



diecharta.ch

Arbeit für Menschen mit Behinderung

iPunkt – das Label für Arbeitgeber

Schlussbericht

18. Mai 2017
Impulse, Basel
(Kurzversion)



**“Wir zählen auf
Menschen
mit Behinderung.”**

Stephan Settelen Geschäftsführer
Settelen AG, Basel

Kontaktperson

Pascal Güntensperger
061 500 24 14

pascal.guentensperger@impulse.swiss

Inhaltsverzeichnis

1 Executive Summary.....	3
1.1 Wer steht hinter dem iPunkt?.....	3
1.2 Was ist der iPunkt?.....	3
1.3 Wie innovativ ist der iPunkt?.....	3
1.4 Warum der Schlussbericht?.....	3
2 Der Projektbeschrieb.....	4
2.1 Ausgangslage.....	4
2.2 Das Label auf den Punkt gebracht.....	4
2.3 Mehrwert für alle Seiten.....	4
2.4 Organisation.....	5
2.5 Die Labelträger.....	7
3 Stärken des Labels iPunkt.....	9
4 Erfolgsfaktoren.....	10
5 Herausforderungen.....	11
6 Anhang.....	12
6.1 iPunkt-Statistik.....	12
6.2 Praxisbeispiele der Entwicklungskriterien.....	15
6.3 Vergabekriterien Label iPunkt.....	21

1 Executive Summary

1.1 Wer steht hinter dem iPunkt?

Das Label iPunkt ist ein Angebot vom Verein Impulse für Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts. Seit 2011 ist Impulse ein kompetenter regionaler Akteur für das Thema Arbeit und Behinderung. Das Label wurde 2012 durch KMU-Vertreter bei Impulse angeregt und in der Folge mit den regionalen IV-Stellen, Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Organisationen der Behindertenhilfe entwickelt. Er wird von starken Partnern unterstützt und mitgetragen.

1.2 Was ist der iPunkt?

Das Label iPunkt zeichnet Arbeitgebende von Menschen mit Behinderung aus. Es fordert von den Unternehmen die Einhaltung verbindlicher Vergabekriterien und bietet konkrete Unterstützung im Personalwesen. Der iPunkt ist eine Orientierungsmarke für Direktbetroffene sowie für Konsument:innen und Konsumenten. Er zeigt auf, welche Handwerker, Restaurants sowie weitere Klein- und Grossbetriebe in der Wirtschaftsregion Nordwestschweiz handeln und Sozialverantwortung wahrnehmen.

«Mit dem iPunkt löst die Wirtschaft ein Versprechen ein, das sie im Rahmen der 6. IV-Revision gegeben hat. Sie setzt ein klares und wertvolles Zeichen für die Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft»

Bundesrat Alain Berset, Auszug Grussbotschaft zur Lancierung des Labels iPunkt im Juni 2013



1.3 Wie innovativ ist der iPunkt?

Der iPunkt ist das erste Label dieser Art in der Schweiz. Er macht die Inklusion von Menschen mit Behinderung zum Mehrwert für Unternehmen und fördert ein inklusives Arbeitsumfeld. Das Label schafft Arbeitsstellen für Direktbetroffene, wodurch IV-Kosten eingespart werden können. Der iPunkt finanziert sich nach der Aufbauphase selbsttragend durch die jährlichen Lizenzgebühren der Labelträger.

1.4 Warum der Schlussbericht?

Seit Januar 2013 wird das Label iPunkt erprobt mit einer Anschubfinanzierung des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV), des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) und der Swisslos-Fonds Basel-Stadt und Basel-Landschaft. Die Aufbauphase wurde mit den Finanzierungspartnern auf vier Jahre festgelegt, wodurch per Mai 2017 der Schlussbericht für die Phase mit Anschubfinanzierung fällig ist. Impulse wird das Label iPunkt als festes Angebot weiter ausbauen und betreiben.

2 Der Projektbeschreibung

2.1 Ausgangslage

Das Label iPunkt hat seinen Ursprung in den Werten und Zielen der Kampagne «die CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung». Diese vereint in der Region Basel ein Netzwerk von über 250 Arbeitgebenden und Wirtschaftsverbänden, das die berufliche Inklusion von Menschen mit einer Behinderung freiwillig unterstützt.

Der iPunkt wurde Bottom-up ins Leben gerufen: Aktive Arbeitgeber des CHARTA-Netzwerks forderten 2012 ein Instrument, mit dem sie ihr konkretes Engagement vom ideellen Bekenntnis anderer CHARTA-Unterzeichner abheben können. Durch diesen Anstoss aus der Wirtschaft wurde eine Arbeitsgruppe aus Arbeitgebern, Vertretern der IV-Stellen, der Wirtschaftsverbände und vom Kanton Basel-Stadt gebildet. Das Ziel war es, ein Label zu konzipieren, welches die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung fördert.

Nach der definierten Aufbau- und Erprobungsphase von vier Jahren ist per Mai 2017 der Schlussbericht für die Anschubfinanzierung des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV), des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) und der Swisslos-Fonds Basel-Stadt und Basel-Landschaft fällig. Das Label wird von Impulse weiter ausgebaut und hat sich als festes Angebot des Vereins etabliert.

2.2 Das Label auf den Punkt gebracht

Das Label iPunkt ist eine geschützte Marke und zeichnet Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt aus, welche Menschen mit Behinderung oder einer dauerhaften Erkrankung neu anstellen oder im Falle eines Unfalls oder einer Krankheit weiter beschäftigen. Impulse vergibt den iPunkt in Lizenz und garantiert die Einhaltung der Vergabekriterien (siehe Anhang), welche alle zwei Jahre im Rahmen der Lizenzabklärung überprüft werden. Das Label schafft zusätzliche Anreize für Arbeitgebende auf freiwilliger und dennoch verbindlicher Basis. Die Abläufe des iPunkts sind unbürokratisch.

2.2.1 Lizenzgebühren

Die Kosten für das Label bewegen sich im Rahmen der Jahresbeiträge von Wirtschaftsverbänden. Diese Gebühr beinhaltet die Lizenzabklärung sowie sämtliche Dienstleistungen von Impulse.

Labelträger zahlen jährlich einen Beitrag abhängig von der Anzahl Mitarbeitenden:
Grundpauschale CHF 250.- + CHF 3.- pro Person aber max. CHF 10'000.- (MwSt-frei).

2.3 Mehrwert für alle Seiten

Der iPunkt ist mehr als ein einzigartiges Instrument zur Kommunikation von Corporate Social Responsibility (CSR). Er fördert behinderungsspezifisches Know-how im Unternehmen sowie den Erfahrungsaustausch zu anderen zertifizierten Arbeitgebenden. iPunkt-Labelträger erhalten Unterstützung bei der Personalgewinnung von Mitarbeitenden mit Behinderung.

