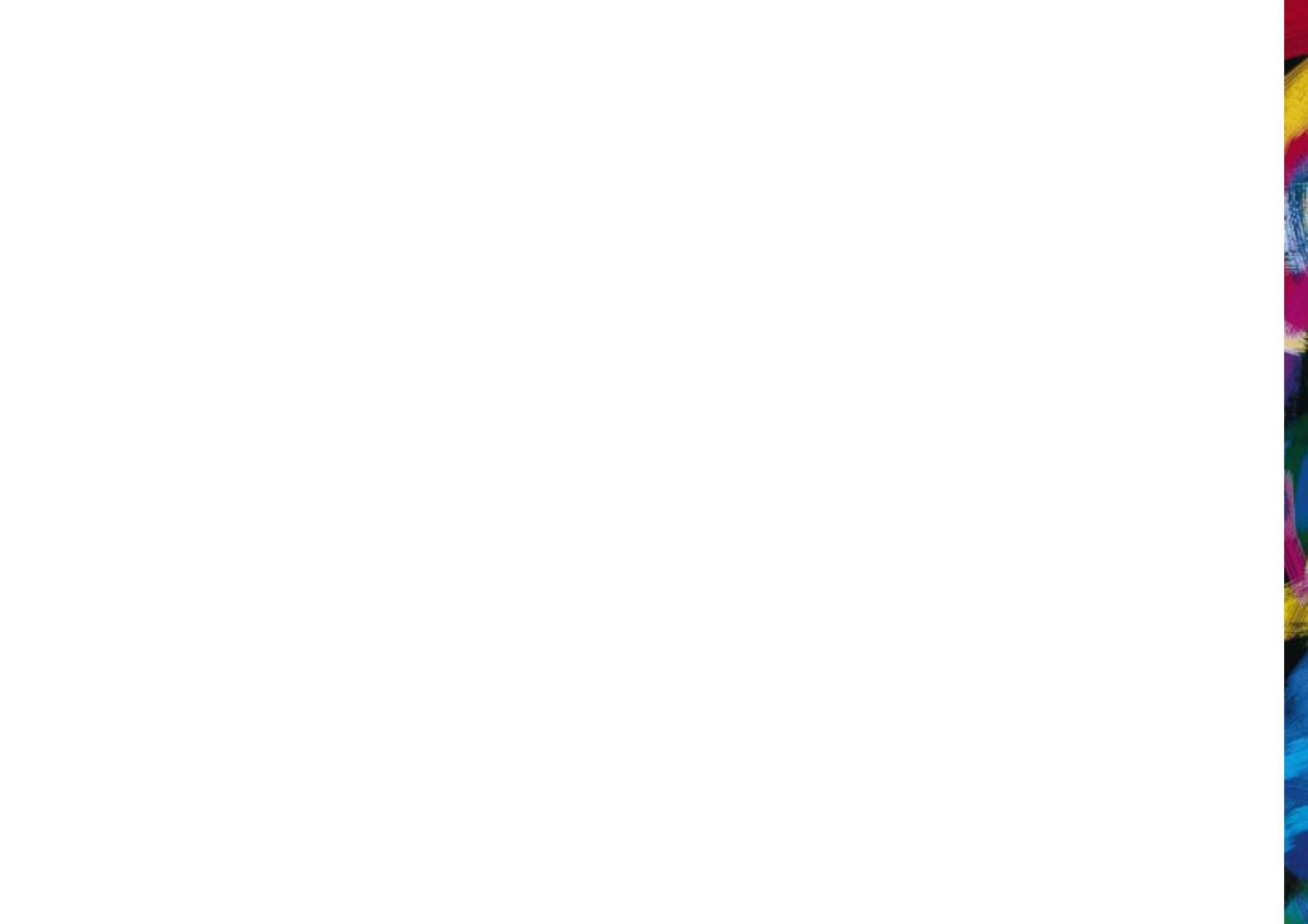


Kompendium



**Vorbildliche Verfahren
für die Beschäftigung
von Menschen mit Behinderungen**



An abstract painting featuring a central, somewhat recognizable face or figure, rendered in a style reminiscent of Vincent van Gogh's 'Olympia'. The face is composed of thick, expressive brushstrokes in shades of blue, yellow, and red. The background is a dense, chaotic pattern of similar colors and textures, creating a vibrant and textured effect. The overall composition is highly detailed and visually stimulating.

