

215-123

DGUV Information 215-123



Inklusion im Betrieb

Handlungshilfen für kleine und
mittlere Unternehmen

Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Barrierefreie Arbeitsgestaltung des
Fachbereichs Verwaltung der DGUV

Ausgabe: Juni 2023

Satz und Layout: Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Bildnachweis: Titelbild, Abb. 2, 5–9, 14: © Andi Weiland/www.gesellschaftsbilder.de; Abb. 1: © BGStock72/stock.adobe.com;
Abb. 3: © tim weiffenbach/DGUV; Abb. 4: © UK NRW;
Abb. 10: © Design Pics Inc/Alamy Stock Photo; Abb. 11:
© Wolfgang Bellwinkel/DGUV; Abb. 12: © Getty Images/
Huntstock; Abb. 13: © Michel Arriens/www.gesellschaftsbilder.de

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit
ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter
www.dguv.de/publikationen › Webcode: p215123

Inklusion im Betrieb

Handlungshilfen für kleine und
mittlere Unternehmen

Nicht behindert zu sein
ist kein Verdienst,
sondern ein Geschenk,
das einem täglich
genommen werden kann.

(Richard von Weizsäcker)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	5
1 Inklusion: Bewusstseinsbildung und Barrierefreiheit	6
Bewusstseinsbildung.....	6
Barrierefreiheit.....	6
2 Inklusion im Betrieb – was erwartet Sie?	8
3 Handlungsfelder für ein inklusives Unternehmen	11
Unternehmensführung.....	11
Personal.....	12
Arbeiten.....	13
Kundschaft.....	14
4 Arbeitsplatz erhalten – Arbeitsplatz schaffen	16
Arbeitsassistenz.....	19
JobCoaching.....	20
JobCarving.....	20
5 Weitere Informationen	24
Institutionen oder Dienstleister.....	24
Verbände und Initiativen.....	24
Hintergrundinformationen.....	24
Informationen zu Fördermöglichkeiten.....	24

Einleitung

Arbeit gehört zu den zentralen Grundbedürfnissen eines jeden Menschen. Sie ist identitätsstiftend und trägt innerhalb unserer Gesellschaft zu Anerkennung und Würde bei. Arbeit ermöglicht mit angemessenen Einkünften eine aktive gesellschaftliche Teilhabe, bietet Struktur und soziale Kontakte. Arbeitslosigkeit und Diskriminierung wirken sich dagegen negativ auf die seelische und körperliche Gesundheit der Betroffenen aus, wie inzwischen hinreichend belegt ist.

Menschen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen sollen gleichermaßen an der Arbeitswelt selbstbestimmt und möglichst ohne fremde Hilfe teilhaben können. Zur Umsetzung dieses Leitgedankens der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) hat die Bundesregierung einen Nationalen Aktionsplan beschlossen, um die Inklusion systematisch voranzubringen.

Laut den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegt die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Personen bei 4,6 %. Bei Betrieben mit weniger als 60 Beschäftigten liegt die Quote sogar unter 3 % – gesetzlich gefordert sind mindestens 5 %.¹

Die Statistik zeigt weiter, dass beinahe 90 % der Schwerbehinderungen Resultat einer Erkrankung sind, die im Laufe des Erwerbslebens auftritt. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Menschen mit einer angeborenen Behinderung nur bei ungefähr 3 % (Bild 16 am Ende der Broschüre). Die meisten Unternehmen haben bereits oder werden spätestens im Laufe der Jahre einen gewissen Anteil von Menschen mit Behinderung (MmB) unter Vertrag haben. Die Inklusion von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt ist also nicht nur sozialpolitisch geboten, sondern auch aufgrund der demografischen Entwicklung beschäftigungspolitisch notwendig. Diese Ressource langjähriger Berufserfahrener steht somit insbesondere kleineren Unternehmen weiterhin zur Verfügung.

Die vorliegende DGUV Information soll im Rahmen des Aktionsplans 2.0 der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-BRK kleineren und mittleren Unternehmen Orientierung, Hinweise und Anregung geben, wie sich Inklusion etablieren und für den Unternehmenserfolg nutzen lässt. Sie wurde erstellt mit freundlicher Unterstützung durch ‚Access – Inklusion im Arbeitsleben‘.



Abb. 1
Arbeitsplatz Schreinerei

¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Tabellen – Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) – Deutschland, West/Ost und Länder (Jahreszahlen)

1 Inklusion: Bewusstseinsbildung und Barrierefreiheit

Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Um das Potenzial dieser Diversität auf dem Arbeitsmarkt zur Entfaltung zu bringen, gilt es, Voraussetzungen für die Teilhabe aller Menschen zu schaffen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Erkrankung oder Behinderung. Die Basis dafür ist ein entsprechendes Bewusstsein in den Unternehmen. So lassen sich Barrieren in den Köpfen und bei der Arbeitsgestaltung auf allen betrieblichen Ebenen abbauen.

Bewusstseinsbildung

Die Gestaltung der Unternehmenskultur ist ein wesentlicher Motor der Inklusion. Ein wertschätzendes Miteinander fördert und erhält die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden. Führungskräfte und Belegschaft werden für die Belange von Beschäftigten mit Behinderung sensibilisiert. Dabei kann es gelingen, die offensichtlich positiven Effekte für das Unternehmen entsprechend deutlich zu kommunizieren: Eine Behinderung steht als Ausdruck von Vielfalt, nicht als Defizit.

Möglicherweise notwendige Anpassungen von Arbeitsprozessen an besondere Bedarfe sind als Verbesserungsmöglichkeit und weniger als Hindernis zu verstehen. Letztlich bietet sich Unternehmen mit sozialer Verantwortung die Chance, die veränderten Sichtweisen für eine positive Außenwerbung zu nutzen (Corporate Social Responsibility).

Ansatzpunkte im Betrieb können z. B. sein:

- Konzentration auf die Fähigkeiten der Beschäftigten (Fähigkeitsgerechter Einsatz)
- Betriebsärztliche Kompetenzen bei Integration von Personen mit Beeinträchtigungen nutzen
- Betriebsklima fördern – Zusammenhalt stärken
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung etablieren, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern
- Mentoring-Programm einführen: Patenschaften für neue Mitarbeitende, insbesondere für zukünftige Beschäftigte mit Behinderung
- Kommunikationswege und Ansprechpersonen im Unternehmen etablieren
- Fehlerkultur (weiter)entwickeln

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit im Unternehmen ermöglicht allen Menschen – ob Geschäftskontakten, Beschäftigten, Gästen oder Kundschaft – die Räumlichkeiten, Informationsangebote oder Arbeitsmittel selbstständig zu nutzen. Barrierefreiheit bezieht sich dabei neben den baulichen und technischen Gegebenheiten auch auf weitere Merkmale einer Arbeitsstätte:²

- **Räumliche Barrieren:** Schwellen, Treppen, Aufzugskabine, Wege, Flure, Türen, Bewegungsflächen, Einbauten, Möblierung
- **Soziale Barrieren:** Zugangsmöglichkeiten, Kommunikation, Sprache
- **Haptische Barrieren:** Stellteile, Griffe, Oberflächen
- **Optische Barrieren:** Beleuchtung, Farben, Schrift, Kennzeichnung
- **Akustische Barrieren:** Signale, Töne, Sprachausgabe
- **Hygienische Barrieren:** Toiletten, Waschgelegenheiten
- **Stoffliche Barrieren:** Stäube, Arbeitsstoffe, Allergene etc.



