EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds

Bundesministerium
für Arbeit und Sozialordnung

Gemeinschaftsinitiative
BESCHÄFTIGUNG

Interessenvertretung
Selbstbestimmt Leben
in Deutschland e.V. – ISL

Europabüro für Projektbegleitung GmbH
Nationale Koordinierungsstelle
BESCHÄFTIGUNG

DAS RECHNET SICH!

So erschließen Sie neue Potenziale für Ihren Betrieb

Inhalt

1 Statt eines Vorwortes: Was Sie schon immer über Behinderte wissen wollten, aber sich nie zu fragen trauten

Brachliegendes Potenzial

2 Wie die Bremer Stadtmusikanten den Weg zum „Diversity Management" fanden

4 Headhunter aufgepasst: Das könnte Ihre neue Zielgruppe sein

6 Von einer, die auszog, Schwerbehinderte zu beschäftigen

Und es funktioniert doch! Beispiele aus der Praxis

8 „Es darf keine Arbeitszeit kosten" – arxes Information Design AG

10 „Sie ist ein guter Mann, wie man so schön sagt" – Firma Wasser und Garten

12 In der Vielfalt liegt die Stärke – neue Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Mitarbeiter bei der Frankfurter Flughafen AG

14 Agenda der Frankfurter Flughafengesellschaft für eine neue Unternehmenspolitik

16 „Auch der Arbeitgeber ist als ein Kunde zu sehen!" Interview mit Susan Scott-Parker

~~18 Beratung durch Fachleute: Die Modelle ACCESS-Erlangen und BEA-Mainz~~

Service für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

~~18 Für Sie gelesen: Das neue Schwerbehindertengesetz~~

20 Fachchinesisch leicht gemacht: Was ist eigentlich...? Von ABM bis ZAV

22 Money, Money, Money – Wie Sie Fördermittel bekommen und Geld sparen können

~~24 Unser Service für Sie: Beratungsadressen, Broschüren, Web-Links~~

Der Griff zum Taschenrechner

26 Rechnet sich das wirklich? Das Viersäulenmodell der „arxes Information Design AG"

28 Und jetzt – haben Sie Mut?

29 Impressum

Drei Beiträge haben wir weggelassen, weil sie viele veraltete Adressen bzw. Textteile enthielten.

Statt eines Vorwortes:

Was Sie schon immer über Behinderte wissen wollten, aber sich nie zu fragen trauten

Hand auf's Herz: Wenn Sie das Wort „behindert" hören, denken Sie an Rollstuhl, nicht laufen können, langsam sein, es irgendwie nicht bringen. Und im Zusammenhang mit „Einstellung" spuken Worte wie unkündbar, dauernd krank, nicht voll leistungsfähig in Ihrem Kopf herum. Wir, als Behindertenverband Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL, können Ihnen versichern: Wenn Sie dies denken, ist das völlig normal und entspricht einem weit verbreiteten Bild von „Behinderung" in unserer Gesellschaft. Jedoch, und auch das müssen wir sagen, ist dieses Bild nicht zutreffend, denn „den Behinderten" oder „die Behinderte" gibt es überhaupt nicht. Der Begriff „Behinderung" ist ein vorwiegend sozialrechtliches Konstrukt und findet zunächst auf rund 6,6 Millionen Menschen Anwendung, die im Besitz eines Schwerbehindertenausweises sind. Hinzu kommen noch die Personen, die keinen Ausweis beantragt haben, so dass man mit rund 10 Prozent „Behinderten" in einer Gesellschaft rechnet. Erkennen kann man diese Gruppe aber nur schwer an äußeren Merkmalen, denn die Hälfte von ihnen ist über 65 Jahre alt und nur rund 500.000 Menschen (was 0,5 Prozent entspricht) nutzen etwa einen Rollstuhl zur Fortbewegung. Meistens ist „Behinderung" unsichtbar, denn viele Menschen haben Beeinträchtigungen innerer Organe oder Organsysteme, beziehungsweise der Wirbelsäule. Zu rund 86 Prozent wird „Behinderung" nach einer Krankheit erworben.

Personen, die man als „behindert" bezeichnet, sind also auch im Bereich des Arbeitslebens sehr gemischt zusammengesetzt. Die pauschalen Aussagen zu Krankheiten oder Fehlzeiten sind deswegen so nicht haltbar. Es gibt im Gegenteil viel eher den Trend, dass behinderte Menschen oftmals sehr motiviert im Arbeitsleben sind – gerade weil ihnen sehr wenig zugetraut wird. Natürlich, und es wäre fatal, dies zu verschweigen, gibt es auch bei behinderten Menschen solche, die keinen Bock auf Arbeit haben, ihre Aufgaben nachlässig erledigen oder häufig krank sind. Behinderte sind auch nicht die besseren Menschen, sondern schlicht und einfach „ganz normal" und haben deshalb auch einen Anspruch auf ganz normalen Umgang.

Wir als ISL halten zwei Dinge für wesentlich: Das Prinzip der Selbstbestimmung und das „Peer Counseling", das heißt der Beratung Betroffener durch Betroffene. Auf dieser Basis sind wir in 28 Zentren für Selbstbestimmtes Leben (ZSLs) organisiert, die alle nach diesen Prinzipien arbeiten und andere Behinderte oder auch Unternehmen beraten. Gleichzeitig sind wir als ISL auch Arbeitgeber, denn in unseren Verbänden und Betrieben beschäftigen wir fast ausnahmslos behindertes Personal. Wir kennen viele Broschüren, die sich an die Unternehmen richten und es wird darin – oft moralisch unterlegt – appelliert, Behinderte einzustellen. Wir sind der Ansicht, dass in diesen Broschüren oft an den Bedürfnissen der Betriebe vorbei argumentiert wird und dass auch hier eigentlich der Ansatz des „Peer Counseling" richtiger wäre: Unternehmen beraten Unternehmen. In diesem Sinne haben wir als Behinderten-Unternehmen diesen kleinen Leitfaden erstellt, der sich vor allem an kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) wendet und Ihnen ein ungeschminktes Bild der Beschäftigung behinderter Menschen vermitteln soll. Ich hoffe, wir liegen richtig mit diesem Ansatz und ich freue mich über viele Rückmeldungen.

Klaus Reichenbach,
Verwaltungsleiter - ISL

Wie die Bremer Stadtmusikanten den Weg zum „Diversity Management" fanden

Alt und körperbehindert, schwerhörig, sehbehindert, geistig behindert – würden Sie diese vier Personen einstellen, wenn man sie Ihnen so vorstellte? Wohl kaum, zu abschreckend sind diese Etiketten. Doch Etiketten sind etwas für Konservendosen, nicht für Personal. Es wird also Zeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nach ihren Defiziten zu beurteilen, sondern nach ihren Fähigkeiten zu fragen. Um Ihnen zu zeigen, was wir damit meinen, möchten wir Ihnen eine alte Geschichte neu erzählen:

Die neuen Stadtmusikanten

Es war einmal ein alter Esel, der hatte lange für einen Bauern gearbeitet. Durch die viele Plackerei auf den Feldern konnte er nicht mehr gut laufen. Da wollte der Bauer ihn verkaufen. „Zeit, dass ich gehe", dachte der Esel, ich bin zwar nicht mehr so stark wie früher, doch keiner weiss so viel über den richtigen Tritt in den Ackerfurchen wie ich. Ich will in die große Stadt Bremen gehen und dort eine neue Arbeit finden. Und er machte sich auf den Weg, immer der Straße entlang. Er war noch nicht weit gekommen, als er auf einen Hund traf, der traurig am Straßenrand lag.

„Was ist los mit dir?", fragte der Esel. „Ach schau doch her", sagte der Hund. „Ich habe ein Ohr verloren, als ich den Hof gegen einen viel größeren Hund verteidigt habe. Nun will mich mein Meister nicht mehr haben. Da bin ich weggelaufen."

„Komm mit mir", sagte der Esel. „Ich bin auf dem Weg nach Bremen. Du kannst vielleicht nicht mehr so gut hören, aber bestimmt noch gut rennen. Wir werden beide eine neue Arbeit finden. Der Hund war einverstanden und sie zogen weiter

die Straße entlang, als sie eine Katze trafen, die mit der linken Pfote ihr rechtes Auge zuhielt.

