

Inhalt

Aktuelle Lage bayerischer Arbeitsmarkt: Stabilität mit wachsenden Warnsignalen	2
Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz – Chance für mehr Teilhabe oder Gefahr für inklusive Beschäftigung?	6
Neues Grundsicherungsgeld: Was die Reform für Betroffene und Unternehmen bedeutet . .	10
Mehr als Marketing – IKEA ThisAbles.	14
Rückblick auf unsere EAA-Infotreffe: Leistungen der Deutschen Rentenversicherung.	18
Richtig praktisch: Das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales – Hilfe bei Arbeitsrecht und Schwerbehinderung.	21
Schlaglichter zur Inklusion	25
Ankündigungen Herbstveranstaltungen EAA Schwaben	30
Vorankündigung Orientierungsmesse Augsburg – Ausstellende gesucht!	36
Herausgeber	37

Aktuelle Lage bayerischer Arbeitsmarkt: Stabilität mit wachsenden Warnsignalen

Die Arbeit der EAA findet oftmals an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Bewerbern statt. Jedoch hängt die Einstellung u.a. vom aktuellen Arbeitsmarkt und der Situation in den Betrieben ab. Daher haben wir uns den aktuellen bayerischen Arbeitsmarkt im Juni 2026 näher angesehen:



Bayern bleibt Deutschlands Beschäftigungsmotor – doch hinter den guten Gesamtzahlen zeichnen sich strukturelle Herausforderungen ab. Während der Freistaat mit einer Arbeitslosenquote von 4,1 Prozent weiterhin deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt, zeigen die aktuellen Arbeitsmarktdaten, dass sich der Arbeitsmarkt spürbar abkühlt. Der saisonale Frühjahrsaufschwung fällt schwächer aus als in den vergangenen Jahren, gleichzeitig nimmt die Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahr zu.

Gute Ausgangslage – aber die Dynamik lässt nach

Mit rund 322.700 Arbeitslosen und weiterhin der niedrigsten Arbeitslosenquote Deutschlands steht Bayern im Vergleich der Bundesländer nach wie vor hervorragend da. Gleichzeitig ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erstmals leicht rückläufig und auch die Nachfrage nach Arbeitskräften geht zurück. Rund 102.500 offene Stellen bedeuten zwar weiterhin einen hohen Bedarf an Fachkräften, gegenüber dem Vorjahr ist dies jedoch ein Rückgang um fast zehn Prozent.

Für Unternehmer ist dies ein ambivalentes Signal: Einerseits entspannt sich der extreme Fachkräftemangel etwas, andererseits wächst die Sorge vor einer schwächeren Konjunktur und sinkender Investitionsbereitschaft. Viele Betriebe verschieben derzeit Einstellungen, ohne dass der grundsätzliche Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern verschwunden wäre.

Wer besondere Unterstützung benötigt

| Menschen mit Schwerbehinderung: Ihre Arbeitslosigkeit entwickelte sich ungünstiger als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Besonders aufmerksam sollten Politik und Wirtschaft die Entwicklung bei Menschen mit Schwerbehinderung verfolgen. Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist innerhalb eines Jahres um über acht Prozent gestiegen und wächst damit deutlich stärker als die Gesamtarbeitslosigkeit.

Gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten besteht die Gefahr, dass Menschen mit Behinderung beim Zugang zum Arbeitsmarkt erneut benachteiligt werden. Dabei zeigen zahlreiche Beispiele aus der Praxis, dass inklusive Beschäftigung nicht nur gesellschaftliche Verantwortung bedeutet, sondern Unternehmen auch hilft, dem demografischen Wandel zu begegnen und motivierte Fachkräfte langfristig zu gewinnen.

| Junge Menschen: Trotz guter Ausbildungschancen ist die Jugendarbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Übergang von Schule oder Ausbildung in den Beruf wird damit anspruchsvoller. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten reduzieren Unternehmen häufig zunächst Ausbildungs- und Einstiegsstellen. Für Bayern wäre dies langfristig problematisch, da der Fachkräftebedarf aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren eher weiter steigen dürfte.

| Langzeitarbeitslose: Ihre Zahl nahm zu; rund die Hälfte verfügt über keinen Berufsabschluss. Qualifizierung bleibt der wichtigste Hebel.

| Ältere Beschäftigte: Längere Erwerbsbeteiligung und lebenslanges Lernen gewinnen an Bedeutung.

Damit bleibt auch die Passung zwischen Bewerbern und Ausbildungsplätzen eine große Herausforderung.

Unternehmer zwischen Unsicherheit und Fachkräftemangel

In vielen Gesprächen mit Unternehmerinnen und Unternehmern zeigt sich derzeit ein differenziertes Bild. Die größten Sorgen sind weniger kurzfristige Auftragsschwankungen als vielmehr:

- | steigende Lohn- und Energiekosten,
- | hohe Bürokratiebelastung,
- | Investitionsunsicherheit,
- | der langfristige Mangel an qualifizierten Fachkräften.

Viele Betriebe berichten, dass sie offene Stellen zwar weiterhin nur schwer besetzen können, gleichzeitig aber Neueinstellungen vorsichtiger planen als noch vor zwei Jahren. Diese Unsicherheit spiegelt sich unmittelbar in der sinkenden Zahl gemeldeter offener Stellen wider.

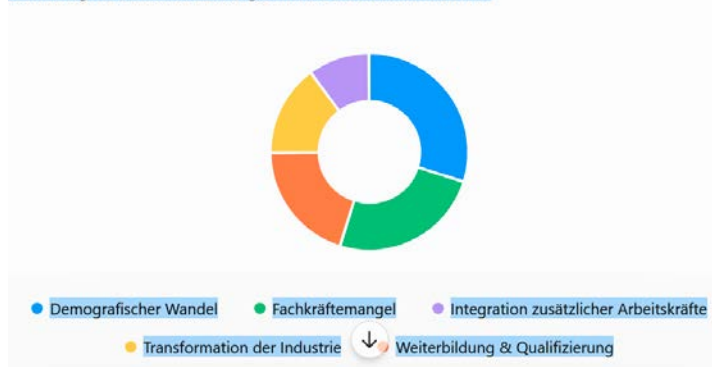
Die Herausforderungen der nächsten Jahre

Der bayerische Arbeitsmarkt steht vor einem grundlegenden Strukturwandel. Besonders die Industrie befindet sich mitten in der Transformation durch Digitalisierung, Automatisierung und den Wandel zur klimaneutralen Produktion. Gleichzeitig wächst der Personalbedarf in Gesundheits- und Pflegeberufen, im Bildungsbereich sowie in IT und technischen Dienstleistungen weiter.

Die zentrale Herausforderung wird darin bestehen,

- | ausreichend Fachkräfte auszubilden,
- | ältere Beschäftigte möglichst lange im Erwerbsleben zu halten,
- | Menschen mit Behinderung besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren,
- | Jugendlichen gute Einstiegschancen zu bieten und
- | Unternehmen in der Transformation nicht durch zusätzliche Bürokratie zu belasten.

Einordnung der zentralen Handlungsfelder für die kommenden Jahre



Fazit

Bayern startet weiterhin aus einer starken Position. Die aktuellen Zahlen zeigen jedoch deutlich, dass sich der Arbeitsmarkt verändert. Der Rückgang offener Stellen, steigende Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen, älteren Menschen, Langzeitarbeitslosen und insbesondere bei Menschen mit Schwerbehinderung sind Warnsignale, die nicht übersehen werden dürfen.

