

Für mehr Integration
behinderter Menschen
in die Wirtschaft

Jahresbericht 2010





Inhalt

Grußwort: Peter Clever *Seite 4*

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände (BDA)

Grußwort: Gitta Lampersbach *Seite 5*

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Grußwort: Hubert Hüppe *Seite 6*

Beauftragter der Bundesregierung für
die Belange behinderter Menschen

**Arbeitgeberinitiative
für behinderte Menschen** *Seite 8*

Idee und Ziel des UnternehmensForums

**Erfolgreich Interessen
zusammenbringen** *Seite 10*

Historie des UnternehmensForums

**Strategien aus der Praxis
für die Praxis** *Seite 12*

Themenschwerpunkte und Best Practice

Ausblick *Seite 20*

Perspektiven für die Zukunft

UnternehmensForum: Vorstand *Seite 21*

Effektiv und effizient

UnternehmensForum: Mitglieder *Seite 22*

Unabhängig und engagiert

Impressum *Seite 23*

Barrieren in den Köpfen überwinden

Grußwort: Peter Clever,

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)



Angesichts zunehmender Probleme der Unternehmen, offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte zu besetzen, dürfte es auch selbstverständlicher werden, die Potenziale von Men-

schen mit Behinderungen stärker als bisher zu erschließen. Rund 900.000 Menschen mit schwerer Behinderung sind heute in Beschäftigung.

Sie belegen eindrucksvoll, dass eine Behinderung nicht automatisch gleichzusetzen ist mit Leistungsminderung. Vielmehr erweisen sich gerade behinderte Arbeitnehmer am richtigen Arbeitsplatz zumeist als ganz besonders engagierte, loyale und zuverlässige Mitarbeiter. Es ist daher im ureigenen unternehmerischen Interesse der Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen als Auszubildende oder Arbeitnehmer noch ernsthafter in Betracht zu ziehen.

Viele Menschen mit Behinderungen benötigen lediglich eine Chance, ihr Können unter Beweis zu stellen und ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln. Dabei sind viele Talente häufig nicht trotz, sondern wegen einer bestimmten Behinderung – quasi als psychische oder physische Kompensation der Behinderung – besonders ausgeprägt. Oftmals werden die Beschäftigungspotenziale von behinderten Menschen nur unterschätzt, weil ihnen viel weniger zugetraut wird, als sie objektiv zu leisten imstande sind.

Das UnternehmensForum leistet einen wichtigen Beitrag dazu, Barrieren in den Köpfen zu überwinden und in der Gesellschaft insgesamt zum Teil noch immer bestehende Vorurteile abzubauen. Dies hilft wesentlich dabei, mehr Arbeitgeber dafür zu gewinnen, behinderten Menschen eine Beschäftigungsperspektive zu eröffnen.

Denn insbesondere durch Beispiele guter Praxis wird deutlich, welche positive Ergebnisse erzielt werden können und welchen Gewinn die Beschäftigung behinderter Menschen für alle – Unternehmen, Kollegen und behinderte Menschen selbst – haben kann. Ich kann Sie nur ermutigen, weiterhin engagiert und tatkräftig an der besseren Integration von behinderten Menschen mitzuarbeiten.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Clever'.

Peter Clever

*Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)*

Potenziale behinderter Menschen erkennen

Grußwort: Gitta Lampersbach,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)



Das UnternehmensForum will als branchenübergreifende Arbeitgeberinitiative und aktive Interessenvertretung Personalverantwortliche veranlassen, sich direkt und konkret mit Implikationen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden und Kundinnen zu befassen, und bietet damit eine weitere Kommunikationsplattform im Bereich des Managements für die Möglichkeiten der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

Das Projekt ist im Jahre 2002 vom BMAS aus Mitteln des Ausgleichsfonds mit 262.500 € und zuletzt 2005 mit 87.500 € gefördert worden und fand nach Auslaufen der Förderung mit der Gründung eines gemeinnützigen Vereins im Jahre 2006 seine endgültige Gesellschaftsform. Das UnternehmensForum ist damit ein gelungenes Beispiel für eine nachhaltige Projektförderung aus dem Ausgleichsfonds.

Die Politik fordert „Mehr Chancen auf Arbeit“, versteht Menschen mit Behinderungen als Experten in eigener Sache und will, dass behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen die Gelegenheit haben, ihre eigenen Belange so weit wie möglich selbst und eigenverantwortlich zu bestimmen; sie fördert die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft nach Kräften und setzt sich deshalb systematisch für die Beseitigung der Hindernisse und Barrieren ein, die der Chancengleichheit behinderter Menschen entgegenstehen. Dem fundamentalen Diskriminierungsverbot in Art. 3 unseres Grund-

gesetzes sind vor allem in diesem Jahrzehnt weitere wichtige gesetzgeberische Schritte gefolgt, angefangen im Jahr 2001 mit dem Sozialgesetzbuch IX, auf dessen Grundlage Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen durch ein effizientes Leistungssystem unterstützt werden.

Die größte Hürde für die behinderten Menschen ist der eingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt. Arbeit haben ist eben mehr als nur Lebensunterhalt sichern, sondern auch Selbstbestätigung. Auch deshalb ist und bleibt Arbeit der wesentliche Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe insgesamt.

Die Chancen behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen sich auch dann, wenn mehr und mehr Personalverantwortliche die Potenziale behinderter Menschen erkennen. Das UnternehmensForum kann hier maßgebliche Arbeit leisten und mithelfen, dass möglichst viele schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber zueinanderfinden. Ich wünsche allen Beteiligten, dass sie auch in Zukunft erfolgreich für die Inklusion behinderter Menschen wirken.

Gitta Lampersbach

Abteilungsleiterin für Belange behinderter Menschen,
Prävention, Rehabilitation und Soziales im
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Engagement ist wichtiger denn je

Grußwort: Hubert Hüppe,
Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen



Seit nunmehr fast zehn Jahren sind Sie als Zusammenschluss von Arbeitgebern tätig, der sich für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben einsetzt. Der Jahresbericht 2010 zeigt Ihr Engagement und Ihre Erfolge bei der beruflichen Integration behinderter Menschen.