„Was hast Du", fragte der Esel. „Ich habe mein rechtes Auge verloren", antwortete die Katze, „und meine Meisterin meint, ich könne nicht mehr genug sehen, um die Mäuse zu fangen. Da habe ich beschlossen zu gehen. Aber wohin soll ich nur?"

„Komm mit uns", sagte der Esel, „du kannst vielleicht nicht mehr so gut sehen, aber bestimmt noch sehr gut auf Bäume klettern. Geh mit uns nach Bremen, um eine neue Arbeit zu finden." Die Katze war einverstanden und so zogen sie weiter. Nach kurzer Zeit kamen sie an einen Zaun, auf dem ein Hahn stand und leise vor sich hin krähte.

„Was ist mit Dir", fragte der Esel. „Die Bäuerin meint, ich sei dumm und könne nur ganz leise krähen. Als Hahn sei ich nicht zu gebrauchen." - „Dann komm doch mit uns nach Bremen", sagte der Esel, „deine Stimme ist zwar leise, aber damit kannst Du bestimmt einen ganzen Tag lang singen, ohne Pause zu machen. Lass uns gemeinsam eine neue Arbeit finden."

Fähigkeiten aller Art gesucht

Der Hahn war einverstanden und so zogen sie zu viert weiter, bis sie an ein großes Haus kamen, an dem auf einem Schild geschrieben stand: ‚Wir suchen Fähigkeiten aller Art'. – „Ich glaube, hier sind wir richtig, auch wenn das noch nicht die große Stadt Bremen ist", sagte der Esel und die vier gingen in das Haus hinein. Dort sahen sie eine Menge unterschiedlicher Tiere arbeiten: alte, junge, große, kleine, dunkle und helle. Die vier beschlossen zur Meisterin zu gehen und sich vorzustellen: „Ich weiß alles über Ackerfurchen", sagte der Esel. „Und ich bin schnell wie der Wind", sagte der Hund. „Und ich klettere auf den höchsten Baum, den es gibt", sagte die Katze. „Und ich werde so schnell nicht müde", krähte der Hahn.

„Das gefällt mir", sagte die Meisterin. „Bleibt hier und versucht euer Glück! Ich glaube, wir können Euch gut gebrauchen. Kommt mit, ich zeige euch, wo ihr arbeiten könnt." Von diesem Tag an arbeiteten die vier in dem großen Haus und waren sehr zufrieden. Nur manchmal dachten sie nachts noch an die große Stadt Bremen und fragten sich, ob es dort wohl auch ein solches Haus gäbe...

Wenn Sie das Märchen noch einmal im Original lesen möchten:

Homepage:
www.dfc-bremen.de/dfc/stadtmusikanten.html

[dai'və:siti]

„Diversity Management" – ein neuer Ansatz für Ihren Betrieb

Zugegeben, im Märchen wird alles immer ein bisschen schöner dargestellt und die raue Wirklichkeit sieht anders aus. Doch im Kern geht es darum, nicht länger eine stromlinienförmige Personalpolitik zu betreiben und die Einstellung von „Behinderten" als „notwendiges Übel" oder „moralische Verpflichtung" zu betrachten. Es geht darum, die Unterschiede zwischen den Menschen als Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg zu sehen. Neudeutsch wird dieses Konzept oft auch als „Diversity Management" bezeichnet. Wie Sie als Unternehmerin oder Unternehmer mit Fachkräften, die man zusammenfassend und doch unzutreffend als „Behinderte" bezeichnet, neue und erfolgreiche Wege mit Ihrem Betrieb gehen können, erfahren Sie in dieser Broschüre.

Headhunter

Das könnte Ihre neue Zielgruppe sein

Gute Leute sind bekanntlich rar! Hier stellen wir Ihnen Fachkräfte quer durch die Republik vor. Alle Personen, die sie hier sehen, werden als „behindert" bezeichnet. Sie arbeiten in sozialen Betrieben, sie sind gut qualifiziert und hoch motiviert. Sie sind jedoch ein Potenzial, das oft unbeachtet bleibt.

Wanzleben: Programmierer

Pirna: Gabelstaplerfahrer

Bremen: Feinkostverkäuferin

Berlin: Koch

Chemnitz: Recyclingarbeiterin

Magdeburg: Schweißer

aufgepasst!

Bad Marienberg: Verkäufer

Erfurt: Bürokraft

Herzogsägmühle: Fahrradladenbesitzer

Ravensburg: Küchenhilfe

Berlin: Beraterin

Bremen: Zimmermädchen

Vielleicht ist schon der Neue oder die Neue für Sie dabei? Wenn Sie mehr über Ihre Zielgruppe wissen wollen:

efp-GmbH
Endenicher Str. 125
53115 Bonn
Tel.: (02 28) 9 85 99-11/19
Fax: (02 28) 9 85 99-80

Homepage:
www.gemeinschaftsinitiativen.de

Alles kein Problem?

Als Unternehmerin oder Unternehmer bekommen Sie einiges an Broschüren auf den Tisch, die sich mit der Einstellung schwerbehinderter Menschen befassen. Doch in den meisten wird der Eindruck erweckt, dass alles ganz leicht gehe und die umfänglich dargestellten Fördermittel nur darauf warten, abgerufen zu werden. Leider ist dies so nicht die Regel. Aus den Unternehmen ist auch zu hören, dass vielfach die Bürokratie regiert und Antragsverfahren mitunter sehr lange dauern können. Lesen Sie dazu den Erfahrungsbericht einer Unternehmerin aus einem Kleinbetrieb der Medienbranche:

„Klingt alles gut. Warum sollte ich es nicht mal versuchen," dachte ich mir, nachdem ich Informationen zur Beschäftigung Schwerbehinderter von der Hauptfürsorgestelle gelesen hatte.

Von einer, die auszog,

Gesagt, getan: Briefe ans Arbeitsamt, die Hauptfürsorgestelle, den Integrationsfachdienst mit der Bitte um Informationen über Fördermöglichkeiten sowie um Vermittlung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber.

Doch übersichtliche, verständliche Informationen über Fördermöglichkeiten zu erhalten, war so gut wie unmöglich:

- Vom Integrationsfachdienst gab es zunächst nur mündliche Auskünfte, die sich zudem später als unzutreffend entpuppten.
- Die Informationen vom Arbeitsamt bestanden aus unübersichtlichen, kopierten Merkblättern.
- Am besten war die Tabelle über finanzielle Fördermöglichkeiten, die ich von der Hauptfürsorgestelle bekam. Als ich mich in späteren Verhandlungen darauf berief, stellte sich aber heraus, dass es alles nicht so einfach ist, wie es in der Tabelle aussah.

Kandidatinnen und Kandidaten für die zu vergebende Stelle wurden schwerpunktmäßig vom Arbeitsamt vermittelt mit dem Ergebnis, dass mein Telefon nicht mehr stillstand. Immer wieder musste ich erläutern, dass ich gerne zunächst aussagefähige Bewerbungsunterlagen hätte, und fragte mich, warum ich diese nicht direkt vom Arbeitsamt bekam.

Vorsichtshalber gab ich noch eine Stellenanzeige in der Zeitung auf und erhielt von behinderten Bewerberinnen und Bewerbern die üblichen Unterlagen. Dabei fiel auf, dass sich auf die Anzeige zu 75 Prozent Frauen meldeten, während bei den Arbeitsamtvorschlägen der Frauenanteil bei nur 30 Prozent lag. Die Leute, die sich auf die Anzeige meldeten, wirkten zudem qualifizierter als die Interessenten, die durch das Arbeitsamt vermittelt wurden.

Die Bewerberin, für die ich mich nach Vorauswahl und Vorstellungsgesprächen entschied, erfüllte gleich mehrere förderungswürdige Kriterien: Sie war langzeitarbeitslos (acht Jahre), zählte mit 49 Jahren zum älteren Personenkreis und ist behindert.

Die Förderung, die ich gerne gehabt hätte – dreimonatige voll finanzierte Probebeschäftigung – erhielt ich dennoch nicht. Da halfen auch stundenlange Telefonate nichts. In der Information der Hauptfürsorgestelle und auch im Gesetzestext sah es so aus, als erfülle meine künftige Mitarbeiterin alle Voraussetzungen. Vom Arbeitsamt wurde mir aber erklärt, die finanzierte Probebeschäftigung käme nur für Rehabilitanden in Frage.