*D*er richtige Blickwinkel ...

Die vorliegende Publikation wurde auf
Initiative der europäischen
Sozialpartner
(EGB, UNICE, CEEP)
veröffentlicht.



EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Mit Unterstützung der Europäischen
Kommission



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion „Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten“ der Europäischen Kommission wider.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999

ISBN 92-828-6061-2

© Europäische Gemeinschaften, 1999
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Kompendium

Vorbildliche Verfahren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Beschäftigung & soziale Angelegenheiten

**Arbeitsbeziehungen
und industrieller Wandel**

Europäische Kommission
Generaldirektion
Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen
und soziale Angelegenheiten
Referat V/D.1

Vorwort

Vorwort

Vorwort

Vorwort

Die Lage behinderter Menschen in der Europäischen Union gibt Anlaß zu wachsender Sorge: Über 37 Millionen europäische Bürger leiden unter einer Behinderung in der einen oder anderen Form. Es steht ihnen auch, wenn sie in den Arbeitsmarkt einbezogen werden wollen und sich dort behaupten sollen, eine ganze Reihe von Hindernissen entgegen. Trotz eindeutiger Fortschritte bei der Beseitigung dieser Hindernisse ist der Anteil von Behinderten, die am Arbeitsmarkt beteiligt sind, nur halb so hoch wie der der übrigen Bevölkerungsgruppen.

Um dieser Herausforderung begegnen zu können, hat die Europäische Union einen neuartigen Ansatz entwickelt, der auf dem Grundsatz der Chancengleichheit für Behinderte beruht und darauf, daß dieses Anliegen in sämtliche Bereiche der Gemeinschaftspolitik zentral einbezogen wird. So wurde das Ziel der verstärkten Beteiligung von Behinderten am Erwerbsleben uneingeschränkt in die neue europäische Beschäftigungsstrategie übernommen, die die Staats- und Regierungschefs am 20. und 21. November 1997 auf der Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen beschlossen haben. Diese Zielsetzung kam noch stärker in dem Entwurf der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten für 1999 zum Tragen, die vor kurzem von der Kommission festgelegt wurden.

Außerdem werden im Rahmen dieser Strategie die Sozialpartner aufgefordert, Abkommen auf ihrer jeweiligen Zuständigkeits- und Aktionsebene zu schließen, um Behinderten Möglichkeiten für eine Ausbildung, eine Berufserfahrung, ein Praktikum oder sonstige vergleichbare Maßnahmen zu eröffnen.

Der vorliegende Sammelband weist auf greifbare Weise nach, daß die Sozialpartner in der Lage sind, mit gemeinsamen Bemühungen die Integration behinderter Menschen zu fördern. Damit wird der Beweis geliefert, daß partnerschaftlich getroffene konkrete Maßnahmen geeignet sind, die für Behinderte bestehenden Hindernisse zu überwinden. Es wird klargestellt, daß Behinderungen von Unternehmen nicht notwendigerweise als Sozialkostenfaktor empfunden werden.

Angesichts dieser Ergebnisse und der Ausrichtung der Beschäftigungsleitlinien wird deutlich, daß sämtliche beschäftigungspolitischen Akteure in der Europäischen Union von einem gemeinsamen Willen beseelt sind. Wir wollen sämtliche Hindernisse ausräumen und allen Diskriminierungen, denen behinderte Menschen in der Arbeitswelt ausgesetzt sind, ein Ende machen. Was wir anstreben, ist ein tatsächlich gleicher, offener Zugang zum Arbeitsmarkt für alle.