Das Label iPunkt dient Stellensuchenden mit Behinderung als Orientierungsmarke und fördert deren berufliche Chancengerechtigkeit. Für IV-Stellen, Integrationsfirmen und andere Organisationen der Behindertenhilfe dient der iPunkt als Brücke zum ersten Arbeitsmarkt, indem er Instrumente der beruflichen Integration bedarfsgerecht bedient.

2.4 Organisation

2.4.1 Impulse

Der iPunkt ist ein Angebot von Impulse. 2011 wurde die Vergabestelle des Labels iPunkt als Verein gegründet. Das Ziel von Impulse ist die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt. Zu diesem Zweck entwickelt und realisiert der Verein bedürfnisorientierte Informations- und Begegnungsplattformen, konzipiert und verwirklicht eigene Kampagnen und Forschungsprojekte oder unterstützt mit seinem Netzwerk Projekte Dritter.

2.4.2 Das iPunkt-Team

Die gewählte Struktur und Aufgabenverteilung für das Label iPunkt ist seit der Lancierung unverändert und hat sich bewährt. Das operative Team des iPunkts setzt sich wie folgt zusammen:

- **Pascal Güntensperger**
Programmleitung, Organisation/Struktur, Firmenbetreuung, Lizenzabklärung/Lizenzerneuerung
- **Guido Herklotz**
Firmenakquisition, PR/Öffentlichkeitsarbeit
- **Nicola Larosa** (in Ausbildung)
Administration

Folgende Personen arbeiten und arbeiteten im Zeitraum von Januar 2013 bis März 2017 zeitweise unterstützend für den iPunkt:

- **Nadine Rohner** – Firmenakquisition
- **Francesco L. Bertoli** – Lizenzkontrolle
- **Isolde Bäumle** (Praktikum) – Administration, PR und Öffentlichkeitsarbeit (bis Sept 13)
- **Laura Meier** (Praktikum) – Administration, PR/Öffentlichkeitsarbeit (ab Sept 13 bis Sept 14)
- **S. Hoffmann** (Praktikum) – Administration, PR/Öffentlichkeitsarbeit (ab Sept 14 bis Sept 15)
- **Gabrielle Steinhöfel** (Praktikum) – Firmenakquisition (ab Sept 13 bis Sept 14)

2.4.3 Der Beirat

Nachfolgende Organisationen bildeten und bilden den Beirat des Labels iPunkt und der Kampagne "die CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung". Der Beirat steht der operativen Leitung in strategischen Entscheiden zur Seite. Der Beirat unterstützt bei der Verbreitung des Labels.

- **IV-Stelle Basel-Stadt**
- **SVA Basel-Landschaft**
- **Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)**
(bis Mai 2017, Austritt aufgrund Abschluss der Anschubfinanzierung für den iPunkt-Aufbau)
- **Arbeitgeberverband Basel**
- **Gewerbeverband Basel-Stadt**
- **Handelskammer beider Basel**
- **Wirtschaftskammer Baselland**
- **Behindertenforum**
- **Radio X**
- **Fachstelle für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung Kanton Basel-Stadt**
(bis Dezember 2015, Austritt aufgrund Schliessung der Fachstelle durch Kanton Basel-Stadt)
- **worktrain**
(bis Dezember 2015, Austritt aufgrund Neuausrichtung der Organisation nach Wegfall des Bereichs Personalverleih)

2.4.4 Die Rekurskommission

Die Rekurskommission behandelt Rekurse gegen abschlägige Entscheide auf einen Lizenzantrag oder gegen ausserordentliche Kündigungen eines Lizenzvertrags seitens Impulse.

Die Rekurskommission ist aktuell zusammengesetzt aus je einer Vertreterin resp. einem Vertreter der Arbeitgeberseite, der Arbeitnehmerseite und von Fachstellen. Die Mitglieder sind unabhängig von Impulse und deren Organen.

- **Walter Beutler** – Autor und Übersetzer, Rollstuhlfahrer
- **Olivier Grieder** – Leiter Integration, SVA Basel-Landschaft
- **Reto Baumgartner** – Vizedirektor, Mitglied der Geschäftsleitung Gewerbeverband Basel-Stadt

Sekretariat:

Rekurskommission iPunkt c/o Arbeitgeberverband Basel / Postfach / CH-4010 Basel

2.5 Die Labelträger

Die Anzahl zertifizierter Labelträger nach der Aufbauphase wurde nicht explizit als Programmziel definiert. Implizit ist diese Kennzahl jedoch eng verknüpft mit den Programmzielen. Die zertifizierten Labelträger schätzt Impulse quantitativ und qualitativ wie folgt ein, auf Basis der detaillierten Auswertung im Anhang:

Das Label iPunkt richtet sich an Arbeitgeber der freien Wirtschaft. Nach vier Jahren Aufbau und Erprobung des Labels im Wirtschaftsraum Nordwestschweiz wurden von insgesamt 69 KMU und Grossbetrieben Lizenzanträge gestellt. Davon sind 50 Unternehmen definitiv zertifiziert und bei 13 Unternehmen ist die Lizenzabklärung im Gang. Bei 6 Antragstellern wurde die Lizenz abgelehnt.



«Das Label iPunkt verleiht der putzART GmbH ein positives Image. Bei unseren Kunden stösst dieses Engagement auf positive Resonanz. Mit dem iPunkt können wir zur Sensibilisierung beitragen.»

Nathalie Anderegg, putzART GmbH, Dornach/SO
KMU im Business-to-Consumer-Geschäft

Die Auswertung der Lizenzanträge nach Branchen zeigt keine Branche, welche signifikant mehr Interesse am Label bekundet. Auffallend ist hingegen, dass der iPunkt in erster Linie Unternehmen anspricht, welche im Business-to-Consumer-Geschäft tätig sind, also das Label in der Kommunikation mit dem Endverbraucher einsetzen können.



«Mit dem Label iPunkt können wir die Arbeitgebermarke des Pflegezentrums Brunnmatt stärken, denn es zeigt, dass wir soziales Engagement vorleben. Darauf werden wir oft angesprochen.»

Andreas Meyer, Pflegezentrum Brunnmatt, Liestal/BL
KMU mit Fachkräftemangel

Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen wiederum sind mit dem ausgetrockneten Arbeitsmarkt im Pflegesektor konfrontiert und legen den Schwerpunkt in der Kommunikation auf die Stärkung ihrer Arbeitgebermarke.



