ARBEITSINKLUSION IM MITTELSTAND

Inklusions-Audit für KMU

Neue Mitarbeitende gewinnen, erfahrene Beschäftigte halten, eine inklusive Unternehmenskultur aufbauen

Alexander Busam
Agentur für Inklusionsberatung und Fachpublizistik · Gießen

AUSGANGSLAGE

Warum sich Inklusion für KMU rechnet

5 %

der Arbeitsplätze sind ab 20 Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 SGB IX).

815 €

Ausgleichsabgabe je Monat und unbesetztem Pflichtplatz bei einer Quote von 0 %.

~90 %

der schweren Behinderungen entstehen durch Krankheit, meist im Erwerbsleben.

Quellen: SGB IX; FIM-Portal (Ausgleichsabgabe ab Erhebungsjahr 2025); Statistisches Bundesamt · 2

DAS AUDIT

Drei Schwerpunkte, 45 Prüffragen

TEIL B

Neue Mitarbeitende gewinnen

Stellenplanung, Auswahl, Förderung, Onboarding und Probezeit

TEIL C

Erfahrene Beschäftigte halten

Prävention, BEM, Anpassung und Weiterbeschäftigung bei neu erworbener Behinderung

TEIL D

Inklusive Kultur aufbauen

Führung, Kommunikation, Barrierefreiheit, Beteiligung

ABLAUF

In vier Schritten zum Maßnahmenplan

1

Vorgespräch

Ziele, Beteiligte und Datenlage mit der Geschäftsführung klären

30 Minuten

2

Audit-Workshop

Prüffragen gemeinsam mit Leitung, Personal, SBV oder Betriebsrat bewerten

90–120 Minuten

3

Befragung

Optional: kurze, anonyme Befragung der Belegschaft zur Kultur

optional

4

Auswertung

Reifegrad je Teil und drei bis fünf priorisierte Maßnahmen

60 Minuten

Wiederholung nach zwölf Monaten als Erfolgsnachweis · 4

BEWERTUNG

Jede Prüffrage erhält 0 bis 3 Punkte

Punkte	Bedeutung
0	nicht vorhanden oder unbekannt
1	ansatzweise, hängt an Einzelpersonen
2	geregelt und gelebt, nicht überprüft
3	geregelt, gelebt, regelmäßig verbessert



Pflichtfragen

Gesetzliche Anforderungen sind markiert. Unter 2 Punkten gehen sie immer direkt in den Maßnahmenplan.

TEIL B · NEUE MITARBEITENDE

Von der Stelle bis zum Ende der Probezeit

B1 Stellenplanung

Werden freie Stellen auf Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geprüft und die Agentur für Arbeit früh eingeschaltet?

B2 Auswahlverfahren

Sind Gespräche barrierefrei, wird die SBV beteiligt, gibt es Praktikum oder Probebeschäftigung als Alternative?

B3 Einstellung und Förderung

Werden Zuschüsse und Arbeitsplatzanpassungen vor dem ersten Arbeitstag geklärt und beantragt?

B4 Onboarding

Gibt es Einarbeitungsplan, Pat*in und feste Feedbackgespräche nach 2, 6 und 12 Wochen?

TEIL C · BESCHÄFTIGUNG SICHERN

Erfahrene Beschäftigte im Betrieb halten

C1 Früh erkennen

- Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX
- Gefährdungsbeurteilung angepasst
- Gleichstellung bekannt

C2 BEM

- Pflicht ab sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit in zwölf Monaten
- Schriftliches Verfahren, vertraulich
- Wirkung nach 3–6 Monaten geprüft

C3 Anpassen

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Hilfsmittel, Arbeitszeit, Umsetzung
- Erfahrungswissen gezielt nutzen

TEIL D · UNTERNEHMENSKULTUR

Vom Einzelfall zur Haltung

D1 Führung und Strategie

Gibt es messbare Inklusionsziele, eine verantwortliche Person mit Zeitbudget und geschulte Führungskräfte?

D2 Kommunikation

Wissen Beschäftigte, an wen sie sich bei Einschränkungen vertraulich wenden können?

D3 Barrierefreiheit

Sind Gebäude, Software, Fortbildungen und Teamevents für alle zugänglich?

D4 Beteiligung

Haben Beschäftigte mit Behinderung gleichen Zugang zu Weiterbildung und Beförderung?

ERGEBNIS

Vier Reifegrade zeigen den nächsten Schritt

0–34 %

Einstieg

Pflichten absichern, EAA kontaktieren

35–59 %

Aufbau

Verfahren festlegen, Führung schulen

60–84 %

Etabliert

Ziele messen, Inklusionsvereinbarung

85–100 %

Vorbild

Erfahrungen nach außen tragen

SCHNELLE ERFOLGE

Fünf Schritte, die fast überall sofort wirken

- [ ] BEM-Einladung und Ablauf auf zwei Seiten festlegen
- [ ] Inklusionsbeauftragte*n benennen und melden
- [ ] Termin mit der regionalen EAA vereinbaren, kostenfrei
- [ ] Einladenden Satz in jede Stellenanzeige aufnehmen
- [ ] Belegschaft über Gleichstellung und BEM informieren

AUFWAND UND KOSTEN

Rund 1,5 Beratungstage pro Audit

Arbeitsschritt Beratung	Stunden
Vorbereitung und Kennzahlen anfordern	1,5
Vorgespräch mit Nachbereitung	1,0
Audit-Workshop mit Vor- und Nachbereitung	3,0
Auswertung und Maßnahmenplan	3,0
Auswertungsgespräch	1,0
Grundpaket	**9,5**
Optional: Befragung · Fahrzeiten	+2,0 · +2,0

Pauschale, empfohlen

1.200 €

netto · 1,5 Beratungstage

Im Betrieb

Geschäftsführung ca. 3,5 h, Personal und SBV je ca. 2 h

Basis: Tagessatz Beratung 800 € netto, 8 Stunden · Wiederholung nach 12 Monaten ca. 6 h · 11

UNTERSTÜTZUNG

Förderung, die viele KMU nicht nutzen

Instrument	Wofür	Träger
Eingliederungszuschuss	Lohnkostenzuschuss, vor Arbeitsbeginn beantragen	Agentur für Arbeit
Budget für Arbeit	bis zu 75 % des Entgelts plus Begleitung	Eingliederungshilfe
Arbeitsplatzausstattung	Hilfsmittel, Umbau, Investitionskosten	Integrationsamt, DRV
Arbeitsassistenz	dauerhafte personelle Unterstützung	Integrationsamt
Wiedereingliederung	schrittweise Rückkehr nach Krankheit	Krankenkasse, DRV

Erste Anlaufstelle: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber, kostenfrei · www.eaa-hessen.de

NÄCHSTER SCHRITT

Wo steht Ihr Unternehmen?

Alexander Busam

Agentur für Inklusionsberatung und Fachpublizistik
Südanlage 15 · 35390 Gießen
busam@inklusionsberatung.info