Auch den beantragten Lohnkostenzuschuss bekam ich nicht in voller Höhe. „Das genehmige ich nur bei Behinderten ohne Arme und ohne Beine", teilte mir die Sachbearbeiterin des Arbeitsamtes mit. Meine Kampfkräfte waren inzwischen erschöpft, und ich musste mich letztlich mit einem geringeren Lohnkostenzuschuss begnügen.

Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen

Schwerbehinderte zu beschäftigen

Wie ich mittlerweile erfahren habe, machen andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Teil ähnliche, zum Teil aber auch sehr positive Erfahrungen, so dass ich aus meinen Erlebnissen folgende Schlüsse ziehe:

- Wer schwerbehinderte Menschen beschäftigen und dazu die staatlichen Fördermöglichkeiten in Anspruch nehmen will, sollte gute Nerven, einen ausgeprägten Kampfgeist, viel Zeit oder einfach nur Glück haben. Wohl dem, der sich einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin allein für diese Aufgabe leisten kann.
- Es gibt keine fest definierten Rechtsansprüche, wenn es um die Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter geht.
- Ob und was der oder die gutwillige Arbeitgeber oder Arbeitgeberin erhält, ist nicht nur von den gesetzlichen Vorgaben abhängig, sondern auch von der internen Philosophie des jeweiligen Kostenträgers, den vorhandenen Geldmitteln und von der/dem jeweiligen Sachbearbeiter/in: Geht es ihm oder ihr primär darum, schwerbehinderte Menschen in das Erwerbsleben einzugliedern oder vorrangig darum, das Geld des Kostenträgers zu sparen?
- Es macht Sinn, sich mit Leuten mit vergleichbaren Problemen auszutauschen. Vielleicht erfährt man, wer sich besonders gut mit Fördermitteln auskennt, oder man erhält die Telefonnummer einer besonders kooperativen Mitarbeiterin der Hauptfürsorgestelle oder es gelingt, den oder die optimale Person mit einer Behinderung für eine offene Stelle zu finden.

Mein persönliches Fazit lautet: Als eine, die auszog, Schwerbehinderte zu beschäftigen, geriet ich in den Behördendschungel und war oft genug versucht aufzugeben. Aber es hat sich gelohnt, durchzuhalten: Jetzt habe ich eine hervorragende Mitarbeiterin: Sie ist hochmotiviert, immer bereit, sich in neue Arbeitsbereiche einzuarbeiten, und äußerst zuverlässig – aber das soll bei Nichtbehinderten ja auch vorkommen.

„Es darf keine Arbeitszeit kosten"

die Firma

Die arxes Information Design AG ist ein Zusammenschluss aus drei IT-Firmen, der seit April 2000 besteht. Eine der Ursprungsfirmen „hancke & peter IT Service AG" entstand 1987, hatte 1999 einen Umsatz von 1,92 Millionen Mark und beschäftigt seit Sommer 1998 psychisch behinderte Mitarbeiter. Inzwischen arbeiten am Standort Aachen von den 240 Mitarbeitern 14 Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, davon eine Frau. Ein Mitarbeiter hat eine körperliche Behinderung.

die Unternehmensphilosophie

„Man muss manchmal vom Weg abkommen, um die Richtung zu halten." So beschreibt Peter Boltersdorf die unkonventionelle Philosophie seines Unternehmens. Entscheidungen würden sehr pragmatisch ohne festes Konzept aus dem Bauch heraus getroffen, so dass der Versuch mit behinderten Mitarbeitern begonnen wurde. „Wir sind kein Unternehmen im klassischen Sinn", erläutert der Human Resources Manager. „Wir sind unkonventionell und unvoreingenommen, manchmal auch risikobereit. Aber wenn wir die üblichen Vorurteile hätten, gäbe es das Projekt wahrscheinlich nicht."

Peter Boltersdorf, Human Resources Manager

die Idee / das Konzept

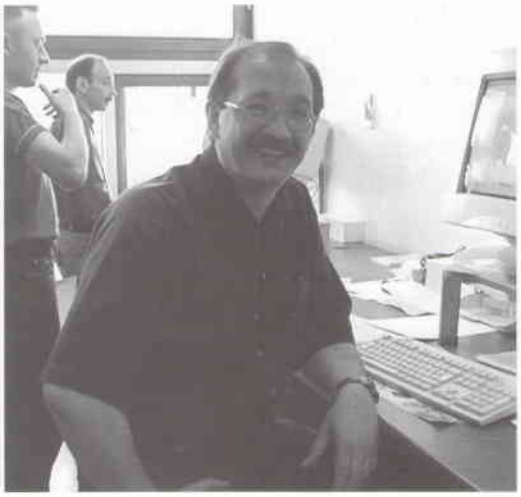
Die Idee, psychisch behinderte Menschen mit Hilfe öffentlicher Zuschüsse auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern, entwickelte der Sozialarbeiter Ralf Steinweg im Rahmen seiner Diplomarbeit. Er stellte sein Konzept der Aachener IT-Firma vor und stieß auf wohlwollende Offenheit. Die Betroffenen absolvieren zunächst ein dreimonatiges Praktikum und erhalten nach erfolgreichem Abschluss einen festen Arbeitsvertrag mit sechsmonatiger Probezeit. Theoretisch hat die Firma so die Möglichkeit, die neuen Mitarbeiter neun Monate lang zu testen. Das sei aber gar nicht notwendig, meint Peter Boltersdorf. Denn bereits nach dem dreimonatigen Praktikum könne man entscheiden, ob der jeweilige Mitarbeiter sich eigne oder nicht.

Wenn Sie mit arxes Kontakt aufnehmen möchten:

arxes Information Design AG
Ralf Steinweg
Charlottenburger Allee 50
52068 Aachen
Tel.: (0241) 16008-777
Fax: (0241) 16008-778
Homepage: www.arxes.de
e-mail: ralf.steinweg@ac.hape.de

arxes Information Design AG

Einer der Betroffenen ist der gelernte Betriebswirt Aleksander Nikolic. Vor seiner Erkrankung war er Assistent der Geschäftsleitung bei einer Unternehmensberatung. Er hielt den Karrieredruck nicht mehr aus und wurde psychisch krank. Klinikaufenthalte und Rehabilitation folgten, so dass er fünf Jahre lang nicht arbeitete. Jetzt ist der 44-Jährige seit einem Jahr in der Logistik der Lagerverwaltung bei „arxes Information Design AG" tätig und sagt: „Der Job ist weit unter meiner Qualifikation. Allerdings fühle ich mich hier glücklicher als jemals zuvor in meinem bisherigen Berufsleben."



Aleksander Nicolic, Betriebswirt

Peter Boltersdorf nennt die Vorteile des Projektes:

die Vorteile

- Positive Imagewirkung nach außen: Das Unternehmen bekommt Anerkennung beispielsweise von der Stadt oder anderen Institutionen.
- Hohe Motivation der Betroffenen, weil sie wissen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt sonst kaum eine Chance haben.
- Finanzielle Vorteile: Die Stelle der Sozialarbeiters wird durch öffentliche Zuschüsse zur Zeit voll finanziert, es gibt Gelder für Arbeitsplatzausstattungen und Lohnkostenzuschüsse für die behinderten Mitarbeiter.
- Stabilisierung der Betroffenen durch die Eingliederung; dadurch wird letztlich die Volkswirtschaft entlastet.

was besser werden muss

Als Grund für die geringe Neigung vergleichbarer Unternehmen, behinderte Menschen zu beschäftigen, vermutet Boltersdorf die hohen bürokratischen Hürden. Die Arbeitsbelastung in der IT-Branche sei enorm, so dass schnell und effektiv gearbeitet werden müsse. „Wenn ein fertiges Konzept vorgelegt wird und nur eine Entscheidung zu treffen ist, dann ist das kein Problem. Aber es darf keine Arbeitszeit kosten."

Er berichtet von dem körperbehinderten Mitarbeiter, der bislang bei einer Tochterfirma arbeitete, dort gekündigt werden soll, um nun von „arxes Information Design AG" übernommen zu werden. Alle Beteiligten seien einverstanden, die Verträge unterschriftsreif, aber die zuständige Hauptfürsorgestelle hat immer wieder Gesprächsbedarf, um der notwendigen Kündigung zuzustimmen. „Mit dem normalen Menschenverstand ist das kaum zu begreifen," kommentiert Boltersdorf. „Das sind bürokratische Hürden, die abgeschafft werden müssen. Gerade für kleinere Firmen ist dieser ganze Behördenkram einfach nicht machbar."