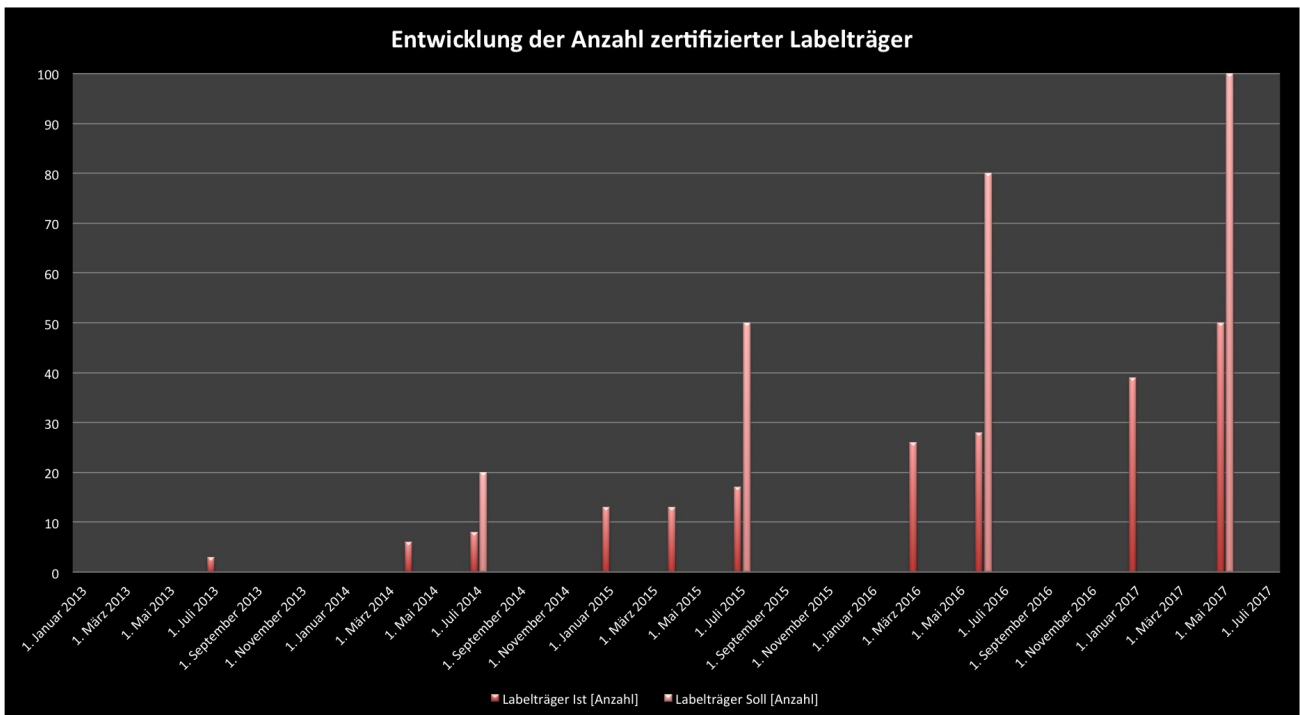
«Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt muss selbstverständlich werden. Die Settelen AG macht beim iPoint mit, damit die Inklusion von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt gesehen wird und so noch mehr Unternehmen motiviert werden, denselben Weg einzuschlagen.»

Stephan Settelen, Geschäftsführer Settelen AG, Basel
KMU Familienunternehmen mit eigener Betroffenheit im weiteren Umfeld

Die Auswertung der Lizenzanträge nach Unternehmensgrösse zeigt, dass 13 Anträge von Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden stammen, wovon nur 2 mehr als 500 Angestellte beschäftigen. Das Label iPoint spricht demnach bisher in erster Linie KMU an. Die attraktivsten Kundensegmente für das Label iPoint sind Unternehmen im Business-to-Consumer-Geschäft, Unternehmen in Branchen mit Fachkräftemangel sowie Familienunternehmen mit eigener Betroffenheit im weiteren Umfeld.

2.5.1 Die Entwicklung der Labelträger

Die Nachfolgenden beiden Grafiken zeigen die Entwicklung der Anzahl zertifizierter Labelträger und der jährlichen Einnahmen über die Lizenzgebühren während der Aufbauphase von Januar 2013 bis Mai 2017. Es sind die Ist-Werte den Soll-Werten gegenübergestellt. Die Berechnung der Soll-Werte geht von einer linearen Entwicklung von 100 Labelträgern über vier Akquisitionsjahre aus. Gründe für den Rückstand bei der Gewinnung von Unternehmen werden im Kapitel 7 Herausforderungen diskutiert.



3 Stärken des Labels iPunkt

Verbindung von Gemeinnutz und Gewinnstreben

Der iPunkt ermöglicht die Verbindung von Gemeinnutz und Gewinnstreben bei Unternehmen der freien Wirtschaft und ist dadurch ein innovativer Ansatz zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Bereich Arbeit.

Anreize statt Regulierung

Impulse animiert Unternehmen durch ein vielschichtiges Anreizsystem zur aktiven Beteiligung bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung. Neben dem Einsatz als glaubwürdiges Kommunikationsinstrument bietet das Label Unterstützung bei der Personalgewinnung sowie ein spezifisches Veranstaltungsangebot für den Erfahrungsaustausch und zur Know-how-Vermittlung – die Perspektive der Wirtschaft wird um den Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung erweitert und ein inklusives Arbeitsumfeld gefördert.

Orientierungsmarke für KonsumentInnen und Stellensuchende mit Behinderung

Der iPunkt ist eine Orientierungsmarke – für Menschen mit Behinderung bei der Stellensuche und für sensibilisierte KonsumentInnen bei Kaufentscheidungen.

Breite Abstützung bei Stakeholdern

Die breite Abstützung und die Beteiligung aller Interessensgruppen – insbesondere die optimierte Zusammenarbeit mit der IV-Stelle Basel-Stadt und der SVA Basel-Landschaft – stärkt einerseits die Bedeutung des iPunkts und andererseits wirkt dieser als Katalysator im Partnernetzwerk.

Niederschwellige Anforderungen, unbürokratische Vergabe

Die Vergabekriterien des iPunkts verlangen von Labelträgern einfache und transparente Grundanforderungen. Damit wird ein niederschwelliger und unbürokratischer Einstieg gefördert.

Gemeinsamer Prozess, konstante Entwicklung

Nach der Labelvergabe sind die Unternehmen durch das gewählte Entwicklungskriterium zu konkretem Handeln bei der Arbeitsmarktintegration gefordert und werden durch Impulse gefördert.