Abb. 2 Barrierefreiheit in Unternehmen

² Quelle: DGUV Information 215-111 „Barrierefreie Arbeitsgestaltung – Teil 1: Grundlagen“

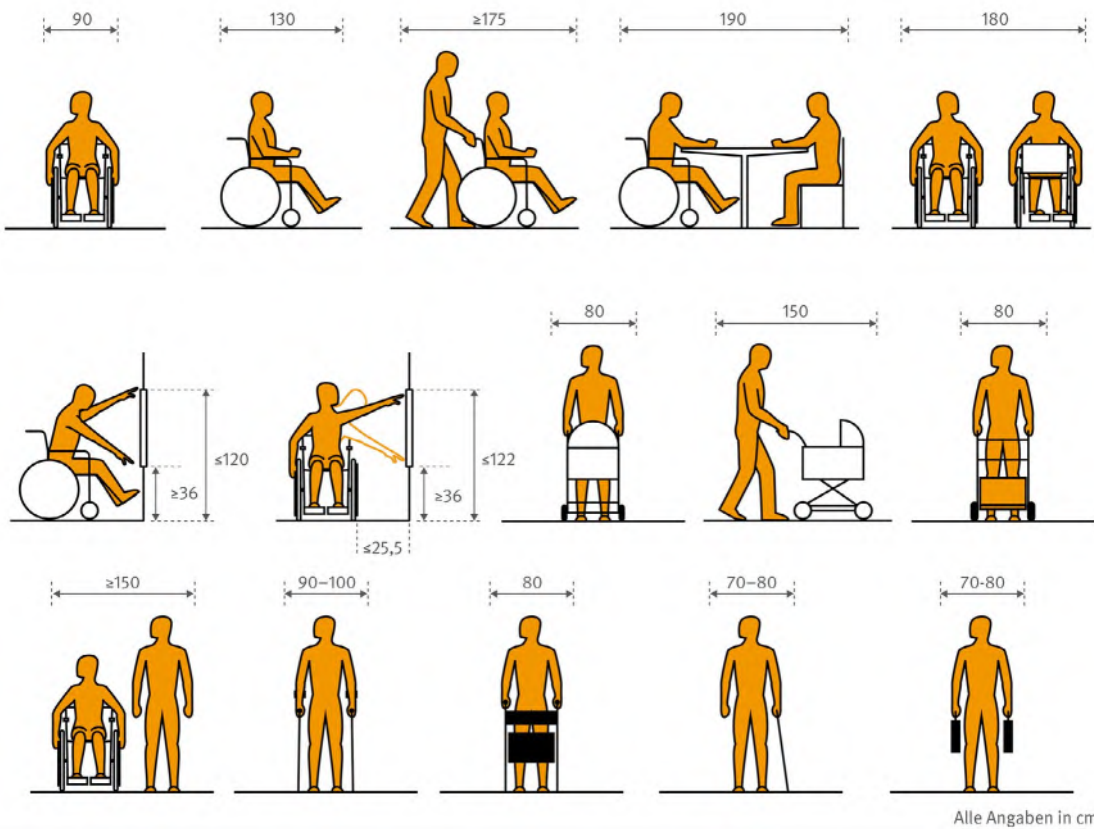


Abb. 3 Reichweiten und Bewegungsflächen

Allein auf technischer Ebene zeigt Barrierefreiheit in der Praxis, dass sich die Nutzungsqualität für alle, auch für Menschen ohne Behinderung, wesentlich erhöht. Barrierefreie Arbeitsstätten und Arbeitsmittel steigern die Aufmerksamkeit und Konzentration, verbessern die Aufenthaltsqualität nachhaltig und verhindern letztlich auch Unfälle durch gute Ausleuchtung, wenig oder keine Schwellen oder Stufen, ausreichend große und kontrastreiche Beschriftung etc.

Es ist sinnvoll alle Aspekte der Barrierefreiheit bereits bei der Planung oder Umbauplanung von Arbeitsstätten, bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln, der Auswahl und Konfiguration von Softwareprodukten und der Gestaltung von Produkten zu berücksichtigen. Nachträgliche Änderungen im Bestand sind in der Regel aufwendiger und erheblich teurer zu realisieren. Bei der Umsetzung gesetzlicher Regelwerke können die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt, die Betriebsärztin kompetente Unterstützung bieten. Detaillierte Informationen sind in der DGUV Information 215-111 „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ nachzulesen.

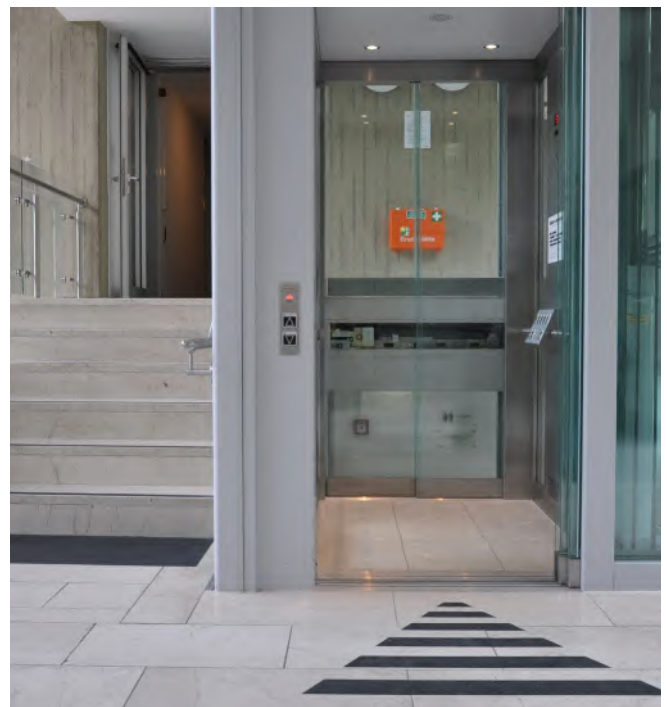


Abb. 4 Barrierefreier Aufzug

2 Inklusion im Betrieb – was erwartet Sie?

Inklusion sollte als Prozess verstanden werden, an dessen Anfang zu analysieren ist, welche Faktoren sich vorteilhaft oder hinderlich auswirken können. Mögliche betriebliche Hürden lassen sich identifizieren und Lösungen finden. Fördernde Faktoren werden genutzt und ausgebaut.