„Sie ist ein guter „Mann", wie man so schön sagt!"

die Firma

Die Firma „Wasser und Garten" ist ein Saisonbetrieb der „Grünen Branche" in Berlin. Der Bereich Produktion wurde als Personengesellschaft 1993 gegründet und beliefert Pflanzencenter mit Stauden, Wasserpflanzen, Gewürzen, Kräutern, Seerosen und Farnen. Inhaber ist Holger Schubert. Angegliedert sind ein Grosshandel und ein Gartencenter. Die Zahl der Mitarbeiter im Bereich Produktion schwankt zwischen 15 und 20 Personen, der Jahresumsatz wird in den drei Monaten März, April und Mai gemacht und liegt im Bereich Produktion bei 750.000 Mark im Jahr. Derzeit arbeiten dort vier behinderte Mitarbeiter, vorwiegend mit Lernschwierigkeiten.

die Unternehmens-philosophie

„Wichtig ist die Beurteilung: Wozu ist der Mann fähig, wofür kann ich ihn einsetzen und wie bekomme ich das Optimale für den Betrieb aus diesem Menschen heraus?" Mit dieser pragmatischen Einstellung geht Holger Schubert an seine Personalplanung. Seine Familiengeschichte tut ein Übriges: „Ich bin in einer sozial orientierten Familie aufgewachsen. Mein Vater war Sozialrichter und zu 95 Prozent schwerbehindert, da hat man schon so ein feeling." Schubert kennt also keine Vorbehalte bei der Einstellung behinderter Mitarbeiter. „In unserer Hochsaison können wir gar nicht genug Leute haben. Wir nehmen dann in der Produktion auch so viel Behinderte wie möglich."

Holger Schubert, Inhaber

Wenn Sie Kontakt mit Holger Schubert aufnehmen möchten:

Wasser und Garten
Alt-Britz 79-81
12359 Berlin
Tel.: (030) 60 08 71-0
Fax: (030) 60 08 71-99

die Idee / das Konzept

Bei der Firmengründung wusste Schubert zunächst nicht, dass es Fördermaßnahmen gibt. Die Einstellung der ersten behinderten Mitarbeiterin geschah auf die Initiative einer Mutter: „Die Tochter bekam in der Firma ein halbes Jahr lang kein Wort raus, aber sie war ein wunderbarer Mitarbeiter" berichtet Schubert. „Man hatte nicht gleich von Anfang an ein Negativerlebnis. Wir haben positiv angefangen, und bei den ersten drei, vier, die wir eingestellt haben, haben wir eigentlich nur gute Erfahrungen gemacht." Auf die Frage nach dem Krankenstand antwortet Schubert wie aus der Pistole geschossen: „Überhaupt keine Probleme! Das traue ich mich gar nicht zu sagen: Wir alle zusammen sind etwa 10 Tage im Jahr krank. Wir haben Arbeitsunfälle, aber das rechne ich nicht als krank. Gerade Behinderte, das ist meine Erfahrung, werden eigentlich nicht krank, unsere Meister werden öfter mal krank."

Firma Wasser und Garten

Ines Leistner, Gartenbauhelferin

Derzeit arbeiten vier behinderte Mitarbeiter in der „Produktion", sie sind auch schon von Anfang dabei. In Kürze sollen drei behinderte Bewerber probebeschäftigt werden und wahrscheinlich werden dann einer oder zwei im Frühjahr eingestellt. Eine, die von Anfang an mit dabei ist: Ines Leistner. Sie ist Gartenbauhelferin und hat eine entsprechende Schule in Kassel besucht. Der Grad der Behinderung beträgt 60 Prozent, sie hat eine körperliche Beeinträchtigung, sie ist sehbehindert und hat leichte Lernschwierigkeiten. Doch diese „Defizitbeschreibung" täuscht: „Sie ist ein ‚guter Mann', wie man so schön sagt," lacht Schubert, „da gibt es überhaupt keine Frage. Natürlich gibt es auch Tage, da ist es etwas kompliziert. Aber wenn es Probleme gibt, regeln wir das alles sehr familiär."

Vorteile für den Betrieb

Bei den finanziellen Fördermaßnahmen nimmt Schubert den degressiven Zuschuss zu den Lohnkosten in Anspruch: „Ich habe gesagt, ich nehme Lohnkosten in 80, 70, 60 Prozent und dann kommt von mir nichts mehr, keine Arbeitsplatzeinrichtung, die brauche ich nicht. Wir sind sowieso schon der modernste Betrieb mit einer computergesteuerten Fertigungsstraße. Wir wüßten nicht, was wir noch kaufen sollten. Die Arbeitsplatzeinrichtung kann aber für Betriebe in der Gründungsphase gut sein." Schubert betont, dass ihm die Bezuschussung der Lohnkosten wichtig ist, damit er Risiken abfangen kann: „Die Produktionsstraße macht 7000 getopfte Pflanzen in der Stunde, und da stehen Behinderte dran, die packen das normalerweise, aber wenn einer Fehler macht, muss das ausgeglichen werden."

was muss sich ändern?

Das Hauptproblem der Branche ist das der befristeten Arbeitsverträge: „Bis zum Jahreswechsel 1999/2000 hatten alle Leute bei uns unbefristete Arbeitsverträge, aber das mussten wir ändern. Aufgrund des Konkurrenzdruckes und nach einer erfolgreich abgewehrten feindlichen Übernahme sind alle unbefristeten Arbeitsverträge durch Umstrukturierungsverträge befristet worden und zwar auf grundsätzlich neun Monate." Damit dem einzelnen nun kein finanzieller Schaden entsteht, hat die Firma „Wasser und Garten" die Löhne so angehoben, dass die Mitarbeiter jetzt in neun Monaten das gleiche verdienen wie vorher in 12 Monaten. Ein finanzielles Plus ergibt sich außerdem durch das dreimonatige Arbeitslosengeld im Winter. „Leute, die hier waren, kommen grundsätzlich auch wieder", betont Schubert. „Ich will auch keine neuen haben, die alten kennen sich auf den 22.000 Quadratmetern hier aus."

Beim Punkt „Arbeitsverträge" muss nach Meinung von Schubert aber auf gesetzgeberischer Ebene dringend etwas geschehen, dann könnten auch die Saisonbetriebe mehr behindertes Personal einstellen. Schubert hat dazu einen konkreten Vorschlag: „Branchen, die im Saisonbereich arbeiten, muss die Angst des unbefristeten Arbeitsvertrages genommen werden. Ich denke, das muss irgendwie zu regeln sein, etwa durch eine Formulierung `unbefristet liegt auch dann vor, wenn saisonbedingt oder witterungsbedingt für drei Monate nicht gearbeitet wird`.

In der Vielfalt liegt die Stärke – neue Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Mitarbeiter bei der Frankfurter Flughafen AG

Der Flughafen Frankfurt/Main ist die größte zusammenhängende Arbeitsstelle Deutschlands. Rund 62.000 Menschen arbeiten hier, allein 13.000 bei der Flughafengesellschaft FAG.
Davon sind rund 500 behindert, was einer Quote von deutlich unter fünf Prozent entspricht.

Donnerstag, 17. August 2000. Die Airport Academy der Flughafen Frankfurt/Main AG hat zu einer Veranstaltung mit dem bemerkenswerten Titel „Neue Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Mitarbeiter" eingeladen. Rund 150 Führungskräfte sind gekommen, außerdem der Aufsichtsratsvorsitzende und Hessische Ministerpräsident Roland Koch. Initiator der Veranstaltung ist Lothar Bertrand von der Schwerbehindertenvertretung der FAG: „Wir wollen zeigen, dass eine konsequente Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Arbeitnehmer wirtschaftlich und unternehmenspolitisch sinnvoll ist und keineswegs nur eine Frage von sozialer Fürsorge." Bertrand verweist auf den englischsprachigen Raum, in dem es mittlerweile viele Unternehmen gibt, die aufgrund entsprechender Antidiskriminierungsgesetzgebung konsequent umgedacht haben. Behinderte Menschen, ihre Fähigkeiten, ihre Freunde und Familien werden als wachsende Kunden- und Mitarbeitergruppe entdeckt.