Pádraig FLYNN

Mitglied der Europäischen Kommission

Inhalt

VORWORT	5
EINTEILUNG IN MITGLIEDSTAATEN	8
EINFÜHRUNG DER SOZIALPARTNER	10
36 VORBILDICHE VERFAHREN	
<i>Sensibilisierung</i>	12
<i>Miteinander sprechen – einander besser verstehen – Horizon 2000 (Belgien)</i>	13
<i>Leitfaden vorbildlicher Verfahren – Irish Trade Union Trust (Irland)</i>	14
<i>Informieren und sensibilisieren – Lika Villkor (Schweden)</i>	15
<i>Eine Vereinigung von Arbeitgebern – Employers' Forum on Disability (Vereinigtes Königreich)</i>	16
<i>Einstellung</i>	17
<i>Verantwortung übernehmen – GRAM A/S (Dänemark)</i>	18
<i>Halbe-halbe bei den Lohnkosten – Migratronics (Dänemark)</i>	19
<i>Schulterschluß – Leipziger Verkehrsbetriebe (Deutschland)</i>	20
<i>Zukunft Informatik – SAP (Deutschland)</i>	21
<i>Die Früchte einer wirklichen Zusammenarbeit – Paul-Ehrlich-Institut (Deutschland)</i>	23
<i>Wenn Ausbildung und Weiterentwicklung Hand in Hand gehen – Banque Populaire Val de France (Frankreich)</i> ..	24
<i>Bitte einchecken – Air France (Frankreich)</i>	26
<i>Hinter den Kulissen von Disneyland – Disneyland Paris (Frankreich)</i>	27
<i>Bewerbungen erwünscht – Aer Rianta (Irland)</i>	28
<i>Engagement zeigen – H. J. Heinz Company Ltd. (Irland)</i>	29
<i>Sich nicht mehr aus der Arbeitswelt ausgeschlossen fühlen – Caridata (Italien)</i>	30
<i>80 neue Telekommunikationsexperten – TIM (Italien)</i>	32
<i>Entschlossenheit bei der Einstellung – Yazaki Saltano de Portugal (Portugal)</i>	33
<i>Der Wunsch nach Öffnung – BT (Vereinigtes Königreich)</i>	35

Inhalt

Erhaltung von Arbeitsplätzen	3 6
<i>Maßgeschneiderte „light jobs“ – DSB (Dänemark)</i>	3 7
<i>Betreuung und stufenweise Wiedereingliederung – Adam Opel AG (Deutschland)</i>	3 9
<i>Sich beruflich verwirklichen – Eulen (Spanien)</i>	4 0
<i>Schwierigkeit reimt sich nicht auf Entlassung – Centre Leclerc (Frankreich)</i>	4 2
<i>Hundertprozentig wirksame Wiedereingliederung – Manufacture Vosgienne de Meubles et Sièges (Frankreich)</i>	4 3
<i>Vermittlung von Arbeitsplätzen innerhalb des Unternehmens – Nederlandse Spoorwegen (Niederlande)</i>	4 5
<i>Rückkehr an den Arbeitsplatz und Wiederbeschäftigung – FNV (Niederlande)</i>	4 7
<i>Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle – STTK (Finnland)</i>	4 9
<i>Neue Hilfsmittel – Barclays Bank plc (Vereinigtes Königreich)</i>	5 0
Berufliche Bildung	5 1
<i>Berufsorientierende Arbeit für behinderte Studenten – Tremplin (Frankreich)</i>	5 2
<i>Verträge über Ausbildung am Arbeitsplatz – A.Co.Se.R (Italien)</i>	5 3
<i>Eine Mailänder Tischlerei bietet Berufsbildungspraktika an – Tecno Varedo (Italien)</i>	5 4
<i>Gemeinsam lernen, ohne Unterschiede zu machen – Siemens (Österreich)</i>	5 5
<i>Gärtnergehilfen/Gärtnergehilfinnen – Lehre und Anstellung – Stadt Wien (Österreich)</i>	5 7
<i>Förderung der Integration – IEFP (Portugal)</i>	5 8
<i>Erfahrungen sammeln durch Ausübung eines Berufs – ARCIL (Portugal)</i>	5 9
<i>Kollegen als Ausbilder – AB Svenska Spel (Schweden)</i>	6 0
<i>Im Einklang arbeiten – Unison (Vereinigtes Königreich)</i>	6 1
RECHTSLAGE IN DEN MITGLIEDSTAATEN	6 2
GLOSSAR	7 3
BIBLIOGRAPHIE	7 4

