



Frau Hädener an ihrem Arbeitsplatz bei SecurePost in Oensingen, wo sie Münzrollen in Kartonschachteln packt.

Ein ganz normaler Job bei der Post

Wie halten es Schweizer Grossbetriebe mit der Integration von Menschen mit Behinderung? Bei der Post läuft seit Jahren ein erfolgreiches Integrationsprojekt, das seinen Anfang in Oensingen nahm.

Reportage: Susanne Schanda – Foto: zVg

Frau Hädener spricht mit Begeisterung von ihrer Arbeit. In der Abteilung SecurePost in Oensingen hat sie mit Geld und Wert-sachen zu tun, ein wichtiger Job, in dem Vertrauen und Sicherheit höchste Priorität haben. «Ich musste am Anfang einen Betriebs- und Strafregisterauszug vorweisen, sonst hätten sie mich nicht genommen», sagt sie. Am liebsten arbeitet sie an der Rolliermaschine. «Ich hänge das Wägelchen mit den Münzen an die Maschine. Die Münzen werden zu Rollen sortiert und in ein Papier gewickelt. Die fertigen Rollen fallen danach vom Band und ich verpacke sie in Kartonschachteln.»

Die SecurePost in Oensingen liegt nur einige Gehminuten von der VEBO Genossenschaft entfernt, wo das ganze Projekt 2009 seinen Anfang nahm. Die Post gab damals öfters Arbeitsaufträge an die Behindertenwerkstätten der VEBO. Daraus entstand die Idee, in

einem Pilotprojekt zu prüfen, ob die behinderten Menschen diese Arbeiten nicht auch im Postbetrieb selbst ausführen könnten. Der Projektleiter von «Integration von Menschen mit Behinderungen bei der Post», Fritz Moser, erinnert sich: «Manche Postangestellte begegneten diesem Projekt vorerst mit Skepsis, es war ein Versuch, und niemand wusste, ob es funktionieren würde.» Weil der Versuch mit vier Menschen mit Beeinträchtigung von der VEBO so gut lief, wurde 2010 entschieden, das Projekt regulär weiterzuführen. Auch Frau Hädener hatte anfangs Zweifel, ob ihre neuen Arbeitskollegen genug Geduld hätten, ihr die Arbeit allenfalls mehrmals zu erklären, wenn sie etwas nicht sofort begreife. «Aber alle sind sehr hilfsbereit. Es herrscht ein super Arbeitsklima», sagt sie. Von ihren 80 Stellenprozenten arbeitet sie vier Halbtage bei der Post und vier Halbtage bei der VEBO. Seit Beginn des Projekts waren bzw. sind schweiz-

weit rund 100 Personen mit Beeinträchtigung bei der Post im Einsatz, sei es im Büro, beim Briefe Sortieren, Postauto Putzen oder im Logistikbereich. Sie werden nicht mit einem Arbeitsvertrag angestellt, sondern im Personalverleih von einer Behinderteneinrichtung für mindestens drei Monate engagiert, wobei das Arbeitsverhältnis in der Regel verlängert wird. Die Post und die Institution erarbeiten eine Praxisvereinbarung, die auch vom Arbeitnehmer unterzeichnet wird. Im Fall von Frau Hädener verrechnet die VEBO, die für das Coaching zuständig ist, der Post die geleisteten Arbeitsstunden und zahlt ihrer Klientin einen Lohn. Die Post arbeitet mit rund 18 Behinderteneinrichtungen zusammen. Dank diesem Engagement haben in den letzten Jahren über 30 Menschen mit Behinderungen eine feste Anstellung mit Arbeitsvertrag bei der Post oder einem anderen Arbeitgeber erhalten. ●

Compasso – Drehscheibe für Arbeitgeber

Compasso ist ein Informationsportal für Arbeitgeber, das diese beim Umgang mit Personen mit einer Beeinträchtigung unterstützt. Compasso verfügt über ein starkes Netzwerk mit Behindertenorganisationen und -institutionen, Krankentaggeld- und Unfallversicherern, der IV-Stellenkonferenz, der Suva, dem Pensionskassenverband sowie mit Anbietern von Arbeitsvermittlung und Jobcoaching. Zu den Sponsoren gehören neben Versicherungen die Post, die SBB, die Swisscom und Coop. Auf seiner Website präsentiert Compasso erfolgreiche Praxisbeispiele wie dasjenige von Frau Hädener.

www.compasso.ch

Schweizer Grossbetriebe könnten mehr tun

Die berufliche Eingliederung von Menschen mit geistiger Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt lässt zu wünschen übrig. Dies ergibt eine Umfrage bei mehreren grossen Unternehmen.