Unbezahlbare Problemlösungsfähigkeiten

Zwei Beispiele machen deutlich, worin besondere Fähigkeiten behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen können. Erstens: Thomas Herget. Der Mitarbeiter war früher im Gepäckdienst des Flughafens tätig und ist dann lange durch körperliche und psychische Erkrankungen ausgefallen. Jetzt ist er als Mitarbeiter im Besucher-Service eingesetzt. Er selbst sieht seine Behinderung als eine zusätzliche Qualifikation an: „Wenn da einer so

verloren rumsteht, dann nehm' ich den an die Hand und bring' ihn dahin, wo er hingehört. Ich weiß nämlich, wie es ist, Einsamkeit und Isolation zu erfahren."

Zweitens: Sabine Gnüschwitz. Die Mitarbeiterin ist diplomierte Betriebswirtin, blind, bei der FAG zuständig für Flächen und Immo-

bilien. Sie arbeitet an einem PC mit Braillezeile und Sprachausgabe und sagt über ihre zusätzlichen Fähigkeiten: „Ich bin noch gründlicher als Sehende, da ich weiß, was es

Flughafen Frankfurt Main AG

heißt, mein Leben als blinde Frau selbst zu gestalten."

Unerschlossenes Potenzial

Konsequenterweise spricht Susan Scott-Parker, Geschäftsführerin des Londoner „Employers' Forum on Disability" („Arbeitgeberforum zu Behinderungsfragen") an diesem Tag auch von „unerschlossenem Potenzial". Dieses Potenzial liege im Bereich von Kundschaft und Personalreservoir brach und müsse in einem Zusammenhang gesehen werden: Unternehmen, die offen für behinderte Kunden sind, die zum Beispiel auch ihre Websites für alle zugänglich machen, sind ebenfalls offen für die Einstellung behinderter Mitarbeiter. Diese bringen ihre Erfahrungen und Kenntnisse in die Firma ein, woraufhin wieder neue Kundenschichten erschlossen werden können.

Scott-Parker belegt diesen Zusammenhang mit einer kleinen Anekdote aus ihrer Arbeit: An einem Flugschalter beobachtete ein Geschäftsreisender, wie ein behinderter Mitreisender vor ihm vom Personal schlecht behandelt wurde. Daraufhin holte er sein Handy heraus und buchte um zu einer anderen Fluggesellschaft, da er mit seinen Herzproblemen nicht in die Hände solch unsensibler Belegschaft fallen wollte.

In der Vielfalt liegt die Stärke

Diese neue Sichtweise behinderter Menschen scheint auch in der BRD an Boden zu gewinnen. Bei der FAG gibt es deshalb auch – als Deutschlandpremiere – erste Entwürfe für eine Agenda zu einer neuen Unternehmenspolitik für behinderte Arbeitnehmer. FAG-Arbeitsdirektor Hans Georg Michel signalisierte am Rande der Veranstaltung, dass die FAG durchaus interessiert sei, auch bei der Gründung eines deutschen Arbeitgeberforums zu Behinderungsfragen mitzumachen. Die FAG hat erkannt: Die erfolgreichsten Unternehmen der Zukunft werden wohl diejenigen sein, die die Vielfältigkeit in der Gesellschaft erkennen und umsetzen.

Wenn Sie Kontakt mit der FAG aufnehmen möchten:

Flughafen Frankfurt Main AG
60547 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 690-66939
Lothar Bertrand
Fax: (069) 690-59066
Homepage:
www.frankfurt-airport.com

Flughafen Frankfurt Main AG

Agenda für eine neue Unternehmenspolitik für behinderte Arbeitnehmer

1. **Chancengleichheit und Gleichberechtigung behinderter Menschen als integraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und –praxis**
   Der Abbau und Ausgleich von Behinderung wird explizit in die Zielsetzung des Unternehmens einbezogen, um Zugänglichkeit, Chancengleichheit und Gleichberechtigung für alle Kunden und Arbeitnehmer zu erreichen.

2. **Mitarbeiterschulung und Sensibilisierung**
   Es werden gezielte Maßnahmen unternommen, um die Mitarbeiter für das Thema Behinderung zu sensibilisieren.

3. **Arbeitsumgebung**
   Es werden gezielte Maßnahmen unternommen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsumgebung so gestaltet ist, dass behinderte Menschen die Arbeit ausführen können, für die sie qualifiziert sind und sich wie jeder andere Mitarbeiter im Unternehmen bewegen und an betrieblichen Aktivitäten teilnehmen können.

4. **Einstellungspraktiken, Bewerbungsverfahren**
   Die Einstellungsverfahren werden überprüft und so gestaltet, dass sie für Menschen mit Behinderungen leicht zugänglich sind und die Beschäftigung von behinderten Bewerbern gefördert wird.

5. **Mitarbeiterförderung, Weiterbildung**
   Es werden gezielte Maßnahmen unternommen, damit Arbeitnehmer mit Behinderungen dieselben Chancen wie andere Mitarbeiter haben, ihre Fähigkeiten im Unternehmen voll zu entfalten und in entsprechende Positionen befördert zu werden.

6. **Weiterbeschäftigung, Umschulung und Wiedereinstellung behinderter Arbeitnehmer**
   Jeder Arbeitnehmer, der eine Behinderung erwirbt, erhält die volle Unterstützung des Unternehmens gemäß ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen weiterhin oder wieder im Unternehmen zu arbeiten.

7. **Ausbildung, Qualifizierung, Praktika**
   Menschen mit Behinderungen werden gezielt Ausbildung, Qualifizierung und Praktika im Unternehmen angeboten.

8. **Menschen mit Behinderung als normaler Teil der Gesellschaft**
   Das Unternehmen nimmt Menschen mit Behinderung als selbstverständlichen Teil ihrer Kunden, Zulieferer, Aktionäre und Mitbürger wahr und stellt sich entsprechend auf sie ein.

9. **Einbeziehung behinderter Menschen**
   Behinderte Arbeitnehmer werden in die Umsetzung dieser Agenda mit einbezogen, um sicherzustellen, dass wo immer es möglich ist, die Personalpolitik ihre Bedürfnisse erkennt und berücksichtigt.

10. **Überprüfung der Entwicklung**
    Das Unternehmen wird regelmäßig die Entwicklung der Situation behinderter Arbeitnehmer und die Umsetzung dieser Kernpunkte überprüfen. Es findet jährlich ein Audit auf Vorstandsebene zu diesem Thema statt. Ziele und Erreichtes werden für die Mitarbeiter und die Öffentlichkeit jährlich veröffentlicht.

(Diskussionsstand: September 2000)

„Auch der Arbeitgeber ist als ein Kunde zu sehen!"

Interview mit Susan Scott-Parker Geschäftsführerin Employers' Forum on Disability, London

Frau Scott-Parker, wie ist dieses Arbeitgeber-Forum eigentlich zustande gekommen und wer beteiligt sich daran?
Das Forum hat im Jahr 1986 als kleines Projekt mit fünf Mitgliedsfirmen angefangen, darunter der BBC, die Prudential Versicherung und die Barclays-Bank. Im Jahr 1990 wurden wir ganz offiziell gegründet. Mit Unterstützung von Prince Charles konnten wir unsere Mitgliedszahl auf 60 Unternehmen steigern. Bis heute sind wir auf 380 große Mitgliedsunternehmen gewachsen, die zusammen 22 Prozent aller britischen Arbeitnehmer repräsentieren.

Welche Aufgabe hat das Forum?
Ansatz des Forums ist es, auch den Arbeitgeber als Kunden zu sehen, festzustellen, was seine Bedürfnisse sind, wenn es gilt, behinderte Mitarbeiter einzustellen. Durch unsere Beratung soll ein Arbeitgeber besser von den Fähigkeiten behinderter Mitarbeiter profitieren und er kann dadurch Zeit und Geld sparen.