Dieses Engagement ist heute wichtiger denn je. Der nach der Finanz- und Wirtschaftskrise einsetzende Aufschwung am Arbeitsmarkt ist bisher an behinderten Arbeitslosen weitestgehend vorbeigegangen. Besonders dramatisch ist die Situation älterer schwerbehinderter Menschen. Gleichzeitig zeigt sich aufgrund des demographischen Wandels jetzt schon ein Fachkräftemangel, der sich in den kommenden Jahren noch verstärken wird. Berechnungen gehen heute schon von einem Absinken des Erwerbspersonenpotenzials von 2,5 Mio. Menschen bis 2025 aus. In manchen Branchen und Regionen, in denen früher Auszubildende Schlange standen, wird heutzutage händeringend Nachwuchs gesucht. Ich halte es vor diesem Hintergrund auch für wichtig, das Thema Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht in erster Linie als Sozialthema zu begreifen, sondern als wirtschaftspolitisches Thema.

Das UnternehmensForum kann hier überzeugend aus Unternehmenssicht diese Perspektive vermitteln. Ins Blickfeld gehören etwa die mehreren zehntausend Jugendlichen mit Behinderung, die sich derzeit in einer außerbetrieblichen Maßnahme oder Ausbildung befinden. Gleichzeitig müssen Anstrengungen unternommen wer-

den, die Menschen möglichst lange im Betrieb zu halten, etwa über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Auch die Potenziale schwerbehinderter Arbeitsuchender, die eventuell mit den entsprechenden Unterstützungen der Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Integrationsämter langfristig wieder in Betriebe eingegliedert werden können, dürfen nicht ungenutzt bleiben. Das UnternehmensForum leistet durch Schulungen und Qualifizierungen gegenüber Führungskräften einen wichtigen Beitrag dazu, Grundlagen für mehr Beschäftigung behinderter Menschen in Betrieben zu schaffen. Und es hilft, immer noch bestehende Barrieren in den Köpfen zu überwinden.

Ich freue mich weiterhin auf einen engen Austausch und auf eine gute Zusammenarbeit. Ihnen für Ihre Arbeit weiterhin viel Engagement und Erfolg.

Hubert Hüppe

*Beauftragter der Bundesregierung für
die Belange behinderter Menschen*



Arbeitgeberinitiative für behinderte Menschen

Idee und Ziel des UnternehmensForums

Die Wirtschaft braucht auch Menschen mit Behinderungen. In einer Gesellschaft, die vom demographischen Wandel geprägt ist, gilt das mehr denn je. Dafür macht sich das UnternehmensForum stark. Menschen mit Behinderung sind Teil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Als branchenübergreifender Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen zielt das UnternehmensForum darauf, Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Um auch in Zukunft gut qualifizierte Mitarbeiter beschäftigen zu können und die Erschließung neuer Mitarbeiter-Potenziale voranzutreiben, entwickeln die Mitglieder des UnternehmensForums Maßnahmen und Empfehlungen zum Thema Personalrekrutierung und –qualifizierung von Menschen mit Behinderung. Weil Strategien aus der Praxis für die Praxis am erfolgreichsten sind.

Entwicklung und Erfahrungen

Die Integration und Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen gehört zur



Die Integration von Menschen mit Behinderung ist auch eine Frage der Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen.

gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Die Beschäftigung mit diesen Themen ist aber darüber hinaus eine Frage der Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen. Hier wurden im UnternehmensForum in den vergangenen Jahren gute Beispiele erarbeitet, konkrete Anregungen entwickelt und neue Wege gegangen, die die Eingliederung und Wiedereingliederung sowie Weiterbeschäftigung von Menschen mit Handicap in die Wirtschaft ermöglicht haben.

Seit seiner Gründung 2002 hat sich der Arbeitgeberzusammenschluss so zu einer aktiven Plattform auf Bundes- und Landesebene entwickelt: Er stellt seine Expertise Verbänden und Wirtschaft zu Fragen der Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen zur Verfügung und nimmt mit dem pragmatischen Ansatz aus der Wirtschaft Stellung zu Initiativen der Politik. Die Erfahrungen, die das UnternehmensForum im Rahmen seiner Aktivitäten und der intensiven Beschäftigung mit dem Thema „Integration von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft“ gesammelt hat, bestätigen die Richtigkeit und Notwendigkeit der Arbeitgeberinitiative.

Erkenntnisse im Überblick

Der als Folge des demographischen Wandels erwartete Fachkräftemangel ist bereits in einigen Bereichen spürbar und die Zahl der Bewerbungen von Auszubildenden ist inzwischen um bis zu 40 % rückläufig. Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft zu integrieren bzw. dort zu halten, hat sich schon heute als ökonomisch sinnvoll erwiesen und wird zukünftig alternativlos sein.

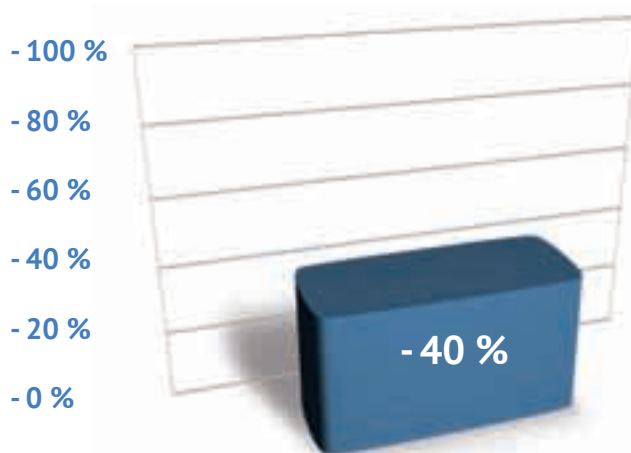
Vorteil Best Practice

Der Ansatz, von den guten Erfahrungen und Lösungen anderer Unternehmen zu lernen und zu profitieren, stellt sich als erfolgreicher Weg dar: Der Austausch und Transfer tragfähiger Lösungen, spart Zeit und Kosten ein. Die Entstehung eines Kompetenz-Netzwerkes fördert praxistaugliche Entwicklungen und deren Transfer.