Konkrete Verpflichtung anstatt Lippenbekenntnisse

Labelträger handeln konkret: Jedes Unternehmen geht mit seiner Wahl des Entwicklungskriteriums für die Lizenzlaufzeit eine Verpflichtung ein, wie beispielsweise Lehrstellen oder Trainingsarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten.

Unterstützung von Instrumenten und Verfahren der Arbeitsmarktintegration

Über den Auswahlkatalog der Entwicklungskriterien bedient das Label iPunkt bestehende Instrumente und Verfahren (u. a. Supported Education/Employment, Arbeitstrainings), mit denen Menschen mit Behinderung der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtert wird. Der Auswahlkatalog wird im Rahmen des jährlichen Partnerstammtischs abgeglichen mit einer Bedarfsabfrage bei Institutionen der Arbeitsmarktintegration.

Beziehungen mit hoher Qualität

Durch die regelmässigen Begegnungen bei Lizenzvergaben, Lizenzerneuerungen und iPunkt-Veranstaltungen wird unter Labelträgern sowie zwischen den Unternehmen und Impulse eine Vertrauensbasis mit hoher Qualität geschaffen – diese 'iPunkt-Community' erleichtert den Austausch zu Themen der Arbeitsmarktintegration vielseitig.

Monitoring von Arbeitsverhältnissen

Die Lizenzerneuerungen alle zwei Jahre ermöglichen ein langjähriges Monitoring von Arbeitsverhältnissen zwischen Labelträgern und Direktbetroffenen.

4 Erfolgsfaktoren

- Interesse seitens Wirtschaft, für ihre **Imagepolitik** das soziale Engagement einzusetzen
- Beachtung in der **Gesellschaft**, für die lokal wahrgenommene, soziale Verantwortung seitens Wirtschaft
- **Regionales Label** für regional agierenden Arbeitsmarkt
- **Konzipierung und Aufbau** des Angebots unter Einbezug von IV-Stellen und Wirtschaft
- Funktionierendes **Arbeitgebernetzwerk** als Basis für das Angebot
- Gute Kooperation mit den regionalen **Institutionen der Arbeitsmarktintegration** – insbesondere den **IV-Stellen**
- Wirksame, einfache und transparente **Vergabekriterien** mit unbürokratischer **Zertifizierung**
- **Anreize** schaffen anstatt Regulierungen vorgeben
- Hohe **Präsenz und Wahrnehmung** in der Wirtschaft und Öffentlichkeit (Potential für iPunkt)
- Gute Vernetzung mit lokalen **Medien und Journalisten** (Potential für iPunkt)

5 Herausforderungen

Bekanntheitsgrad des Labels in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft

Der Bekanntheitsgrad des Labels iPunkt muss allgemein und insbesondere in der politischen Landschaft verbessert werden. Es bleibt eine Herausforderung, wie Impulse mit beschränkten finanziellen Mitteln die erforderliche Wirkung in professioneller Form erzielt.

Ein Fokus muss dabei auf der Gewinnung und Nutzung von geeigneten Multiplikatoren liegen, über welche das Label und dessen Angebote ausserhalb des Netzwerks von Impulse breit gestreut wird.

Selbsttragende Finanzierung

Die Anzahl Labelträger liegt aktuell mit 50 definitiv zertifizierten Unternehmen sowie weiteren 13 Unternehmen in Lizenzabklärung hinter dem Soll zurück (siehe Detailauswertung im Anhang). Dies hat direkte Auswirkungen auf die selbsttragende Finanzierung des Angebots, welche erst mit rund 100 Labelträgern erlangt sein wird.

Abgrenzung des Labels iPunkt vom Arbeitgebernnetzwerk 'die CHARTA'

Die unklare Abgrenzung des Labels iPunkt und des Arbeitgebernnetzwerks 'die CHARTA' führt immer wieder zu Erklärungsbedarf. Ein überarbeitetes Kommunikationskonzept soll zukünftig die Verbindungen und Unterschiede der parallel existierenden Angebote klarer hervorbringen.

Unterstützung der Personalgewinnung von Unternehmen

Eine Herausforderung im Bereich der Firmenbetreuung ist die Reaktionszeit auf Stellenmeldungen von Labelträgern. Neben der guten Qualität der Bewerbungsdossiers ist meist auch die rasche Präsentation von möglichen Kandidatinnen und Kandidaten relevant, soll diese Dienstleistung für die Labelträger einen realen Nutzen darstellen.

Missverständliche Begriffe 'Label' und 'Mensch mit Behinderung'

Die Begriffe 'Label' und 'Mensch mit Behinderung' führten und führen zu Missverständnissen bei Arbeitgebenden, welche nicht selten eine ablehnende Haltung gegenüber dem iPunkt hervorrufen. Oft bringen Arbeitgebende den iPunkt in Verbindung mit negativen Erfahrungen im Zusammenhang mit anderen Labels, ein erhöhter Erklärungsbedarf ist die Folge.

Auch der Begriff "Mensch mit Behinderung" führt zu Irritationen. Arbeitgebende verbinden den Begriff mit geschützten Arbeitsplätzen oder haben eine sehr eingeschränkte Vorstellung der Behinderungsformen, welche der Begriff umfasst. Hilfreich ist in solchen Fällen meist mit konkreten Beispielen aus dem Tagesgeschäft des Unternehmens zu argumentieren (Arbeitsplatzerhaltung, Aufqualifizierung oder Umschulung nach Unfall/Krankheit, Teilrente IV, o.ä).

Anpassung der Vergabekriterien

Das Label konnte in der Startphase mehrfach nicht vergeben werden, obwohl sich Unternehmen für den iPunkt interessierten und bereit waren die geforderten Verpflichtungen einzugehen. Meist handelte es sich dabei um Kleinst- oder Kleinunternehmen, welche die Grundanforderung von mindestens einem Festangestellten mit Behinderung im Betrieb nicht erfüllten.

Um das soziale Engagement auch solcher Unternehmen mit dem iPunkt wertzuschätzen, wurde am 2. Dezember 2013 vom Beirat eine Lockerung der Vergabekriterien für Kleinst- und Kleinunternehmen beschlossen. Die Lockerung tangierte weder die damals zertifizierten Labelträger noch litt die Glaubwürdigkeit des Labels darunter. Weitere Anpassungen der Basis-Vergabekriterien waren bisher nicht notwendig – eine regelmässige Abstimmung des Auswahlkatalogs der Entwicklungskriterien auf den Bedarf der Arbeitsmarktintegration bleibt allerdings eine Herausforderung, welche notwendig ist und gleichzeitig konservativ mit viel Sorgfalt angegangen werden muss.