Text: Lise Tran

Zahlen über die berufliche Integration von Menschen mit geistiger Behinderung gibt es nicht. Die von uns befragten Unternehmen sind in der ganzen Schweiz tätig und allgemein bekannt.

Bei den privatwirtschaftlich geführten Betrieben konnten wir kaum spezifische Integrationskonzepte ausfindig machen. Aldi, Denner, Lidl und Manor haben weder spezifische Programme noch Konzepte zur Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Lidl gibt an, Menschen, die eine IV-Rente beziehen, anzustellen. Manor spricht von der «Politik einer individuellen Begleitung bei der (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderung», kann allerdings keine Angaben machen, ob es sich um geistige Behinderungen handelt. Bei den multinationalen Unternehmen sieht es nicht besser aus. Nestlé Schweiz hat keinen einzigen Mitarbeiter mit einer geistigen Behinderung. Und der Konsumgüter-Konzern Procter and Gamble hat es vorge-

zogen, auf unsere Fragen gar nicht erst zu antworten. Von den sechs Grossverteilern haben nur Migros und Coop spezifische Programme. Obwohl bei Migros die Wiedereingliederung von eigenen Angestellten nach Arbeitsausfällen Priorität hat, arbeitet das Unternehmen auch mit mehreren Behinderteneinrichtungen zusammen. So finden im Kanton Neuenburg seit 1970 Menschen mit geistiger Behinderung aus der Institution Les Perce-Neige Arbeitsplätze bei Migros. In ihrem Programm «Integration Sociale et Professionnelle Individualisée en Entreprise» hat die Institution eine Vereinbarung mit dem Partnerunternehmen erarbeitet. Coop hat 2002 zusammen mit verschiedenen Institutionen in der Romandie das Programm «Intégration Handicap» erarbeitet, das für rund 75 behinderte Menschen Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt bereitstellt.

Service Public von allen für alle?

Bei den bundesnahen Betrieben ist die Post hervorzuheben, an deren Projekt «Integration von Menschen mit Behinderungen bei der Post» rund 100 Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigt werden, wovon einige eine geistige Behinderung haben (vgl. Reportage S.15).

Swisscom hat sich zum Ziel gesetzt, mindestens ein Prozent seiner Stellen für Menschen zu reservieren, «deren Arbeitsfähigkeit aus körperlichen oder geistigen

Gründen eingeschränkt ist». Das Telekommunikationsunternehmen, das auch Menschen mit Beeinträchtigungen wie Autismus, Asperger-Syndrom oder Sehbehinderungen beschäftigt, betont, dass diese Menschen begleitet werden und ihr Arbeitsrahmen angepasst wird. Allerdings sind entsprechende Stellen «für Personen reserviert, die für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt geeignet sind». Die «Eignung» wird dabei von Partnerbetrieben geprüft.

Die SBB schliesslich teilen mit, dass sie zurzeit keine Beschäftigten mit einer geistigen Behinderung hätten. Sie würden sich vermehrt auf Mitarbeitende konzentrieren, deren Gesundheit physisch oder psychisch beeinträchtigt sei.

UNO-Behindertenrechtskonvention

Mit der Ratifizierung der UNO-Behindertenrechtskonvention hat sich die Schweiz verpflichtet, sich gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu engagieren. In ihrem Bericht zur Umsetzung der UNO-BRK von 2016 gesteht die Regierung ein, dass der Schutz von Menschen mit Behinderung gegen Diskriminierung bei der Arbeit in der Privatwirtschaft nur eine begrenzte Wirkung hat.