

The background consists of three vertical panels. The left and right panels are filled with orange brushstrokes, while the middle panel is filled with blue brushstrokes. The word 'Einstellung' is written in a white, cursive font across the top of the blue panel.

Einstellung

Verantwortung übernehmen

Das dänische Unternehmen GRAM A/S stellt in Jütland Bauteile für Kühlschränke her. Derzeit hat das Unternehmen 20 behinderte Vollzeitbeschäftigte. GRAM A/S bemüht sich ganz besonders um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen.

Ansprechpartner GRAM A/S

Michael Jacobsen
Rosenørns Allé 12
DK-1634 København V
Tel. (45) 35 24 60 00
Fax (45) 35 24 63 00

1995 hat der Dänische Fonds für behinderte Menschen die Integrationsbemühungen von GRAM A/S durch die Verleihung eines speziellen Preises gewürdigt. Das Unternehmen, das vor allem für den Export bestimmte Maschinen und Ausrüstungen für die Lebensmittelindustrie herstellt, beschäftigt 1 500 Arbeitnehmer, darunter 20 behinderte Mitarbeiter, die im Rahmen des üblichen Verfahrens eingestellt wurden und vollständig in die Produktionsteams integriert sind. Sie sind im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge beschäftigt; zu Beginn der Maßnahme leistete die öffentliche Hand keine Lohnzuschüsse.

GRAM A/S ist in einem der dynamischsten Wirtschaftszentren der Region Jütland

angesiedelt. 75 % der Arbeitnehmer kommen aus der Stadt Vojens oder umliegenden Dörfern. Laut seinem Geschäftsführer ist sich das Unternehmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewußt und fühlt sich der lokalen Gemeinschaft verpflichtet, wodurch sich auch die Bemühungen um behinderte Arbeitnehmer erklären lassen.

GRAM A/S beabsichtigt, an seiner Einstellungs politik festzuhalten, und hat daher eine Vereinbarung mit den lokalen Behörden unterzeichnet. Dank dieser Vereinbarung kann GRAM A/S von nun an Zuschüsse für die Einstellung behinderter Menschen erhalten. Die neuen Mitarbeiter absolvieren ein dreimonatiges Praktikum; anschließend kann ihnen ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden.

Die berufliche Laufbahn seiner behinderten Mitarbeiter liegt dem Unternehmen

sehr am Herzen; aus diesem Grund werden ihnen auf die jeweilige Person abgestimmte Arbeitsverträge angeboten. Dies ermöglicht behinderten Menschen eine schrittweise Integration ins Erwerbsleben oder eine Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung nach einer längeren Abwesenheit. Falls Schwierigkeiten auftreten, paßt das Unternehmen (mit ärztlichem Rat) die Aufgaben des behinderten Arbeitnehmers je nach Bedarf an. Diese Anpassungen können z. B. zu Teilzeitarbeitsverträgen führen.

In Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Behindertenverbänden führt GRAM A/S ferner Sensibilisierungsmaßnahmen in anderen Unternehmen durch. Durch Sitzungen, auf denen es insbesondere um Akzeptanz und Toleranz geht, soll die Einstellung behinderter Menschen gefördert werden.

Halbe-halbe bei den Lohnkosten

Gestützt auf staatliche Zuschüsse, hat ein dänisches Informatikunternehmen begonnen, behinderte Arbeitnehmer einzustellen. Die ersten beiden Eingliederungsversuche erfolgten unter ausgezeichneten Bedingungen.

Migratronics entwirft und produziert Informatik- und Elektronikausrüstungen für die Industrie. 65 % der Produktion gehen in den Export; das Unternehmen beschäftigt 350 Mitarbeiter.

Vor kurzem hat das Unternehmen Maßnahmen zur Einstellung und beruflichen Eingliederung behinderter Arbeitnehmer festgelegt, die durch öffentliche Zuschüsse gefördert werden. Für die Hälfte des Lohns der Arbeitnehmer mit einem Behinderungsgrad von 50 % kommt der Staat auf. Dieses Konzept zielt auf die Eingliederung behinderter Menschen in das normale Arbeitsleben ab. Die behinderten Mitarbeiter verfügen über dieselben Rechte wie alle anderen Mitarbeiter; für sie gelten die gleichen Ausbildungsbedingungen.

Um ein anhaltend hohes Kompetenzniveau zu gewährleisten, hat Migratronics ein Weiterbildungssystem eingeführt. Behinderte und nichtbehinderte Mitarbeiter können an Kursen in Fachzentren außer Haus teilnehmen. Während dieser Weiterbildungen werden sie durch Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen vertreten.

Ansprechpartner Migratronics

Michael Jacobsen
Rosenørns Allé 12
DK-1634 København V
Tel. (45) 35 24 60 00
Fax (45) 35 24 63 00

Schulterschluß

Um die Einstellung von fünf rollstuhlgebundenen Behinderten zu ermöglichen, haben die 2 500 Arbeitnehmer der öffentlichen Leipziger Verkehrsbetriebe (Straßenbahnen und Busse) einer Verringerung ihrer Arbeitszeiten und Löhne zugestimmt. Eine Geste der Solidarität von seiten der Beschäftigten – ein Arbeitseinkommen für die fünf neuen Mitarbeiter.

Ansprechpartner

Leipziger Verkehrsbetriebe

Dr. Ralf Resch

Karl-Liebknecht-Straße 12 D

D-04107 Leipzig

Tel. (49-341) 49 20

Fax (49-341) 49 21 808

Die Leipziger Verkehrsbetriebe führen ihre Maßnahmen zur Integration behinderter Arbeitnehmer fort – derzeit beschäftigen sie 80 behinderte Mitarbeiter – und haben beschlossen, auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung fünf rollstuhlgebundene Behinderte einzustellen.