Leitfragen zur Beschreibung des Ausgangspunktes im Unternehmen, der Bereitschaft zur Einführung des Inklusionsprozesses sind folgende:

- Welche Haltung haben meine Mitarbeitenden gegenüber Menschen mit besonderen Anforderungen?
- Wie hoch ist die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung zu integrieren und zu fördern?
- Wird in meinem Unternehmen bereits eine Haltung gelebt, die auf die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden eingeht?
- Werden in meinem Unternehmen auftretende Probleme offen thematisiert?
- Welche Arbeitsbereiche und Tätigkeiten bieten sich im Unternehmen für Menschen mit unterschiedlichen Formen der Behinderung an?

- Wie lassen sich interne Prozesse an die individuellen Ressourcen von Menschen mit Behinderung anpassen?
- Wie sind die individuellen Ressourcen von Menschen mit Behinderung im Sinne der Prozessgestaltung zu fördern?
- Welche Ansprechstellen stehen für Menschen mit Behinderung zur Verfügung?
- ...

Manche Ansätze, Menschen mit Behinderung in das Unternehmen einzugliedern, können an unrealistischen Erwartungen aufseiten der Unternehmen und/oder der Betroffenen scheitern. Damit dies nicht geschieht, gilt es, die Ausgangslage und das Ziel objektiv zu betrachten. Für die meisten Probleme im Inklusionsprozess lassen sich Lösungen finden.

Fördernde Faktoren und mögliche Hürden im Inklusionsprozess sind in der folgenden Darstellung zusammengetragen.



Abb. 5 Im Café

Sammlung von förderlichen und hemmenden Faktoren zur Inklusion im Unternehmen:

intern = nach innen wirkend und extern = von außen wirkend

	intern	extern (von/nach außen)
fördernd	<p>Unternehmenskultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nutzung der Potenziale aller Mitarbeitenden unter Berücksichtigung ihre Bedürfnisse Fehlerkultur zur Wertschätzung und Unterstützung aller Mitarbeitenden Kultur der Diversität mit gesteigerter Kreativität, vielfältigen Problemlösungsansätzen und gestärkte organisationale Flexibilität Kultur der Verantwortung im Unternehmen getragen von allen Mitarbeitenden Gesundheitsförderung als Unternehmensziel Arbeitszufriedenheit und Loyalität Wertschätzende Atmosphäre und Kommunikation im Team <p>Organisationsentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sichere und gesunde Arbeitsplätze Personalplanung und -entwicklung Aktionsplan zur Inklusion etabliertes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Mentoring/Patenschaften als Teil der Personalentwicklung Erschließung eines neuen Bewerberpools <p>Außerdem:</p> <ul style="list-style-type: none"> Barrierefreie Arbeitsstätten und Arbeitsmittel sind für alle Mitarbeitenden förderlich Ausgleichsabgabe einsparen 	<p>Gesellschaftlicher Wandel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlicher Auftrag Finanzielle Hilfen, z. B. Beschäftigungsförderungszuschuss/Vermeiden der Ausgleichsabgabe Verwirklichung der Gleichberechtigung im Sinne des Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG 2006) Diverse Belegschaft als Spiegel einer diversen Gesellschaft Erhalt der Arbeitsfähigkeit angesichts des demografischen Wandels Europa: Transparenz bei der Vergabe von Aufträgen <p>Weiterentwicklung der Digitalisierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Digitale Unterstützungsmöglichkeiten Neue Tätigkeitsfelder durch Digitalisierung der Arbeitswelt <p>Außendarstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erweiterter Marktzugang Kundenorientierung Sicherung von Wettbewerbsvorteilen Sichtbares soziales Engagement Corporate Social Responsibility (CSR)³ gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens
hemmend	<p>Unternehmenskultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> Homogene Belegschaft als Unternehmensziel Starre Organisationsstruktur und von Einzelpersonen abhängige Prozesse Unternehmenskultur, die auf Konkurrenz statt Kooperation basiert Vorbehalte innerhalb der Belegschaft bei vermeintlichen „Vergünstigungen“ für MmB (Nachteilsausgleich) <p>Außerdem:</p> <ul style="list-style-type: none"> Unklare Ressourcenbindung (personell/finanziell) Vorurteil: Befürchtete Ausfallzeiten bei MmB Vorurteil: Befürchtete Leistungsdefizite von MmB Bearbeitungsaufwand für die Antragsstellung 	<p>Gesellschaftlicher Wandel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesundheit und Jugend als gesellschaftlicher Maßstab <p>Weiterentwicklung der Arbeitswelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wegfall von Arbeitsinhalten durch Digitalisierung Auslagerung von manuellen Tätigkeiten Automatisierung der Fertigungsprozesse <p>Außerdem:</p> <ul style="list-style-type: none"> Langfristige Finanzierung der Betreuung unklar Lange Antragszeiträume (Fördermittel)

³ www.csr-in-deutschland.de > Grundlagen: Was ist CSR

Konkrete Maßnahmen zur Förderung der Inklusion lassen sich nur dann gezielt planen, wenn die Ausgangslage im Unternehmen bekannt und bewertet ist. So können Entwicklungen passgenau in Gang gesetzt werden. Bestehende Stärken des Unternehmens werden gezielt genutzt und ausgebaut, während sich identifizierte Problemstellen bearbeiten lassen. Gleichzeitig ergeben sich Chancen für das Unternehmen auf dem Markt, die erkannt und kommuniziert werden können. Insbesondere stärken ein etablierter und funktioneller Gesundheitsschutz und kompetente Angebote in der betriebsärztlichen Betreuung die Attraktivität von Unternehmen.

Der Abbau von Hindernissen im Inklusionsprozess gelingt dann nachhaltig, wenn Inklusion Eingang in die Unternehmenskultur findet. Ein wichtiger Ansatzpunkt bildet hier der Ausschuss für Arbeitssicherheit sofern vorhanden, in dem auch die Verfahren für die Integration für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen koordiniert werden sollten. Bei der Umsetzung können externe Expertinnen und Experten helfen (Integrations- oder Inklusionsberatung, JobCoaches):

Qualifiziertes Personal wird gebraucht (Fachkräftemangel).

- ⇨ Unterstützung bei der Bewerbersuche ist notwendig.
- ⇨ Qualifiziertes Personal wird von Routineaufgaben entlastet.

I. d. R. sind kaum Menschen mit Behinderung für Arbeitsplätze bekannt, die für Arbeitsplätze in Frage kommen.

- ⇨ Gelegenheiten zu Kontakten und Kennenlernen eröffnen.

Der Blick auf Behinderung ist meist defizitär und es schwingen Vorurteile mit.

- ⇨ Praktische Erfahrungen und Begegnungen helfen Vorurteile abzubauen.

