Syndrom. Mithilfe einer speziellen Berufsschule und Rücksichtnahme auf die Grenzen der jungen Männer sind beide gut im Onlinehandel integriert. Die Neigung des Auszubildenden mit Asperger zu genauem Arbeiten ist sowohl dort wie im Ladengeschäft eine Bereicherung. Kollegen lösen Missverständnisse aufgrund seiner Ticks auf und geben ihm Sicherheit.

„Inklusion ist für uns ein Weg aus dem Fachkräftemangel heraus“, fasst Gollenbeck zusammen. Der stärkenorientierte Einsatz der Mitarbeitenden mit Behinderungen habe dem gesamten Team eine neue Dynamik gegeben. „Sie wissen um die Chancen, die sie haben und nutzen sie. Sie entwickeln eigenständig Lösungsansätze und helfen sich gegenseitig. Wir haben bewusst auf Teamarbeit gesetzt und gewonnen: Die Kollegen und Kolleginnen ohne Behinderungen ließen sich anstecken und machen nun mit.“ Das Betriebsklima habe sich damit entscheidend verbessert. Die Rücksichtnahme auf die Mitarbeitenden mit Behinderungen habe sich auf alle Kollegen und Kolleginnen ausgeweitet: Ein Gewinn für das Unternehmen, aber auch für seine Mitarbeitenden.

Seine positiven Erfahrungen teilt Gollenbeck auf Nachfrage auch mit anderen interessierten Unternehmern, um über die zahlreichen Vorteile von Inklusion aufzuklären.



Inklusion ist für uns ein Weg

aus dem Fachkräftemangel heraus.





Quick Line



Der Kleinbetrieb Quick Line Kurier und Transportdienste Hans Jürgen Mosbach e.K. aus Köln liefert seit 34 Jahren Güter unterschiedlichster Art und Größenordnung aus. Der inhabergeführte Betrieb bietet seinen Kunden neben der klassischen Logistik von Gütern auf dem Land- oder Luftweg auch maßgeschneiderte Angebote, die von regelmäßigen Hol- und Bringdiensten über Schwertransporte bis hin zum Transport sensibler Güter im Handgepäck mit persönlicher Übergabe reichen.

- 30 Mitarbeitende
- davon haben 6 Angestellte eine Schwerbehinderung
- die Beschäftigungsquote beträgt 20 %

Quick Line Kurier und Transportdienste

Niehler Damm 130
DE-50735 Köln
quickline-transport.de

Ansprechpartner:

Hans Jürgen Mosbach
0221 9765950
mob@quickline.org



Inklusion im Unternehmen

●■●■ Der berufliche Einstieg kann für Menschen mit Behinderungen schwer sein. Das weiß der Unternehmer Hans Jürgen Mosbach anhand konkreter Erfahrungen im privaten Bereich. Er ist überzeugt: „Jeder Mensch hat das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.“ Dazu gehöre auch die Arbeit.

Inklusion setzt der Inhaber in seinem Betrieb deshalb konsequent seit 20 Jahren um. „Inklusion heißt für uns: gemeinsam anders sein. Sie ist keine Frage, sondern Normalität“, betont er. Bei der Auswahl seiner Mitarbeitenden macht er keinen Unterschied zwischen Menschen mit oder ohne Behinderungen. Vielmehr stehen für ihn die Fähigkeiten des Einzelnen im Vordergrund. „Jeder Mitarbeitende mit Behinderungen hat bestimmte Anforderungen an seinen Arbeitsplatz. Werden diese erfüllt, gewinnt der Betrieb einen sehr motivierten und leistungsbereiten Mitarbeitenden.“ Mosbach setzt dabei auf individuelle Lösungen, etwa einen höhenverstellbaren Schreibtisch für die Mitarbeiterin im Verkauf, die nach einem Reitunfall nicht mehr lange sitzen kann.

Bei der Einstellung der letzten drei Kollegen mit Behinderungen ist das Unternehmen noch einen Schritt weitergegangen: Die Auftragsbearbeitung wurde in einzelne Segmente unterteilt, für die jeweils eine oder mehrere Personen zuständig sind. Zuvor betreute ein Mitarbeiter

jeweils die gesamte Abwicklung eines Auftragsprozesses. „Der neue Ansatz hat den Vorteil, dass jeder Arbeitsbereich speziell auf die Bedürfnisse des Verantwortlichen zugeschnitten werden kann“, erklärt Mosbach. Das rechnet sich. Gleichzeitig reduziert sich damit der Kundenkontakt für den in der Erfassung tätigen Mitarbeiter mit Tourette-Syndrom – ein ausdrücklicher Wunsch des Mitarbeiters. Der für die Disposition verantwortliche Beschäftigte mit nur 30%igem Lungenvolumen kann nun ausschließlich an seinem Schreibtisch arbeiten. Gleiches gilt für den in der Datenerfassung und Rechnungserstellung tätigen Mitarbeiter, der aufgrund einer Querschnittslähmung im Rollstuhl sitzt.