Gerade jetzt sind kluge wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Entscheidungen gefragt. Wettbewerbsfähige Unternehmen, eine starke berufliche Bildung, weniger bürokratische Hürden und ein inklusiver Arbeitsmarkt werden entscheidend dafür sein, dass Bayern seine Spitzenposition auch in den kommenden Jahren behaupten kann.

Bayerischer Arbeitsmarkt – April 2026

Kennzahl	Wert	Entwicklung
Arbeitslosenquote	4,1 %	📈 +0,1 Prozentpunkte ggü. Vorjahr
Arbeitslose	322.700	📈 +4,2 %
Offene Stellen	102.450	📉 -9,7 %
Jugendarbeitslosigkeit	3,7 %	📈 +6,6 %
Schwerbehinderte Arbeitslose	29.830	📈 +8,3 %
Langzeitarbeitslose	84.000	📈 +13,0 %

Kernaussage: Bayern bleibt Spitzenreiter beim Arbeitsmarkt – dennoch nehmen strukturelle Herausforderungen sichtbar zu.



Text: Monika Prokesch (Textquelle: Arbeitsmarktbericht April 2026 der BA, Infographik aus Chat GPT mit den vorhandenen Zahlen erstellen lassen)



Bild: Pexel

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz – Chance für mehr Teilhabe oder Gefahr für inklusive Beschäftigung?



*Kaum eine technologische Entwicklung verändert die Arbeitswelt derzeit so grundlegend wie die Künstliche Intelligenz (KI). Sie schreibt Texte, analysiert Daten, unterstützt bei Diagnosen, erstellt Bilder oder steuert Maschinen. Während Unternehmen auf mehr Produktivität und Effizienz hoffen, stellt sich eine andere, oft übersehene Frage: **Was bedeutet diese Entwicklung für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen?***

Die Antwort ist nicht so einfach: KI kann ein kraftvolles Instrument für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe sein – sie kann aber ebenso bestehende Arbeitsplätze verdrängen und neue Barrieren schaffen. Entscheidend ist daher nicht die Technologie selbst, sondern die Art und Weise, wie sie eingesetzt wird.

Neue Chancen für mehr Selbstständigkeit

Gerade für Menschen mit körperlichen oder Sinneseinschränkungen eröffnet KI Möglichkeiten, die vor wenigen Jahren noch undenkbar erschienen.

Moderne Sprachassistenten ermöglichen die Bedienung von Computern oder Smartphones allein per Sprache. Automatische Untertitel und Übersetzungen erleichtern gehörlosen Menschen die Kommunikation. Intelligente Bilderkennung beschreibt sehbehinderten Menschen ihre Umgebung oder liest Dokumente vor. KI-gestützte Exoskelette oder intelligente Prothesen können Bewegungsabläufe unterstützen und damit ein selbstständigeres Arbeiten ermöglichen.

Auch Menschen mit Lernschwierigkeiten oder kognitiven Einschränkungen profitieren zunehmend von digitalen Assistenzsystemen. Komplexe Arbeitsanweisungen lassen sich in einfache Sprache übersetzen, Schritt-für-Schritt-Anleitungen können individuell angepasst werden und digitale Assistenten erinnern an Arbeitsabläufe oder Termine. Dadurch werden Tätigkeiten möglich, die bislang

oft nur mit intensiver personeller Unterstützung ausgeführt werden konnten.

Besonders in inklusiven Betrieben oder Werkstätten können solche Anwendungen dazu beitragen, Beschäftigte stärker in reguläre Arbeitsprozesse einzubinden und ihre Eigenständigkeit zu fördern.

KI als persönlicher Arbeitsassistent

Ein weiterer Vorteil liegt in der individuellen Unterstützung am Arbeitsplatz. KI kann Routineaufgaben übernehmen und Mitarbeitende dort entlasten, wo Einschränkungen bislang ein Hindernis darstellten oder zu wenig personelle Ressourcen vorhanden sind.

Beispiele sind:

- | automatische Zusammenfassungen längerer Texte und Übersetzung in einfache Sprache
- | sprachgesteuerte Dokumentation,
- | intelligente Erinnerungsfunktionen,
- | (einfache) Kommunikation in mehreren Sprachen,
- | Unterstützung bei Planung und Organisation.

Gerade dort, wo Fachkräftemangel herrscht, können solche Assistenzsysteme dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderungen länger und erfolgreicher am Arbeitsleben teilnehmen.

Die Schattenseite: Wenn Assistenz zur Konkurrenz wird

Doch dieselbe Technologie, die unterstützt, kann zugleich Arbeitsplätze gefährden. Besonders betroffen sind Tätigkeiten mit einem hohen Anteil an standardisierten und wiederkehrenden Aufgaben.

Viele Menschen mit geistiger Behinderung arbeiten heute beispielsweise in Bereichen wie:

- | Digitalisierung und Scannen von Dokumenten,
- | Sortier- und Verpackungsarbeiten,

- | einfachen Büro- und Verwaltungstätigkeiten,
- | Datenerfassung,
- | Qualitätskontrollen,
- | Archivierungsarbeiten.

Genau diese Tätigkeiten gehören zu den Bereichen, die zunehmend automatisiert werden können. Moderne KI erkennt Dokumente, sortiert Informationen, erstellt Berichte oder übernimmt einfache Verwaltungsaufgaben innerhalb weniger Sekunden.

Während früher solche Arbeiten häufig bewusst als geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen wurden, besteht heute die Gefahr, dass sie vollständig von Software übernommen werden. Dadurch entstehen weniger Einstiegsmöglichkeiten für Menschen, deren Stärken gerade in klar strukturierten und wiederkehrenden Tätigkeiten liegen.

Mehr Effizienz – aber für wen?

Unternehmen stehen unter erheblichem wirtschaftlichem Druck. Wenn KI Aufgaben schneller, kostengünstiger und rund um die Uhr erledigen kann, erscheint ihre Einführung aus betriebswirtschaftlicher Sicht oft naheliegend.

Für eine inklusive Arbeitswelt reicht diese Perspektive jedoch nicht aus. Arbeit bedeutet weit mehr als Einkommen. Sie vermittelt soziale Kontakte, Tagesstruktur, Anerkennung und Selbstwertgefühl. Gerade für viele Menschen mit Behinderungen ist Beschäftigung ein zentraler Bestandteil gesellschaftlicher Teilhabe.

Wird ausschließlich auf Effizienz geachtet, besteht die Gefahr, dass wirtschaftliche Vorteile zulasten sozialer Verantwortung gehen.

Inklusion neu gedacht?

Die eigentliche Herausforderung besteht deshalb darin, KI nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung menschlicher Arbeit zu verstehen.

Dazu gehören beispielsweise:

- | der gezielte Einsatz von KI als Assistenzsystem,
- | neue Qualifizierungsangebote für Menschen mit Behinderungen,
- | die Entwicklung neuer inklusiver Berufsbilder,
- | eine stärkere Förderung von Mensch-Technik-Teams statt vollständiger Automatisierung,
- | klare politische und betriebliche Leitlinien für inklusive Digitalisierung.

Auch Werkstätten und Integrationsbetriebe werden ihre Arbeitskonzepte weiterentwickeln müssen. Künftig könnten digitale Kompetenzen, der Umgang mit KI-Systemen oder die Kontrolle automatisierter Prozesse selbst zu neuen Tätigkeitsfeldern werden.