Sensibilisierung statt Vorgaben

Als relevant für den nachhaltigen Erfolg von Ergebnissen in den Mitgliedsbetrieben erweist sich die kontinuierliche Beschäftigung mit dem Thema und die damit verbundene betriebsweite Sensibilisierung. So wird ein Bewusstseinswandel erreicht, der sich als effektiver erweist als die bloße Orientierung an Regulierungen und Vorgaben.

Rückgängige Bewerbungen



Weniger Auszubildende: Bis zu 40 % weniger Bewerbungen auf Ausbildungsplätze stellen Mitgliedsbetriebe im UnternehmensForum fest.

Erfolgreich Interessen zusammenbringen

Historie des UnternehmensForums

Das UnternehmensForum wurde 2002 als Zusammenschluss von mittelständischen Firmen und Konzernen initiiert, um die Interessen von Wirtschaft und Menschen mit Behinderung erfolgreich zusammenzubringen. Leitmotiv für das ursprünglich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Modellprojekt war Artikel 3 des Grundgesetzes „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Aufbauen konnte das UnternehmensForum dabei auf einem gleichnamigen Vorläufer-Projekt, das 2001 zwischen der Fraport AG und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung entwickelt und durchgeführt wurde. Dessen Ergebnisse waren so überzeugend, dass der Beirat zur Teilhabe behinderter Menschen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Förderung als Modellprojekt empfahl.

Als konkretes Vorbild diente das britische „Employers' Forum on Disability“ (EFD), die weltweit größte Arbeitgeberorganisation, die sich mit dem Thema Behinderung und Wirtschaft beschäftigt. Seit seiner Gründung hat das EFD die Situation schwerbehinderter Arbeitnehmer in Großbritannien deutlich verbessert – bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Anforderungen aus der Wirtschaft. Das ist auch das Ziel des UnternehmensForums.

Vorbereiten auf den demographischen Wandel

Entscheidend für die Gründung des deutschen Arbeitgeberzusammenschlusses war darüber hinaus die Notwendigkeit, sich auf den demographischen Wandel personalpolitisch vorzubereiten und dazu die Integration von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft voranzutreiben. Zudem galt es aber auch, das Entstehen neuer Märkte durch den Zuwachs von älteren und gesundheitlich eingeschränkten Menschen im Blick zu haben. Daher wurden anfänglich die Aktivitäten in gleichem Maße auf die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter ausgerichtet wie auf die Interessen schwerbehinderter Kunden, z. B. in Hinblick auf die Entwicklung barrierefreier Produkte. Mit zunehmender Barrierefreiheit in Unternehmen und Gesellschaft ist dieser Aspekt mittlerweile etwas in den Hintergrund getreten. In den letzten Jahren ist vor allem das Erschließen neuer Beschäftigten-Potenziale sowie die Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse in den Vordergrund gerückt.

Aktiv in die Arbeit des UnternehmensForums flossen zudem die Erfahrungen von Re-Integra ein, einer von Wirtschaftsverbänden und Kammern (HWK und IHK) getragenen Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Integration von schwerbehinderten Menschen, deren Geschäftsführung bei der Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände e. V. lag.



UnternehmensForum

2002

Gründung als Modellprojekt

2005

Verlängerung der Modellphase



Ein wichtiger Schritt: Das UnternehmensForum wird 2006 zum eingetragenen Verein (v.l.n.r.): Bernd Schreiner (BASF AG), Eberhard Ruthe (ZDF), Dr. Beate Winter (RWE Energy AG), Heinz-Michael Müller (Kraftwerke Mainz-Wiesbaden AG), Maria Klink (BFW Frankfurt am Main), Dr. Dirk Hannowsky (LVU), Kurt Winter (Beiratsvorsitzender), Sabine Belter (Deutsche Bahn AG), Birgit Rosinski (UnternehmensForum), Olaf Guttzeit (Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG), Hadumoth Levy (UnternehmensForum) und Christian Somogyi (Fraport AG).

Vom Modellprojekt zum eingetragenen Verein

Dass sich das UnternehmensForum innerhalb weniger Jahre zu einem nachgefragten ExpertenForum entwickelte, ist dem Engagement der beteiligten Unternehmen in der Sache geschuldet. Bester Beweis für den Erfolg des

UnternehmensForums ist die Verstetigung des Modellprojektes, das nach Beendigung 2006 mit der Gründung eines gemeinnützigen Vereins seine aktuelle Gesellschaftsform bekam. Damit wurden die Nachhaltigkeit der Arbeit und der Transfer der Erfahrungen gesichert.

2006

Gründung eines gemeinnützigen Vereins

2008

Vorstandswechsel:
Olaf Guttzeit (Vorsitzender),
Christian Somogyi (stellv. Vorsitzender)

2010

Neue Schatzmeisterin:
Sabine Belter

Strategien aus der Praxis für die Praxis

Schwerpunktthemen und Best Practice

Wie können Unternehmen Menschen mit Behinderung gute Beschäftigungschancen bieten? Was braucht ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement? Wie kann die Ausbildung von jungen Menschen mit Handicap sichergestellt werden?

Das UnternehmensForum beschäftigt sich systematisch mit allen Belangen rund um das Thema Integration von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft. Im gemeinsamen Austausch werden Best-Practice-Beispiele gesammelt und daraus praxisorientierte Lösungen und Empfehlungen aus der Praxis für die Praxis erarbeitet.

Schwerpunktthemen sind dabei die Ausbildung schwerbehinderter Schulabgänger, die Beschäftigung und Beschäftigungssicherung einer älter werdenden Belegschaft mit zu erwartenden Leistungsminderungen, das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Demographie und ihre Folgen sowie die Integration von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen. Wertvolle Impulse und Synergieeffekte ergeben sich dabei auch aus der engen Zusammenarbeit mit Mitgliedsunternehmen, wie dem Berufsförderungswerk Frankfurt oder dem Berufsbildungswerk Südhessen, die über langjährige Kompetenzen bei der Integration von Menschen mit Behinderung verfügen.