Einteilung

EINTEILUNG IN MITGLIEDSTAATEN

BELGIEN

Miteinander sprechen – einander besser verstehen – Horizon 2000. 1 3

DÄNEMARK

Verantwortung übernehmen – GRAM A/S 1 8

Halbe-halbe bei den Lohnkosten – Migratronics 1 9

Maßgeschneiderte „light jobs“ – DSB 3 7

DEUTSCHLAND

Schulterschuß – Leipziger Verkehrsbetriebe. 2 0

Zukunft Informatik – SAP 2 1

Die Früchte einer wirklichen Zusammenarbeit – Paul-Ehrlich-Institut 2 3

Betreuung und stufenweise Wiedereingliederung – Adam Opel AG. 3 9

SPANIEN

Sich beruflich verwirklichen – Eulen 4 0

FRANKREICH

Wenn Ausbildung und Weiterentwicklung Hand in Hand gehen – Banque Populaire Val de France. 2 4

Bitte einchecken – Air France 2 6

Hinter den Kulissen von Disneyland – Disneyland Paris 2 7

Schwierigkeit reimt sich nicht auf Entlassung – Centre Leclerc 4 2

Hundertprozentig wirksame Wiedereingliederung – Manufacture Vosgienne de Meubles et Sièges 4 3

Berufsorientierende Arbeit für behinderte Studenten – Tremplin. 5 2

IRLAND

Leitfaden vorbildlicher Verfahren – Irish Trade Union Trust 1 4

Bewerbungen erwünscht – Aer Rianta 2 8

Engagement zeigen – H. J. Heinz Company Ltd. 2 9

Einteilung

ITALIEN

<i>Sich nicht mehr aus der Arbeitswelt ausgeschlossen fühlen – Caridata</i>	3 0
<i>80 neue Telekommunikationsexperten – TIM</i>	3 2
<i>Verträge über Ausbildung am Arbeitsplatz – A.Co.Se.R.</i>	5 3
<i>Eine Mailänder Tischlerei bietet Berufsbildungspraktika an – Tecno Varedo</i>	5 4

NIEDERLANDE

<i>Vermittlung von Arbeitsplätzen innerhalb des Unternehmens – Nederlandse Spoorwegen</i>	4 5
<i>Rückkehr an den Arbeitsplatz und Wiederbeschäftigung – FNV</i>	4 7

ÖSTERREICH

<i>Gemeinsam lernen, ohne Unterschiede zu machen – Siemens</i>	5 5
<i>Gärtnergehilfen/Gärtnergehilfinnen – Lehre und Anstellung – Stadt Wien</i>	5 7

PORTUGAL

<i>Entschlossenheit bei der Einstellung – Yazaki Saltano de Portugal</i>	3 3
<i>Förderung der Integration – IIEFP</i>	5 8
<i>Erfahrungen sammeln durch Ausübung eines Berufs – ARCIL</i>	5 9

FINNLAND

<i>Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle – STTK</i>	4 9
--	-----

SCHWEDEN

<i>Informieren und sensibilisieren – Lika Villkor</i>	1 5
<i>Kollegen als Ausbilder – AB Svenska Spel</i>	6 0

VEREINIGTES KÖNIGREICH

<i>Eine Vereinigung von Arbeitgebern – Employers' Forum on Disability</i>	1 6
<i>Der Wunsch nach Öffnung – BT</i>	3 5
<i>Neue Hilfsmittel – Barclays Bank plc</i>	5 0
<i>Im Einklang arbeiten – Unison</i>	6 1

Einführung

EINFÜHRUNG DER SOZIALPARTNER

Als Beitrag zu der Debatte über die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen haben CEEP, UNICE und EGB sich im Rahmen des Sozialen Dialogs verpflichtet, ein Kompendium vorbildlicher Verfahren zu erstellen, deren sich Unternehmen und Gewerkschaften bedienen haben, um behinderte Menschen am Arbeitsplatz zu integrieren. Zu diesem Zweck wurde ab Juli 1997 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die mit Unterstützung der Europäischen Kommission diese Darstellung ausarbeiten sollte.

Dieses Anliegen wurde auch von dem Sondergipfel über Beschäftigungsfragen am 21. November 1997 in Luxemburg aufgegriffen. Am 15. Dezember 1997 haben die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union erstmalig beschäftigungspolitische Leitlinien festgelegt. Darunter fällt auch im Schwerpunktbereich „Chancengleichheit“ die von den Sozialpartnern auf dem Luxemburger Gipfel in die Diskussion eingebrachte Zielsetzung, Behinderte in das Erwerbsleben einzugliedern.