Wie sieht Ihre Beratung konkret aus?
Wir haben da zunächst unsere Publikationen. Pro Jahr werden etwa 1,3 Millionen Broschüren zum besseren Verständnis unseres „Kundenansatzes" veröffentlicht. Ferner bringen wir Firmen zu gemeinsamen Beratungen, dem „business to business" zusammen. Außerdem erarbeiten wir sogenannte „Agendas", die als Leitlinien für eine neue Unternehmenspolitik dienen können. Wir jedenfalls raten den Unternehmen, behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur dann einzustellen, wenn es sich für das Unternehmen auch rechnet. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Beratung liegt auf einem ganz anderen Gebiet: Wir prüfen nach, ob etwa die Homepages der Unternehmen für behinderte Kundinnen und Kunden, speziell für blinde und sehbehinderte Menschen, zugänglich sind. Wir raten den Unternehmen auch, den wichtigen Faktor des Altersprofils ihrer Aktionäre im Blick zu haben.

Wer bezahlt die Arbeit des Forums, erhalten Sie öffentliche Zuschüsse?
Wir erhalten keine öffentlichen Mittel. Getragen wird das Arbeitgeber-Forum nur durch die Mitgliedsbeiträge der Unternehmen, die in der Regel bei 1700 britischen Pfund (umgerechnet etwa 5400 Mark) jährlich liegen. Davon wird die Arbeit von 20 hauptamtlichen Kräften finanziert.

Wenn Sie Kontakt zum Arbeitgeberforum aufnehmen möchten:

Employers' Forum on Disability
Nutmeg House
60 Gainsford Street
UK – London, SE1 2NY
Tel: +44/171-403-3020
Fax: +44/171-403-0404
Homepage:
www.employers-forum.co.uk

In Deutschland gibt es erste Initiativen dazu, eine vergleichbare Organisation aufzubauen.

Kontakt:

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG-UB) Stefan Doose
Schulterblatt 36
20357 Hamburg
Tel.: (040) 432 53-1 23
Fax: (040) 432 53-1 25
Homepage: www.bag-ub.de
e-mail: BAG_UB@t-online.de

Fachinesisch leicht gemacht:

Was ist eigentlich ...? Von ABM bis ZAV

A

ABM – Arbeitsbeschaffungsmaßnahme: werden behinderte Menschen auf ABM-Basis beschäftigt, so können sie nicht nach dem Schwerbehindertengesetz, wohl aber nach dem Sozialgesetzbuch III gefördert werden.

Arbeitsassistenz – Viele behinderte Menschen brauchen Assistenz am Arbeitsplatz, auch Arbeitsassistenz genannt. Blinde Menschen, die viele Außentermine wahrnehmen müssen, brauchen beispielsweise eine Begleitperson. Die Arbeitsassistenz wird durch die Hauptfürsorgestelle oder das Arbeitsamt finanziert.

Arbeitsplatzausstattung – Die Arbeitsplatzausstattung für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann durch verschiedene Kostenträger, meist Arbeitsamt oder Hauptfürsorgestelle finanziert werden.

Ausgleichsabgabe – zahlen Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Schwerbehindertengesetz nicht in vollem Umfang nachkommen. Der Betrag liegt für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich zwischen 200 und 500 Mark.

B

Beschäftigungsquote – Arbeitgeber mit 20 und mehr Beschäftigten müssen nach dem Schwerbehindertengesetz fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen.

BMA – Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ist unter anderem für das Schwerbehinderten- und Rehabilitationsrecht verantwortlich.

D

Diversity management – Die Unterschiede zwischen den Menschen werden als Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg gesehen.

E

EGZ-SB – Eingliederungszuschüsse – Schwerbehinderte: Lohnkostenzuschüsse, die bei der Einstellung schwerbehinderter Beschäftigter bis zu drei Jahren, bei Beschäftigten über 55 Jahren bis zu acht Jahren gezahlt werden können.

Eingliederungszuschuss – siehe EGZ-SB

F

FdE – Förderung der Einstellung Lohnkostenzuschüsse, mit denen die Einstellung schwerbehinderter Beschäftigter bis September 2000 gefördert wurde. FdE gibt es nach der Einführung des neuen Schwerbehindertengesetzes im Oktober 2000 nicht mehr.

Fürsorgestelle – regionale Außenstellen von Hauptfürsorgestellen

G

GdB – Grad der Behinderung; wird vom Versorgungsamt festgelegt und in den Schwerbehindertenausweis eingetragen

Gleichgestellte – Behinderte mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und 50 Prozent können Schwerbehinderten auf Antrag gleichgestellt werden, wenn anderenfalls einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können.

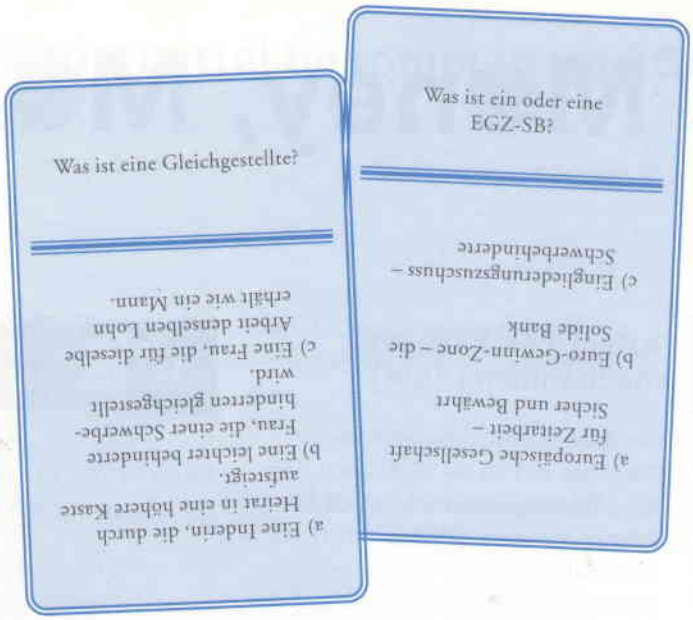
H

Hauptfürsorgestellen – Diese Landesbehörden verwalten 55 Prozent des Aufkommens aus der Ausgleichsabgabe und setzen das Geld ein, um schwerbehinderte Menschen in das Erwerbsleben einzugliedern. Die bundesweit 24 Hauptfürsorgestellen sind in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellen zusammengeschlossen.

I

Integrationsfachdienste – dienen im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit unter anderem als Ansprechpartner für Arbeitgeber und vermitteln zwischen diesen, den schwerbehinderten Beschäftigten, dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle.

Integrationsprojekte – darunter versteht man Integrationsunternehmen oder Integrationsabteilungen in Unternehmen, bei denen zwischen 25 und 50 Prozent der Beschäftigten schwerbehindert sind. Sie können aus



den Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden. Näheres regelt das Schwerbehindertengesetz.

Integrationsvereinbarung – wird nach dem Schwerbehindertengesetz zwischen Arbeitgebern und Schwerbehindertenvertretungen geschlossen, um die Eingliederung schwerbehinderter Menschen ins Erwerbsleben zu fördern.

J

Job coaching – personelle Begleitung am Arbeitsplatz, um die Eingliederung behinderter Beschäftigter zu erleichtern.

L

Landeswohlfahrtsverband – Behörden in Baden-Württemberg und Hessen, unter deren Dach die Hauptfürsorgestellen angesiedelt sind.

Landschaftsverband – Behörden in Nordrhein-Westfalen, unter deren Dach die Hauptfürsorgestellen angesiedelt sind.

P

Pflichtquote – siehe Beschäftigungsquote

Probebeschäftigung – kann unter Umständen für die Dauer von drei Monaten voll finanziert werden.

S

SAM – Strukturanpassungsmaßnahme; unterscheidet sich von ABM durch die Arbeitsbereiche und die Rahmenbedingungen. Näheres ist im Sozialgesetzbuch III (SGB III) geregelt.

SchwbG – Schwerbehindertengesetz; seit dem 1. Oktober 2000 gilt ein neues Schwerbehindertengesetz.

Schwerbehinderte – sind laut Schwerbehindertengesetz behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent

Schwerbehindertenvertretung – in Betrieben oder Dienststellen mit fünf und mehr schwerbehinderten Beschäftigten wird eine Schwerbehindertenvertretung für vier Jahre gewählt. Sie fördert die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter und vertritt deren Interessen. Näheres regelt das Schwerbehindertengesetz.