Aktivitäten 2010

Geprägt von Weiterentwicklungen und Erfahrungsaustausch rund um das Themenfeld Integration und Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer in die Wirtschaft war das Jahr 2010 für das UnternehmensForum. Neben der Intensivierung der inhaltlichen Arbeit, standen Informationstransfer und Interessenvertretung des Arbeitgeberzu-

sammenschlusses in Hinblick auf eine zukunftsweisende Gestaltung der Rahmenbedingungen im Mittelpunkt. Dabei spielte das wichtigste behindertenpolitische Thema – die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – naturgemäß eine große Rolle. So war der Vorstand des UnternehmensForums sowohl als Referent bei der Vorstellung des Aktionsplans der Landesregierung Rheinland-Pfalz gefragt als auch beim Visionen- und Maßnahmenkongress zur Umsetzung der UN-Konvention des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Zu den dort erarbeiteten Maßnahmen gehören u. a.:

- die Sensibilisierung der Unternehmen durch Arbeitgeberverbände
- die Novellierung der Ausgleichsabgabe
- die Reduzierung von Bürokratie für kleine und mittelständische Unternehmen
- die freiwillige Selbstverpflichtung der Arbeitgeber im Ausbildungspakt
- Anreize für Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Die Förderung von Teilhabe-Chancen junger Studentinnen mit Behinderung stand im Mittelpunkt einer vom Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Netzwerktagung des Hildegardis-Vereins in Berlin. Auch hier war das UnternehmensForum mit einem Mitgliedsunternehmen, dem Paul-Ehrlich-Institut, vertreten und präsentierte erfolgreiche Erfahrungen der Tandemarbeit von behinderten und nicht behinderten Wissenschaftlern.

Arbeitgeber haben Rechte und Pflichten

Das betrifft auch die Integration von Menschen mit Schwerbehinderungen. Vor diesem Hintergrund lud das UnternehmensForum erstmals zu einer Fachveranstaltung

zum Themenkomplex „Arbeitsrecht / Schwerbehindertenrecht“ ein, die auch außerhalb der Mitgliedsunternehmen auf große Resonanz stieß. Als Referentin konnte mit Rechtsanwältin Bettina Schmidt eine Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht gewonnen werden. Sie informierte über Aspekte wie das Fragerecht des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderteneigenschaft, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement oder auch über Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung des Mitarbeiters und daraus entstehende Rechtsfolgen.

Im engen Austausch mit Partnern

Die traditionell guten Kontakte zum Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) des ehemals vom BMAS geförderten Modellprojektes wurden in den letzten Jahren weiter ausgebaut: Expertise und Engagement machen das UnternehmensForum zu einem gern gefragten Partner bei allen Fragen zu Arbeitgeberbelangen. Zum regelmäßigen Dialog gehört u.a. die Teilnahme von Referenten aus dem BMAS an Tagungen und Mitgliederversammlungen des UnternehmensForums. Einen engen Kontakt und eine gute Zusammenarbeit pflegt das UnternehmensForum darüber hinaus mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA). Das spiegeln intensive Gespräche wider, wie z. B. mit Dr. Jürgen Wuttke anlässlich einer Tagung des UnternehmensForums ebenso wie die jährliche Präsentation des UnternehmensForums auf dem Deutschen Arbeitgebertag in Berlin. Um den Informationstransfer zwischen UnternehmensForum und Organisationen zur Förderung der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen zu verbessern, arbeitet der Arbeitgeberzusammenschluss seit vielen Jahren mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft in der Abteilung REHADAT zusammen. Zudem wurde 2010 der Austausch mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der In-

tegrationsämter (BIH) intensiviert: BIH-Vorsitzender Karl-Friedrich Ernst nahm dazu an einer der regelmäßigen Tagungen des UnternehmensForums teil.

Informieren heißt sensibilisieren

Konsequent zu informieren, bedeutet für das UnternehmensForum, konsequent zu sensibilisieren – nach innen wie nach außen. Neben den Fachveranstaltungen und internen Veranstaltungen wie den Schwerbehindertenversammlungen, fand 2010 der bundesweit größte Malwettbewerb für behinderte Menschen, initiiert vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in Rheinland-Pfalz, seinen Niederschlag innerhalb des UnternehmensForums. 14 der über 1.000 eingesandten Bilder wurden für den Kalender „Behinderte malen“ ausgewählt – und Ende 2010 zusammen mit knapp 50 weiteren Bildern aus dem Wettbewerb bei Boehringer Ingelheim ausgestellt. „Kunst kann viel bewegen“ stellte dazu der rheinland-pfälzische Landesbehindertenbeauftragte Otmar Miles-Paul fest. Genau darum geht es dem UnternehmensForum.



Spendenübergabe an eine Werkstatt für behinderte Menschen im Rahmen der Ausstellung „Behinderte malen“ bei Boehringer Ingelheim.

Strategien aus der Praxis für die Praxis

Schwerpunktthemen und Best Practice

Ausbildung

Die Zahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz nimmt kontinuierlich ab. Ursache dafür ist vor allem die sinkende Zahl von Schulabgängern, ebenso der Trend zu höheren Schulabschlüssen. Eine Entwicklung, die sich künftig verstärken wird. Gleichzeitig können sechs von zehn jungen Menschen mit Behinderung keinen regulären Ausbildungsplatz finden. Ein kritisches Missverhältnis – schließlich sind die Auszubildenden die Fachkräfte von morgen. Die Mitglieder des UnternehmensForums setzen daher auf die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung. Wie das funktionieren kann, beweisen die Erfolgsbeispiele aus der Praxis.

Systematische Förderung

Dass man systematisch vorgehen sollte, wenn man die Ausbildung von jungen Menschen mit einer schweren Behinderung aktiv fördern will, zeigt der RWE Konzern: Im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Jobs ohne Barrieren“ erhalten hör-

behinderte Jugendliche die Möglichkeit eines dreiwöchigen Schülerpraktikums. Entscheidende Erkenntnisse des Engagements: Die Rahmenbedingungen und gestaltgebende Faktoren müssen exakt auf die Bedürfnisse dieser Behinderung zugeschnitten werden. Zudem braucht es eines Netzwerkes an beteiligten Fachleuten, darunter den Förderschulen und dem Integrationsamt. Aber, so die wichtigste Erkenntnis: Schwerbehinderungen hindern Jugendliche nicht an einer Ausbildung – mit dem richtigen Konzept finden sie ihren Platz in Arbeit und Beruf.