Risiken bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung werden gescheut.

- ⇨ Kostenlose Arbeitserprobungen minimieren Risiken.

Inklusion von Menschen mit Behinderung bindet Ressourcen.

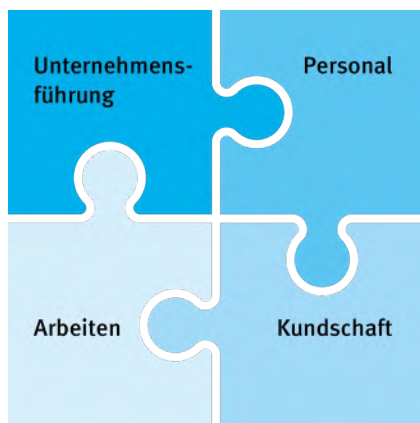
- ⇨ Externe Partnerinnen und Partner bieten Unterstützung, v. a. JobCoaches spielen eine wichtige Rolle.



Abb. 6
Barrierefreies Außengelände

3 Handlungsfelder für ein inklusives Unternehmen

Die Handlungsfelder⁴ für eine funktionierende Inklusion ergeben sich aus den grundsätzlichen betrieblichen Strukturen. Nicht alle Bereiche treffen auf jedes Unternehmen zu, bieten aber eine Orientierung und zeigen, wo und wie Beschäftigte mit Behinderung inkludiert werden können:



Unternehmensführung

Inklusion ist als Führungsaufgabe zu verstehen und Führungskräfte gilt es, entsprechend zu sensibilisieren und weiterzubilden. Mitarbeitende sollen mit ihren Stärken, Fähigkeiten und Potenzialen wahrgenommen und wertgeschätzt werden.

Für aufkommende Fragestellungen im Zusammenhang mit der Inklusion ist es sinnvoll, feste Ansprechpersonen zu benennen. Zusätzlich kann ein Mentoring/eine Patenschaft allen Beteiligten helfen, den Inklusionsprozess positiv zu gestalten.

Ein Unternehmensleitbild ist ergänzend für Mitarbeitende und Kundschaft als Signal und Statement zu verstehen. Schon bei der Entwicklung eines solchen Leitbildes sollten dann beide Gruppen – Kundschaft und Mitarbeitende – berücksichtigt werden.



Abb. 7

Besprechung ohne Barrieren

⁴ BMAS: Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen



Abb. 8 Gemeinsames Arbeiten in der Küche

Personal

Freie Stellen – auch in Führungspositionen – können von Menschen mit Behinderung besetzt werden. Zugänge, Arbeitsplätze und Abläufe lassen sich an die Bedürfnisse dieser Personen anpassen. Als Fragestellung ist ein „geht nicht“ idealerweise durch ein „wie kann es gehen?“ zu ersetzen.

- Bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen bietet es sich an, auf Barrierefreiheit zu achten.⁵
- Verschiedene Vermittlungsplattformen (siehe S. 17) bieten Hilfe bei der Suche nach geeignetem Personal.
- Betriebliche Ansprechpersonen wie Betriebsrat, Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit können bei Fragen zur Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung unterstützen.

- Laden Sie Jugendliche mit Behinderung zu Praktika und Einstiegsqualifizierung ein, um eine erfolgreiche Ausbildung anzubahnen.
- Erkrankte Mitarbeitende sollten eine unkomplizierte Wiedereingliederung⁶ im Rahmen eines definierten und gut kommunizierten Vorgehens erhalten, auch wenn Anpassungen erforderlich sind.
- Es ist sinnvoll, Generationenübergreifendes Arbeiten⁷ zu fördern und grundsätzlich eine hohe Diversität anzustreben.

⁵ www.kofa.de › rekrutierung-inklusion (2020)

⁶ DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung“

⁷ DGUV Information 206-020 „Tipps und Argumente für die Prävention – Prävention kennt keine Altersgrenzen – Demografischer Wandel in der Arbeitswelt“



Arbeiten

Wird Arbeit nach den Grundsätzen der Barrierefreiheit⁸ gestaltet, ist das nicht nur für Menschen mit Behinderung wertvoll, sondern für alle Beschäftigten von hohem Nutzen (und damit auch für das Unternehmen). Planung und Gestaltung von Arbeit sollten daher von Anfang an barrierefrei erfolgen:

- Es bietet sich an, anstehende Neu- und Umbauarbeiten nach den Kriterien der barrierefreien Arbeitsgestaltung zu planen und auszuführen.
- Bei der Beschaffung von Einrichtungsgegenständen und Software bevorzugt barrierefreie Produkte auswählen.
- Arbeitsplätze und Prozesse lassen sich an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit und ohne Behinderung anpassen.
- Ein offenes und wertschätzendes Kommunikationsklima verhindert die Angst vor Stigmatisierung und Diskriminierung.
- Greifen Sie Hinweise auf Barrieren im Arbeitsleben konsequent auf und bearbeiten Sie sie.
- Eine bessere Passung zwischen Person, Arbeit und Organisation (siehe auch JobCarving) verbessert die Abläufe im Unternehmen.

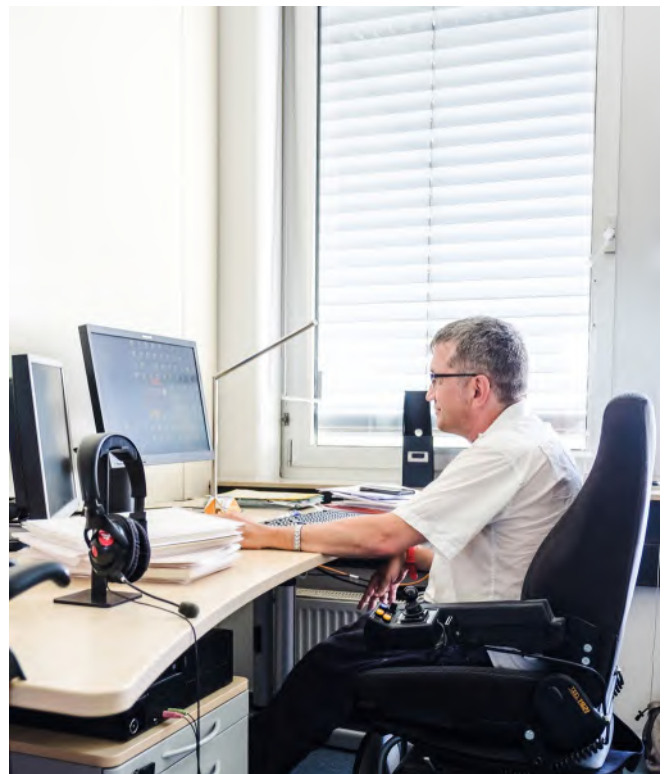


Abb. 9 Inklusion funktioniert

⁸ DGUV Information 215-112 „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“