1996 haben die Geschäftsführer des öffentlichen Verkehrsbetriebs und die Gewerkschaften eine Betriebsvereinbarung mit dem Titel „Gemeinsame Erklärung zum Bündnis für Arbeit“ unterzeichnet. Dadurch, daß die Beschäftigten der neuen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugestimmt haben, konnten zum Beispiel fünf neue Arbeitsplätze (mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden) für behinderte Menschen geschaffen werden.

Diese Arbeitszeitverkürzung und die damit verbundene Lohnkürzung hat – und dies verdient besondere Erwähnung – die gesamte Belegschaft akzeptiert. Mit Unterstützung des Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle hat der Verkehrsbetrieb drei Männer und zwei Frauen eingestellt, die verschiedenen Abteilungen (Sekretariat, Buchhaltung, Informatik, Kundendienst) zugewiesen wurden.

Bestimmte Umbaumaßnahmen waren erforderlich, um optimale Voraussetzungen für die behinderten Mitarbeiter zu schaffen. Die Gebäude wurden durch den Einbau neuer, automatisch öffnender Türen, den Umbau der Toiletten und den Bau geeigneter Parkplätze behindertengerecht umgestaltet. Diese Arbeiten konnten zu 90 % aus öffentlichen Zuschüssen (Bündnis für Arbeit) finanziert werden, die verbleibenden 10 % wurden von den Leipziger Verkehrsbetrieben getragen. Diese Änderungen haben zu einer allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen beigetragen und kommen damit auch der gesamten Belegschaft zugute.

Zukunft Informatik

Nach der Schaffung von Arbeitsplätzen für acht Blinde hat das deutsche Informatikunternehmen SAP die Initiative „Vision“ eingeleitet. Ziele dieser Aktion: Unterstützung von behinderten Menschen bei der Arbeitsuche, Nutzung ihrer intellektuellen und praktischen Fähigkeiten im Beruf, soziale Anerkennung.

Ein erfülltes Berufsleben und vollständige Integration – so lautet das Angebot des Softwareunternehmens SAP, das in Deutschland 6 000 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Maßnahme umfaßt zwei Aspekte. Zunächst geht es darum, die behinderten Mitarbeiter, für die acht Arbeitsplätze geschaffen wurden, einzustellen und zu integrieren. Die Praktikanten wurden mit Hilfe entsprechender technischer Mittel (spezielle Blindenschriftmaschinen) in Windows und dem betriebsinternen System geschult; diese Schulungen wurden gemeinsam vom Arbeitsamt, von Behindertenorganisationen und vom Unternehmen finanziert.

Der zweite Aspekt besteht darin, die Kompetenzen blinder und sehbehinderter Menschen zu verbessern, ihre Rolle und ihre Präsenz in der Arbeitswelt zu stärken, sie mit neuen technischen Möglichkeiten vertraut zu machen und Entwicklungsprojekte zu unterstützen. Zur Verwirklichung dieser Ziele wurde der „Stevie Wonder Award“ gestiftet.

Dieser Preis wird von der SAP und amerikanischen Sponsoren finanziert und für die besten Leistungen in folgenden Kategorien vergeben:

Outstanding Products – für Produkte, die behinderten Menschen ermöglichen zu lernen, wie man mit dem Computer arbeitet.

Vision Pioneers – an Personen, die durch Erfindungen oder technische Entwicklungen blinden Menschen einen Zugang zur Technologie ermöglicht haben.

Role Model Organisation – an Organisationen, die durch kreative und effiziente Maßnahmen neue Möglichkeiten für die Integration blinder und sehbehinderter Menschen in die Arbeitswelt aufzeigen.

Die mit 215 000 ECU dotierten Preise sollen den Preisträgern ermöglichen, ein anderes Projekt zugunsten behinderter Menschen zu verwirklichen.

Neben den positiven Auswirkungen auf das Image des Unternehmens haben diese Aktionen dazu beigetragen, die Mitarbeiter für die Probleme zu sensibilisieren, die bei der Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt auftreten. Die herrschenden Vorurteile wurden von einer toleranten, verständnisvollen und offenen Einstellung gegenüber sehbehinderten Kollegen abgelöst. Diese wiederum konnten in einer entspannten und offenen Arbeitsatmosphäre eine umfassende Berufsausbildung absolvieren. Diese Ausbildung verbessert ihre Chancen, nach ihrem Praktikum einen Arbeitsplatz zu finden, verschafft ihnen soziale Anerkennung und die Genugtuung, ihren eigenen Lebensunterhalt verdienen zu können.

SAP beabsichtigt, diese Maßnahmen in den kommenden Jahren fortzusetzen und weiterzuentwickeln, um den Anteil der im Unternehmen beschäftigten sehbehinderten Arbeitnehmer zu erhöhen.

Ansprechpartner

SAP

Winfried Kaeller
Marketing Deutschland
Postfach 1461
D-69185 Walldorf
Tel. (49-6227) 74 83 61
Fax (49-6227) 75 83 61



„Bei SAP kommt es auf meine Qualifikation an und nicht auf meine Behinderung. Ich erfülle weder eine ‚Alibifunktion‘, noch bin ich eine ‚Fallstudie‘, mit der etwas bewiesen werden soll. Ich bin Fachmann auf meinem Gebiet, und meine Stelle erfordert spezielle Qualifikationen. Es ist für mich sehr wichtig, daß mein Arbeitsplatz nicht eingerichtet wurde, um mir eine ‚Beschäftigungstherapie‘ zu ermöglichen.

Meine Arbeit erfüllt mich mit großer Zufriedenheit und beweist, daß die beste Möglichkeit, behinderte Menschen in das normale Berufsleben zu integrieren, darin besteht, sie aufgrund ihrer Qualifikationen einzustellen. Alle Probleme, die sich zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern am Arbeitsplatz ergeben können, werden offen angesprochen und gemeinsam gelöst.