6 Anhang

6.1 iPunkt-Statistik

Stand: 16. Mai 2017

Akquisitionsdauer: 47 Monate

Übersicht Akquisition

Anfragen	680
Lizenzträger	50
Lizenz abgelehnt	6
Lizenzabklärung im Gang	13
mündliche Absichtsbekundung für Lizenzantrag	2
sehr grosses Interesse am iPunkt	13
Entscheid des Unternehmens ist offen	278
definitive Absagen	318

Kontaktherkunft der Lizenzanträge

Lizenzanträge	69
CHARTA-Unterzeichner	34
Persönlicher Kontakt beim Unternehmen	4
Kontaktvermittlung durch IV-Stellen BS/BL	0
Kontaktvermittlung durch Labelträger/Arbeitgeber	5
Erstkontakt bei einer Veranstaltung Dritter	9
Erstkontakt bei einer Impulse-Veranstaltung	2
Erstkontakt bei einer iPunkt-Präsentation	2
Erstkontakt über Standard-Akquisition (Mail, Telefon)	12
Spontananruf durch Unternehmen	1

Detaillierte Absagegründe von Unternehmen

Absagen	318
kein Interesse	180
will sich nicht auf neues einlassen	10
kein Bedürfnis etwas an Situation zu ändern	0
kein Bezug zum Thema Behinderung	1
kein Interesse an Label (Abschreckung)	6
wimmelt ab	20
Grund unbekannt	143
Unternehmen ist zu klein	48
haben keine Kapazitäten/Ressourcen	50
wollen keine öffentliche Kommunikation	13
erfüllen nach eigenen Angaben nicht alle Kriterien	4
negative Erfahrungen mit MmB im Unternehmen	6
wollen nicht für Label bezahlen	6
keine Einsatzmöglichkeit, keine Vakanzen	11

Lizenzanträge nach Branchen

Lizenzträger	50
Gastronomie	2
Nahrungsmittel, Getränke	3
Elektrotechnik, Elektronik	2
Dienstleistungen	7
Gesundheits-, Sozialwesen	6
Maschinenbau	2
Autohandel und -reparatur, Tankstellen	1
Baugewerbe	4
Möbelbau	2
Energie- und Wasserversorgung	1
Unterrichtswesen	1
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	9
Bergbau, Steine, Erde	3
Immobilien, Vermietung	2
Detailhandel, Gebrauchsgüterreparatur	2
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	2
Textilien und Bekleidung	1
Lizenzabklärung	13
Dienstleistungen	2
Gesundheits-, Sozialwesen	4
Detailhandel, Gebrauchsgüterreparatur	1
Baugewerbe	2
Nahrungsmittel, Getränke	1
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	1
Gastgewerbe	1
Versicherungen	1
Lizenz abgelehnt	6
Gesundheits-, Sozialwesen	2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	1
Dienstleistungen	1
Baugewerbe	1
Maschinenbau	1

Lizenzanträge nach Unternehmensgrösse

Lizenzträger	50
bis 10 MitarbeiterInnen	9
bis 50 MitarbeiterInnen	10
bis 250 MitarbeiterInnen	19
mehr als 250 MitarbeiterInnen	12
Lizenzabklärung	13
bis 10 MitarbeiterInnen	3
bis 50 MitarbeiterInnen	6
bis 250 MitarbeiterInnen	1
mehr als 250 MitarbeiterInnen	3
Lizenz abgelehnt	6
bis 10 MitarbeiterInnen	2
bis 50 MitarbeiterInnen	3
bis 250 MitarbeiterInnen	1
mehr als 250 MitarbeiterInnen	0

Gewählte Zusatzkriterien von Lizenzträgern nach Unternehmensgrösse und Branche

Lehrstelle	14	Lehrstelle	14
bis 10 MitarbeiterInnen	0	Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	1
bis 50 MitarbeiterInnen	1	Gesundheits-, Sozialwesen	1
bis 250 MitarbeiterInnen	7	Dienstleistungen	3
mehr als 250 MitarbeiterInnen	6	Baugewerbe	2
		Nahrungsmittel, Getränke	1
		Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	6
Trainingsarbeitsplätze	29	Trainingsarbeitsplätze	29
bis 10 MitarbeiterInnen	8	Gesundheits-, Sozialwesen	2
bis 50 MitarbeiterInnen	7	Maschinenbau	2
bis 250 MitarbeiterInnen	10	Elektrotechnik, Elektronik	1
mehr als 250 MitarbeiterInnen	4	Gastgewerbe	2
		Baugewerbe	2
		Möbel, Schmuck, etc.; Recycling	2
		Unterrichtswesen	1
		Dienstleistungen	4
		Immobilien, Vermietung	2
		Autohandel und -reparatur, Tankstellen	1
		Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	2
		Bergbau, Steine, Erde	2
		Detailhandel, Gebrauchsgüterreparatur	2
		Energie- und Wasserversorgung	1
		Nahrungsmittel, Getränke	2
		Textilien und Bekleidung	1
Meldung Stellenvakanzen	3	Meldung Stellenvakanzen	3
bis 10 MitarbeiterInnen	1	Gesundheits-, Sozialwesen	1
bis 50 MitarbeiterInnen	1	Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	2
mehr als 250 MitarbeiterInnen	1	Bergbau, Steine, Erde	1
Individuelle Steigerung der Festanstellungen	4	Individuelle Steigerung der Festanstellungen	4
bis 10 MitarbeiterInnen	0	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	1
bis 50 MitarbeiterInnen	1	Gesundheits-, Sozialwesen	2
bis 250 MitarbeiterInnen	2	Elektrotechnik, Elektronik	1
mehr als 250 MitarbeiterInnen	1		

Umsetzung der Entwicklungskriterien durch Lizenzträger

Entwicklungskriterium mindestens einfach erfüllt	14	Entwicklungskriterium nicht erfüllt	0
Lehrstelle	4		
Trainingsarbeitsplätze	8		
Meldung Stellenvakanzen	1		
Individuelle Steigerung der Festanstellungen	1		

iPunkt-Beauftragte der Lizenzträger nach Funktion

iPunkt-Beauftragte	50
InhaberIn	1
GeschäftsführerIn	23
LeiterIn HR	12
MitarbeiterIn HR	10
Linienvorgesetzte	4

6.2 Praxisbeispiele der Entwicklungskriterien

6.2.1 Arbeitstrainingsplätze



Arbeitgeber:	BSK Baumann + Schaufelberger Kaiseraugst AG
Branche:	Elektro-Installationen
Standort:	Kaiseraugst/AG und Basel/BS
iPunkt-Beauftragte:	Sarah Guarda, HR-Fachfrau mit eidg. Fachausweis

Wie ist das Arbeitstraining zustande gekommen?