Kundschaft

Produkte (auch Verpackungen) und Dienstleistungen gilt es auf Barrierefreiheit zu hinterfragen. Orientierung bietet das Universelle Design (siehe Infobox). Beschäftigte und Kundschaft mit Behinderung sollten bereits bei der Entwicklung und Gestaltung der Angebote beteiligt werden:

- Gestalten Sie Informationsmaterialien, Internetauftritt und Katalog barrierefrei. So wird es Beschäftigten und Kaufinteressierten möglich, Verkaufsräume ebenso wie Onlineshops barrierefrei zu nutzen und das Bekenntnis zur Diversität und Inklusion hervorzuheben.
- Eine leicht verständliche Sprache hilft allen Kundinnen und Kunden bei der Nutzung der Angebote. Bei bestimmten Zielgruppen ist auch die Verwendung der „leichten Sprache“⁹ sinnvoll.
- Beim Marketing können Sie die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigen und die Expertise der Beschäftigten mit Behinderung gewinnbringend nutzen
- Inklusionsziele des Unternehmens lassen sich bei der Auftragsvergabe berücksichtigen.
- Das Engagement für Inklusion bietet sich konsequent für Werbung und Marketing an.



Abb. 10 Kundschaft und Marketing



Abb. 11 Bedienbarkeit von Automaten

⁹ https://www.bgw-online.de/DE/Service/Leichte-Sprache/Was-ist_Leichte_Sprache.html



Universelles Design

Design-Konzept im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), demgemäß Produkte, Dienstleistungen, Geräte, Programme, Umgebungen und Systeme derart gestaltet werden, dass sie für so viele Menschen wie möglich ohne weitere Anpassung oder Spezialisierung nutzbar sind.

Sieben Gestaltungsprinzipien konkretisieren die Zielsetzung des Universellen Designs:

1. **Breite Nutzbarkeit**
Das Design ist für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten nutzbar und marktfähig.
→ *Beispiel: ebenerdige Eingänge mit automatischer Tür*
2. **Flexibilität in der Benutzung**
Das Design unterstützt eine breite Palette individueller Vorlieben und Möglichkeiten.
→ *Beispiel: rechtshändige und linkshändige Bedienoption*
3. **Einfache und intuitive Benutzung**
Die Benutzung des Designs ist leicht verständlich, unabhängig von der Erfahrung, dem Wissen, den Sprachfähigkeiten oder der momentanen Konzentration der Personen.
→ *Beispiel: eindeutige Symbole*
4. **Sensorische Wahrnehmung von Informationen**
Das Design stellt notwendige Informationen effektiv zur Verfügung, unabhängig von der Umgebungssituation oder deren sensorischen Fähigkeiten.
→ *Beispiel: Mehr-Sinne-Prinzip wie Hören-Sehen-Fühlen*
5. **Fehlertoleranz**
Das Design minimiert Risiken und die negativen Konsequenzen von zufälligen oder unbeabsichtigten Aktionen.
→ *Beispiel: entsprechende Warnungen*
6. **Geringer körperlicher Aufwand**
Das Design kann effizient und komfortabel mit einem Minimum von Ermüdung benutzt werden.
7. **Größe und Platz für Zugang und Benutzung**
Das Design sieht angemessene Größe und Platz für den Zugang, die Erreichbarkeit, die Manipulation und die Benutzung unabhängig von der Größe der Personen, ihrer Haltung oder Beweglichkeit vor.

Quelle: www.talentplus.de › Universelles-Design

4 Arbeitsplatz erhalten – Arbeitsplatz schaffen

„Nicht behindert zu sein ist kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das einem täglich genommen werden kann.“

Richard von Weizsäcker; Weihnachtsansprache 1987

Unser Eingangszitat erinnert an die Fragilität von Gesundheit. Inklusion bedeutet auch, Menschen mit chronischen Erkrankungen oder mit Einschränkungen durch Unfallfolgen im Unternehmen und damit im ersten Arbeitsmarkt zu halten.

Außer dem Erhalt des Arbeitsplatzes geht es auch um die Neuschaffung von Stellen für Menschen mit Behinderung. Dies beginnt mit der Akquise von Bewerbenden und reicht über die Ausbildung bis hin zu langfristiger Beschäftigung im Unternehmen.

Menschen mit Behinderung sind im Unternehmen leichter zu inkludieren, wenn sie wertschöpfend eingesetzt werden: als Bereicherung für das Team, das Unternehmen und somit grundsätzlich für den Unternehmenserfolg.

„Behinderung“ ist nicht mit „Leistungseinschränkung“ gleichzusetzen. Menschen mit Behinderung leisten gleichwertige Arbeit, haben oft hohe Fachexpertise und keinerlei spezifischen Unterstützungsbedarf, wenn sie an der richtigen Stelle im Unternehmen eingesetzt werden, während andere angepasste Hilfen am Arbeitsplatz benötigen:

„Menschen mit Behinderung sind genauso verschieden wie Menschen ohne Behinderung.“

Karl-Heinz Miederer; Access – Inklusion im Arbeitsleben

Aus der Verschiedenheit der Menschen mit Behinderung folgt ein flexibler Inklusionsprozess.

Die Anpassung eines Arbeitsplatzes an die physischen Bedürfnisse von Mitarbeitenden stellt eine Herausforderung dar, die in der Regel zu bewältigen ist. Ansprechpartner sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt. Die Integrationsämter unterstützen Unternehmen mit Beratung und finanziellen Mitteln. In Detailfragen stehen die einheitlichen Ansprechstellen¹⁰ oder der regionale Integrationsfachdienst bereit.



Abb. 12 Dozent mit Behinderung



Abb. 13 Ein- und Ausgabegerät für Brailleschrift

¹⁰ www.bih.de > einheitliche-ansprechstellen

Unterstützung für Unternehmen

Für ggf. vorhandene Leistungseinschränkungen ist vor allem ein finanzieller Ausgleich möglich (z. B. Ersparnis der Ausgleichsabgabe, Lohnkostenzuschüsse, Beschäftigungsförderungszuschuss, Arbeitsplatzausstattungen). Ein Instrument speziell zur Eingliederung von Menschen aus Werkstätten (WfbM) in den ersten Arbeitsmarkt ist das Budget für Arbeit. Arbeitgebende können bis zu 75% der Lohnkosten als Zuschuss erhalten (www.budgetfuerarbeit.de).

Grundsätzlich ist zwischen folgenden Fördermaßnahmen zu unterscheiden:

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX)
- Begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX)
- Förderungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (SchwbAV)

Leistungen an Arbeitgebende und Menschen mit Behinderung umfassen neben finanziellen Hilfen auch begleitende fachliche Beratung und eine ggf. notwendige psychosoziale Betreuung. Fördermaßnahmen reichen von zeitlich begrenzter Unterstützung bis zu einer dauerhaften Arbeitsassistenz.¹¹ Häufigen Hinderungsgründen lässt sich damit frühzeitig begegnen:

- Niedriger oder kein Schulabschluss
- Keine qualifizierte Ausbildung
- Unzureichende Arbeitserfahrungen
- Geringes Selbstbewusstsein zu Beginn der Zusammenarbeit
- In Kombination auftretende Beeinträchtigungen: z. B. Lernbeeinträchtigung und Bewegungseinschränkungen

Die Integrationsfachdienste (IFD) beraten und begleiten Menschen mit besonderen Bedarfen auch langfristig.