Wenn ich einen Wunsch für die Zukunft frei hätte, würde ich mir wünschen, daß die hier zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern herrschende ‚Normalität‘ und Offenheit auch in anderen Unternehmen Einzug hält. Es wäre wünschenswert, daß eine größere Zahl von Unternehmen dem Beispiel der SAP folgt, d. h., von sich aus behinderte Arbeitnehmer einstellt, nicht, um eine bestimmte Behindertenquote zu erfüllen, sondern aus der Überzeugung heraus, daß mit einem behinderten Menschen die für die Stelle qualifizierteste Person gefunden wurde.“

Dr. Matthias Kaiser
SAP-Mitarbeiter



Die Früchte einer wirklichen Zusammenarbeit

Für behinderte Hochschulabsolventen ist es derzeit sehr schwierig, eine Wissenschaftlerstelle zu finden. Das Paul-Ehrlich-Institut bietet behinderten Menschen die Möglichkeit, ihre Arbeit im Rahmen von „Tandem-Partnerschaften“ fortzuführen. Ein zukunftsweisendes Konzept!

Das Paul-Ehrlich-Institut ist auf die Fachgebiete Bakteriologie, Virologie, Parasitologie, Immunologie, Veterinärmedizin, Allergologie, Hämatologie und Biotechnologie spezialisiert. Das Bundesamt, das 550 Mitarbeiter, darunter 38 behinderte Menschen, beschäftigt, hat eine Form der wissenschaftlichen Zusammenarbeit, die sogenannte „Tandem-Partnerschaft“, eingeführt, bei der behinderte und nichtbehinderte Wissenschaftler gemeinsam an Projekten arbeiten.

Diese Pilotaktion wurde 1996 mit Unterstützung verschiedener Partner wie dem Arbeitsamt, einer auf die Integration behinderter Menschen spezialisierten Einrichtung sowie der Gewerkschaften eingeleitet. Zu Beginn dieses Projekts wurden behinderte Menschen als Praktikanten eingestellt und absolvierten eine dreijährige, gründliche wissenschaftliche Ausbildung. Derzeit verfügen alle behinderten Mitarbeiter des Paul-Ehrlich-Instituts über einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Durch verschiedene Maßnahmen soll sichergestellt werden, daß diese neuartigen Partnerschaften ein Erfolg werden. Der Leiter der Personalabteilung des Paul-Ehrlich-Instituts ist für die erfolgreiche Integration behinderter Menschen zuständig, die in den Forschungsabteilungen arbeiten. Die behinderten Mitarbeiter werden von einem speziell für sie verantwortlichen Delegierten vertreten. Parallel dazu hat das Institut mit Hilfe von Zuschüssen des Arbeitsamtes und eines Behindertenverbands die Gebäude und Laboratorien entsprechend umgebaut und behindertengerechte Ausrüstungen angeschafft.

Der menschliche Aspekt dieser Erfahrung ist nicht zu vernachlässigen. Bei dieser Art von Zusammenarbeit gab es zwar einige Anlaufschwierigkeiten, die im Rahmen von Rundtischgesprächen geklärt werden konnten, danach entwickelte sich jedoch eine von Solidarität und gegenseitigem Respekt geprägte Atmosphäre. Die behinderten Mitarbeiter

werden ohne jegliche Diskriminierung in den täglichen Arbeitsablauf integriert. Sie erhalten das gleiche Gehalt und haben die gleichen Rentenansprüche wie ihre Kollegen, und die Ergebnisse ihrer Forschungsarbeiten werden wie bei allen Wissenschaftlern in Fachzeitschriften veröffentlicht.

Ermutigt durch die überaus positive Bilanz dieser Initiative hat das Paul-Ehrlich-Institut beschlossen, dieses Vorhaben weiterzuführen. Die große Resonanz sowohl in der Öffentlichkeit als auch bei den politischen Entscheidungsträgern dürfte die Entstehung weiterer „Partnerschaften“ dieser Art fördern. Nach Ansicht der Institutsleitung dürften vergleichbare Erfahrungen auch in den anderen Forschungszentren möglich sein.



Ansprechpartner

Paul-Ehrlich-Institut

Herr Posselt

Paul-Ehrlich-Straße 51-59

D-63225 Langen

Tel. (49-6103) 11 00

Fax (49-6103) 77 12 60

Wenn Ausbildung und Weiterentwicklung Hand in Hand gehen

Die Groupe des Banques Populaires beschäftigt 544 behinderte Arbeitnehmer. Maßnahmen zur beruflichen Förderung behinderter Menschen sind ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur dieser Gruppe. Konkret zeigt sich diese Politik insbesondere in der Schulung behinderter Menschen in den neuen Technologien.

Ansprechpartner

Banque Populaire Val de France

J.-P. Labbé

2, avenue de Milan

BP 1803

F-37018 Tours Cedex 1

Tel. (33-2) 47 80 80 80

Fax (33-2) 47 28 56 50

Das im Juli 1992 von der Groupe des Banques Populaires (GBP) unterzeichnete Gewerkschaftsabkommen über die Beschäftigung behinderter Menschen wurde 1995 verlängert. In einer von den zuständigen staatlichen Stellen gebilligten Branchenvereinbarung wurden allgemeine Grundsätze für die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter in der GBP festgelegt. Diese Vereinbarung sieht die Beibehaltung des Behindertenanteils, die Einstellung behinderter Mitarbeiter im Rahmen unbefristeter Verträge, die Sensibilisierung der Belegschaft für die Behindertenproblematik, die behindertengerechte Gestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen, Aus- und Weiterbildungskurse, Maßnahmen zur Anpassung an die technologische Entwicklung und Umschulungsmöglichkeiten vor.