...Die Überlegung

Künstliche Intelligenz ist weder nur Heilsbringer noch nur Bedrohung. Sie besitzt das Potenzial, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmteres und unabhängigeres Arbeitsleben zu ermöglichen. Gleichzeitig kann sie jedoch genau jene Arbeitsplätze verdrängen, die vielen Menschen bislang den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet haben.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht, ob KI eingesetzt wird, sondern wie. Eine inklusive Digitalisierung muss technologische Innovation mit gesellschaftlicher Verantwortung verbinden. Nur wenn der Mensch im Mittelpunkt bleibt, kann KI zu einem echten Gewinn für alle werden.

Technischer Fortschritt darf nicht allein daran gemessen werden, was Maschinen leisten können – sondern auch daran, wie viele Menschen dadurch weiterhin ihren Platz in der Arbeitswelt finden. Letztendlich muss diese Diskussion auch gesellschaftlich geführt werden – Wie Vieles ist auch Arbeit essenzieller Teil unserer Gesellschaft und für einen weitestgehenden Personenkreis wichtig, erhalten zu bleiben!



Text: Monika Prokesch



Bild: Pexel



Neues Grundsicherungsgeld: Was die Reform für Betroffene und Unternehmen bedeutet

Mit der Einführung des Grundsicherungsgeldes zum 1. Juli 2026 verändert sich die Ausrichtung der sozialen Sicherung für arbeitsfähige Menschen grundlegend. Die Reform verfolgt das Ziel, mehr Menschen schneller in Beschäftigung zu bringen, Eigenverantwortung zu stärken und Unternehmen bei der Gewinnung von Arbeitskräften zu unterstützen. Gleichzeitig sorgt die Neuregelung für kontroverse Diskussionen.

Vermittlung in Arbeit erhält wieder mehr Gewicht

Ein zentraler Bestandteil der Reform ist die stärkere Fokussierung auf die Vermittlung in Beschäftigung. Während beim Bürgergeld der Ansatz verfolgt wurde, zunächst stärker auf Qualifizierung und langfristige Integration zu setzen, soll künftig die direkte Aufnahme einer Arbeit wieder eine größere Rolle spielen.

Für Leistungsbeziehende bedeutet dies, dass Bewerbungsbemühungen und die Bereitschaft zur Aufnahme einer zumutbaren Beschäftigung stärker eingefordert werden. Ziel ist es, Menschen schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Kritiker sehen darin jedoch die Gefahr, dass individuelle Unterstützungsbedarfe zu wenig berücksichtigt werden könnten – insbesondere bei Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, fehlender Qualifikationen oder persönlicher Belastungen besondere Unterstützung benötigen.

Verschärfte Mitwirkungspflichten und Sanktionen

Mit der Reform werden auch die Anforderungen an die Mitwirkung der Leistungsbeziehenden erhöht. Wer Termine beim Jobcenter wiederholt nicht wahrnimmt, Vereinbarungen nicht einhält oder zumutbare Arbeitsangebote ohne nachvollziehbaren Grund ablehnt, muss mit strengeren Leistungsminderungen rechnen.

Befürworter der Regelung sehen darin ein notwendiges Instrument, um die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme zu erhöhen. Sozialverbände kritisieren dagegen, dass Sanktionen Menschen in schwierigen Lebenssituationen zusätzlich belasten könnten und eine erfolgreiche Integration nicht allein durch Druck erreicht werden könne.

Veränderungen bei Vermögen und Wohnkosten

Auch bei den Rahmenbedingungen der Grundsicherung wurden Anpassungen vorgenommen. Die bisher großzügigeren Regelungen während der sogenannten Karenzzeit werden eingeschränkt. Dadurch werden Vermögen und die Angemessenheit von Wohnkosten früher geprüft.

Für Betroffene bedeutet dies, dass finanzielle Rücklagen und Wohnsituation stärker berücksichtigt werden können. Befürworter argumentieren, dass staatliche Unterstützung gezielter dort ankommen soll, wo sie tatsächlich benötigt wird. Kritische Stimmen befürchten hingegen, dass dadurch zusätzliche Unsicherheiten für Menschen entstehen könnten, die gerade erst wieder in Beschäftigung zurückkehren.

Auswirkungen auf Unternehmen: Mehr Potenzial bei der Personalgewinnung

Für Arbeitgebende kann die Reform neue Möglichkeiten eröffnen. Durch die stärkere Ausrichtung der Jobcenter auf Vermittlung können Unternehmen häufiger mit Bewerberinnen und Bewerbern in Kontakt kommen, die grundsätzlich arbeitsfähig sind und eine neue berufliche Perspektive suchen.

Gleichzeitig bleibt die Herausforderung bestehen, Beschäftigung nachhaltig zu gestalten. Gerade Menschen, die längere Zeit arbeitslos waren oder gesundheitliche Einschränkungen mitbringen, benötigen häufig eine gute Einarbeitung, flexible Lösungen und gegebenenfalls Anpassungen am Arbeitsplatz.

Die EAA unterstützt Unternehmen bei inklusiver Beschäftigung

Hier bietet die **Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)** eine wichtige Unterstützung. Sie berät Unternehmen kostenlos und trägerübergreifend bei allen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen.

Arbeitgebende können die EAA nutzen, wenn sie beispielsweise:

- | Unterstützung bei der Einstellung eines Menschen mit Behinderung benötigen,
- | wissen möchten, welche Fördermöglichkeiten bestehen,
- | Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung oder zu technischen Hilfen haben,
- | Orientierung im komplexen System der Rehabilitationsträger suchen,
- | Beschäftigungsverhältnisse langfristig sichern möchten.

Die EAA begleitet Unternehmen bereits im Vorfeld einer Einstellung und steht auch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses beratend zur Seite. Sie hilft dabei, mögliche Hürden abzubauen und gemeinsam mit den richtigen Ansprechpartnern passende Lösungen zu entwickeln.

Betriebliche Interessenvertretungen als wichtige Partner

Auch Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen können von der Zusammenarbeit mit der EAA profitieren. Sie tragen dazu bei, dass Beschäftigung fair gestaltet wird und Unterstützungsangebote frühzeitig genutzt werden.

Gerade bei der Integration neuer Mitarbeitender kann eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Interessenvertretungen, Jobcentern und der EAA entscheidend sein.

Vermittlung allein reicht nicht aus

Das neue Grundsicherungsgeld setzt stärker auf Aktivierung und eine schnellere Vermittlung in Arbeit. Ob die Reform erfolgreich sein wird, hängt jedoch davon ab, ob es gelingt, Vermittlung mit nachhaltiger Integration zu verbinden.

Für Unternehmen bietet die Reform Chancen, neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Damit daraus stabile Beschäftigungsverhältnisse entstehen, braucht es jedoch Beratung, Unterstützung und passende Rahmenbedingungen. Die **Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber** kann dabei ein wichtiger Partner sein, um inklusive Beschäftigung zu ermöglichen und Unternehmen auf dem Weg zu einer vielfältigen Belegschaft zu begleiten.



Text: Fabian Müller



Bild: Shutterstock

Über den Tellerrand geschaut:

Mehr als Marketing – IKEA ThisAbles

ThisAbles



Ein Schrankgriff, der sich mit dem Unterarm öffnen lässt. Sofafüße, die das Aufstehen erleichtern. Ein übergroßer Lichtschalter für Menschen mit eingeschränkter Feinmotorik. Was auf den ersten Blick wie kleine Kunststoffteile aussieht, kann für viele Menschen mit Behinderung den Unterschied zwischen Abhängigkeit und Selbstständigkeit ausmachen.