SGB – Sozialgesetzbuch; die rot-grüne Bundesregierung will das gesamte Schwerbehinderten- und Rehabilitationsrecht in einem neu zu schaffenden SGB IX zusammenfassen und weiterentwickeln.

W

WfB – Werkstatt für Behinderte: Hier werden behinderte Menschen gefördert, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Näheres regelt das Schwerbehindertengesetz.

Z

ZAV – Zentralstelle für Arbeitsvermittlung. Eine Abteilung der ZAV mit Sitz in Frankfurt/Main ist für die Vermittlung behinderter Akademikerinnen und Akademiker zuständig.

Money, Money, Money

„Das Geld liegt auf der Straße", könnte man denken, wenn man sich über die vielen Fördermöglichkeiten für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert. Dem ist allerdings in der Regel nicht so. Es gibt zwar eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten, einen Rechtsanspruch auf einen bestimmten Leistungsumfang gibt es aber meistens nicht. Vielmehr ist vieles vom Budget des Kostenträgers abhängig und von dem oder der jeweiligen Sachbearbeiter/in.

Folgende Förderungen und/oder Entlastungen – sortiert von A bis Z – könnten für Sie in Frage kommen:

Arbeitsassistenz

Mit dem neuen Schwerbehindertengesetz (gültig seit Oktober 2000) haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz. Der Zuschuss für eine Arbeitsassistenz – beispielsweise für blinde oder rollstuhlfahrende Beschäftigte oder für Menschen mit einer geistigen oder seelischen Beeinträchtigung – kann jetzt entweder dem Arbeitgeber als außergewöhnliche Belastung gewährt oder direkt der schwerbehinderten Person zugesprochen werden. Die vollen oder anteiligen Kosten werden in der Regel von der Hauptfürsorgestelle oder dem Arbeitsamt übernommen.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)

Die Arbeitsämter können einen Zuschuss von 30 bis 75 Prozent des Arbeitsentgeltes einschließlich der Arbeitgeberanteile leisten. In Einzelfällen ist auch ein höherer Zuschuss möglich. Die Förderung dauert in der Regel zwölf Monate und kann auf 24 Monate verlängert werden.

In den geförderten Maßnahmen müssen jedoch zusätzliche Arbeiten durchgeführt werden, die im öffentlichen Interesse liegen.

Ausbildungszuschüsse

Das Arbeitsamt und andere Rehabilitationsträger können die Ausbildung schwerbehinderter Menschen durch Zuschüsse bis zu 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung einschließlich der Arbeitgeberanteile fördern. In Ausnahmefällen ist sogar eine 100prozentige Förderung möglich.

Investitionshilfen

Die Hauptfürsorgestelle vergibt diese Gelder als Zuschuss oder Darlehen für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen.

Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Wenn die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für den Arbeitgeber mit außergewöhnlichen finanziellen Belastungen verbunden ist, kann die Hauptfürsorgestelle den Arbeitgeber durch Zuschüsse unterstützen. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitgeber eine Person zur Betreuung oder Arbeitsassistenz für die behinderte Person beschäftigen muss.

Lohnkostenzuschüsse

Eingliederungszuschüsse (EGZ-SB) können vom Arbeitsamt bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgeltes einschließlich der Arbeitgeberanteile erbracht werden. Gefördert wird maximal drei Jahre lang, wobei der Zuschuss jährlich um zehn Prozent sinkt.

Für schwerbehinderte Beschäftigte, die älter als 55 Jahre sind, ist eine Förderdauer bis zu acht Jahren denkbar.

Minderung der Ausgleichsabgabe

Wenn Sie behinderte Menschen beschäftigen, entlasten Sie Ihren Betrieb um monatlich 200,- bis 500,- Mark, die Sie nicht für einen

Wie Sie Fördermittel bekommen und Geld sparen können von A bis Z

unbesetzten Pflichtplatz nach dem Schwerbehindertengesetz zahlen müssen. In Einzelfällen kann ein schwerbehinderter Beschäftigter sogar auf bis zu drei Pflichtplätze angerechnet werden, wenn dessen Eingliederung ins Erwerbsleben besonders schwierig ist. Eine schwerbehinderte auszubildende Person wird auf zwei, mit Zustimmung des Arbeitsamtes auf drei Pflichtplätze angerechnet.

Ihre Ausgleichabgabe können Sie darüber hinaus senken, wenn Sie Aufträge an anerkannte Werkstätten für Behinderte (WfB) vergeben. Dann kann die Hälfte des Rechnungsbetrages abzüglich der Materialkosten auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.

P

Probebeschäftigung

Eine bis zu dreimonatige Probebeschäftigung schwerbehinderter Menschen kann vom Arbeitsamt voll finanziert werden.

S

Sonderprogramme auf Bundesländerebene

In den Bundesländern gibt es – auch abhängig von der Finanzlage – verschiedene Sonderprogramme, um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Träger können die jeweiligen Ministerien für Arbeit und Soziales, die Landesarbeitsämter oder die Hauptfürsorgestellen sein. Teilweise gibt es eine Trägerkombination.

Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM)

Die Arbeitsämter können einen Zuschuss in Höhe der Arbeitslosengeldes oder der Arbeitslosenhilfe einschließlich der Beiträge zur Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung gewähren. Die Förderung dauert in der Regel drei Jahre und kann auf vier Jahre verlängert werden, wenn daraus ein Dauerarbeitsplatz entsteht.

Gefördert werden Maßnahmen, mit denen die Umwelt, das Angebot sozialer Dienste oder der Jugendhilfe verbessert werden.

T

Technische Ausstattung eines Arbeitsplatzes

Die Hauptfürsorgestelle, das Arbeitsamt oder andere Rehabilitationsträger können bis zu 100 Prozent der anfallenden Kosten für die behindertengerechte Gestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen übernehmen.

Das sind beispielsweise computergestützte Blindenarbeitsplätze oder Umbauten an Gebäuden wie der Einbau von Liften oder barrierefreien Toiletten.

W

Weitere Geldquellen

Darüber hinaus fördern einige Stiftungen die Beschäftigung behinderter Menschen. In Berlin gibt es beispielsweise die Stiftung „Arbeit für Behinderte", die Gelder für die Eingliederung schwerbehinderter Personen aus Berlin ausgibt.

Auch die Aktion Mensch (ehemals Aktion Sorgenkind) fördert die Beschäftigung behinderter Menschen.

Lassen Sie sich beraten

Wenn Sie herausfinden möchten, welche Fördertöpfe für Sie in Frage kommen, fragen Sie die Fachleute. Adressen von Ansprechpersonen finden Sie auf den nächsten Seiten unter „Beratungsadressen".

RECHNET SICH DAS WIRKLICH?

Das Unternehmen „arxes Information Design AG" kann diese Frage mit einem klaren „ja" beantworten.

Dem Finanzierungskonzept der psychisch behinderten Mitarbeiter liegt ein Viersäulenmodell zugrunde:

- Betreuungsaufwandsentschädigungen (Fürsorgestelle)
- Mittel zur Einrichtung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte (Landschaftsverband Rheinland)
- Eingliederungszuschüsse (Arbeitsamt)
- Minderung der Ausgleichsabgabe

Die finanziellen Zuschüsse stammen vom Arbeitsamt oder von der zuständigen Hauptfürsorgestelle. Die Hauptfürsorgestelle im Rheinland ist beim „Landschaftsverband Rheinland" mit Sitz in Köln angesiedelt. Als regionale Außenstelle arbeitet die Fürsorgestelle Aachen.

Betreuungsaufwandsentschädigungen

Diese Gelder werden der „arxes Information Design AG" von der Fürsorgestelle Aachen gezahlt. Die Hauptfürsorgestellen verwalten einen Teil der Mittel aus der Ausgleichsabgabe und setzen sie entsprechend den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG) und der Ausgleichabgabeverordnung (SchwbAV) ein. Der Ausdruck „Betreuungsaufwandsentschädigung" ist der interne Sprachgebrauch zwischen dem Unternehmen und der Fürsorgestelle. Im Gesetz ist von „außergewöhnlichen Belastungen" die Rede (SchwbG, § 31, Abs. 3, Nr. 2b und SchwbAV, § 27).