Für behinderte Mitarbeiter, die sich mit technologischen Innovationen vertraut machen müssen, wurden prioritäre Aus-

bildungsmaßnahmen festgelegt. So konnten in Troyes zwei Personen an einer Schulung für eine neue Software teilnehmen (32 Stunden).

Die Ergebnisse sind ermutigend. 35 Unternehmen der Gruppe konnten ihren Behindertenanteil beibehalten. 1996 haben 17 behinderte Arbeitnehmer einen unbefristeten Vertrag unterzeichnet, 38 Arbeitnehmer einen auf 19 Monate befristeten Vertrag. 35 behinderte Arbeitnehmer haben ein einmonatiges Praktikum in den Unternehmen der Gruppe absolviert. Im selben Jahr nahmen 127 Personalvertreter – Mitglieder von Betriebsausschüssen, Ausschüssen für Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsmediziner und Sozialarbeiter – an zwölf Sensibilisierungsveranstaltungen teil.

Die Integration der behinderten Menschen verlief vollkommen problemlos. Die

Maßnahmen wurden von der Unternehmensgruppe finanziert, mit finanzieller Unterstützung der Association Gestion et Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph).

Der Fall eines sehbehinderten Arbeitnehmers, der (seit 1975) als Telefonist in der Filiale „Val de France“ arbeitet, ist ein gutes Beispiel für die berufliche Weiterentwicklung. Als die Bank einen neuen telefonischen Beratungsdienst einrichtete, interessierte sich der Mitarbeiter für diese neue Tätigkeit und stellte bei seiner Bewerbung für diesen neuen Bereich auf seine Berufserfahrung ab. Er absolvierte eine zweimonatige kaufmännische Schulung in einer der Filialen der Gruppe. Dank dieses Praktikums bekam er die gewünschte Stelle und konnte so seine persönlichen Fähigkeiten für einen beruflichen Aufstieg nutzen.

“

„Ich bin seit vier Jahren Personalvertreter und gehöre dem Ausbildungsausschuß an. Ich arbeite in der Bank, um etwas zu bewegen. Behinderte Menschen müssen selbst auf ihre Bedürfnisse aufmerksam machen, aktiv werden, die Initiative ergreifen. Bei meiner Arbeit möchte ich autonom sein. Ich organisiere meine Tätigkeit, ich setze mir Ziele, ich teile mir meine Zeit ein.

Mit den Kunden rede ich nicht über meine Behinderung. Einmal hat ein Kunde etwas bemerkt, aber seine Reaktion war nicht negativ. Wenn ein Sensibilisierungsprogramm durchgeführt würde, so sollten die Kunden die Zielgruppe sein.“

”
Philippe Frelon

Sehbehinderter Mitarbeiter
im telefonischen Beratungsdienst
Banque Populaire Val de France

Bitte einchecken

Seit 1991 verfolgt die französische Luftverkehrsgesellschaft Air France eine Politik der Einstellung und Integration behinderter Menschen, die u. a. Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung, Schaffung neuer Arbeitsplätze und Vergabe von Unteraufträgen an beschützende Werkstätten umfasst.



Unter den 45 408 Angestellten von Air France gibt es 972 behinderte Mitarbeiter. 1997 wurden zwölf behinderte Mitarbeiter eingestellt, die im Verwaltungsbereich wie auch im technischen oder kaufmännischen Bereich beschäftigt sind. Innerhalb von sieben Jahren ist die Einstellungsquote von 2,8 % auf 4,5 % gestiegen, und die Bemühungen werden noch verstärkt.

Mit Unterstützung ihrer Fachleute – Sozialarbeiterinnen, Arbeitsmediziner, Ergonomen – und in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Belegschaft verfolgt Air France seit 1991 diese behindertenfreundliche Strategie. Erreicht wurde eine Dreiparteienvereinbarung zwischen Geschäftsführung, Sozialpartnern und Ddtefp (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Für alle Bewerber gelten die gleichen Einstellungsbedingungen. Haupteinstellungskriterium ist die fachliche Kompetenz. Die Eingliederung in die Arbeitsumwelt erfolgt durch Integrationsmaßnahmen und eine entsprechende Gestaltung des Arbeitsplatzes. Von Fall zu Fall werden Ergonomiestudien durchgeführt, um eine perfekte Abstimmung auf die wirklichen Bedürfnisse von Mitarbeiter und Unternehmen zu erreichen. Die Kosten werden im Rahmen der vom Staat gebilligten Betriebsvereinbarung von Air France übernommen.

Dank dieser Betriebsvereinbarung konnte eine Gruppe eingesetzt werden, die für die Eingliederung behinderter Menschen zuständig ist (Einstellung, Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses, behindertengerechter Zugang zu den Gebäuden, behindertengerechte Gestaltung der

Arbeitsplätze, Bewertung von Kompetenzen, Umschulung usw.). Diese Gruppe arbeitet mit Arbeitsmedizinern, Sozialarbeiterinnen und Ergonomen zusammen. In diesem Zusammenhang fördert das Unternehmen außerdem die Vergabe von Unteraufträgen für bestimmte Arbeiten, für die eine Qualitätsgarantie gegeben werden kann, an beschützende Werkstätten.

Air France führt darüber hinaus umfangreiche Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Beschäftigung behinderter Menschen im Unternehmen durch. So werden an die Belegschaft CD-ROMs verteilt und Sensibilisierungsveranstaltungen angeboten. Die Integration behinderter Menschen ist ein echtes Anliegen der Luftverkehrsgesellschaft und nicht nur ein Lippenbekenntnis in einer Vereinbarung.