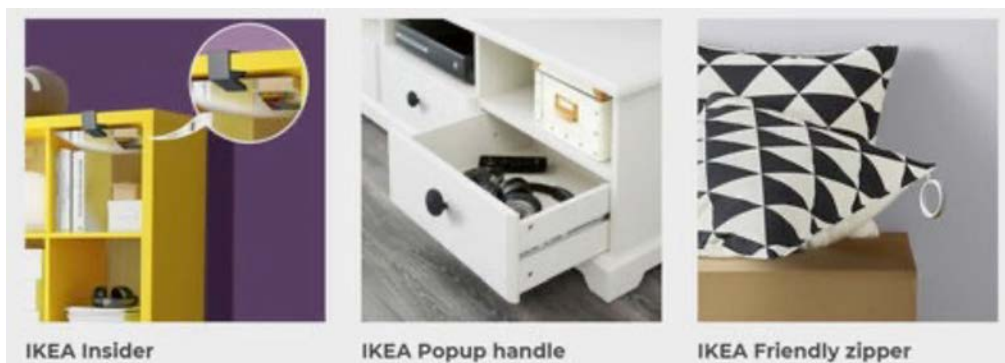
Mit dem Projekt **ThisAbles** hat IKEA gemeinsam mit den israelischen Organisationen **Milbat** und **Access Israel** eine Reihe von Zusatzmodulen entwickelt, die bestehende Möbel und Alltagsgegenstände einfacher nutzbar machen. Das Besondere: Die Erweiterungen müssen nicht zusammen mit neuen Möbeln gekauft werden. Stattdessen stehen die Konstruktionsdateien kostenlos zum Download bereit und können weltweit per 3D-Druck hergestellt werden. Ziel ist es, bestehende Produkte kostengünstig an individuelle Bedürfnisse anzupassen, anstatt sie vollständig ersetzen zu müssen.

Kleine Lösungen mit großer Wirkung

Die bislang entwickelten Add-ons konzentrieren sich auf alltägliche Herausforderungen, denen Menschen mit körperlichen Einschränkungen begegnen. Dazu gehören unter anderem:

- | **Vergrößerte Tür- und Schrankgriffe**, die auch mit eingeschränkter Greiffunktion oder dem Unterarm bedient werden können.
- | **Erhöhte Sofafüße**, die Sitzmöbel einige Zentimeter anheben und dadurch das Aufstehen erleichtern.
- | **Vergrößerte Schalteraufsätze** für Lampen, die auch bei eingeschränkter Fingerbeweglichkeit leicht bedient werden können.
- | **Stoßschutz für Glasflächen**, um Kollisionen mit Rollstühlen zu vermeiden.

- | **Halterungen für Gehstöcke oder Gehhilfen**, damit diese stets griffbereit bleiben.
- | Weitere kleine Anpassungen für Schubladen, Fenster oder Kissenbezüge, die den Alltag erleichtern.



Möglichkeiten der zusätzlichen Vereinfachung durch Ikea thisable-Reihe

Bemerkenswert ist dabei der Entwicklungsprozess. Die Produkte entstanden nicht am Reißbrett eines Designstudios, sondern gemeinsam mit Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. In Workshops und sogenannten Hackathons arbeiteten Betroffene, Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten gemeinsam an Lösungen für konkrete Alltagsprobleme.

Ein neuer Ansatz für barrierefreies Design

Das Projekt verfolgt einen anderen Weg als viele klassische Hilfsmittel. Statt teure Spezialmöbel zu entwickeln, werden vorhandene Produkte durch einfache Ergänzungen angepasst. Dadurch bleiben Kosten gering und vorhandene Möbel können weiter genutzt werden.

Auch ökologisch besitzt dieser Ansatz Vorteile. Werden lediglich einzelne Komponenten ergänzt, müssen funktionierende Möbel nicht ersetzt werden. Das spart Ressourcen und verlängert die Nutzungsdauer bestehender Produkte – ein Aspekt, der Nachhaltigkeit und Inklusion miteinander verbindet.

Hinzu kommt der Open-Source-Gedanke: Die Dateien können kostenlos heruntergeladen und weltweit ausgedruckt werden. Damit profitieren auch Menschen,

die keinen Zugang zu speziellen Sanitätshäusern oder teuren Sonderanfertigungen haben.

Greenwashing oder ernst gemeinte Inklusion?

Große Unternehmen stehen heute häufig im Verdacht, soziale Projekte vor allem für Marketingzwecke einzusetzen. Deshalb stellt sich auch bei ThisAbles die Frage, ob es sich lediglich um eine Imagekampagne handelt.

Eine differenzierte Betrachtung spricht jedoch eher gegen diesen Vorwurf.

Zum einen verkauft IKEA die meisten Erweiterungen nicht als eigenes Gewinnprodukt. Stattdessen werden die Designs kostenlos bereitgestellt. Das Unternehmen verzichtet damit bewusst auf zusätzliche Umsätze, die sich mit solchen Produkten erzielen ließen.

Zum anderen wurde das Projekt gemeinsam mit erfahrenen Behindertenorganisationen entwickelt. Menschen mit Behinderung waren aktiv in den Entwicklungsprozess eingebunden und definierten selbst, welche Probleme gelöst werden sollten. Dieser partizipative Ansatz gilt heute als wichtiger Qualitätsmaßstab inklusiver Produktentwicklung.

Natürlich ersetzt ThisAbles keine umfassende Barrierefreiheit. Die Erweiterungen richten sich überwiegend an Menschen mit körperlichen Einschränkungen; andere Behinderungsformen werden bislang nur begrenzt berücksichtigt. Zudem hängt die Verfügbarkeit vieler Add-ons weiterhin von einem 3D-Druckservice oder entsprechenden Anbietern ab, was den Zugang erschweren kann.

Ein Schritt in die richtige Richtung

Trotz dieser Grenzen setzt IKEA mit ThisAbles ein wichtiges Signal. Das Projekt zeigt, dass Inklusion nicht zwangsläufig teure Speziallösungen erfordert. Oft reichen kleine, intelligente Veränderungen aus, um den Alltag deutlich selbstständiger zu gestalten.

Gerade weil die Initiative bestehende Möbel aufwertet, auf offene Technologien setzt und Betroffene aktiv einbezieht, geht sie über klassisches Marketing hinaus. Sie macht deutlich, dass gutes Design möglichst vielen Menschen dienen sollte – unabhängig von körperlichen Voraussetzungen.

Fazit: ThisAbles ist kein perfektes Projekt, aber ein überzeugendes Beispiel dafür, wie Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung praktisch umsetzen können. Es verbindet Innovation, Nachhaltigkeit und Inklusion auf eine Weise, die im Alltag tatsächlich einen Unterschied machen kann. Genau deshalb wirkt die Initiative eher wie ernst gemeintes gesellschaftliches Engagement als wie bloßes Greenwashing.



Text: Sophia und Monika Prokesch



Bild: Inter IKEA Systems B.V.



Deutsche
Rentenversicherung
Schwaben

Rückblick auf unsere EAA-Infotreffe: Leistungen der Deutschen Rentenversicherung

Rückblick auf unsere EAA-Infotreffe: Leistungen der Deutschen Rentenversicherung

Wie können Beschäftigte möglichst lange gesund im Berufsleben bleiben? Welche Unterstützung gibt es, wenn gesundheitliche Einschränkungen auftreten? Und welche Hilfen stehen Arbeitgebern und Beschäftigten zur Verfügung, um den Arbeitsplatz zu erhalten?