Die Gelder sind nach dem Willen des Gesetzgebers und der Fürsorgestelle zweckgebunden für die Betreuung der behinderten Mitarbeiter zu verwenden. Für neun festangestellte Mitarbeiter ergibt das einen monatlichen Betrag von 6.173,75 Mark. Durch diesen Zuschuss wird die Stelle des Sozialarbeiters Ralf Steinweg finanziert. Die Hauptaufgabe der Sozialarbeiters ist die psychosoziale Betreuung der behinderten Mitarbeiter. Außerdem ist es unter anderem sein Job, die Fördergelder zu erschließen, zu beantragen, mit den Kostenträgern zu verhandeln und schließlich die Berichte für die Kostenträger zu erstellen.

Mittel zur Arbeitsplatzeinrichtung

Maßnahmen zur Arbeitsplatzeinrichtung und –anpassung können von unterschiedlichen Kostenträgern, in der Regel Arbeitsamt oder Hauptfürsorgestelle, finanziert werden. Manchmal erhält der behinderte Mensch die Arbeitsplatzausstattung, in anderen Fällen der Arbeitgeber. Die „arxes Information Design AG" bekam für die Einrichtung von sieben Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Mitarbeiter vom Landschaftsverband Rheinland insgesamt 85.155,- Mark. So erhielt die Firma für jeden dieser sieben schwerbehinderten Mitarbeiter durchschnittlich 12.165,- Mark. Mit diesen Geldern wurden Computerarbeitsplätze, aber beispielsweise auch ein Auto finanziert.

Finanzielle Vorteile der „arxes Information Design AG" auf einen Blick

Art des Zuschusses	Monatlich (durchschnittlich)	einmalig	Kostenträger
Betreuungsaufwands-entschädigung	6.173,75		Fürsorgestelle Aachen
Mittel zur Arbeitsplatz-einrichtung		85.155,-	Landschaftsverband Rheinland
Eingliederungs-zuschüsse	18.435,20		Arbeitsamt
Minderung der Ausgleichsabgabe	2.800,-		

(Die Berechnung wurde modifiziert nach einer Präsentation des Sozialarbeiters Ralf Steinweg.)

Wenn Sie mit arxes Kontakt aufnehmen möchten:

arxes Information Design AG
Ralf Steinweg
Charlottenburger Allee 50
52068 Aachen
Tel.: (02 41) 1 60 08-7 77
Fax: (02 41) 1 60 08-7 78
Homepage: www.arxes.de
e-mail: ralf.steinweg@ac.hape.de

Eingliederungszuschüsse

Diese Gelder werden Arbeitgebern von der Bundesanstalt für Arbeit zur Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter maximal drei Jahre lang gewährt. Die Zuschüsse betragen im ersten Jahr beispielsweise 70 Prozent des Arbeitsentgelts und nehmen jährlich um zehn Prozent ab. Entsprechende Regelungen finden sich im Sozialgesetzbuch III (SGB III).

Das zuständige Arbeitsamt bewilligte der „arxes Information Design AG" für acht festangestellte Mitarbeiter insgesamt 663.667,04 Mark. Das ergibt einen monatlichen durchschnittlichen Zuschuss für jeden dieser acht behinderten Mitarbeiter von 2.304.40 Mark, also monatlich im Schnitt für die Firma insgesamt 18.435,20 Mark.

Minderung der Ausgleichsabgabe

Nach dem bis September 2000 gültigen Schwerbehindertengesetz mussten Betriebe, die die Beschäftigungsquote von sechs Prozent behinderten Mitarbeitern nicht erfüllten, pro unbesetzten Pflichtplatz monatlich 200,- Mark Ausgleichsabgabe zahlen. Durch die psychisch behinderten Mitarbeiter, von denen 14 festangestellt sind, vermindert sich die Ausgleichsabgabe, die die „arxes Information Design AG" zahlen muss, monatlich um 2.800,- Mark.

Und jetzt, haben Sie Mut?

Was spricht jetzt eigentlich noch dagegen, bei der nächsten Personalveränderung in Ihrem Betrieb folgenden Zusatz in der Personalanzeige hinzuzufügen?

„Vorzugsweise behinderte Mitarbeiter/-innen gesucht!"

Sie wissen, dass das Verfahren ein Hindernislauf sein kann, doch im Zuge der neuen Kampagne der Bundesregierung „50.000 neue Jobs für Schwerbehinderte" wollen alle beteiligten Stellen Bürokratie abbauen und Betriebe und Arbeitssuchende schneller zusammenbringen. Versuchen Sie es doch zunächst einmal mit einer dreimonatigen Probebeschäftigung einer (!) Person und probieren Sie aus, ob der neue Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin zu Ihrem Betrieb passt. Nutzen Sie auch die Beratungsdienstleistungen, von denen Sie in dieser Broschüre gelesen haben. Wenn Sie jetzt noch immer Bedenken haben, möchten wir Sie auf ein letztes ökonomisches Argument verweisen: Den Zusammenhang zwischen behinderten Arbeitnehmern und behinderten Kunden. Wenden wir uns zunächst einmal dem Markt der behinderten Kundschaft zu.

Der Graue Markt

Im Jahr 2030 wird jeder zweite Deutsche zur Generation 50plus gehören. Auf dem sogenannten „Grauen Markt" steht schon jetzt nach einer Studie der Düsseldorfer Werbeagentur Grey eine Kaufkraft von monatlich 20 Milliarden Mark zur Verfügung. Eine aktuelle Studie der EU-Kommission („Auf dem Weg zu

einem Europa ohne Hindernisse für Menschen mit Behinderungen") ermittelte, dass der Markt für Sonderprodukte und -dienstleistungen aktuell jährlich 10 Milliarden Euro ausmacht und jährlich um 10 - 20 Prozent wächst.

Wachstumsmarkt Reisen

Eine Studie des Bundeswirtschaftsministeriums ermittelte im Jahr 1999 das Gesamtvolumen der Ausgaben behinderter Reisender auf 6 Milliarden Mark pro Jahr. Dadurch würden etwa 90.000 Arbeitsplätze gesichert. Vom britischen Employers' Forum on Disability wird der „Markt der behinderten Touristen" auf 22 Milliarden Pfund pro Jahr (umgerechnet 70 Milliarden Mark) geschätzt. Durch umfassende Barrierefreiheit kann auch der Kundenkreis der Bahn erheblich erweitert werden: Nach einer Untersuchung des Internationalen Eisenbahnverbandes (UIC) aus dem Jahr 1996 kann eine konsequente barrierefreie Gestaltung für ältere und behinderte Personen bis zu 50 Prozent mehr Kunden einbringen.

Behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen die Bedürfnisse der Kundschaft

Und hier kommen wir zur anderen Seite der Medaille. Natürlich ist es möglich und sinnvoll, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu schulen, dass sie genau wissen, was die Bedürfnisse der behinderten oder älteren Kundschaft sind. Aber denken Sie doch einmal an das Naheliegendste: Sichern Sie sich die Fähigkeiten behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch besser wissen, wie diese Kundenbedürfnisse aussehen! Machen Sie bekannt, dass Sie solch qualifiziertes Personal beschäftigen, verbessern Sie dadurch Ihr Image und Ihre Kundenpflege und erschließen Sie sich neue Märkte. Das ist manchmal nicht einfach, aber es rechnet sich wirklich!

Impressum

Diese Broschüre entstand im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung, Bereich Horizon, der Europäischen Union (EU) finanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (esf).

Das im Text erwähnte Projekt ACCESS wurde von 1995 –1997 ebenfalls in diesem Rahmen gefördert. Das Projekt BEA wurde von 1998 bis Ende 2000 finanziert.

Herausgeber:
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL
Kölnische Straße 99
34119 Kassel
Tel.: (0561) 7 28 85–46 od. –47
Fax : (0561) 7 28 85–58
E-Mail: islkassel@aol.com

Text und Redaktion:
Dr. Sigrid Arnade, H. - Günter Heiden
JoB.-Medienbüro Berlin
Krantorweg 1
13503 Berlin

V.i.S.d.P: H. - Günter Heiden

Fotos:
Katrin Schander, Pressestelle des Senats der Freien und Hansestadt Bremen, ACESS-Erlangen, Jörg Schollmayer, Reinhard Stroh, H.-Günter Heiden, Ralf Steinweg, Stefan Doose

Layout: Enno Hurlin, Berlin

Druck: agit-Druck, Berlin

1. Auflage 2000