Sarah Guarda:

Die BSK Baumann + Schaufelberger Kaiseraugst AG engagiert sich vielseitig im Bereich Arbeit und Behinderung und gehört daher auch zu den ersten iPunkt-Labelträgern. Indem wir Arbeitstrainingsplätze in unserem Betrieb anbieten, leisten wir einen konkreten Beitrag, dass Menschen mit einer Behinderung nach Unfall oder Krankheit zurück in die Arbeitswelt finden. Über das Label iPunkt sind die regionalen IV-Stellen und die SUVA automatisch informiert, welche Einsatzgebiete bei uns möglich sind.

So wurde ich im Fall von Herrn H. telefonisch von der IV-Stelle Basel-Stadt für ein Arbeitstraining angefragt. Nach einem ersten persönlichen Gespräch mit Herrn H., der IV und der SUVA beschlossen wir gemeinsam ein 3-monatiges Arbeitstraining als Elektroinstallateur. Zum Einstieg hatten wir 50% Präsenzzeit bei geschätzten 30% Arbeitsleistung vereinbart, mit dem Ziel die Belastung sukzessive zu steigern.

Lohnkosten entstanden bei uns auf Arbeitgeberseite keine. Schriftlich vereinbarten wir mit Herrn H. nichts, er bezog während dem Arbeitstraining sein Unfalltaggeld von der SUVA und hatte dadurch auch die volle Versicherungsdeckung.

Wie verlief das Arbeitstraining?

Sarah Guarda:

Herr H. konnte sich im Betrieb gut einbringen und seine Leistung über die drei Monate Arbeitstraining immer weiter steigern. Die Präsenzzeit lag zum Schluss bei 60% mit einer Arbeitsleistung von rund 50%. Die verletzte Schulter schränkte Herrn H. bei Arbeiten über dem Kopf weiterhin stark ein, was in der Alltagshektik von den Arbeitskollegen Offenheit forderte. Während den drei Monaten Arbeitstraining fanden regelmässig Standortgespräche mit Herrn H., der IV, der SUVA und uns statt: Was läuft gut – was nicht? Wo gibt es Fortschritte? Kann die Belastung gesteigert werden? Auch sonst war die Betreuung von uns und Herrn H. sehr intensiv – es gab regelmässig Rückfragen zum Wohlergehen.

Wie war der Abschluss des Arbeitstrainings organisiert resp. wie ging es danach weiter?

Sarah Guarda:

Nach Abschluss der drei Monate Arbeitstraining wären wir von der IV-Stelle Basel-Stadt gebeten worden, Herrn H. mit Hilfe eines Formulars zu bewerten und ihm ein Arbeitszeugnis für die Dauer des Einsatzes zu verfassen. Dies war jedoch nicht notwendig, denn bei Herrn H. ist der bestmögliche Fall eingetroffen: Wir stellten ihn nach seinem Einsatz bei der BSK Baumann + Schaufelberger Kaiseraugst AG in einem 50%-Pensum fest an. Wir hatten also dank dem Arbeitstraining einen neuen Mitarbeiter gefunden, der hoch motiviert war und vollen Einsatz zeigte. Davon konnte uns Herr H. in den drei Monaten überzeugen, in denen wir uns kennenlernten.

Was ist am Arbeitstraining exemplarisch und für andere Betriebe wissenswert?

Sarah Guarda:

Wir sind stolz, auf diesem Weg bei der Arbeitsmarktintegration Hand bieten zu können. Alle Seiten profitieren: Der Direktbetroffene hat nach dem Arbeitstraining ein Arbeitszeugnis aus dem 1. Arbeitsmarkt in der Hand und im Idealfall sogar eine Festanstellung. Die IV-Stellen erhalten im Minimum eine realistische Einschätzung der Arbeitsleistung ihrer versicherten Person unter realen Arbeitsbedingungen. Und wir als Arbeitgebende lernen kostenneutral wertvolle Arbeitskräfte kennen.

Natürlich erfordert ein Arbeitstraining oftmals auch Flexibilität seitens Arbeitgeber und Team: So war es beispielsweise bei Herrn H. anspruchsvoll geeignete Einsatzbereiche zu finden, bei denen er mit seiner Schulter nicht zu sehr eingeschränkt war. Auch im Team brauchte es Verständnis, da Herr H. während seiner Präsenzzeit noch nicht die volle Arbeitsleistung erbringen konnte. Schlussendlich ist vieles eine Frage der transparenten Kommunikation. Bei den bisherigen Arbeitstrainings wurden wir dabei immer sehr gut betreut von den beteiligten Sozialversicherungen.

6.2.2 Praxisbeispiel: Berufsbildung

MAT TRANSPORT

Arbeitgeber:	MAT Transport AG
Branche:	Transport/Logistik
Standort:	Pratteln/BL
iPunkt-Beauftragter:	Thomas Manger, ehem. Leiter HRM mit HR Aufgaben im Mandatsbereich
Arbeitnehmer:	Herr Milosavljevic, Lernender zum Kaufmann (int. Spedition Logistik)

Wie ist das Lehrverhältnis zustande gekommen?

Thomas Manger:

Als Ansprechperson für den iPunkt wurde ich im Frühjahr 2015 von der emmenegger consulting GmbH kontaktiert. Der Jobcoach war auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz im KV-Bereich für seinen Klienten. Unsere Ausschreibung der Lehrstelle fand er im Partnerlogin des Labels iPunkt.

Die MAT Transport AG wurde Mitte 2013 mit dem Label iPunkt zertifiziert. Eine Mitarbeitende mit Behinderung hatten wir damals bereits angestellt. In der Wahl des Entwicklungskriteriums sahen wir eine Challenge für unseren Betrieb: Wir wollten einer jungen Person mit Behinderung eine Chance auf eine Berufsbildung geben – die entsprechenden Ressourcen für die Begleitung waren schliesslich vorhanden.

Nach dem Erstkontakt durch den Jobcoach durchlief Herr Milosavljevic unser normales Auswahlverfahren für Lernende. Entscheidend für die Zusage waren schlussendlich die zwei Schnuppertage im Betrieb, während diesen wir Herr Milosavljevic als sehr motivierte und sozial kompetente Person kennenlernten. Der Lehrvertrag startete am 10. August 2015.