Mit diesen Fragen beschäftigten sich zwei unserer EAA-Infotreffe im ersten Halbjahr 2026. Unter dem Titel „**Leistungen der Deutschen Rentenversicherung – wenn der Job nach Krankheit oder Unfall nicht passt**“ gab die Referentin Frau Kathrin Kelichhaus von der Deutschen Rentenversicherung Schwaben einen praxisnahen Überblick über die vielfältigen Leistungen zur Teilhabe – und machte deutlich: Das Ziel der Rentenversicherung ist nicht in erster Linie die Rente, sondern möglichst lange die Teilhabe am Arbeitsleben.

Prävention beginnt früh

Ein zentrales Thema war zunächst das Präventionsprogramm **RV Fit**. Es richtet sich an Berufstätige, die erste gesundheitliche Beschwerden bemerken, aber noch keine Rehabilitationsmaßnahme benötigen. Das Programm kombiniert Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung und hilft dabei, gesundheitliche Risiken frühzeitig anzugehen.

Besonders erfreulich: Die Antragstellung ist unkompliziert, medizinische Unterlagen sind zunächst nicht erforderlich. Zudem entstehen für die Teilnehmenden keine Zuzahlungen. Fahrtkosten können teilweise erstattet werden und während der Teilnahme besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Rehabilitation – damit Arbeit möglich bleibt

Reichen präventive Maßnahmen nicht mehr aus, kann eine medizinische Rehabilitation notwendig werden. Diese verfolgt das Ziel, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen und eine dauerhafte Erwerbsminderung möglichst zu vermeiden.

Dabei gibt es unterschiedliche Angebote – von stationären und ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen über Anschlussheilbehandlungen bis hin zu speziellen Programmen, beispielsweise für onkologische oder suchtkranke Menschen. Wichtig ist, dass die Rehabilitation gute Erfolgsaussichten bietet und die Versicherten aktiv mitwirken können.

Nach der Reha ist vor der Rückkehr

Auch nach einer erfolgreichen Rehabilitation endet die Unterstützung nicht. Verschiedene Nachsorgeprogramme helfen dabei, die erreichten Fortschritte langfristig zu sichern. Ergänzend können Rehabilitationssport oder Funktionstraining sowie eine stufenweise Wiedereingliederung den Weg zurück in den Berufsalltag erleichtern.

Gerade die stufenweise Wiedereingliederung ermöglicht es, nach längerer Erkrankung schrittweise wieder an die gewohnte Arbeitsbelastung herangeführt zu werden – ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Rückkehr ins Berufsleben.

Wenn der bisherige Beruf nicht mehr möglich ist

Kann eine Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr ausgeübt werden, bietet die Deutsche Rentenversicherung umfangreiche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an. Dazu gehören beispielsweise Qualifizierungen, Umschulungen, Fortbildungen oder technische Hilfsmittel für den Arbeitsplatz.

Auch Arbeitgeber profitieren von verschiedenen Fördermöglichkeiten – etwa durch Zuschüsse, Hilfen zur Arbeitsplatzgestaltung oder Unterstützung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Ziel ist es, Beschäftigte möglichst im Erwerbsleben zu halten und gemeinsam individuelle Lösungen zu finden.

Wenn all diese Maßnahmen nicht greifen, besteht in vielen Fällen immer noch die Möglichkeit, eine sogenannte Erwerbsminderungsrente zu beantragen, um so bei positivem Bescheid den Lebensunterhalt bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu sichern. Auch hierzu konnten wichtige Fragen der interessierten Teilnehmenden besprochen und geklärt werden.

Resümee

Der Vortrag zeigte eindrucksvoll, dass die Deutsche Rentenversicherung weit mehr bietet als Rentenzahlungen. Von der Prävention über Rehabilitation und Nachsorge bis hin zur beruflichen Wiedereingliederung steht ein breites Unterstützungsangebot zur Verfügung – sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber.

Die wichtigste Botschaft des Nachmittags lautete deshalb: **Frühzeitig handeln lohnt sich.** Wer gesundheitliche Veränderungen rechtzeitig angeht und vorhandene Unterstützungsangebote nutzt, kann seine Arbeitsfähigkeit oft langfristig erhalten und den Verbleib im Berufsleben sichern.

Aufgrund der hohen Relevanz des Themas wird die Veranstaltung am 24.11.2026 auch nochmals im Allgäuer Raum in Kempten stattfinden (weitere Informationen hierzu finden Sie unter den Veranstaltungsankündigungen).



Text: Fabian Müller



Bild: DRV Schwaben



Richtig praktisch: Das Bürgertelefon des Bundes- ministeriums für Arbeit und Soziales – Hilfe bei Arbeits- recht und Schwer- behinderung

Das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist eine bundesweite Beratungs- und Informationsstelle für Menschen, die Fragen zu Arbeit, Sozialleistungen oder ihren Rechten im Berufsleben haben. Besonders häufig wenden sich Bürgerinnen und Bürger an das Telefon, wenn sie Probleme mit dem Arbeitgeber, Fragen zu einer Schwerbehinderung oder Unsicherheiten bei Sozialleistungen haben. Das Angebot ist kostenlos und soll vor allem eine erste Orientierung geben.

Das Ministerium hat dafür mehrere Fachbereiche eingerichtet. Besonders gefragt sind die Bereiche „Arbeitsrecht“ und „Informationen für Menschen mit Behinderungen“. Dort beantworten geschulte Mitarbeiter Fragen zu gesetzlichen Regelungen, Fristen und Zuständigkeiten. Die Beratung ersetzt zwar keine anwaltliche Vertretung, hilft vielen Menschen aber dabei, ihre Rechte besser zu verstehen und die nächsten Schritte zu planen.

Hilfe bei arbeitsrechtlichen Fragen

Viele Anrufer melden sich, weil sie Konflikte am Arbeitsplatz haben oder ihre Rechte nicht genau kennen. Häufige Themen sind:

- | Kündigungen und Abmahnungen
- | Arbeitszeiten und Überstunden

- | Urlaubsansprüche
- | Mindestlohn
- | Teilzeitregelungen
- | Elternzeit oder Wiedereinstieg
- | Befristete Arbeitsverträge

Ein typisches Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin erhält nach längerer Krankheit eine Kündigung und weiß nicht, ob dies rechtmäßig ist. Das Bürgertelefon kann erklären, welche Kündigungsfristen gelten, wann besonderer Kündigungsschutz besteht und welche Rolle das Arbeitsgericht spielt. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass Betroffene innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage einreichen müssen.

Auch Beschäftigte mit Problemen wegen unbezahlter Überstunden oder fehlender Lohnzahlungen wenden sich häufig an das Bürgertelefon. Die Mitarbeiter erklären dann die gesetzlichen Grundlagen und nennen zuständige Stellen wie Gewerkschaften, Betriebsräte oder Beratungsstellen.

Unterstützung für Menschen mit Schwerbehinderung

Ein weiterer Schwerpunkt ist das Schwerbehindertenrecht. Viele Menschen sind unsicher, welche Rechte sie mit einem Grad der Behinderung (GdB) haben oder wie ein Antrag gestellt wird. Das Bürgertelefon informiert unter anderem über:

- | Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung
- | Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen
- | Zusatzurlaub
- | Besonderen Kündigungsschutz
- | Rechte gegenüber Arbeitgebern
- | Wiedereingliederung nach Krankheit
- | Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Ein Beispiel aus der Praxis:

Ein Arbeitnehmer mit chronischer Erkrankung möchte wissen, ob sein Arbeitgeber ihn wegen häufiger Fehlzeiten kündigen darf. Das Bürgertelefon kann erläutern, welche Schutzrechte schwerbehinderte Menschen besitzen und dass vor einer Kündigung meist das Integrationsamt beteiligt werden muss. Außerdem erhalten Betroffene Hinweise zu möglicher Unterstützung durch Schwerbehindertenvertretungen oder Integrationsfachdienste.