Mosbach betont: „Jeder Mitarbeitende bewältigt die gestellten Aufgaben bestmöglich und trägt so zum Erfolg des Betriebes bei.“ Seine Mitarbeitenden mit Behinderungen brächten jedoch einen weiteren Aspekt ein: „Toleranz und Rücksichtnahme ist unter allen Kollegen und Kolleginnen zum Standard geworden.“



Inklusion heißt für uns:
gemeinsam anders sein. **Sie ist keine Frage, sondern Normalität.**





Zalando Logistics SE & Co. KG



Zalando ist eine der führenden Online-Plattformen für Mode in Europa: Das Unternehmen vertreibt Bekleidung, Schuhe und Accessoires für Damen, Herren und Kinder. Insgesamt gehören mehr als 15.500 Mitarbeitende zum Zalando-Team. Die Logistik gehört dabei zu den Kernkompetenzen des Unternehmens: In Deutschland betreibt Zalando vier Logistikzentren, davon das Größte im thüringischen Erfurt.

- 2.878 Mitarbeitende
- davon haben 134 Angestellte eine Schwerbehinderung
- die Beschäftigungsquote beträgt 4,66 %

Zalando Logistics SE & Co. KG

In der Hochstedter Ecke 1
DE-99098 Erfurt
jobs.zalando.com/de/logistics/

Ansprechpartnerin:

Christina Kraft
0361 34193131



Inklusion im Unternehmen

„Wir sind genauso bunt, wie dein Kleiderschrank“, so heißt es im Vielfalts-Leitbild von Zalando Logistics. „Es gibt einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil, der nicht kopiert werden kann: die Unternehmenskultur. Unsere betont Diversity in allen Ausprägungen“, erklärt die Erfurter Standortleiterin Christina Kraft. Dazu gehöre auch die Inklusion. Seit 2016 treibt Zalando dieses Thema strategisch voran. Seitdem hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderungen dort verdoppelt. „Wir sehen den Menschen – nicht die Behinderungen. Durch Inklusion profitieren wir vom Erfahrungsschatz des Einzelnen“, so Kraft.

Für mehr Teilhabe entwickelte das Unternehmen eine Inklusionsvereinbarung, die etwa die Steigerung der Beschäftigtenquote auf mindestens 5% enthält. Zudem haben sich die Führungskräfte in einer Zielvereinbarung dazu verpflichtet, unter anderem ihre sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Zur Umsetzung wurde ein Inklusionsteam aus Arbeitgeberbeauftragten, SBV, Betriebsrat, Mitarbeiterberatung und Arbeitnehmern gebildet. Mit Erfolg: Seit August 2018 wird etwa der erste Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet. Ein Pagersystem für gehörlose Mitarbeitende, der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern, Sonderparkplätze und barrierefreie Sanitärräume sollen

die Arbeit erleichtern. Weitere Angebote sind neben der individuellen Arbeitsplatzgestaltung auch ein Kennenlerntag für Bewerbende mit Handicap, ein angepasstes Schichtsystem für Ü60-Mitarbeitende sowie eine soziale Mitarbeiterberatung. „Wir unterstützen nicht nur unsere Mitarbeitenden mit Handicap, sondern allgemein alle unsere Zalandos mit ihren individuellen Voraussetzungen und Erfahrungen“, erklärt Christina Kraft den ganzheitlichen Ansatz.

Zum Abbau von Barrieren im Kopf und zur Bewusstseinsbildung erhalten Führungskräfte Schulungen. Artikel der SBV in der Mitarbeiterzeitung und die Teilnahme an Aktionen sollen Mitarbeitende sensibilisieren. Inklusion lohnt aus Sicht von Christina Kraft: „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bereichert unser Zalando-Team von Tag zu Tag.“



Durch Inklusion **profitieren wir alle vom Erfahrungsschatz** des Einzelnen.





Daimler AG

Die Daimler AG ist ein internationaler Automobilkonzern. Mit den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Mercedes-Benz Vans, Daimler Buses und Daimler Financial Services gehört das Unternehmen zu den größten Anbietern von Premium-PKW und ist der weltgrößte Hersteller von LKW über sechs Tonnen.