Finanzielle Leistungen der Integrations- und Inklusionsämter an Unternehmen

Die wichtigsten Fördermaßnahmen der Integrations- bzw. Inklusionsämter:

- **Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze:** Gefördert werden Investitionen, die Arbeitgebende auch bei Einstellung nicht behinderter Arbeitnehmender vornehmen würden.
- **Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, inklusive technischer Ausstattung:** Die Förderung kann über den einzelnen Arbeitsplatz hinausgehen und zum Beispiel die behinderungsgerechte Gestaltung von Zugängen und Sozialräumen miteinschließen.
- **Außergewöhnlichen Belastungen bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen:** zum Beispiel bei behinderungsbedingt verminderter Arbeitsleistung oder bei zusätzlichem Aufwand für Betreuung und Anleitung des Betroffenen.
- **Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung:** In bestimmten Fällen können Ausbildungsgebühren oder andere Kosten für die Berufsausbildung übernommen werden.

Quelle: www.integrationsaemter.de › Leistungen-An-Arbeitgeber

¹¹ www.talentplus.de › foerderung › foerderfinder-app

 Kostenträger und Dienstleister im Inklusionsprozess			
	Kostenträger und Dienstleister	Aufgaben	Kontakt
	<ul style="list-style-type: none"> • Einheitliche Ansprechstellen 	<p>Lotsenfunktion für das Finden der richtigen Ansprechpartner für Rehabilitation und Teilhabe</p>	<p>www.bih.de › Einheitliche Ansprechstellen</p>
Staatliche Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Agentur für Arbeit • Jobcenter • Gesetzliche Rentenversicherung • Gesetzliche Unfallversicherung 	<p>Kostenträger und Beratung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilfs- und Unterstützungsangebote • Berufliche Weiterbildung • Finanzielle Hilfen • Hilfen im Berufsalltag 	<p>www.arbeitsagentur.de › menschenmitbehinderungen</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Integrations- bzw. Inklusionsamt (regional zuständig) 	<p>Kostenträger und Beratung</p> <p>„Begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ Leistungen an schwerbehinderte Menschen oder ihre Arbeitgebende: die Integrationsämter nutzen dafür die Dienste Dritter, überwiegend die Integrationsfachdienste.</p> <p>Insbesondere zuständig für den Arbeitsplatzertand und bei Kündigungsverfahren.</p>	<p>www.integrationsaemter.de › kontakt</p>
Private Dienstleister	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsfachdienst (IFD) • Dienstleister zur Inklusion (freie Träger, Bildungsträger etc.) (regional tätig) 	<p>Beratung, Vermittlung, Begleitung</p> <p>Integrationsfachdienste handeln im Auftrag der Integrationsämter, Agenturen für Arbeit oder Rehabilitationsträger.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung der Arbeitgebenden • Beratung der Arbeitnehmenden • Arbeitsvermittlung • Unterstützung Arbeitgebender bei Antragsbearbeitung bei Ämtern 	<p>www.integrationsaemter.de › Integrationsfachdienst</p>

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für ein langfristiges Arbeitsverhältnis ist die möglichst gute Passung von Mensch und Arbeitsaufgabe. Auf dem ersten Arbeitsmarkt wird zukünftig die Mitarbeitensuche mithilfe von Job-Matching-Algorithmen auf Karriereportalen wie LinkedIn auch für Menschen mit Behinderung möglich sein. Dementsprechende Angebote sind in der Entwicklung.

Portale für Stellenzeigen oder Jobsuchende sind zum Beispiel:

- **talentplus auf REHADAT:** das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung (<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/index.html>)
- **Indeed** (<https://de.indeed.com/Menschen-Behinderung-Jobs>)
- **myAbility.jobs:** Jobplattform für Menschen mit Behinderung in Deutschland (<https://www.myability.jobs/de/>)
- **EnableMe** (<https://www.enableme.de/de/angebote>)
- **Agentur für Arbeit** (<https://www.arbeitsagentur.de/m/inklusion/>)
- **DGUV job** (<https://www.dguv.de/job/index.jsp>)

Ein Schlüssel für die nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderung ist die Schaffung passgenauer Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit Behinderung und der Bedarfe des Betriebes, das sogenannte **JobCarving**.

Über die systematische Analyse des **Job-Coaches**, der nicht in Berufsfeldern, sondern in Einzeltätigkeiten denkt, wird mit allen Beteiligten nach einem geeigneten Arbeitsplatz gesucht. Häufig ist es möglich, zusätzliche Arbeitsplätze, die auch Teile anderer regulärer Arbeitsplätze umfassen können, neu einzurichten.

Durch das Bündeln von Einzeltätigkeiten aus verschiedenen Arbeitsfeldern können auch andere Mitarbeitende entlastet werden.

Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf können über eine **Arbeitsassistenz** regelmäßig und dauerhafte personale Unterstützung erhalten.

Arbeitsassistenz, JobCoaching und JobCarving werden hier kurz vorgestellt.

Arbeitsassistenz

Qualifizierte Menschen mit einem komplexen Behinderungsbild können von einer dauerhaften Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz Unterstützung erhalten. Diese persönliche Assistenz reicht weit über gelegentliche Handreichungen hinaus und wird zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes bereitgestellt. Der Leistungsanspruch auf Arbeitsassistenz setzt voraus, dass die Assistenznehmenden für ihren Arbeitsbereich ausreichend qualifiziert sind.¹²

Assistenznehmende können Arbeitsassistentinnen und -assistenten über einen Dienstleister beauftragen oder direkt über das Unternehmen engagieren. Arbeitgebende erhalten entsprechend der gesetzlichen Regelung für „außergewöhnliche Belastungen“ einen Kostenausgleich vom zuständigen Leistungsträger.

Ansprechstellen sind die Integrations- und Inklusionsämter. Informationen hält z. B. der Dachverband die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) bereit (www.integrationsaemter.de)

Umfangreiche Informationen liefert auch die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) e.V. (www.bag-ub.de)



Abb. 14 JobCoaching

¹² Handbuch der Arbeitsassistenz: auf verwaltungsportal.de

JobCoaching

Im JobCoaching soll alle Beteiligten – Mitarbeitende mit individuellem Unterstützungsbedarf, Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen – bei der Inklusion unterstützt werden.¹³

Vor der Einstellung werden schwerbehinderte Beschäftigte im Betrieb vom Job Coach kostenneutral so lange und so umfangreich wie nötig begleitet. Dabei sind kontinuierlich passgenaue Strukturen zu schaffen, kommunikative Hürden abzubauen und mögliche Vorbehalte auszuräumen.