Hinter den Kulissen von Disneyland

Disneyland Paris – das heißt ungefähr 50 verschiedene Nationalitäten, fast 800 Berufe, 10 000 Arbeitnehmer und annähernd 200 geistig oder körperlich behinderte Mitarbeiter. Ein Freizeitpark, dessen Geschäftsleitung bei ihrer Einstellungspolitik auf Kompetenzen setzt – bei behinderten wie bei nichtbehinderten Mitarbeitern. Ein Ort, an dem viele durch ihre Arbeit und persönliche Begegnungen ihr Selbstvertrauen wiederfinden.

Die Politik zur Integration behinderter Menschen ist in einer von der Geschäftsführung Disneyland Paris und den Gewerkschaften unterzeichneten und von der Leiterin der Mission-Handicapés (Arbeitsgruppe behinderte Menschen) unterstützten Vereinbarung festgeschrieben. Mit dieser Politik werden mehrere Ziele verfolgt: Erreichung einer Behinderungsquote von 4 % bis Ende 1998, Ausbau der Zusammenarbeit mit beschützenden Werkstätten, Erleichterung der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach einer Berufskrankheit oder einem Arbeitsunfall.

Bei Disneyland Paris geht man von dem Grundsatz aus, daß vor der Einstellung behinderter Mitarbeiter zunächst einmal die Vorbehalte der nichtbehinderten Mitarbeiter und des Führungspersonals abgebaut werden müssen und daß Vorurteile am wirksamsten durch den Dialog überwunden werden. Dabei wird auf die Kompetenzen des behinderten Arbeitnehmers und nicht auf seine Behinderung abgestellt. Die Ein-

gliederung wird zwei bis drei Monate vor der tatsächlichen Einstellung vorbereitet.

In den Hotels und Restaurants des Freizeitparks sind geistig behinderte Menschen beschäftigt; ihre Leistungen werden von den Hoteliers so sehr geschätzt, daß sie zu weiteren Einstellungen bereit sind. Bei den Einstellungen arbeitet Disneyland mit der ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi) zusammen. Diese Einrichtung, bei der alle von den Behindertenverbänden übermittelten Arbeitsgesuche behinderter Menschen zusammenlaufen, schlägt den jeweiligen Anforderungsprofilen entsprechende Bewerber vor. Mit Hilfe eines EDV-Systems kann die ANPE den beruflichen Werdegang jedes von ihr vermittelten behinderten Arbeitnehmers verfolgen und bewerten.

Disneyland Paris hat außerdem Vereinbarungen mit lokalen Einrichtungen unterzeichnet, z. B. mit Domaine Emmanuel, die eine Rehabilitationseinrichtung (Centre d'Aide par le Travail – CAT) innerhalb des

Freizeitparks aufgebaut hat. Unter Anleitung eines Erziehers arbeiten sechs bis acht geistig behinderte Menschen im Gartenbau- und Dekorationsbereich von Disneyland. Andere CAT und Einrichtungen, die behinderte Menschen beschäftigen, haben Geschäftsbeziehungen mit dem Freizeitunternehmen geknüpft. Sie liefern beispielsweise Hygieneartikel (Seife, Shampoo usw.) an die Hotels, stellen Girlanden her, reparieren Kostüme und Paradekleidung usw.

Die behinderten Mitarbeiter zeichnen sich überall durch Pünktlichkeit, Sauberkeit, Arbeitswillen und Respekt gegenüber den Kollegen aus. Das Solidaritätsgefühl, das Teil der Unternehmenskultur von Disneyland Paris ist, hat sich verstärkt. Die nichtbehinderten Mitarbeiter stehen voll hinter dem Projekt, behinderte Menschen einzustellen, die sich als vollwertige Arbeitskräfte in dieser Welt des Vergnügens verstehen.

Ansprechpartner Disneyland Paris

Chantal Manoy

BP 100

F-77777 Chessy – Marne la

Vallée

Cedex 4

Tel. (33-1) 64 74 42 93

Fax (33-1) 64 74 47 47

Bewerbungen erwünscht

Vertrauen in die Arbeitsfähigkeit behinderter Menschen, Förderung ihrer Einstellung durch Bemühungen um Chancengleichheit und Bereitstellung von Praktikumsplätzen, ein behindertengerechtes Dienstleistungsangebot für behinderte Kunden – diese Ziele charakterisieren die Sozialpolitik der irischen Luftverkehrsgesellschaft Aer Rianta.



Ansprechpartner

Aer Rianta

Ann Dinnigarn

Castlemoatehse

Dublin Airport

Ireland

Tel. (353-1) 814 11 11

Fax (353-1) 814 46 09

Aer Rianta fördert die Beschäftigung behinderter Menschen in allen Geschäftsbereichen. Die private irische Luftverkehrsgesellschaft beschäftigt 1 200 Arbeitnehmer, davon 2,6 % behinderte Menschen. Mit Hilfe der Sozialpartner hat sie ein vielfältiges Aktionsprogramm eingeleitet: Beschäftigung, Kundendienst und Sensibilisierung für die Behindertenproblematik.

Aer Rianta bietet verschiedene Ausbildungsprogramme an (Ausbildung am Arbeitsplatz, Vermittlung von Berufserfahrung usw.), darunter auch ein Sonder-

programm für Lernbehinderte (Open Road Learning Programme). Im Hinblick auf eine stärkere Sensibilisierung der Mitarbeiter und eine Verbesserung der Kontakte zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern bietet das Unternehmen für die gesamte Belegschaft ein „Bewußtseinsbildungsprogramm“ (Sitzungen, Diskussionen, Analyse von Videos) an, das dazu beigetragen hat, ein besonders günstiges Arbeitsklima zu schaffen. Die Mitglieder der verschiedenen Teams – von den jüngsten bis hin zu den ältesten – geben an, keinerlei Vorbehalte gegenüber behinderten Kollegen zu haben.