Auch Eltern von Kindern mit Behinderung nutzen das Angebot häufig. Sie fragen etwa nach finanziellen Hilfen, Nachteilsausgleichen oder Möglichkeiten der beruflichen Förderung.

Fachliche Qualität der Beratung

Die Qualität der Auskünfte wird von vielen Nutzern als gut und verständlich beschrieben. Besonders geschätzt wird, dass komplizierte gesetzliche Regelungen in einfacher Sprache erklärt werden. Viele Anrufer berichten, dass sie nach einem Gespräch besser einschätzen konnten, welche Rechte sie haben und welche Behörde zuständig ist.

Die Mitarbeiter des Bürgertelefons arbeiten nach Informationen des Ministeriums mit aktuellen gesetzlichen Grundlagen und internen Informationssystemen. Dennoch gibt es Grenzen: Sehr komplizierte Einzelfälle oder laufende Gerichtsverfahren können nicht abschließend beurteilt werden. In solchen Fällen wird meist empfohlen, einen Anwalt, Sozialverband oder eine Gewerkschaft einzuschalten.

Erreichbarkeit

Das Bürgertelefon ist werktags erreichbar und bundesweit nutzbar. Viele Bürger loben die vergleichsweise schnelle Hilfe. Gerade Menschen, die sich im Behördensystem nicht auskennen, empfinden das Angebot als wichtige Unterstützung.

Kritisiert werden jedoch teilweise längere Wartezeiten – insbesondere morgens oder nach gesetzlichen Änderungen, etwa beim Bürgergeld oder Mindestlohn. Manche Anrufer berichten außerdem, dass sie bei sehr speziellen Fragen unterschiedliche Antworten erhalten haben. Insgesamt gilt das Bürgertelefon aber als hilfreiche erste Anlaufstelle für soziale und arbeitsrechtliche Fragen.

 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

BÜRGERTELEFON 
Sie fragen - wir antworten


bmas.de/bürgertelefon
info@bmas.bund.de

030 221 911 - Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr
Freitag von 8 bis 12 Uhr

- 001 Rente
- 002 Unfallversicherung
- 003 Arbeitslosenversicherung/
Grundsicherung für Arbeitssuchende
- 004 Arbeitsrecht
- 005 Teilzeit und Minijobs
- 006 Informationen für Menschen
mit Behinderungen
- 007 Europäischer Sozialfonds
- 008 Grundsicherung im Alter und
bei Erwerbsminderung
- 030 60 28 00 28 Mindestlohn

Service für hörbeeinträchtigte und
gehörlose Menschen 

gebaerdentelefon.de/bmas
info.gehoerlos@bmas.bund.de

Bestellnummer: A419 P

Kontakt: [BMAS](#)

Zentrale Rufnummer:
030 221 911

Montag bis Donnerstag
von 08:00 bis 17:00 Uhr
und
Freitag von
08:00 bis 12:00 Uhr.



Text: zusammengefasst von: Monika Prokesch



Bild: Pexels



Schlaglichter zur Inklusion

Podcast-Tipp: 25 Jahre Integrationsfachdienste: Gesetzlich verankerte Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Schwerbehinderung

Mit dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), das am 1. Juli 2001 in Kraft trat, wurde die individuelle Unterstützung, Begleitung und Betreuung von Menschen mit Schwerbehinderung und ihrer Arbeitgeber durch Integrationsfachdienste, kurz IFD, gesetzlich geregelt.



Während es in einzelnen Bundesländern bereits vor 2001 Integrationsfachdienste gab, schuf § 192 SGB IX erstmals einen bundesweit einheitlichen Rahmen für eine flächendeckende Unterstützungsstruktur von Menschen mit Schwerbehinderung – insbesondere von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Bis heute sind die seit 2005 in der Strukturverantwortung von Inklusions- und Integrationsämtern liegenden IFD ein zentraler Baustein der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Integrationsfachdienste unterstützen Menschen mit Schwerbehinderung bei der Aufnahme, Sicherung und Gestaltung von Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig beraten sie Arbeitgeber, begleiten Veränderungsprozesse im Betrieb und wirken daran mit, behinderungsbedingte Arbeitsplatzverluste zu vermeiden. Sie arbeiten im Auftrag der Inklusions- und Integrationsämter, der Rehabilitationsträger und der Bundesagentur für Arbeit. Ihr gesetzlicher Auftrag verbindet individuelle Begleitung mit der engen Zusammenarbeit aller am Teilhabeprozess Beteiligten.

Hauptauftraggeber der Integrationsfachdienste sind seit Jahren die Inklusions- und Integrationsämter. Im Jahr 2025 wandten sie bundesweit 151,5 Millionen Euro für die Finanzierung von 218 freien Trägern der Integrationsfachdienste auf – ein deutlicher Anstieg gegenüber 104,3 Millionen Euro im Jahr 2021. Die damit einhergehende

kontinuierlich steigende Zahl der Fachberaterinnen und Fachberater – aktuell sind es 2.055 – spiegelt den wachsenden Unterstützungsbedarf ebenso wider wie die zentrale Rolle der Integrationsfachdienste innerhalb der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Niedrigschwelliges, qualitätsgesichertes Angebot

Seit 25 Jahren leisten die Integrationsfachdienste damit einen wichtigen Beitrag, um Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nachhaltig zu sichern. Ihre Stärke liegt zum einen im niedrigschwelligen, individuellen und standortnahen Beratungsangebot, das auch von den Interessenvertretungen in den Betrieben sowie von Angehörigen der Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen werden kann. Zum anderen erlauben die langjährige Erfahrung und die durch das Referenzmodell KASSYS qualitätsgesicherte Kompetenz der IFD, passgenaue Lösungen für Beschäftigte und Arbeitgeber zu entwickeln. Weitere Informationen zu den Aufgaben und der Entstehungsgeschichte der Integrationsfachdienste bietet das BIH-Portal.

Für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) ist das 25. Jubiläum des IFD Anlass, die Arbeit der Integrationsfachdienste bewusst zu würdigen. Hören Sie hierzu den aktuellen Podcast mit dem Vorstandsvorsitzenden der Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfachdienste Bayern, Johannes Magin.

[Hier geht's zum Podcast:](#)



Der neue Online-Wahlwegweiser der BIH zur SBV-Wahl

Alle vier Jahre wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt. Im Herbst 2026 ist es wieder soweit. Hierfür hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) ihr Portal zur Wahl rundum erneuert und stellt Informationen und praktische Hilfen in verschiedenen Formaten bereit.

Was zeichnet das vereinfachte Wahlverfahren, was das förmliche Wahlverfahren aus? Und warum ist das wichtig? – Im Themenportal der BIH gibt es Antworten auf häufig gestellte Fragen zur SBV-Wahl nicht nur schriftlich, sondern auch im Videoformat. Mit dem „Wahlwissen“ von der Vorbereitung bis zur Durchführung der Wahl sollen Wahlvorstände, Kandidatinnen und Kandidaten, Beschäftigte sowie Arbeitgeber unterstützt werden. Neben einfachen Übersichten können Interessierte auch an interaktiven Selbstlernkursen der BIH-Akademie teilnehmen sowie ihr Wissen mittels aktuellen Urteilen und juristischen Kommentaren zur SBV-Wahl in der Datenbank BIH Wahlwissen Recht vertiefen.

Als kreative Neuerung gibt es einen sogenannten Wahlwegweiser, der interaktiv Schritt für Schritt durch die Vorbereitung und Durchführung der SBV-Wahl führt.