Die Coaches unterstützen die Beschäftigten beim Erlernen der für den Arbeitsalltag relevanten Fertigkeiten. Sie können – wo erforderlich – auch dabei helfen, firmeninterne Abläufe und Regeln mit den Einschränkungen der neuen Mitarbeitenden in Einklang zu bringen.¹⁴

JobCoaches arbeiten meist mit Arbeitnehmenden mit kognitiven Einschränkungen zusammen. Die kreative Entwicklung von geeigneten Hilfsmitteln ermöglicht es diesen, Anforderungen zu übersetzen und Prozesse zu optimieren. Beispiele sind:

- Kleine Kästchen, die das Abzählen von großen Mengen von Kleinteilen erleichtern
- Ein Kalender, an dem die Tage bis zum Mindesthaltbarkeitsdatum abgezählt werden können
- Das Markieren von Regalen mit Wäscheklammern, damit Mitarbeitende sich merken, an welcher Stelle sie gerade waren
- Digitale Unterstützung für manuelle Montagetätigkeiten und Qualitätssicherung
- Augmented Reality Systeme

Ansprechstellen sind wieder die regionalen Inklusions- und Integrationsämter. Adressen finden Sie unter www.bag-ub.de.

JobCarving

Beim JobCarving werden innerbetrieblich Einzeltätigkeiten gesucht und zusammengeführt. Es entsteht ein neuer, individuell für einen Menschen mit Behinderung passender Arbeitsplatz. Das JobCarving kann im Kontext eines JobCoachings erfolgen.

„JobCarving‘ leitet sich vom englischen Wort, ‚to carve‘ ab und bedeutet wörtlich: ‚eine Arbeitsstelle schnitzen‘. Das heißt: Ein Unternehmen schichtet verschiedene Aufgaben so um, dass daraus eine neue Stelle entsteht. Dadurch kann die neu geschaffene Position genau auf die Fähigkeiten einer bestimmten Person zugeschnitten werden. Auf diese Weise haben Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, eine für sie geeignete Tätigkeit auszuüben. Gleichzeitig können andere Beschäftigte des Unternehmens einen Teil ihrer Arbeit abgeben und sich mehr auf ihre Kerntätigkeiten oder andere Aufgaben konzentrieren.“¹⁵

Das JobCarving führt ein JobCoach zusammen mit dem Unternehmen individuell durch. Typische Einzeltätigkeiten für Menschen mit kognitiven Einschränkungen, die zu einem neuen Arbeitsplatz zusammengefügt werden können, sind zum Beispiel: Einscannen, Kopieren, Archivierung, Vorbereitung von Unterlagen, Falten, Kuvertieren und Stempeln von Briefen, Botengänge, Empfang, Telefonempfang und Weiterleiten von Telefonaten, Einkäufe von im Betrieb benötigtem Verbrauchsmaterial, Pflege von Büropflanzen, Vorbereitung und Aufräumen von Meetingräumen (Getränke, Gläser, Servietten, Notizblocks etc.), ein- und ausräumen von Spülmaschinen, Reinigen und Befüllen von Kaffeemaschinen, Begleitung von Kundenschaft zu einem Ort oder einer Untersuchung. Solche einfachen Tätigkeiten sind für ein Unternehmen genauso wichtig wie andere qualifizierte Tätigkeiten und sollten entsprechend wertschätzend beurteilt werden.

¹³ Weitere Informationen bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (www.bag-ub.de) und Inklusionsamt Westfalen-Lippe (www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de › jobcoaching)

¹⁴ Aus: www.jobinklusive.org; Job Coaching: Unterstützung für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen und Unternehmen – von Anfang an; von jik; 22.04.2021

¹⁵ www.lwl.org › Broschüren › JobCarving (Modellprojekte)



Abb. 15 Jobcarving – Kriterien für die Zusammenstellung eines neuen Arbeitsplatzes aus Einzeltätigkeiten: insbesondere geeignet für Menschen mit geringen Qualifikationen und kognitiven Beeinträchtigungen

Beispiele für abgeleitete Stellenprofile durch JobCarving aus der Praxis¹⁶:

- Herr J. ist Hilfskraft. Er bestückt seit zehn Jahren im Supermarkt einen Bereich der Molkereiabteilung und kontrolliert das Mindesthaltbarkeitsdatum der Produkte.
- Frau D. ist Wohlfühlmanagerin im Büro. Sie erledigt außer der Reinigung Einkäufe und besorgt Mittagessen für das Team, räumt die Spülmaschine aus und gießt die Pflanzen.
- Herr A. ist Helfer in der Archivierung und entlastet damit die Kaufleute in der Bank.
- Herr T. ist Bistrohelfer und entlastet die Verkäuferinnen in der Filiale.
- Herr F. arbeitet in einer Gärtnerei, topft Pflanzen um, entfernt Unkraut oder stellt Blumenadventskalender zusammen.
- Frau N. ist Kindergartenhelferin. Sie hilft beim An- und Ausziehen wie beim Essen und spielt mit den Kindergartenkindern.
- Herr N. holt als Helfer Produkte aus dem Lager, setzt Fahrräder und Roller zusammen und klebt Preisetiketten in einem Spielzeugladen.
- Herr A. ist Lagerhelfer und kommissioniert Bestellungen mit individuellen Hilfsmitteln (bspw. zum Abzählen).

¹⁶ Aus: www.jobinklusive.org; Jobcarving: Stellenprofile neu denken; von jik; 01.06.2021



Beschäftigungspflicht – Ausgleichsabgabe

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Absatz 1 SGB IX).

Solange die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird, ist gemäß § 160 Absatz 1 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe zu entrichten. Für die Erhebung ist das Integrationsamt (§ 185 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX) zuständig.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ab 1.1.2021:

- 140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als 5 Prozent
- 245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent
- 360 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent

Erleichterungen für kleinere Betriebe und Dienststellen: Arbeitgeber mit

- < 60 Arbeitsplätzen → 2 Pflichtarbeitsplätze;
1 Pflichtarbeitsplätze besetzt:
Ausgleichsabgabe 140 Euro;
kein Pflichtarbeitsplatz besetzt:
2 x 245 Euro = 490 Euro
- < 40 Arbeitsplätzen → 1 Pflichtarbeitsplatz;
bei nicht Erfüllung zahlen sie je Monat 140 Euro