Der Flughafen von Dublin wurde – für das Personal und für die Kunden – behindertengerecht umgebaut (größere Park-

plätze, behindertengerechte Zugänge, spezielle Toiletten). Alle Umbauarbeiten (Lifts, Hinweise in Blindenschrift in den Aufzügen, besser zugängliche öffentliche Telefone usw.) wurden von der Luftverkehrsgesellschaft und dem National Rehabilitation Board (NRB) finanziert. Dieses 1967 gegründete Gremium ist für die Beschäftigung behinderter Menschen, ihre berufliche Wiedereingliederung und ihre Ausbildung zuständig. Das NRB hat Aer Rianta einen Preis („Positive to Disability Award“) verliehen, um die Maßnahmen zur Eingliederung behinderter Menschen auszuzeichnen.

Engagement zeigen

Ein seit 1993 in Dundalk ansässiges Lebensmittelunternehmen hat spezielle Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen entwickelt. Heinz Chilled Food wurde 1996 für seine Bemühungen um die Eingliederung behinderter Arbeitnehmer vom National Rehabilitation Board ausgezeichnet.

Die Einstellung behinderter Menschen war immer ein vorrangiges Anliegen des Lebensmittelunternehmens Heinz in Irland. Auf insgesamt 400 Beschäftigte kommen derzeit 16 behinderte Mitarbeiter.

Das Unternehmen hat mit der Einstellung von behinderten Menschen sehr gute Erfahrungen gemacht und fördert diese Rekrutierungspolitik auch weiterhin. Die Einstellungsverfahren werden zu diesem Zweck vom National Rehabilitation Board geprüft, der Vertreter der Regierung und der Sozialpartner umfaßt. Bei der Firma Heinz, deren offene Haltung gegenüber behinderten Menschen bekannt ist, gehen außerdem Spontanbewerbungen ein.

Ausschlaggebend ist die Qualifikation der Arbeitnehmer. Die Einstellungsjury ist

gehalten, von der Behinderung abzusehen und sich ausschließlich auf die Fähigkeiten des Bewerbers zu konzentrieren, der über die Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen muß, die für die zu besetzende Stelle erforderlich sind.

Das Unternehmen organisiert bisweilen zusätzliche Schulungsmaßnahmen für behinderte Mitarbeiter. Ein Tutor („Job coach“) steht diesen zur Verfügung und begleitet sie im Berufsalltag.

Die Firma Heinz räumt ein, daß die Anpassung eines behinderten Arbeitnehmers an seinen neuen Arbeitsplatz manchmal gewisse Schwierigkeiten mit sich bringen kann. Aus diesem Grund bemüht sich das Unternehmen darum, die behinderten Mitarbeiter unter optimalen Voraussetzungen

in die verschiedenen Abteilungen zu integrieren.

Die Eingliederung behinderter Mitarbeiter wird zur Aufgabe der gesamten Belegschaft erklärt. Diese Eingliederung erfolgt reibungslos und in einem angenehmen Betriebsklima. Die nichtbehinderten Mitarbeiter nehmen ihre behinderten Kollegen in ihrer neuen Umgebung auf und sind ihnen behilflich.

Ansprechpartner

**H. J. Heinz
Company Limited**

Frau Rattigan

Finnabair Industrial Park

Dundalk

Ireland

Tel. (353-42) 852 00

Fax (353-42) 852 93

Sich nicht mehr aus der Arbeitswelt ausgeschlossen fühlen

Caridata beschäftigt zwölf schwerbehinderte Mitarbeiter. Das auf Bankensoftware spezialisierte EDV-Unternehmen stellt behinderte Mitarbeiter ein, bildet sie aus und integriert sie in die normale Arbeitsplatzumgebung. Diese Politik wird von der gesamten Belegschaft gutgeheißen.

Ansprechpartner

Caridata

Via Pirelli, 16B
I-20124 Milano
Tel. (39) 02 67 50 81
Fax (39) 02 66 98 55 94

Grundlage der Maßnahmen von Caridata ist ein Gesetz der Region Lombardei, das eine gemeinsame Initiative von Unternehmen und Sozialpartnern in Abweichung von den nationalen Rechtsvorschriften ermöglicht. Zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, unterstützt von den Berufsschulen für behinderte Jugendliche, hat das Unternehmen beschlossen, sich stärker für die Einstellung behinderter Arbeitnehmer zu engagieren. Unter den 260 Angestellten gibt es derzeit 14 behinderte Mitarbeiter. Caridata will seh-, hör- und körperbehinderten Menschen einen Arbeitsplatz im Bereich der Computerprogrammierung anbieten.

Bei den Einstellungsverfahren steht die italienische Firma mit drei Behindertenorganisationen in Kontakt: Istituto Don

Gnocchi, ASPHI und Ente Nazionale Sordomuti. Diese Organisationen übermitteln Unterlagen von Bewerbern, die dem gewünschten Anforderungsprofil entsprechen. Grundvoraussetzung ist ein gutes Schulbildungsniveau. Die Ausbildung wird intern im Unternehmen absolviert, das auch Weiterbildungskurse und praktische Ausbildungsmaßnahmen für die gesamte Belegschaft anbietet. Bei der Ausbildung stehen den behinderten Mitarbeitern ständig Tutoren zur Seite.

Die behinderten Kollegen werden wie alle anderen Mitarbeiter behandelt. Sie verfügen über einen Arbeitsplatz, mit dem Verantwortung verbunden ist und der ihnen eine gewisse Unabhängigkeit ermöglicht. Bemerkenswert ist, daß keine Sensibilisierungsmaßnahmen bei den nichtbehinderten Mitarbeitern notwendig

waren, die sich von sich aus für die Eingliederung der behinderten Mitarbeiter eingesetzt haben.

Caridata hat bestimmte, behindertengerechte Arbeitsgeräte (wie geeignete Telefone) angeschafft und Umbaumaßnahmen durchgeführt, um den Zugang der behinderten Mitarbeiter und Besucher zu den Gebäuden zu vereinfachen.