Damit man sich ein wahrheitsgetreues Bild von den Hindernissen machen kann, die der Beschäftigung Behinderter entgegenstehen, lag den Sozialpartnern zunächst daran, die einschlägigen Probleme für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuzeigen und anschließend die Art und Weise, wie sie diese am Arbeitsplatz bewältigen. Den Sozialpartnern geht es bei dem Kompendium darum, vielversprechende Initiativen herauszustellen, die in der normalen Arbeitsumgebung ergriffen worden sind, um sie den Mitgliedern ihrer Organisationen sowie Unternehmen, Arbeitnehmern und politischen Entscheidungsträgern nahezubringen.

Die unterschiedlichen Strategien zur Eingliederung Behinderter in Europa spiegeln die Verschiedenheit der Kulturen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Mitgliedstaaten wider. Das Kompendium soll nicht eine Bestimmung des Begriffs Behinderung bieten, sondern Situationen aufzeigen, wie sie sich in allen Mitgliedstaaten ergeben können. Als Hilfe zu einem besseren Verständnis der jeweiligen Initiativen wird ein kurzer Überblick über

die Rechtsvorschriften der betreffenden Länder gegeben.

Zur Betrachtung der unterschiedlichen Vorgehensweisen im – öffentlichen und privaten – Wettbewerbssektor werden Unternehmen aller Größenordnungen erfaßt, die unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen sind, damit die jeweiligen Besonderheiten berücksichtigt werden können. Schließlich hat man bevorzugt Beispiele für partnerschaftliche Initiativen der Sozialpartner dargestellt, ohne daß dabei Vorhaben außer acht gelassen wurden, die die Arbeitgeber oder die Gewerkschaften jeweils allein durchgeführt haben.

Das Kompendium umfaßt, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Behinderungen, zahlreiche Aspekte des Themas Eingliederung Behinderter in das Erwerbsleben, wie z. B. Arbeitsumgebung, Erhaltung der Arbeitsplätze, Ausbildung des Personals und Sensibilisierung für die Behindertenproblematik sowie Berufsausbildung und -erfahrung.

Zweifellos sind die große Zahl und Unterschiedlichkeit der Beispiele bezeichnend für das Interesse, das Arbeitgeber und Beschäftigte in den Betrieben dieser Thematik entgegenbringen. Aus den Beispielen wird deutlich – was auch die betreffenden Personen bestätigen –, daß die Beschäftigung von behinderten Menschen sich positiv auswirken kann, und zwar sowohl auf den Betroffenen und die übrigen Beschäftigten als auch auf die Arbeitgeber. Durch die Eingliederungsmaßnahmen sind nämlich die behinderten Arbeitnehmer in die Lage versetzt worden, ihre Aufgaben zweckmäßiger wahrzunehmen und ihren Platz im Unternehmen besser auszufüllen. Der Zugang zur Beschäftigung gründet sich in erster Linie auf die Anerkennung der Befähigung und nicht so sehr auf die der Behinderung. Nach Auffassung der an den Aktionen Beteiligten stellen diese auch einen positiven Faktor bei den



Emilio Gabaglio
EGB

Arbeitsbeziehungen dar. Für die Gesellschaft insgesamt wirken sie sich in einer Verstärkung des sozialen Zusammenhalts aus.

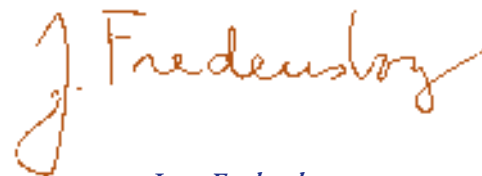
Auch wenn hier noch viel zu tun bleibt, ist diese Veröffentlichung doch ein Beweis dafür, daß die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in einem normalen Arbeitsumfeld nicht nur denkbar ist, sondern bereits Realität. Weit davon entfernt, einen Zwang darzustellen, kann sie einen „zusätzlichen Nutzen“ erbringen, sowohl auf wirtschaftlicher als auch auf sozialer und menschlicher Ebene.