Mit seinen Checklisten und Dokumentvorlagen können Sie nichts vergessen, haben alle Hilfsmittel, die Sie für die Wahl brauchen, und werden auch auf alle zu beachtenden Fristen hingewiesen.

wahlwegweiser.bih.de

Weitere umfassende Informationen zur SBV-Wahl finden Sie unter:



Vorankündigung

Hidden Champions: Zeigt her Eure Stärken! Das 5. Fachforum der EAA Bayern findet am 19. November in Regensburg und online statt.

In der Oberpfalz und ganz Bayern zeigen Unternehmen, wie Inklusion gelingt und Potenziale zu Erfolgsfaktoren werden. Das 5. Fachforum der EAA Bayern (Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber) macht bis-

her wenig bekannte Aktivitäten sichtbar und stellt Praxisbeispiele vor. Es bietet Arbeitgebenden Impulse, Austausch und neue Perspektiven für eine inklusive Arbeitswelt.

„Hidden Champions: Zeigt her Eure Stärken!“
am 19. November 2026 von 13:00 bis 17:00 Uhr (online ab 14:00 Uhr)
in Regensburg & online, AURELIUM (in Lappersdorf bei Regensburg)

Freuen Sie sich auf eine spannende Keynote zum Thema Neuroinklusion als Wettbewerbsvorteil, inspirierende Praxisbeispiele aus verschiedenen Branchen, zahlreiche Aussteller auf dem Markt der Möglichkeiten, ein Netzwerk-Lunch und vieles mehr.

Es erwartet Sie:

- | Erfolgreiche Inklusionsbeispiele von Lüdecke, FIT, Miss Pompadour und Weinhut
- | Julie Simstich zeigt, wie Neuroinklusion Wettbewerbsvorteile schafft
- | JobErfolg – die bayerische Auszeichnung für inklusive Aktivitäten im Arbeitsleben

- | vielfältige Impulse und neue Kontakte auf dem Markt der Möglichkeiten
- | Austausch, Lunch-Buffer und anregende Atmosphäre

Die Veranstaltung ist kostenfrei und richtet sich vor allem an Personalverantwortliche, Geschäftsführende, Entscheidungsträger und Inklusionsbeauftragte. Für die Präsenzteilnahme wird um Ihre [Anmeldung](#) gebeten. Für die Online-Teilnahme ist keine Anmeldung notwendig. Wer sich zur [Online-Teilnahme](#) anmeldet, bekommt den Zugangslink vorab geschickt.

Alle Informationen zu Programm, Anmeldung, Durchführung etc. finden Sie auf www.eaa-bayern.de/5fachforum. Jetzt vorbeischaun und anmelden!



Texte: zusammengefasst von Fabian Müller (Quelle: BIH, LAG EAA Bayern)



Bild: BIH, LAG EAA Bayern



Ankündigungen Herbstveranstaltungen EAA Schwaben

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

Veranstaltungen-schwaben@eaa-bayern.de

Alle Veranstaltungen sind wie üblich für Sie **kostenfrei!**

In Zusammenarbeit mit dem Landratsamt Ostallgäu und der Lebenshilfe Ostallgäu ist eine zusätzliche Informationsveranstaltung für Arbeitgebende sowie Personal- und Schwerbehindertenvertretungen entstanden.

Betriebliche Prävention mentale Gesundheit – Arbeitgeber-Informations- veranstaltung



Psychische Gesundheit stärken – betriebliche Prävention im Fokus

Datum: 7. Oktober von 13 bis 16 Uhr

Atemwegserkrankungen gehören zwar zu den häufigsten Ursachen für Fehlzeiten, die meisten Krankheitstage gehen jedoch auf psychische Erkrankungen zurück.

Was können Unternehmen machen, um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu stärken?

Damit beschäftigt sich die Informationsveranstaltung „Betriebliche Prävention mentale Gesundheit“ am im Landratsamt Ostallgäu. Neben einem fachlichen Input berichten Unternehmen aus der Region von ihren Ansätzen. Außerdem gibt es Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch.

Organisiert wird die Veranstaltung von der Inklusionskoordination des Landkreises Ostallgäu, den Einheitlichen Ansprechpartnern Arbeitgeber Schwaben (EAA), dem Integrationsfachdienst Schwaben (IFD) sowie „Inklusion am Arbeitsplatz“ der Lebenshilfe Ostallgäu-Kaufbeuren.

ReferentInnen: Frau Schwaderlapp, best practice Fa. Multivac und tba

Örtlichkeit: Landratsamt Ostallgäu



Augsburger Infotreff: Thema: „Zwischen Fokus und Vielfalt: Neurodiversität im Arbeitsalltag“

Datum: 25.11.2026 von 13:00 – 16:00 Uhr

Mit einem Fokus auf Autismus und ADHS vermittelt dieser Infotreff der EAA Schwaben grundlegendes Wissen über Neurodiversität und praxiserprobte Ansätze. Ziel ist es, die Stärken neurodiverser Menschen sichtbar zu machen und gleichzeitig hilfreiche Strategien für den Arbeitsalltag mitzugeben und zu verstehen, wie kleine Veränderungen in Kommunikation und Organisation große Wirkung für alle Teammitglieder entfalten können.

Wir freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Herr Tobias Tischmeyer sowie ein weiterer Vertreter von der Firma Differgy als Referenten zu diesem zunehmend wichtigen Thema zur Verfügung stehen. Die beiden haben es sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmen darauf vorzubereiten, das Potenzial von neurodivergenten Personen vollumfänglich zu nutzen.

Weiterführende Informationen finden Sie unter: www.differgy.de

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

Zudem soll diese Regionale Veranstaltung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA auch als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden Vertreter der Betriebe und Dienststellen dienen und ist für Sie kostenfrei.

ReferentInnen: Tobias Tischmeyer und tba, Fa. Differgy

Örtlichkeit: Hotel am alten Park, Augsburg

Südschwäbischer Infotreff: Autismus und Arbeit – Gute Integration am Arbeitsplatz

Datum: 10.11.2026 von 13:00 – 16:00 Uhr

Autismus ist ein breites Spektrum und begegnet uns auch im beruflichen Alltag. Doch was bedeutet Autismus eigentlich und welche Besonderheiten, Stärken und Herausforderungen können damit in der Arbeitswelt verbunden sein?

In dieser Veranstaltung erhalten Sie eine verständliche Einführung in das Thema Autismus. Zunächst wird auf das Autismusspektrum mit seinen Ausprägungen näher eingegangen.

Dann wird aufgezeigt, wie Menschen im Autismus-Spektrum den Berufsalltag erleben und wie ein respektvoller, unterstützender und erfolgreicher Umgang am Arbeitsplatz gelingen kann. Darüber hinaus werden praxisnahe und wertvolle Tipps vorgestellt, die sowohl für Betroffene als auch für Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte hilfreich sind.

Die Veranstaltung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA richtet sich an betriebliche Vertreter wie Personalverantwortliche, Inklusionsbeauf-

tragte sowie SBV'ler, soll auch wie gewohnt als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden Vertreter der Betriebe und Dienststellen dienen.