Herr Milosavljevic:

Ich suchte auf den Lehrbeginn 2015 eine Lehrstelle als Kaufmann. Vorerst versuchte ich es auf eigene Faust und verfasste insgesamt 102 Bewerbungen. Nachdem nur 2 Vorstellungstermine daraus resultierten, wendete ich mich wieder verzweifelt an die IV-Stelle Basel-Landschaft. Diese willigte ein, mir zehn Sitzungen mit einem Jobcoach zu finanzieren.

Aufgrund meiner körperlichen Beeinträchtigung des linken Arms hatte ich nach der Volksschule Anrecht auf Unterstützung durch die Invalidenversicherung für die Erstausbildung. Ich besuchte die Handelsschule und scheiterte unglücklich an der Abschlussprüfung. Danach musste ich leider auch die Lehre zum Detailhandelsfachmann abbrechen – ich war wegen meinem Arm einfach zu langsam und es funktionierte dann auch zwischenmenschlich mit dem Lehrmeister nicht mehr. Eine Berufsbildung war mir aber immer wichtig, zu Hause herumsitzen war für mich keine Option! Mit dem Jobcoach der emmenegger consulting GmbH ging dann alles sehr schnell. Bereits der zweite Kontakt war ein Treffer: Ich erhielt den Lehrvertrag bei der MAT Transport AG und mein Dossier bei der Invalidenversicherung wurde geschlossen.

Wie verlief das Lehrverhältnis bisher?

Thomas Manger:

In Absprache mit Herrn Milosavljevic hatten wir beim Lehrbeginn beschlossen, intern diskret über seine Behinderung zu informieren. Einzig die Praxisbildner brauchten das Know-how über die körperliche Beeinträchtigung, damit sie ihn richtig einsetzen können, resp. keine falschen Erwartungen haben. Dies hat sich absolut bewährt.

Im Lehrlingslager fügte sich Herr Milosavljevic sehr gut ins Lehrlingsteam ein. Er ist etwas älter und reifer als die anderen Lernenden, das spürten wir schnell: Er fragt nach, ist selbständiger und bringt sich ein. Auch die Leistungen in der Schule sind überdurchschnittlich. Auf fremde Unterstützung seitens Invalidenversicherung oder Jobcoach sind wir im Falle von Herrn Milosavljevic nicht angewiesen.

Herr Milosavljevic:

Ich bin nun im zweiten Lehrjahr. Unterstützung vom Jobcoach benötige ich keine mehr. Ich will mir meinen Weg selber erkämpfen, Respekt und Anerkennung verdienen. Mitleid wegen meinem Arm möchte ich keines. Zwischenmenschlich verstehe ich mich im Betrieb mit allen Mitarbeitenden gut. Auch in der Schule läuft es mir super! Aufgrund meiner guten Noten hatte mir die MAT Transport AG einen Sonderurlaub von zwei Wochen genehmigt für einen REHA-Aufenthalt in Bad Zurzach.

Was ist am Lehrverhältnis exemplarisch und für andere Lehrbetriebe und Lernende wissenswert?

Thomas Manger:

Am wichtigsten scheint mir die Motivation und die Bereitschaft des Lernenden mit einer Behinderung die Ausbildung durchzuziehen. Herr Milosavljevic hat uns in den zwei Schnuppertagen überzeugt, dass er Kaufmann werden will und wir haben uns nicht getäuscht. Zudem hat sich die gute Absprache mit Herrn Milosavljevic bewährt: Einerseits wie wir die Behinderung kommunizieren – betriebsintern und nach Bedarf auch extern. Die Praxisbildner müssen dabei auf jeden Fall im Bilde sein, das steht nicht zur Diskussion. Andererseits müssen auch die Erwartungshaltungen beider Seiten transparent und ehrlich abgesprochen werden. Diejenige des Betriebs an den Lernenden und an seine Funktion, wie auch die Erwartungen des Lernenden und allenfalls seiner Familie an den Betrieb. Im Falle von Herrn Milosavljevic brauchte es aus der Sicht des Betriebs keine Sonderbehandlung aufgrund seiner Behinderung – er wollte dies auch nicht. Sonderbehandlungen kommen nie gut, ausser sie sind gut begründbar.

Herr Milosavljevic:

Für mich ist das menschliche Klima im Betrieb wichtig. Die MAT Transport AG interessiert, was ihre Angestellten sagen: So habe ich mich auch getraut, um Urlaub für meinen REHA-Aufenthalt nachzufragen. Ich bin mir meiner Eigenverantwortung aber sehr bewusst, diese kann man nicht an den Arbeitgeber abgeben. Wer etwas erreichen will, muss selbstkritisch bleiben und sich nicht als Opfer darstellen. Mit oder ohne Behinderung – eine Berufskarriere ist möglich, wenn der Rahmen stimmt.

6.2.3 Meldung von Stellenvakanzen / Zusätzliche Festanstellung

Schützen Rheinfelden AG

Arbeitgeber:	Schützen Rheinfelden AG
Branche:	Gastronomie, Hotellerie, Gesundheitswesen
Standort:	Rheinfelden/AG
iPunkt-Beauftragter:	Alexandra Hämmerle, Leiterin Personalwesen
Arbeitnehmer:	Frau R., Sachbearbeiterin Finanz- und Rechnungswesen, 20%

Wie ist das Arbeitsverhältnis zustande gekommen?

Alexandra Hämmerle:

Als Ansprechperson für alle Belange des iPunkts nehme ich regelmässig an Veranstaltungen von Impulse teil und treffe auf 'Gleichgesinnte' – was das Thema Arbeit und Behinderung betrifft. So lernte ich auch eine Vertreterin der Abteilung Arbeit und Beschäftigung von der Psychiatrie Baselland (PBL) kennen, welche für Frau R. auf der Suche nach einem integrativen Arbeitsplatz im administrativen Bereich war. Mich überzeugte das Konzept des Supported Employment, mit welchem die PBL Mitarbeitende mit einer psychischen Erkrankung im 1. Arbeitsmarkt integrieren und begleiten.

Bei der Zertifizierung mit dem iPunkt hatte sich die Schützen Rheinfelden AG zum Ziel gesetzt, innerhalb von zwei Jahren eine Person mit Behinderung fest anzustellen. Somit sah ich in der besagten Anfrage einen ersten Schritt in Richtung unseres Vorhabens. Im April 2016 suchten wir an drei Schnuppertagen von Frau R. nach dem optimalen Einsatzbereich und konnten im Juni mit einem Praktikum von 6 Monaten im Finanz- und Rechnungswesen starten. Diese Abteilung passte im Bezug auf die Kultur, die Kenntnisse und körperliche Gesundheit am besten zu Frau R. Im November wurde der Praktikumsvertrag dann mit einem befristeten Vertrag für Personalverleih der PBL ersetzt. Und heute darf ich nicht ohne Stolz berichten, dass wir ab 1. Juni 2017 Frau R. in der gleichen Funktion und zu gleichen Konditionen 20% unbefristet anstellen werden.