Nach dem Wunsch der Sozialpartner soll dieses Kompendium mit konkreten einschlägigen Beispielen eine Quelle der Inspiration und Ermutigung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein, was mögliche Initiativen am Arbeitsplatz anbelangt.



Dirk F. Hudig
UNICE

UNICE, EGB und CEEP hoffen, daß diese Publikation dazu beiträgt, daß sich eine positive Dynamik bei der Beschäftigung von Behinderten entwickelt, und daß sie sich als Instrument für den Austausch von Ideen und vorbildlichen Verfahren in ganz Europa erweist.



Jytte Fredensborg
CEEP

Sensibilisierung

The background of the slide is composed of two main textured areas. On the left, there is a vertical orange band with a brushstroke-like texture. The rest of the slide is a light blue area with a similar brushstroke texture. The word 'Sensibilisierung' is written in a dark blue, italicized serif font across the top of the blue textured area.

Miteinander sprechen – einander besser verstehen

Die Vereinigung Horizon 2000 versteht sich als Stätte der Begegnung der verschiedenen Akteure der beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. Nach der Einrichtung einer Internetsite bereitet diese Vereinigung einen „Handijob“-Tag vor; das Ziel besteht darin, Stellensuchende und Unternehmen zusammenzubringen.

Seit 1989 ist die Vereinigung Horizon 2000 damit beschäftigt, Kontakte zu belgischen Unternehmen zu knüpfen, um die berufliche Eingliederung von Behinderten voranzubringen – 80 % von ihnen haben noch nie gearbeitet, und 20 % haben ihre Stelle verloren. Diese Vereinigung, die im nichtgewerblichen Sektor tätig ist, hat sich auch die Aufgabe gestellt, eine breitere Öffentlichkeit über den von Behinderten erlebten Alltag zu informieren.

Horizon 2000 arbeitet mit Gewerkschaften und Unternehmen sowie mit anderen Behindertenorganisationen zusammen. Ihre Aktivitäten bestehen im wesentlichen aus Begegnungen, Tagungen und

Seminaren. Finanziert werden sie zu 70 % durch die Region Wallonien und zu 30 % durch den privaten Sektor.

Vorurteile zum Verschwinden bringen, die Unternehmen dazu veranlassen, sich über den echten Wert behinderter Arbeitnehmer klarzuwerden und ihren Fähigkeiten zu vertrauen – dies sind die Aufgaben, die die Vereinigung unermüdlich wahrnimmt. Um ihre Vorstellungen verwirklichen zu können, hat sie eine Internetsite für behinderte Arbeitsuchende eingerichtet (<http://WWW.h2000.be/horizon2000>). Die Vereinigung bietet auch „Ateliers de démystification (Realitäts-Workshops)“ an; diese werden von Behinderten orga-

nisiert und sollen dazu dienen, die für Humanressourcen Verantwortlichen für die Eingliederung Behinderter in die Unternehmen zu sensibilisieren.

Das langfristige Programm umfaßt darüber hinaus Einzelveranstaltungen. Seit drei Jahren organisiert Horizon 2000 „Handicom“, den „Kommunikationssalon von und mit Behinderten“. Das nächste Mal soll er im Sommer 1999 stattfinden. Es werden verschiedene Workshops organisiert: ein Forum für Vereinigungen, Begleitprogramme und ein „Handijob“-Tag; die Teilnahme steht Unternehmen und behinderten Stellensuchenden offen, damit diese fruchtbare Kontakte mit der Arbeitswelt knüpfen können.



Ansprechpartner

Horizon 2000

Serge Van Brakel
Rue François Reconnu 50bis
B-6061 Charleroi
Tel. (32-71) 31 27 19
Fax (32-71) 31 22 79

Leitfaden vorbildlicher Verfahren

Für Behinderte mehr Arbeitsmöglichkeiten schaffen – das ist eine der Zielsetzungen der größten irischen Gewerkschaft (SIPTU) und ihres Dienstes für soziale Solidarität (ITUT). Diese Bemühungen sind ein konkreter Ausdruck der zentralen Rolle, die Arbeitnehmerorganisationen spielen können, um positive Aktionen und vorbildliche Verfahren in den Unternehmen zu fördern.