Referenten: David Scheible, Leiter des Autismus Zentrums Schwaben und seine Kollegin Frau Wiedner

Örtlichkeit: Hotel Engelkeller, Memmingen

Nordschwäbischer Infotreff: Willkommen zurück! Gelingende Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Krebsdiagnose

Datum: 28.10.2026 von 13:00 – 16:00

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

Wir freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Frau Holzmann von der Krebsberatungsstelle Donauwörth als Referentin zur Verfügung steht. Sie nimmt uns mit in die aktuelle Welt der Fakten und beleuchtet die körperlichen und psychischen Belastungen der Betroffenen. Sie berichtet über Praxisfälle und ihre Erfahrungen über die Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Frau Welchner vom Integrationsfachdienst wird dann im Anschluss über ihre Erfahrungen aus der beruflichen Sicherung berichten, die sich in der konkreten Praxis und in Ihrer Arbeit mit den Betroffenen und den Betrieben zeigen. Oftmals könnten durch eine überlegte Vorbereitung später Probleme am Arbeitsplatz verhindert werden.

Die Veranstaltung richtet sich an verschiedene betriebliche Vertreter wie SBV'ler, Inklusionsbeauftragte sowie Personalverantwortliche und soll viele wertvolle

Informationen für Ihren betrieblichen Alltag geben.

Referentinnen: Frau Daniela Holzmann, Krebsberatungsstelle Donauwörth und Gertrud Welchner, ifd Schwaben gGmbH

Örtlichkeit: Hotel-Gasthof Sonne, Gundelfingen-Echenbrunn

Allgäuer Infotreff: Leistungen der DRV – Wenn der Arbeitsplatz nach Krankheit oder Unfall nicht mehr paßt

Datum: 24.11.2026 von 13:00 – 16:00 Uhr

Bei der Rückkehr nach Krankheit oder Unfall kommt es durchaus vor, dass der „alte“ Arbeitsplatz so nicht mehr wie zuvor ausgefüllt werden kann. Im ersten Teil des Nachmittags gehen wir auf die Fördermöglichkeiten der DRV zum Thema Prävention ein und die LTA-Antragstellung (=Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben).

Im zweiten Teil geht es um die Möglichkeiten im Rahmen einer Reha sowie als Ultima Ratio um die Erwerbsminderungsrente. Diese ist eine Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung für Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können. Der Begriff Erwerbsminderungsrente wird oft im beruflichen Kontext thematisiert und wird von vielen Betroffenen als mögliche Option angesehen, verminderte Leistung und Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Hier möchten wir für mehr Klarheit sorgen und freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Frau Kathrin Kelichhaus von der Deutschen Rentenversicherung Schwaben mit ihrem Wissen zur Verfügung steht. Sie gibt wertvolle Informationen rund um das Thema Beantragung von Fördermöglichkeiten, den LTA-Antrag, die „EM-Rente“ – Voraussetzungen, Arten der Rente, Beantragung, Umgang mit Ablehnung, aber auch weitere Themen wie Nahtlosigkeit und Aussteuerung.

Die Veranstaltung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA richtet

sich an betriebliche Vertreter wie Personalverantwortliche, Inklusionsbeauftragte sowie SBV'ler, soll auch wie gewohnt als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden Vertreter der Betriebe und Dienststellen dienen.

Referentin: Frau Kathrin Kelichhaus, Deutsche Rentenversicherung Schwaben

Örtlichkeit: - ÄNDERUNG!!! – Allgäu ArtHotel, Kempten

2. Infotreff für schwäbische Inklusionsunternehmen:

Datum: 26.11.2026 von 13.00 – 16.00 Uhr

Dieser Nachmittag startet mit einem fachlichen Impuls zum Thema: Autismus im Arbeitskontext

Ein weiterer Veranstaltungspunkt wird ein Infoteil von Herrn Oliver Kahn, Geschäftsführer des Irseer Kreises sein, der als Mitglied des Bundesvorstandes LAG Inklusionsunternehmen von den aktuellen Veränderungen berichtet. Im Anschluss daran sind alle Teilnehmenden eingeladen, sich hierüber auszutauschen über kreative Ideen und Lösungsmöglichkeiten, um den geplanten Veränderungen entgegenzutreten.

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

Referentin: Autismuszentrum Schwaben, Frau Wiedner
Irseer Kreis, Herr Kahn

Örtlichkeit: Kaufbeuren, Irseer Kreis

Vorankündigung Orientierungsmesse Augsburg – Ausstellende gesucht!



Anders Normal e.V.
Vielfalt (er)leben

AUSSTELLENDEN GESUCHT!

**ORIENTIERUNGSMESSE
„FÖRDERUNG – TEILHABE –
INKLUSION“**

Am 06.02.2027, 10–18 Uhr
in der Messe Augsburg

Gesucht werden **Ausstellende** und
Referierende u.a. aus den Bereichen:

- Arbeitgebende & Bildungseinrichtungen
- Beratungsstellen & soziale Einrichtungen
- Hilfsmittelbietende & Gesundheitsdienste
- Selbsthilfegruppen & Vereine jeder Art
- Freizeit-, Sport- und Kulturangebote
- Initiativen rund um Inklusion und Teilhabe

Die Teilnahme ist für Ausstellende, Referierende
und Besuchende kostenfrei.

WANN?
06.02.2027
10–18 Uhr

WO?
Messe Augsburg

VERANSTALTUNGSDATEN

 **Samstag, 06.02.2027**

 **10:00 – 18:00 Uhr**

 **Messe Augsburg**

WEN WIR SUCHEN

Ausstellende und Referierende u.a. aus den
Bereichen Arbeit, Beratung, Gesundheit,
Selbsthilfe, Freizeit, Kultur, Bildung, Inklusion
und Teilhabe.

JETZT ANMELDEN!
Scanne den QR-Code und
melde dich als Ausstellender
oder Referierender an!



[https://anders-normal.de/
veranstaltungen/orientierungsmesse2027/](https://anders-normal.de/veranstaltungen/orientierungsmesse2027/)

FREUT EUCH AUF



**SPANNENDE
MITMACHANGEBOTE**



**AUSTAUSCH UND
BEGEGNUNG IN
ENTSPANNTER
ATMOSPHÄRE**



**ANGEBOTE FÜR
KINDER, JUGENDLICHE
UND ERWACHSENE**

Ein Event von Anders Normal e.V. – Vielfalt (er)leben

Herausgeber

Unser Newsletter „**dieChance**“ erscheint dreimal jährlich und ist ein wichtiger Teil der Arbeit der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber in Schwaben. Die EAA unterstützt und fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Hierbei beraten wir Arbeitgebende rund um die Ausbildung, Einstellung und generell Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nach dem Motto: unbürokratisch, umfassend, regional und kostenfrei. Sie erreichen uns unter unserer schwabenweiten Arbeitgeber-Hotline: 0821/4509-5623 oder schriftlich per Mail unter: ansprechstelle.schwaben@eaa-bayern.de

Darüber hinaus führen wir verschiedene Fachveranstaltungen durch. Im Vordergrund dieser Regionalen EAA-Veranstaltungen stehen weiterhin die Information für und der Erfahrungsaustausch mit Personalverantwortlichen, Inklusionsbeauftragten und betrieblichen Interessenvertretern. Hierdurch wird der Auf- und Ausbau wirkungsvoller Netzwerke zur Förderung der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen nachhaltig unterstützt.

Sie können den Newsletter per E-Mail an veranstaltungen-schwaben@eaa-bayern.de bestellen.
Bei Interesse an den regionalen Veranstaltungen der EAA, wenden Sie sich bitte an:



Ansprechpartner*innen

Monika Prokesch

Tel.: 0163 489 67 09

✉ monika.prokesch@eaa-bayern.de



Fabian Müller

Tel.: 0151 571 45 812

✉ fabian.mueller@eaa-bayern.de

Ihre regionalen Ansprechpartner und wertvolle Informationen.

🌐 www.eaa-bayern.de