Frau R.:

Ich war 18 Jahre als Pflegefachfrau im Unispital Basel angestellt, bevor ich 2009 wegen körperlichen und psychischen Problemen auf diesem Beruf nicht mehr arbeiten konnte. Nach einem langen Weg mit Umschulung bis zum Handelsdiplom und Training in einem Praxisbetrieb, lebe ich heute mit einer halben IV-Rente und habe den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt geschafft. Nachdem ich während dem Praktikum im Finanz- und Rechnungswesen noch RAV-Taggelder bezog, verdiene ich heute wieder Geld für meine Arbeitsleistung. Aufgrund des Personalverleihs bezahlt die Schützen Rheinfelden AG der PBL einen branchen- und leistungsgerechten Lohn für mein 20% Pensum, welcher mir zu einem guten Teil weitergegeben wird.

Wie verlief das Arbeitsverhältnis bisher?

Alexandra Hämmerle:

Als Leiterin des Personalwesens war es meine grosse Herausforderung, den optimalen Einsatzbereich für Frau R. zu finden, bei dem auch die Schützen Rheinfelden AG Ressourcen benötigt. Im Finanz- und Rechnungswesen war dies der Fall – die Arbeit dort ist für Frau R. sinnstiftend und die Anforderungen decken sich mit ihren Stärken. Seit kurzem hat ein Mitarbeitender in der Abteilung sein Pensum reduziert, wodurch wir mehr auf Frau R. zählen und sie unbefristet anstellen. Im Tagesgeschäft habe ich wenig Berührungspunkte mit unserer neuen Angestellten – sie hat seit dem Praktikum ihre Ansprechperson in der Abteilung selber.

Frau R.:

Im Finanz- und Rechnungswesen arbeiten acht Personen. Das Team ist sehr offen und kollegial. Ich bin froh, dass ich in vielen Aufgaben meiner Arbeit Routine habe. Das gibt mir die notwendige Sicherheit, mich auch auf neue Aufgaben zu freuen.

Meine Ansprechperson in der Abteilung hat immer ein offenes Ohr für mich und nimmt sich auch alle 2-3 Monate die Zeit für ein Standortgespräch mit mir und meinem Jobcoach der PBL. Das schätze ich sehr. Die Themen der Gespräche sind die Zielvereinbarung und immer auch eine persönliche Feedbackrunde. Selber treffe ich mich ca. alle drei Wochen mit meinem Jobcoach, um die Herausforderungen bei der Arbeit mit dem Privatleben unter einen Hut zu bringen. Seit ich diese Woche einen zweiten 20%-Job in der Administration eines Alters- und Pflegeheims gefunden habe, scheint mir diese Betreuung der PBL noch wichtiger für mich.

Was ist am Arbeitsverhältnis exemplarisch und für andere Betriebe und Arbeitnehmende wissenswert?

Alexandra Hämmerle:

Aus der Perspektive des Arbeitgebers war das stufenweise Vorgehen mit Praktikum, befristetem und unbefristetem Vertrag sehr wertvoll, um sich kennenzulernen. Wichtig war dabei, dass die Erwartungshaltung beidseitig immer ehrlich und klar kommuniziert ist.

Der Jobcoach hat hauptsächlich Frau R. unterstützt. Trotzdem gibt er dem Arbeitgeber die Sicherheit, dass eine Bezugsperson da wäre, sollte ein Problem auftauchen. In der aktuellen Situation von Frau R. ist der Personalverleih ein Konzept, welches den Arbeitgeber von sozialversicherungsrechtlichen Risiken entlastet und so zu einem Mehrwert für alle Beteiligten führt.

Frau R.:

Für mich war es sehr wertvoll, dass die Schützen Rheinfelden AG sich offen zeigte und sorgfältig den Einsatzbereich mit mir und der Psychiatrie Baselland abklärte. Zudem gab mir in der Anfangsphase die persönliche Ansprechperson in der Abteilung sehr viel Sicherheit.

Für mich stimmt das Anstellungsverhältnis über den Personalverleih für den Moment perfekt. Ohne diese Option wäre ich chancenlos gewesen, in den 1. Arbeitsmarkt zurückzukommen. Zudem nimmt mir das Konzept Leistungsdruck und hilft mir gesund zu bleiben und noch stabiler zu werden. Mein Fernziel ist irgendwann eine ganz normale Festanstellung, weil mir Arbeit wichtig ist: Sie gibt mir Struktur, Anerkennung, ich kann Gelerntes anwenden und bekomme durch die sozialen Kontakte eine neue Dynamik in mein Leben.

6.3 Vergabekriterien Label iPunkt

Diese Vergabekriterien muss ein Unternehmen für die Auszeichnung mit dem iPunkt erfüllen:

- Das Unternehmen bekennt sich zu den Werten und Zielen der Kampagne "die CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung" durch deren Unterzeichnung.
- Das Unternehmen hat mindestens einen Menschen mit Behinderung in einem Lehrverhältnis (bis 25 Mitarbeitende) oder einer dauerhaften Festanstellung (ab 25 Mitarbeitende) unter Vertrag, egal ob dieser neu eingestellt oder dessen Arbeitsplatz erhalten wurde.
- Das Unternehmen weist in Stellenausschreibungen und der eigenen Webseite auf den iPunkt hin.
- Das Unternehmen beauftragt intern eine Person, welche sich um Anliegen betreffend iPunkt kümmert – gegen innen und aussen. Diese wird durch Impulse geschult.
- Das Unternehmen benennt einen verantwortlichen "Götti" bzw. eine "Gotte", welche sich intern um Anliegen der Mitarbeitenden mit Behinderung kümmert.

Das Unternehmen verpflichtet sich, eines der vier Entwicklungskriterien im Laufe des Lizenzvertrags umzusetzen:

- Das Unternehmen steigert die Anzahl dauerhafter Festanstellungen von Menschen mit Behinderung gegenüber dem Zeitpunkt der letzten Lizenzabklärung.
- Das Unternehmen stellt mindestens einen Arbeitsplatz für Arbeitstrainings oder Arbeitsabklärungen für Menschen mit Behinderung zur Verfügung.
- Das Unternehmen stellt mindestens eine Lehrstelle für Jugendliche mit Behinderung zur Verfügung.
- Das Unternehmen meldet alle Stellenvakanzen vor der Veröffentlichung Impulse und garantiert eine chancengerechte Behandlung der Bewerbungen von Menschen mit Behinderung.