Externe Unterstützung erforderlich

Mit einer anderen Behinderungsart hat Boehringer Ingelheim sehr positive Erfahrungen gemacht: Im Rahmen eines Pilotprojektes erhielt eine junge Frau mit Downsyndrom eine Ausbildung als Floristin. Auch hier waren zwei Voraussetzungen erforderlich: Das langfristige Engagement des Unternehmens einerseits, andererseits die Unterstützung von externer Seite wie dem Zentrum für selbstbestimmtes Leben, der Praxis für Entwicklungspädagogik und der Bundesagentur für Arbeit. Dabei wurden Grundlagen erarbeitet, denn dieses Projekt ist erst das zweite dieser Art in Deutschland. Schon jetzt wird sichtbar: Die Ausbildung wirkt sich motivierend und fördernd auf die junge Frau aus, hier werden Barrieren überwunden und Schranken für ein inklusives Leben geöffnet.

Chancen kommunizieren

Die Bereitschaft, Ausbildungsplätze anzubieten, ist das entscheidende Kriterium zur Integration von schwerbehinderten Jugendlichen. Aber damit auch genügend Bewerbungen von behinderten Jugendlichen eingehen, werden innerhalb des UnternehmensForums ver-



Eine engagierte junge Auszubildende: die 22-jährige Lena Gresser (rechts) mit ihrer Ausbilderin

schiedene Instrumente eingesetzt, um frühzeitig junge Menschen auf diese Chancen aufmerksam zu machen. Dazu gehört beispielsweise bei der Deutschen Bahn AG ein spezielles Azubi-Marketing mit einem Kompetenzcenter. Dazu gehören zudem Initiativen und Kooperationen, um jungen Menschen mit Behinderung den Kontaktaufbau zu den Unternehmen zu erleichtern. Das macht deutlich: Die Ausbildung junger Menschen mit Behinderung fängt schon lange vor der eigentlichen Ausbildung an. Bevor Barrieren in der Qualifizierung fallen, müssen sie erst in den Köpfen überwunden sein.

Beschäftigung

Es gibt immer mehr Erwerbstätige in Deutschland – Wirtschaftsexperten sprechen bereits von Beschäftigungsrekorden. Schwerbehinderte Menschen profitieren von dieser Entwicklung allerdings weniger, noch immer ist ihre Arbeitslosenquote überdurchschnittlich hoch. Von den rund 3 Millionen Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter arbeiten rund 846.000 schwerbehinderte Menschen bei beschäftigungspflichtigen Unternehmen. Ein Drittel der 135.500 beschäftigungspflichtigen Betriebe in Deutschland beschäftigt derzeit noch keinen einzigen Schwerbehinderten. Doch die Mitglieder im UnternehmensForum haben erkannt, dass der richtige behinderte Mitarbeiter an der richtigen Stelle eingesetzt seine Leistung erbringt. Wie man die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen befördert und welche Rolle Unterstützungsleistungen dabei spielen, zeigen die Erfahrungen des UnternehmensForums.

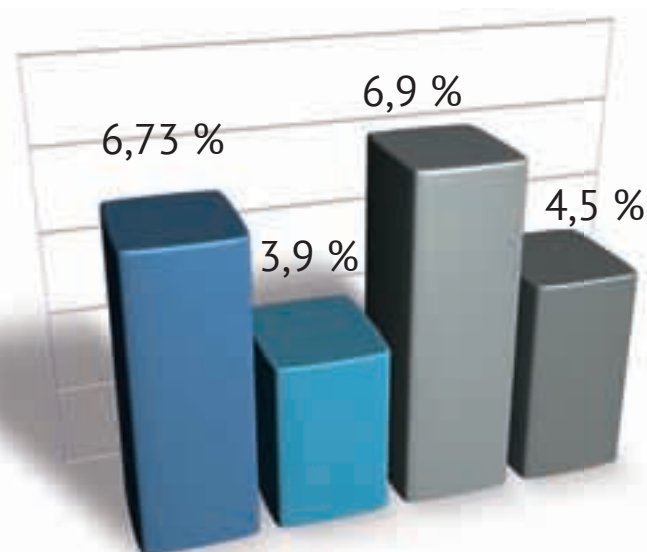
Orientierung an Stärken

Mit der Ratifizierung und der anstehenden Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist nicht nur für

Menschen mit Behinderung ein Perspektivwechsel verbunden. Herausgefordert sind auch die Unternehmen. Dabei geht es um mehr als um die Einhaltung der Beschäftigungspflicht und die Erfüllung der Quote. Es geht um gesellschaftliche Verantwortung und um ein inklusives Miteinander im Arbeitsleben von Menschen mit und ohne Behinderung.

Menschen mit Behinderungen im Unternehmen nicht nur eine Chance zu geben, sondern auch von ihren Leistungen und ihrer Motivation zu profitieren, ist mehr als ein Integrationskonzept. Es beschreibt ein verändertes Denken und einen neuen Ansatz: Statt der Orientierung an Defiziten steht die Orientierung an den Stärken und den Potenzialen sowie an der Verschiedenartigkeit und Vielfalt der Menschen im Vordergrund.

Beschäftigungsquote



■ Betriebe des UnternehmensForums ■ Private Arbeitgeber
 ■ Öffentliche Arbeitgeber ■ Private + öffentl. Arbeitgeber

Strategien aus der Praxis für die Praxis

Schwerpunktthemen und Best Practice

Mehr als die Erfüllung einer Integrationsquote

Angesichts des technischen Fortschritts und staatlicher Fördergelder wirken sich Behinderungen immer seltener als „Verhinderung“ in der Arbeitswelt aus: Großbildschirme für Sehbehinderte, Transporthilfen für körperlich eingeschränkte Beschäftigte und angepasste Arbeitsplätze sowie Arbeitsassistenzen vereinfachen die Eingliederung in Arbeitsprozesse. Und selbst schwere Behinderungen stehen einem erfolgreichen Arbeitsleben nicht im Wege, wenn es die richtigen Unterstützungsangebote und –partner gibt. Das zeigen die Erfahrungen in den Betrieben des UnternehmensForums immer wieder. Das spiegelt sich aber auch in der Integrationsquote wider: Spitzenwerte von 18 % sind zwar die Ausnahme, aber alle Mitglieder verzeichnen jährlich steigende Beschäftigungsquoten.