- Weltweit mehr als 298.000 Mitarbeitende, davon ca. 150.000 Mitarbeitende in Deutschland
- davon haben in Deutschland 8.794 Menschen eine Schwerbehinderung
- darunter 69 Auszubildende mit Schwerbehinderung
- Beschäftigungsquote 6,27 %

Daimler AG

Mercedesstraße 137
DE-70327 Stuttgart
daimler.com

Ansprechpartner:

Martin Riedl
0160 8670594



Inklusion im Unternehmen

Die Daimler AG hat früh erkannt, dass die Arbeit mit unterschiedlichsten Menschen zahlreiche Vorteile birgt. Inklusion ist dabei ein Teil der Diversity-Strategie des Unternehmens. Martin Riedl, Inklusionsbeauftragter bei Daimler und Leiter des Arbeits- und Sozialrechts: „Wir sind überzeugt, dass Vielfalt und Inklusion zu besseren Ergebnissen führen. Dabei setzen wir ganz bewusst auf vielfältige Teams: Mitarbeitende mit den verschiedensten Talenten und Perspektiven arbeiten miteinander und bringen das Unternehmen gemeinsam voran.“ Um das Verständnis füreinander weiter zu stärken, arbeitet Daimler mit Konzepten wie zum Beispiel „BUDDY@Daimler“: Beschäftigte mit und ohne Behinderungen verbringen dabei einen gemeinsamen Arbeitstag. Das Konzept geht für alle Mitarbeitenden bei Daimler auf: „Wir erleben, dass der Respekt, die Rücksichtnahme und die Teamfähigkeit deutlich zugenommen haben“, so Riedl.

Daimler baut nicht nur Barrieren im Kopf ab, sondern auch aktiv an seinen Standorten. Seit 2016 erfolgten zahlreiche Umbauten. Alle Wege und Bordsteine sind nun barrierefrei, weitere Fahrstühle und Geländer sowie automatisch öffnende und schließende Türen wurden eingebaut. Für die digitale Barrierefreiheit sorgt seit 2018 die Mitarbeiter-App

„Daimler4You“. Sie verfügt u.a. über eine Vorlesefunktion, Zoom, Sprachassistenten, invertierte Farben und Easy-Touch-Modus. „Wir tun alles, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu allen relevanten Unternehmensbereichen zu ermöglichen“, erklärt Riedl die zahlreichen Anpassungen.

Der Konzern denkt auch in die Zukunft: 2006 verpflichtete er sich, jährlich mindestens 24 Jugendliche mit Behinderungen auszubilden. Bis 2018 erhielten so 317 junge Menschen eine Ausbildung. Für Heranwachsende mit Lernbehinderung konzipierte Daimler einen speziell auf sie zugeschnittenen Ausbildungsgang zum „Fachpraktiker/-in für Metalltechnik“. Riedl unterstreicht: „Als global agierendes Unternehmen ist es für uns eine Verpflichtung, Vielfalt zu fördern und zu fordern: Nur wenn verschiedenste Fähigkeiten zusammenkommen, können wir besser werden.“



Bei Daimler sind wir überzeugt,
dass **Vielfalt und Inklusion zu**
besseren Ergebnissen führen.





Deutsche Telekom AG

Die Deutsche Telekom AG ist einer der weltweit führenden Dienstleister in den Branchen Telekommunikation und IT. Neben Telefonie und Internet bietet der Konzern auch komplexe Informations- und Kommunikationstechnik-Lösungen für Geschäftskunden an.

- 100.430 Mitarbeitende in Deutschland
- davon haben 7.699 Menschen eine Schwerbehinderung
- 59 Auszubildende mit Schwerbehinderung
- die Beschäftigungsquote beträgt 7,59 %

Telekom Deutschland GmbH

Friedrich-Ebert-Allee 140
DE-53113 Bonn
telekom.com

Ansprechpartnerin:

Regine Happe
0221 3398 34201
regine.happe@telekom.de



Inklusion im Unternehmen

„Inklusion ist eine Facette von Vielfalt, ein Gewinn für uns alle und eine Quelle für Kreativität, Ideenreichtum und Innovationskraft.“ So beschreibt der Konzerninklusionsbeauftragte Marcus Zendt das Inklusionsverständnis der Deutschen Telekom AG. Als eigener Unternehmenswert ist Inklusion seit langem in der Diversity-Strategie verankert und wird aktiv vom Vorstand gefördert. Inklusionsvereinbarungen auf allen Unternehmensebenen, ein eigener Aktionsplan „Inklusion@DT“ und ganzheitliche Maßnahmen treiben inklusive Beschäftigung konzernweit voran.