Ansprechpartner Irish Trade Union Trust

*Eddie Glackin
Anne Maria Kennedy*

Liberty Hall
Dublin 1
Ireland

Tel. (353-1) 878 72 72
Fax (353-1) 878 71 82

Die größte irische Gewerkschaft „Services, Industrial, Professional, Technical Union (SIPTU)“ hat etwa 200 000 Mitglieder. Diese einflußreiche Organisation, die zahlreiche Industriezweige abdeckt, verfügt über einen eigenen Sozialdienst, den Irish Trade Union Trust (ITUT). Dieser nimmt sich insbesondere der Arbeitslosen, der Rentner und der Behinderten an, die SIPTU-Mitglieder sind.

Der ITUT hat unter Einbeziehung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen ein umfassendes Projekt zur beruflichen Eingliederung aufgebaut, das über die Gemeinschaftsinitiative Horizon von der Europäischen Union unterstützt wird.

Das Vorhaben ist an vier großen Themen ausgerichtet: Sensibilisierung, Beschäftigungsmöglichkeiten, Unternehmensentwicklung, transnationale Kooperation. Mit den Sensibilisierungsaktionen sollen Gewerkschaftsfunktionäre und Arbeitgeber für die Idee der Gleichstellung von behinderten mit nichtbehinderten Arbeitnehmern empfänglich gemacht werden. Die Arbeitsangebote kommen über ein Pilotprojekt herein, das eine Partnerschaft von Gewerkschaften und Arbeitgebern herausbilden soll, damit Einstellungsschwierigkeiten überwunden werden können. Bei der Unternehmensentwicklung geht es darum, die Arbeit als Selbständige zu fördern, die zu einer echten Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen werden kann. Im Zuge der transnationalen Zusammenarbeit, die auf einem Informationsaustausch zwischen den Projektpartnern beruht, kommt es auch zur Veröffentlichung eines Leitfadens vorbildlicher Verfahren.

Die im März 1998 zu Ende gegangene Initiative hat vielerlei Ergebnisse gezeitigt. Ausbildungsprogramme zum Aufbau einer unabhängigen Erwerbstätigkeit haben bereits dazu geführt, daß fünf Personen als Selbständige arbeiten können. Man hat einen Leitfaden für Probleme der Sensibilisierung und Verhandlungsführung für Gewerkschaftsfunktionäre ausgearbeitet. Es gibt eine Darstellung der Lage behinderter Menschen in Spanien, Deutschland, Irland und Wales.

Alle diese von ITUT und SIPTU organisierten Aktionen, an denen Gewerkschafter, Arbeitgeber und Behindertenverbände mitgewirkt haben, sind beispielhaft für die Art und Weise, in der eine Gewerkschaftsorganisation sich mobilisieren und sehr konkrete Projekte in Angriff nehmen kann, um Behinderte in die Arbeitswelt einzugliedern.

Informieren und sensibilisieren

Die Stiftung Lika Villkor bietet Unternehmen, die der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen Bedeutung beimessen, einen Informationsdienst an. Datenbanken, Austausch von positiven Erfahrungen am Arbeitsplatz, Beratungen – all dies steht denen zur Verfügung, die von dem Willen beseelt sind, ein Umdenken zu erreichen.

Sieben unabhängige schwedische Organisationen – der Arbeitgeberverband, der Gewerkschaftsdachverband und der Verband der sonstigen Arbeitnehmerorganisationen, die nationalen Stummen- und Blindenvereinigungen und der Behindertenverband – haben gemeinsam die Stiftung Lika Villkor gegründet. Das Ziel: den Arbeitgebern verständlicher zu machen, wozu Behinderte in der Lage sind.

Im Mittelpunkt der Arbeit der Stiftung steht die Information. So lädt die Stiftung z. B. die Arbeitgeber zu Seminaren ein, auf denen ein besseres Verständnis für die Arbeit von Behinderten erreicht werden soll. Derzeit gehören der Stiftung 40 Unternehmen und Vereinigungen aus unterschiedlichen Bereichen an (NRO, politische Parteien, Industrieunternehmen, gewerbliche Betriebe usw.).