Beschäftigungs-Know-how fördern

Hinter der Quote verbirgt sich ein wachsendes Engagement und eine kontinuierliche Sensibilisierung in den Unternehmen, denn die Beschäftigung von Schwerbehinderten erfordert ein neues Denken in den Köpfen. Durch interne und externe Veranstaltungen wie Schwerbehindertenversammlungen, Schulungen und Qualifizierungen der Arbeitgeberbeauftragten der Mitgliedsunternehmen oder auch Fachtagungen zum Thema „Brücken in Arbeit“ tragen die einzelnen Forumsmitglieder zur Aufklärung bei und schaffen ein neues Bewusstsein für Chancen und Möglichkeiten von Beschäftigung. Last but not least ist es die Vielzahl positiver Erfahrungen, die für sich spricht – und für die Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Beschäftigte, die unabhängig vom Kalenderjahr innerhalb von zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank sind, haben einen Anspruch auf ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM), so schreibt es das Sozialgesetzbuch IX vor. Wie sich Betriebe systematisch für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten engagieren können, haben Mitglieder des UnternehmensForums firmenspezifisch erarbeitet. Denn langfristig geht es darum, Fehlzeiten zu verringern und Arbeitsplätze zu erhalten. Menschen gesund zu halten, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, aber auch leistungsgewandelte Mitarbeiter systematisch zu fördern und effektiv wiederenzugliedern, das ist daher das erklärte Ziel der Maßnahmen im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Schließlich ist jeder Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz ein Gewinn für den Betrieb. Für die Mitglieder des UnternehmensForums ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement darum mehr als ein gesetzlicher Auftrag.

Umfangreiches Frühwarnsystem

Als „Herzstück“ des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bezeichnet Christian Somogyi, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums, ein umfangreiches Frühwarnsystem, das zur Prävention, Gesundheitsförderung, Rehabilitation und Integration dient und eine Vielfalt an Instrumenten enthält wie arbeitsmedizinische Untersuchungen, Gesundheitsförder- und Rückkehrgespräche, Besuche bei Langzeitkranken oder auch Gefährdungsbeurteilungen. Wichtig ist dabei das Prinzip des „Runden Tisches“ ebenso wie das der Freiwilligkeit – für Mitarbeiter ist BEM keine Pflicht, sondern eine Chance.

Rahmenbetriebsvereinbarung für BEM

Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement benötigt eine Rahmenbetriebsvereinbarung, damit Mitarbeitervertretungen an einem Strang ziehen. Formuliert werden dort Regeln zu betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten, die sowohl helfen, die gesetzlichen Ziele der Präventionsbestimmung umzusetzen, aber auch die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter zu sichern. Nicht nur gute Erfolge, sondern auch eine Auszeichnung hat hier die RWE AG erhalten: Schon 2006 zeichnete das Integrationsamt des „Landschaftsverbands Rheinland“ (LVR) das Unternehmen aus, insbesondere für die auch 2010 erfolgreichen Aktivitäten, Mitarbeitern, die durch eine dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung ihre derzeitige Aufgabe nicht mehr oder nicht mehr selbstständig erfüllen können, eine möglichst gleichwertige Stelle zunächst am Standort, dann in der Führungsgesellschaft oder im Konzern anzubieten.

Sensibilisieren und praxisorientierte Hilfe-Konzepte entwickeln

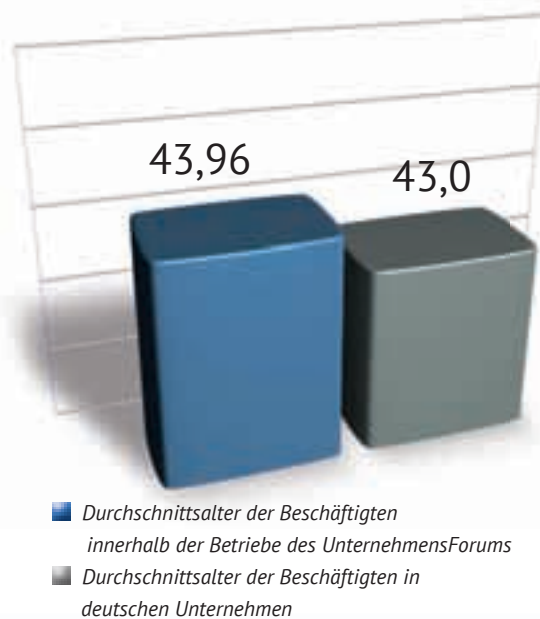
Innerhalb der Mitgliedsbetriebe des UnternehmensForums gehört neben der Umsetzung und Weiterentwicklung des Instrumentes BEM auch die Sensibilisierung der Führungskräfte für „Gesundheits- und Schwerbehinderten-Themen“ dazu. Als wichtiges Instrument haben sich hier Seminare für Führungskräfte und Kommunikatoren erwiesen. Allein in der Schott AG fanden im Jahr 2010 15 solcher Veranstaltungen statt. Nicht minder notwendig sind fundierte Mitarbeiterinformationen wie Aktionswochen, Präventionskurse und individuelle Beratungsangebote. Dass Sensibilisierung und BEM Hand in Hand gehen, ist eine zentrale Erkenntnis des UnternehmensForums aus den vergangenen neun Jahren. Im Kontext von BEM sind daher auch Hilfe-Konzepte angesiedelt, die einen stufenweisen Prozess im Umgang

mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen beschreiben: Vom Hinsehen über das Ergreifen der Initiative und die Erarbeitung von Lösungen bis hin zum Einbezug von Fachleuten und der Umsetzung sowie Begleitung dieser Lösungen.

Demographie

Die Deutschen leben immer länger, gleichzeitig sinkt die Geburtenrate. Das hat Auswirkungen auf Unternehmen: Alternde Belegschaften, eine sinkende Zahl junger Nachwuchskräfte und ein höheres Renteneintrittsalter stellen die Wirtschaft vor Herausforderungen. Wird nicht rechtzeitig gegengesteuert, führt das zu einem Mangel an Fachkräften. Prävention und damit ein Konzept, das dem Verlust der Beschäftigungsfähigkeit entgegen wirkt, wird vor diesem Hintergrund immer wichtiger. Im UnternehmensForum wurden und werden dazu Maßnahmen entwickelt, um sich fit für den demographischen Wandel zu machen.