Organisatorisch ist Inklusion bei der Deutschen Telekom in einer eigenen Kompetenz-Abteilung verankert: Die Leiterin Disability Affairs, Regine Happe, bietet mit ihrem Team für alle Standorte Deutschlands passgenaue Beratung. Sie unterstützt bei der Beantragung von Hilfsmitteln und begleitet Mitarbeitende und Führungskräfte bei allen Fragen rund um inklusive Beschäftigung. Ganz entscheidend sei dabei, Maßnahmen nicht leichtfertig zu generalisieren: „Jeder Mensch ist anders, jede Behinderung wirkt sich anders aus“, betont Happe. „Die individuelle Begleitung ist der Schlüssel zum Erfolg.“

Einen besonderen Fokus legt die Deutsche Telekom dabei auf die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Körper- und Sinnesbehinderungen sowie psychischen Beeinträchtigungen.

Innovative Maßnahmen setzt das Unternehmen für gehörlose und schwer hörgeschädigte Mitarbeitende ein: Die rund 150 Beschäftigten erhalten im Rahmen eines VIP-Services bevorzugte Unterstützung im IT-Bereich, ihnen steht ein eigens ausgebildetes Support-Team zur Verfügung. Gebärdensprachübersetzungen wichtiger Veranstaltungen und Beratungsangebote in Gebärdensprache zu HR-Themen oder in persönlichen Konfliktfällen ergänzen das Angebot. Möglich werden diese Maßnahmen durch eine angepasste Arbeitsplatzausstattung sowie eine aktive Bewusstseinsbildung, um Kommunikationsbarrieren abzubauen. Auch Barrierefreiheit ist eine wichtige Grundlage für das inklusive Zusammenarbeiten im Unternehmen: Dazu tragen besonders Standards für Barrierefreiheit in Gebäuden bei. Ein ganzheitlicher Ansatz, der überzeugt. „Ge-handicapte Menschen haben oft korrespondierende Stärken in anderen Bereichen und sind damit ein echter Gewinn“, so das Fazit von Marcus Zendt.



Inklusion ist eine Quelle
für Kreativität, Ideenreichtum
und Innovationskraft.



Information und Beratung

Bundesagentur für Arbeit/Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit berät Unternehmen in Fragen der Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Servicetelefon: +49 800 4 5555 20 (kostenfrei)

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Arbeitgeber-Service

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter für Hauptfürsorgestellen (BIH)

Die Integrationsämter sichern und fördern die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und unterstützen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Servicetelefon: +49 251 591 01

www.integrationsaemter.de

Charta der Vielfalt e.V.

Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

Telefon: +49 30 84 71 20 84

www.charta-der-vielfalt.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Prävention, Rehabilitation und Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind die Hauptaufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung.

Servicetelefon: +49 800 605 0404

www.dguv.de > Rehabilitation/Leistungen

Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Der Firmenservice der Rentenversicherungsträger unterstützt Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern und vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden.

Servicetelefon für Arbeitgeber: +49 800 1000 453 (kostenfrei)

www.deutsche-rentenversicherung.de > Infos für Experten > Arbeitgeber & Steuerberater > Firmenservice

UnternehmensForum

Die Arbeitgeberinitiative ist ein Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, die sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen stark macht.

Telefon: +49 6132 77-99844

www.unternehmensforum.org

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der ZAV unterstützt Arbeitgeber bei der passgenauen Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen.

Servicetelefon: +49 228 713-1375

www.zav.de > Über uns > Schwerbehinderte Akademiker





Inklusionspreis 2020

- Vielleicht ist Ihr Unternehmen auch inklusionsstark aufgestellt?
- Dann bewerben Sie sich doch 2020 um den Preis.
- Die Bewerbungsunterlagen finden Sie ab August unter www.inklusionspreis.de

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Charta der Vielfalt und des UnternehmensForums. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Text | Redaktion | Gestaltung:

Medienagentur zeichensetzen GmbH
35578 Wetzlar
Tel. 06441 915 140
info@zeichensetzen.de
www.zeichensetzen.de

Bildnachweise:

Seite 1, 6, 8 - 17, 20: Harms/zeichensetzen

Seite 4: Detlef Scheele: Bundesagentur für Arbeit/
Stefan Brending; Ingo Kramer: BDA/Chaperon

Seite 5: Aletta Gräfin von Hardenberg: Doris
Spiekermann-Klaas/Verlag Der Tagesspiegel;
Olaf Guttzeit: UnternehmensForum

Seite 7: Verena Bentele: susieknoll.de; Christoph
Beyer: Paul Esser (pt); Dr. Joachim Breuer: Wolfgang
Bellwinkel; Eva Strobel: Stefan Brending; Jürgen
Dusel: Henning Schacht; Janina Kugel: Simon
Kratzer; Christina Marx: promo; Alexander Hoppe:
myhandicap.de