„Ich habe 1992 mein Informatik-Diplom gemacht und arbeite seit Juli 1997 bei Caridata als Programmierer (Basis, Access, Adelphi und Cobol). Ich konnte meine Informatikkenntnisse verbessern und neue Freundschaften schließen, die mein soziales Umfeld erweitert haben.

Bei Caridata habe ich an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und wurde direkt bei meiner Arbeit unterstützt. Das Unternehmen bietet berufliche Entwicklungsperspektiven, da die Arbeitnehmer angeregt werden, Verantwortung für die ihnen übertragenen Tätigkeiten zu übernehmen. Im Rahmen des Möglichen werden die Anregungen der behinderten Mitarbeiter mit großem Einfühlungsvermögen berücksichtigt.“

Roberto Sapuppo (Tetraplegiker)
Caridata-Mitarbeiter

„Ich wurde im April 1995 als Programmierer (Großrechner) eingestellt und habe mich dann zum Systemanalytiker (Großrechner und PC) weitergebildet. Meine Arbeit ist sehr befriedigend und verleiht mir wirtschaftliche und persönliche Unabhängigkeit. Die Beziehungen zu meinen Kollegen und Vorgesetzten sind ausgezeichnet.“

Seit ich auf dieser Stelle arbeite, habe ich das Gefühl, daß mir meine Umgebung mehr Hochachtung und Anerkennung entgegenbringt. Ich habe ein gewisses Maß an Selbstvertrauen erworben, was Menschen und auch Situationen anbelangt.“

Domenico Capozzolo (sehbehindert)
Caridata-Mitarbeiter

80 neue Telekommunikationsexperten

Das Unternehmen Telecom Italia Mobile (TIM) hat zusammen mit den drei italienischen Gewerkschaften eine Vereinbarung unterzeichnet, die alle zwei Jahre verlängert werden kann und deren Ziel die Eingliederung behinderter Menschen an den verschiedenen Unternehmensstandorten ist.

Das italienische Telekommunikationsunternehmen TIM zeigt seit Jahren Interesse an der Eingliederung behinderter Menschen. Das Gesetz 104 vom 5. Februar 1992 verpflichtet die Arbeitgeber, die berufliche Eingliederung behinderter Arbeitnehmer durch konkrete Maßnahmen zu fördern. Die Unternehmen müssen eine bestimmte Einstellungsquote erreichen und geeignete ergonomische Maßnahmen treffen. Die Behörden auf der Ebene der Regionen, Provinzen und Kommunen unterstützen verschiedene Projekte zur beruflichen Ausbildung und Eingliederung, vergeben Stipendien und vermitteln Betriebspraktika.

Bei den Einstellungen nimmt TIM vor allem die Dienste des SIL (Servizio Inse-rimento Lavorativo – Dienst für berufliche Integration) und der Berufsbildungs-

zentren in Anspruch, die über Listen mit behinderten Arbeitsuchenden verfügen. Die Bewerber werden einer psychologischen und beruflichen Eignungsprüfung unterzogen (Mindestanforderung ist der Sekundarschulabschluss); diejenigen, die dem Anforderungsprofil am besten entsprechen, werden dann dem Unternehmen vorgeschlagen.

Der erfolgreiche Bewerber unterzeichnet anschließend einen Arbeitsvertrag und wird in ein Ausbildungsprogramm (höchstens 185 Tage) aufgenommen. Dieses Praktikum soll die Eingliederung ins Unternehmen vereinfachen. Sollten Probleme auftreten, so steht dem behinderten Arbeitnehmer während der Ausbildung ein Tutor des regionalen SIL zur Seite. Diese Initiative wurde von TIM finanziert, dem hierfür staatliche

Zuschüsse gewährt wurden. Dank dieser Aktion konnten 80 behinderte Arbeitnehmer sich aktiv in ihre neue Arbeitsaufgabe einarbeiten.

Ansprechpartner

CGL - Ufficio Handicap

Nina Daita

Corso d'Italia, 25
I-00198 Roma
Tel. (39) 068 47 61
Fax (39) 068 84 56 83

CISL - Dipartimento Politiche Sociali

Flavio Cocanari

Via Po, 21
I-00198 Roma
Tel. (39) 068 47 31
Fax (39) 068 47 33 00

Entschlossenheit bei der Einstellung

Das Unternehmen Yazaki Saltano, das elektrische Bauteile für die Automobilindustrie herstellt, führt alljährlich eine Bewertung der Leistungen seiner Mitarbeiter durch. Bilanz: Die behinderten Arbeitnehmer sind genauso leistungsfähig wie der Rest der Belegschaft, und die Qualität ihrer Arbeit lässt nicht zu wünschen übrig.

Das Unternehmen Yazaki Saltano, das im Juli 1986 von einem japanischen (Yazaki) und einem portugiesischen (Saltano Investimento e Gestão) Unternehmen gegründet wurde, beschäftigt derzeit 7 772 Arbeitnehmer an zwei Standorten, davon 29 % Männer und 71 % Frauen; das Durchschnittsalter beträgt 25 Jahre.

Yazaki hat 1990 zum ersten Mal behinderte Mitarbeiter eingestellt. Derzeit sind 50 behinderte Menschen, darunter 32 Frauen, im Unternehmen beschäftigt. Sieben dieser Personen haben an einem vom portugiesischen Staat und der Europäischen Union kofinanzierten Ausbildungsprogramm (Programm Ijovip) teilgenommen. Nach ihrem Praktikum wurden sie im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu den gleichen

Lohnbedingungen wie die übrige Belegschaft eingestellt. Die anderen 43 behinderten Mitarbeiter wurden direkt vom Unternehmen rekrutiert und erhielten denselben Arbeitsvertrag. In Portugal ist das dem Ministerium für Arbeit und Solidarität unterstellte Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung für die Durchführung von Programmen zur Ausbildung und beruflichen Eingliederung behinderter Menschen zuständig. In Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium kümmert sich diese Einrichtung um die praktische Ausbildung junger, noch schulpflichtiger behinderter Menschen. Sie hilft ihnen beispielsweise, sich selbstständig zu machen, indem sie die Anschaffung der erforderlichen Ausrüstung finanziert. Parallel dazu vergibt das Institut Zuschüsse an Unternehmen, die

junge behinderte Menschen einstellen, und bezuschusst Anpassung und Umbau der Arbeitsplätze.