Steigendes Durchschnittsalter in Betrieben



Strategien aus der Praxis für die Praxis

Schwerpunktthemen und Best Practice

Personalentwicklung mit Weitsicht

Als wichtiges Instrument setzen die Mitgliedsunternehmen auf eine strategische Planung, die sowohl die Personalentwicklung als auch die Übergangsprozesse betrifft: Es gilt, rechtzeitig den Nachwuchs an Führungsaufgaben heranzuführen und dieses durch Coaching-Maßnahmen zu begleiten. Gleichzeitig ist es unverzichtbar, altersgerechte Arbeitsmodelle und Laufbahngestaltungen einzuführen – schließlich werden es sich Unternehmen nicht mehr leisten können, Mitarbeiter jenseits der 50 zum „alten Eisen“ zu zählen. Personalentwicklungskonzepte hören daher heute nicht mehr auf, wenn Mitarbeiter das 40. Lebensjahr überschritten haben.

Gesundheit erhalten

Ein wichtiges Handlungsfeld angesichts der demographischen Entwicklungen ist neben Prävention das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Schließlich gilt es, die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und so lange wie möglich zu erhalten. Bei der Schott AG wurden dazu konkrete Check-Ups entwickelt, Gesundheitszirkel implementiert sowie ein Netzwerk aus Kliniken und Reha-Einrichtungen aufgebaut. Auch Gesundheitstage werden als relevante Maßnahmen zum Erhalt von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit, aber ebenso zur Sensibilisierung der Mitarbeiter durchgeführt.

Warum Mitarbeiter ein Bewusstsein für den verantwortlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit und damit den Erhalt der Leistungsfähigkeit benötigen, erklärt Dr. Herbert Horatz, Internist und Betriebsmediziner im Berufsförderungswerk Frankfurt: „Wer immer länger arbeiten soll und mit zunehmendem Alter im Arbeitsprozess tätig sein will, muss aktiv an der eigenen Gesundheit mitarbeiten.“ Hinzu komme, dass ein Mitarbeiter, „der sich in seiner

Haut wohlfühlt und für sich Verantwortung übernehmen kann, auch Phasen der Entspannung einhält.“ Das macht zufriedener – und am Ende leistungsfähiger.

Integration

Auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft: Die Mitglieder im UnternehmensForum nehmen ihre soziale Verantwortung wahr und sind seit vielen Jahren für Behinderte aktiv. Als Arbeitgeber und Ausbilder, als Anbieter und Initiator innovativer Produkte sowie als Partner von Institutionen, die sich die Integration von Menschen mit Behinderungen zur Aufgabe gemacht haben. Die Mitglieder im UnternehmensForum haben viele Projekte auf den Weg gebracht, die die Integration der Behinderten voranbringen und die zeigen: Mit den richtigen Strategien haben auch schwerbehinderte Menschen eine gute Chance auf eine erfolgreiche Beschäftigung.

Integrationsvereinbarungen

Um die Situation behinderter Menschen in Unternehmen zu verbessern, hat das Sozialgesetzbuch IX Integrationsvereinbarungen verpflichtend gemacht: Innerhalb des UnternehmensForums werden seit vielen Jahren Integrationsvereinbarungen als Zeichen einer langfristig und systematisch angelegten Unternehmenspolitik eingesetzt. „Die Vereinbarung bildet auf dem Gebiet der betrieblichen Eingliederung behinderter Menschen das zentrale Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer integrativen Personalpolitik und zur Steuerung und Gestaltung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsprozesse“, erklärt dazu der Vorstandsvorsitzende des UnternehmensForums, Olaf Guttzeit. Hier gilt es, Entwicklungen und Erfahrungen aufzugreifen. 2010 wurden daher z. B. bei der Deutschen Bahn AG Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung sowie Betriebs-

bzw. Personalrat aktualisiert und als Praxisleitfaden mit grundsätzlichen Informationen, Hinweisen und Beispielen veröffentlicht.

Schülerpraktika

Dass die Integration so frühzeitig wie möglich beginnen sollte, darüber sind sich Experten einig. Wer Menschen mit Behinderung im eigenen Unternehmen eine Chance geben will, muss diese schon früh darüber informieren. Zum Beispiel durch Schülerpraktika. Innerhalb des Unternehmens-Forums werden unterschiedliche Modelle durchgeführt, allen gemeinsam ist die Unterstützung durch externe Koordinatoren, die alle Formalitäten übernehmen und sich auch um Ausstattung und Zuschüsse kümmern. Als vorteilhaft, weil nachhaltig haben sich hier auch Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen erwiesen.

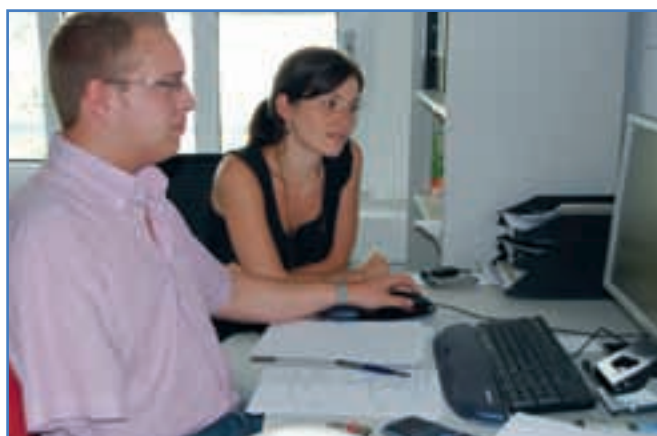
Integrationsbetriebe

Die Integration von Mitarbeitern zu fördern, die aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden können, ist erklärtes Ziel des UnternehmensForums. Um auch Mitarbeitern mit schweren Beeinträchtigungen und Behinderungen Arbeit und damit weiterhin Teilhabe zu ermöglichen, werden innerhalb des UnternehmensForums auch Integrationsbetriebe geführt. Dabei ist Kreativität gefragt, aber genauso Leistungswillen und Marktnähe. Denn zwar können Integrationsbetriebe eine spezielle Förderung in Anspruch nehmen, aber letztlich muss sich der Betrieb selbst tragen – und das zu Marktbedingungen. Wie man das erfolgreich macht, zeigt seit vielen Jahren der Integrationsbetrieb der BASF. Service wird dort großgeschrieben, vor allem aber wird das Portfolio ständig erweitert, um die Wettbewerbsfähigkeit weiterzuentwickeln. Die Palette an Serviceleistungen ist mittlerweile so umfangreich, dass jeder

Mitarbeiter nach seiner Eignung und beruflichen Vorerfahrung eingesetzt werden kann: von A wie Archivieren bis zu V wie Vervielfältigen reicht das Angebot. 2010 überzeugten sich sowohl Vertreter von Bundestagsfraktionen als auch von Medien von Qualität und Leistung des Integrationsbetriebs.