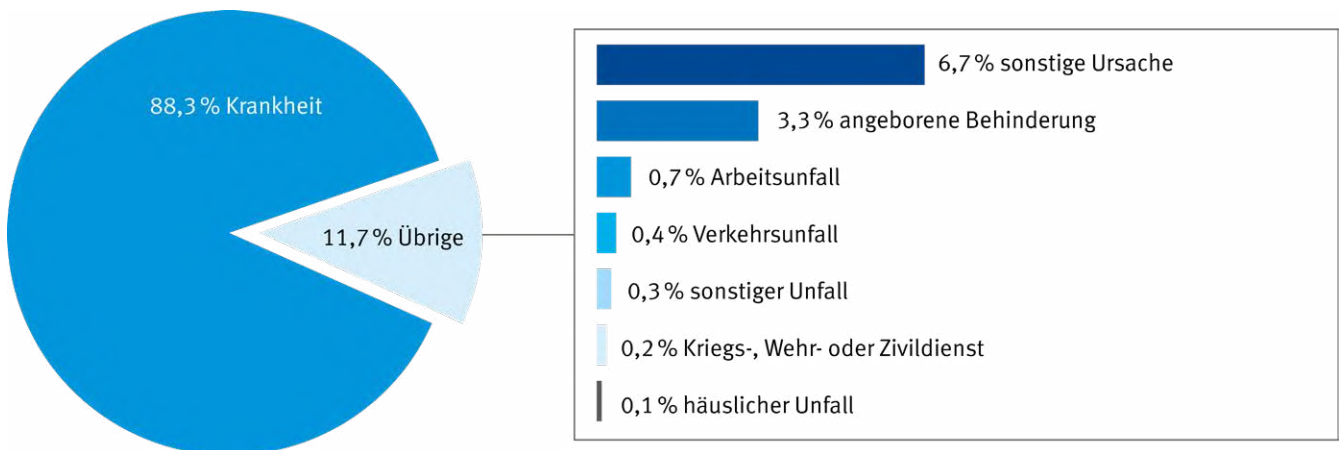
Arbeitskräfte mit Schwerbehinderung können mehrfach angerechnet werden:

- max. dreifach
- Auszubildende werden doppelt angerechnet

Weitere Informationen

- www.integrationsaemter.de › Ausgleichsabgabe
- www.rehadat-ausgleichsabgabe.de › Verstehen › Videos-zur-Ausgleichsabgabe
- www.rehadat-ausgleichsabgabe.de

Ursachen der Schwerbehinderung



Alterspyramide

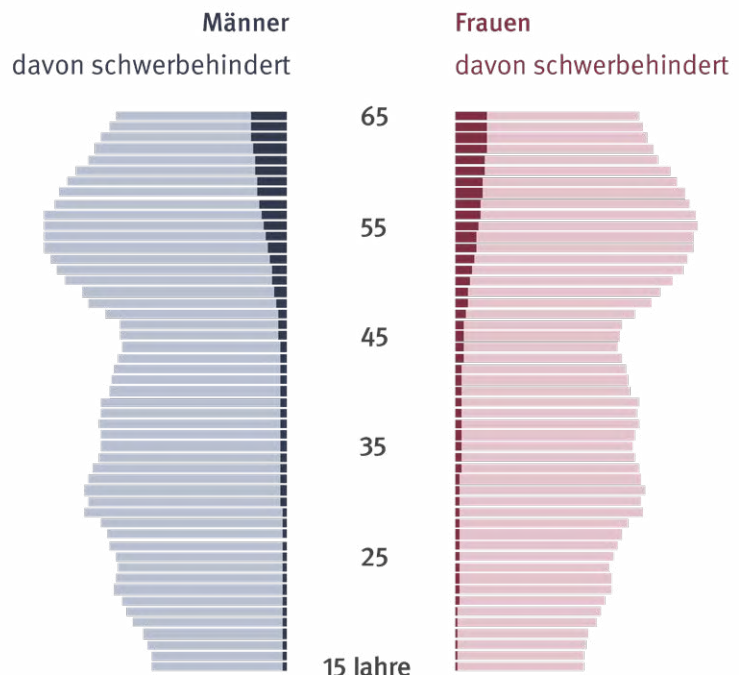


Abb. 16 Ursachen einer Schwerbehinderung (oben) und Alterspyramide mit Anteil der Menschen mit Behinderung (unten); Statistisches Bundesamt 2019

Tortendiagramm: 88,3% Krankheit; 11,7% Übrige; davon 6,7% sonstige Ursache; 3,3% angeborene Behinderung; 0,7% Arbeitsunfall; 0,4% Verkehrsunfall; 0,3% sonstiger Unfall; 0,2% Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst; 0,1% häuslicher Unfall

Alterspyramide: links in Blau: Männer, rechts in Rot: Frauen. Mit zunehmendem Alter steigt ab ca. 45 Jahren in beiden Geschlechtern der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung.

5 Weitere Informationen

Institutionen oder Dienstleister

- Einheitliche Ansprechstellen:
<https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/>
- Integrations- und Inklusionsämter:
www.BIH.de › Integrationsämter oder
www.rehadat.de › Integrationsämter
- Integrationsfachdienste:
rehadat.de › Integrationsfachdienste
- Weitere betriebsnahe Dienstleister:
www.rehadat.de › Betriebsnahe Dienstleister
- DGUV job:
www.dguv.de › job

Verbände und Initiativen

- Information zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung:
www.einfach-teilhabe.de › arbeiten
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB):
www.teilhabeberatung.de

Hintergrundinformationen

- ABC-Fachlexikon – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf
BIH.de
- Rieken, K. Jöns-Schneider, M. Eikötter (Hrsg.): Berufliche Inklusion – Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis
- BMAS – Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen:
BMAS.de › a755-leitfaden-aktionsplaene
- Beispiele für gelungene Inklusion:
www.myability.org › Praxisbeispiele;
www.inklusionspreis.de
- Beispiele für JobCarving:
jobinklusive.org

Informationen zu Fördermöglichkeiten

- Aktion Mensch – Förderprogramm Betriebliche Inklusion:
www.aktion-mensch.de › betriebliche-inklusion
- Aktion Mensch – Budget für Arbeit (Flyer in leichter Sprache):
www.familienratgeber.de › aktion-mensch-budget-fuer-arbeit
- ZB Spezial – Finanzielle Leistungen: Behinderung & Beruf – Das 1 x 1 der Förderung:
lvr.de › 705-ZB_Spezial_Finanzielle_Leistungen_
- ZB info – Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf (Leitfaden und Checkliste):
www.integrationsaemter.de
- Informationen für Arbeitgeber – Brücke in die Berufsausbildung – Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ):
www.arbeitsagentur.de
- Ansprechstellen auf Bundesebene: Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen:
www.behindertenbeauftragter.de

Anmerkung: Bitte beachten Sie, dass das Internet schnelllebig ist und sich die hier angegebenen Webseiten/Links zwischenzeitlich ändern können.



Jeder ist begabt!

Aber wenn Du einen Fisch danach beurteilst, ob er auf einen Baum klettern kann, wird er sein ganzes Leben glauben, dass er dumm ist.

(unbekannt)



**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de