Die von Lika Villkor eingerichtete Datenbank „Meeting Point Sweden“ besteht aus

drei Teilen. Der erste Teil ist für Arbeitgeber von Behinderten gedacht und liefert allgemeine Informationen über die Einstellung Behinderter und die gewährten Beihilfen. Bei dem zweiten handelt es sich um einen „Dialog“-Dienst: Die Stiftung dient als Verknüpfungspunkt zwischen Unternehmensleitern, die ihre Erfahrungen mit der Eingliederung von Behinderten in ihre Arbeitsumwelt austauschen möchten. Der dritte Teil bietet einen „Praktikums-Pool“ an, der es Behinderten ermöglicht, sich um eine Praktikumsstelle oder einen Arbeitsplatz zu bewerben. Dank dieser Informationen gelingt es Arbeitgebern, Bewerber mit dem gewünschten Profil ausfindig zu machen und dann unmittelbar mit ihnen Kontakt aufzunehmen.

Zu ihrer Gründung und während der Anlaufphase erhielt die Stiftung Lika Villkor finanzielle Beihilfen des Europäischen Sozialfonds, der Gewerkschaften und der

Behindertenorganisationen. Für die laufenden Betriebskosten kommen die Mitgliedsunternehmen auf.

Diese auf Information und Vernetzung gegründete Unternehmung hat sich bewährt. Gegenwärtig untersucht die Stiftung die Möglichkeit, ihre Aufgabenbereiche zu erweitern. Ein Ausbau und eine Verstärkung des „Unternehmensnetzes“ erscheinen als besonders vielversprechend.

Ansprechpartner

Lika Villkor

Frederik Nordling

S-12288 Enskede

Tel. (46-8) 39 94 78

Fax (46-8) 39 91 58

Eine Vereinigung von Arbeitgebern

Die Arbeitgebervereinigung „Employers’ Forum on Disability“ dient als Brücke zwischen Behinderten und den Unternehmen, die sie einstellen oder etwas für sie tun könnten. Finanziert und verwaltet wird das Forum ausschließlich von seinen Mitgliedern.

Ansprechpartner

Employers’ Forum on Disability

Susan Scott-Parker

Information Team

Nutmeg House

60 Gainsford Street

London SE 1 2 NY

United Kingdom

Tel. (44-171) 403 30 20

Fax (44-171) 403 04 04

Das aus 290 Mitgliedern bestehende „Employers’ Forum“ repräsentiert 20 % der britischen Erwerbsbevölkerung. Diese – in ihrer Art einzige – Organisation hat die Hoffnung, die Vorurteile beseitigen zu können, mit denen Behinderte zu kämpfen haben.

Die Mitglieder des Forums haben ein Netz eingerichtet, über das Informationen und Beispiele „vorbildlicher Verfahren“ für Einstellung und Eingliederung von Behinderten bezogen werden können. Das

Forum bietet Unternehmen seine Unterstützung durch Veröffentlichung von Dokumenten an, mit denen die Arbeitgeber angeregt werden, langfristig eine positive Haltung einzunehmen. Allen angeschlossenen Mitgliedern ist ein telefonischer Informationsdienst zugänglich. In partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen geht das „Forum“ auch der Frage nach, in welcher Weise Rechtsvorschriften geändert werden müssten, damit Diskriminierungen von Behinderten verschwinden, sowohl was die Beschäftigten als auch was die Kunden betrifft.

Eine Gruppe von behinderten Freiwilligen steht den Mitgliedsunternehmen des Forums zur Verfügung. Diese Personen berichten insbesondere über ihre eigenen

Erfahrungen und geben Ratschläge; damit versetzen sie die Unternehmer in die Lage, sich über die vor Ort möglicherweise auftretenden Probleme klar zu werden.

Die Initiativen des „Employers’ Forum“ haben ermutigende Ergebnisse gezeitigt. Über 95 % der Mitglieder sind mit dem Dienstleistungsangebot der Vereinigung zufrieden, und 90 % sind von den günstigen Auswirkungen auf Einstellung und Mentalität der britischen Arbeitgeber überzeugt. Die Organisation beabsichtigt, ihr Programm lokaler und regionaler Seminare zu erweitern. Sie unterhält aktive Beziehungen zu UNICE und IAA.