Preis der Vereinten Nationen für Integrationsprojekte

Preisgekrönt ist das Engagement eines Mitgliedsunternehmens: Das Paul-Ehrlich-Institut hat 2010 für seine Netzwerkarbeit zur Integration behinderter Menschen den Preis der Vereinten Nationen „United Nations Public Service Award (UNPSA) erhalten. Unter dem Motto „Vieles ist möglich ...“ führt das Institut seit 14 Jahren Projekte durch, die zeigen, dass Menschen mit Behinderung auch in Wissenschaft und Forschung eingegliedert werden können. Das aktuelle Projekt „ProBAs“, das schwerbehinderten Bachelor-Absolventen die Möglichkeit der Weiterqualifikation auf Ebene des gehobenen Dienstes im Bereich Forschung und Wissenschaft sowie im Bereich Verwaltung und Administration bietet, wird inzwischen durch das UnternehmensForum unterstützt.



Das Projekt „ProBAs“ zeigt, dass Menschen mit Behinderung auch in Wissenschaft und Forschung integriert werden können.

Ausblick

Perspektiven für die Zukunft

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist in den vergangenen zehn Jahren in den Mitgliedsunternehmen des UnternehmensForums zu einem immer wichtiger werdenden Thema geworden. Sowohl in den Schwerpunktbereichen Ausbildung, Beschäftigung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Demographie und Integration hat das UnternehmensForum in den vergangenen Jahren berichtenswerte Ergebnisse erzielt als auch in Hinblick auf Multiplikationseffekte.



Fachveranstaltung wird sich das UnternehmensForum hier positionieren und tragbare Konzepte vorstellen, wie Unternehmen nicht nur die Integration von Menschen mit Behinderung vorantreiben können, sondern auch die Inklusion.

Expertise goes international

Beteiligen wird sich das UnternehmensForum darüber hinaus an einer weltweiten Case-Study der International Labour Organization (ILO), einer Sonderorganisation der



Vorbereiten auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Bild links: (v.l.n.r.) Olaf Gutzzeit (UnternehmensForum), Hubert Hüppe (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen) und Volker Weissinger (Fachverband Sucht). Bild rechts: (v.l.n.r.) Hubert Hüppe (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen), Staatssekretär Andreas Storm (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und Gitta Lampersbach (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) beim Maßnahmenkongress des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen auf Bundes- sowie auf Länderebene wird dieser Themenkomplex in den nächsten Jahren weitere Impulse bekommen. Das UnternehmensForum ist dabei eng eingebunden, insbesondere in Hinblick auf die Umsetzungen der UN-Konvention von Unternehmen aus der Wirtschaft in Rheinland-Pfalz. Mit einem Arbeitspapier sowie einer eigenen

Vereinten Nationen. Schwerpunkte der Arbeit der ILO sind die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen. In eine neue Studie fließen nun die Erfahrungen und Erkenntnisse des UnternehmensForums ein. Denn schließlich sind Best Practice keine Grenzen gesetzt.

UnternehmensForum: Vorstand

Effektiv und effizient

Das UnternehmensForum arbeitet als schlanke Organisation. Das sorgt für eine inhaltliche Verdichtung der Arbeit und einen möglichst verlustfreien Informationstransfer. Nach außen vertreten wird der Zusammenschluss von einem dreiköpfigen ehrenamtlichen Vorstand.

Olaf Guttzeit

*Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG
Binger Straße 173
55216 Ingelheim
Tel.: 06132 / 7799844
E-Mail: Olaf.Guttzeit@boehringer-ingelheim.com*



Christian Somogyi

*Fraport AG
Tor 3, Gebäude 173 C
60547 Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 69022103
E-Mail: c.somogyi@fraport.de*



Sabine Belter

*Deutsche Bahn AG
Gesundheitsmanagement
Grundsatz Behinderte, BEM, Reha
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin
Tel.: 030 / 29762316
E-Mail: sabine.belter@deutschebahn.com*



UnternehmensForum: Mitglieder

Unabhängig und engagiert

Aktuell gehören dem parteipolitisch unabhängigen Unternehmenszusammenschluss 14 Mitgliedsunternehmen an. Sie sind schwerpunktmäßig in der Rhein-Main-Region ansässig und umfassen ein breites Spektrum an Branchen: Banken, Bildungs- und Transportunternehmen sowie Energie-, Chemie- und Pharmazieunternehmen.

Allen gemeinsam ist die Weitsicht, sich auf die Auswirkungen des demographischen Wandels rechtzeitig vorzubereiten sowie ein Bewusstsein für unternehmerische Verantwortung. Für das UnternehmensForum rangiert dabei Qualität vor Quantität: Ausschlaggebend sind Engagement und inhaltliche Güte der Ergebnisse, weniger die Masse an Mitgliedsunternehmen.



Impressum

Herausgeber:

UnternehmensForum e. V.
Binger Straße 173
55216 Ingelheim
Internet: www.unternehmensforum.org
E-Mail: info@unternehmensforum.org

Vereinsregister:

VR 40087, Registergericht Mainz
Steueridentnummer: 26.6015

Verantwortlich i.S.d.P

Olaf Guttzeit, Vorsitzender des Vorstands

Redaktion/Text:

Astrid Jaehn

Konzept & Gestaltung:

zeichensetzen medienagentur Wetzlar

Fotos

UnternehmensForum, Boehringer Ingelheim,
Paul-Ehrlich-Institut, Fotolia/Yuri Arcurs,
BMAS/Uwe Heinrich



UnternehmensForum