50 behinderte Mitarbeiter arbeiten in den Montage- und Produktionsanlagen von Yazaki Saltano. Sie haben ein Betriebspraktikum absolviert, um sich auf eine ihnen unbekanntere Umgebung (die Arbeitswelt) vorzubereiten und sich mit ihrem neuen Arbeitsplatz vertraut zu machen. Das Unternehmen hat, vor allem in den Produktionsanlagen, eine Reihe unerlässlicher ergonomischer Anpassungen und verschiedene Änderungen praktischer Art vorgenommen. Für hörbehinderte Menschen gibt es z. B. geeignete Ausrüstungen (wie Bildschirme, die optische Informationen vermitteln).



Ansprechpartner

Yazaki Saltano de Portugal

Ana Paula Almeida

Serviço de Pessoal

Estrada de Raiha

Praha da Granja

Portugal

Tel. (352-2) 762 70 00

Fax (352-2) 762 45 89

...

...

Die Personalabteilung hat einen Plan zur ständigen und individuellen Begleitung der behinderten Mitarbeiter und ihrer Familien vorgeschlagen. Ein behinderter Mitarbeiter aus der Personalabteilung steht den behinderten Menschen während des Auswahl-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesses eigens zur Verfügung. Durch ein Sensibilisierungsprogramm sollen die Produktionsleiter und die Belegschaft mit der Anwesenheit

behinderter Mitarbeiter vertraut gemacht werden. Sie haben sich verpflichtet, die Eingliederung aller Mitarbeiter zu vereinfachen.

Der portugiesische Staat vergibt alljährlich einen Preis an Unternehmen, die sich um die Einstellung und Integration behinderter Menschen besonders verdient gemacht haben. Die Jury, die sich aus Vertretern der Gewerkschaften und des

Instituts für Beschäftigung und Berufsausbildung zusammensetzt, wählt die Bewerber aus und bestimmt den Preisträger. Yazaki hat diesen angesehenen Preis bereits mehrfach erhalten.

“

„Im Unternehmen bin ich ein Mitarbeiter wie alle anderen auch und fühle mich nicht ausgeschlossen. Die nichtbehinderten Kollegen sind sich unserer Behinderung bewußt. Ich bin seit acht Jahren bei Yazaki, und das waren meine besten Jahre. In meiner Familie fühle ich mich den anderen gleichwertig, ich kann mit ihnen über meine beruflichen Probleme diskutieren. Ich fühle mich auch allgemein wohler, durch meinen Beruf aufgewertet. Ich interessiere mich sehr dafür, was im Unternehmen vor sich geht. Die Berufsausbildung ist meiner Meinung nach sehr umfassend und kommt allen zugute.“

Angestellter von Yazaki Saltano

”

Der Wunsch nach Öffnung

British Telecom, ein privates Telekommunikationsunternehmen, stellt behinderte Menschen ein, bildet sie aus und bemüht sich um ihre berufliche Wiedereingliederung. Der Telekommunikationsriese beschäftigt 116 000 nichtbehinderte und 2 300 behinderte Mitarbeiter und hat 1996 seine Initiativen zugunsten behinderter Mitarbeiter weiter ausgebaut.

Im Vereinigten Königreich gibt es ungefähr sechs Millionen behinderte Menschen, die an unterschiedlichen Behinderungen leiden. Derzeit haben nur 31 % einen Arbeitsplatz. British Telecom hat 1996 auf freiwilliger Basis beschlossen, blinde Hochschulabsolventen einzustellen. Hierzu hat sich das Unternehmen an die Einrichtung „Blind in Business“ gewandt, in der sehbehinderte Hochschulabsolventen zusammengeschlossen sind, und die persönlichen Daten von Studierenden erhalten, die kurz vor ihrem Studienabschluß standen.

Einigen dieser Hochschulabsolventen wurden ihrem Studium entsprechende Arbeitsplätze angeboten. Die Abteilung

Beschäftigung des Ministeriums für Bildung und Arbeit hat einen Teil der Kosten für den Umbau der Arbeitsplätze und für Spezialausrüstungen übernommen. Die Kollegen der neu eingestellten Mitarbeiter wurden aufgefordert, an Sensibilisierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Parallel zu dieser Einstellungsmaßnahme und im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung seines Personals hat BT eine Neueinstufung und Umschulung der Mitarbeiter vorgenommen, die sich (bei oder außerhalb der Arbeit) eine Behinderung zugezogen haben. Das Unternehmen bemüht sich, eine auf die neue Situation abgestimmte Stelle zu finden, oft im Verwaltungsbereich.

Die neuen, behindertengerechten Ausrüstungen wurden bei Spezialunternehmen bestellt; dabei gab es vor allem Schwierigkeiten mit langen Lieferzeiten.

Die Bilanz dieser Initiative ist positiv, sowohl in bezug auf die Lebensqualität der behinderten Menschen, die in die Arbeitswelt integriert oder wiedereingegliedert wurden, als auch für das Ansehen des Unternehmens.



Ansprechpartner

BT

Alison Shop

C6K BT Centre

81 Newgate Street

London

United Kingdom

Tel. (44-171) 356 56 58

Fax (44-171) 356 68 76