

Aktionsplan

Unser Weg zur gelebten Inklusion



einfachmachen
Gemeinsam die
UN-Behindertenrechts-
konvention umsetzen

Inhalt

<i>1</i>	<i>Vorwort</i>
<i>5</i>	<i>Ziele und Aufgaben des Aktionsplans</i>
<i>9</i>	<i>Handlungsfelder</i>

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Menschen mit Behinderung wollen arbeiten, und sie können es! Das beweisen viele von ihnen Tag für Tag überall, auch in unserem Unternehmen. Eine ganz selbstverständliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben fordert auch die UN-Behindertenrechtskonvention.

Wie alle Unternehmen haben auch wir hier eine gesellschaftliche Verantwortung. Das bedeutet für uns, die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt und das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung zu ermöglichen und zu fördern. Dabei gilt es, nicht nur die Rahmenbedingungen aufrecht zu erhalten, sondern auch ein Grundverständnis bei den Nicht-Behinderten zu erreichen. Unser Blick muss mehr darauf gehen, wo die besonderen Stärken von Menschen mit Behinderung liegen und nicht darauf, was sie nicht können.

Neben der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung ist auch an die unternehmerische Perspektive zu denken. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels steigt in Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, dass bei längerer Lebensarbeitszeit Arbeitnehmer im Laufe ihres Arbeitslebens von einer Krankheit oder einer Behinderung betroffen sind. Wir können und wollen deshalb auch aus betrieblichen Gründen nicht auf die Arbeitsleistung und Erfahrung dieser Experten verzichten. Der demografische Wandel führt dazu, dass in Zukunft immer weniger Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind. Deshalb können wir nicht auf Arbeitskräfte, die zwar ein Handicap haben, aber eine passende Tätigkeit vollumfänglich ausüben können, verzichten.

Die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere aber auch der Teilhabe am Arbeitsleben, hat für die Fraport AG schon immer einen hohen Stellenwert. Ausdruck hierfür ist unter anderem unsere Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung, welche schon seit Jahren über zehn Prozent liegt. Mit der Integrationsvereinbarung aus dem Jahr 2001 hat die Fraport AG, aus ihrer Verantwortung als sozialer Arbeitgeber heraus, den ersten Schritt für die Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben getan.

Wir hoffen, dass durch den jetzt entwickelten Aktionsplan eine gemeinsame Ausrichtung zum Inklusionsgedanken gefördert und mehr Menschen mit Behinderung der Weg in ein Beschäftigungsverhältnis geebnet wird. Außerdem wollen wir Menschen, die während ihrer Tätigkeit eine Behinderung erwerben, einen leidensgerechten Arbeitsplatz erhalten.

Mit dem Aktionsplan konkretisieren wir Ziele und Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention in den Bereichen, die im betrieblichen Umfeld beeinflussbar sind. Hierzu gehören unter anderem Arbeitsplatzgestaltung, Barrierefreiheit sowie soziale Leistungen.

Der Aktionsplan soll helfen, die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob behindert oder nicht behindert, zu erkennen, diese richtig einzusetzen und somit das Miteinander zur Selbstverständlichkeit zu machen.

Jeder einzelne Beschäftigte macht unser Unternehmen besser und stärker. Denn jeder gehört dazu, wird respektiert und erfährt, so wie er ist, Wertschätzung.

Michael Müller
Vorstand Arbeitsdirektor
Fraport AG





Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Inklusion ist ein permanenter Prozess, der nicht von selbst geschieht – sie muss von allen gelebt und geleistet werden. Auch Fraport ist aufgerufen, Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ergreifen. Ziel ist eine inklusive Arbeitswelt, sodass alle Menschen die Möglichkeit haben, unabhängig von ihrer Behinderung und unter gleichberechtigten Bedingungen, am Arbeitsleben teilzunehmen. Zu leisten ist dabei auch die Anpassung der beruflichen Umwelt an die jeweiligen Voraussetzungen der Menschen.

Fraport ist in vielen sozialen Angelegenheiten Vorreiter, doch in diesem Falle benötigen wir noch mehr Bewusstsein für das Thema. Daher begrüßt der Betriebsrat den neuen Aktionsplan des Arbeitgebers und der Schwerbehindertenvertretung.

Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um das Thema Inklusion allen Beschäftigten nahezubringen. Es soll mehr Bewusstsein für die Bedürfnisse der behinderten Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden. Aus meiner Sicht sollten gerade auch unsere Führungskräfte hierfür sensibilisiert werden – eine veränderte Sichtweise führt auch zu einer veränderten Praxis!

Inklusion kann sowieso nur funktionieren, wenn alle mitmachen, denn Vorurteile und Berührungängste können genauso zum Scheitern führen, wie beispielsweise Treppen oder fehlende Türöffner. Denn selbst wenn wir im gesamten Unternehmen behindertengerechte Arbeitsplätze hätten, gilt es immer noch, die Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung abzubauen.

Daher halte ich es für wichtig, dass es bei Fraport eine aktive Schwerbehindertenbetreuung gibt. Eine noch größere Plattform für die von Behinderung betroffenen Kolleginnen und Kollegen wäre wünschenswert, denn es würde helfen, Vorurteile und Barrieren abzubauen. Eine Kultur der Wertschätzung – jeden Menschen mit seiner Einzigartigkeit und mit seinen Stärken bei Fraport zu inkludieren und ein Umfeld zu schaffen, wo wir gemeinsam produktiv sein können – dafür wollen wir uns einsetzen.

Daher die Forderung an den Arbeitgeber, konsequent die vorgenommenen Maßnahmen umzusetzen, damit die Voraussetzung zur Inklusion behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Unternehmen überhaupt erst gegeben ist. Eine inklusive Infrastruktur ist auf lange Sicht sogar kostensparend, denn wer von vorn herein barrierefrei baut, spart später die Umbaukosten. Kosten, die auch entstehen, wenn man an die immer älter werdende Beschäftigtenstruktur denkt, der sich das Unternehmen in Zukunft sowieso anpassen muss.

Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsfelder müssen an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden – vielleicht werden Arbeitsplätze bei Fraport auch neu erfunden. Nur so können Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben, gerade auch für Jugendliche, eröffnet werden.

Fraport bietet viele Vorsorgemöglichkeiten an – das Angebot ist wirklich groß! Doch leider wird es noch nicht von vielen Beschäftigten genutzt. Ich empfehle, diese Angebote anzunehmen und sich damit ein Stück weit eigenverantwortlich um die Gesundheit zu kümmern und auch mittels Prävention die eigene Arbeitskraft aufrecht zu erhalten.

Sicherlich ist eine vollständige Inklusion noch ein weit entferntes Ideal. Sie ist in unserem Unternehmen dann erreicht, wenn die Unterscheidung behindert oder nicht behindert nicht mehr relevant ist – das ist unser Ziel. Daran lasst uns gemeinsam arbeiten!

Claudia Amier
Betriebsratsvorsitzende
Fraport AG

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

soziale Verantwortung hat bei der Fraport AG eine lange Tradition. Für uns als Schwerbehindertenvertretung und Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten ist diese der Schwerpunkt unserer täglichen Arbeit. Deshalb haben wir, gemeinsam mit den verantwortlichen Bereichen, den Aktionsplan erarbeitet.

Das wichtigste Ziel des Aktionsplans ist, dass die Beschäftigung von Menschen mit Handicap selbstverständlich wird. Der Aktionsplan enthält deshalb Vorschläge für konkrete Maßnahmen, die in den nächsten Jahren umgesetzt beziehungsweise erweitert werden sollen.

Die Maßnahmen kommen dabei nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Behinderung zugute. Dies zeigt das Beispiel Barrierefreiheit. Wenn die Belange behinderter Menschen bei Baumaßnahmen oder auch im IT-Bereich selbstverständlich und immer berücksichtigt werden, dann hat die gesamte Belegschaft etwas davon.

Es sind aber nicht nur bauliche oder technische Barrieren, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen erschweren. Aus unserer Sicht ist es besonders wichtig, die Barrieren in den Köpfen, sowohl bei Vorgesetzten als auch bei Kolleginnen und Kollegen zu beseitigen. Wir erwarten, dass der Aktionsplan dabei hilft, diese Barrieren abzubauen.

Der Mensch steht im Mittelpunkt und dabei darf auch nicht vergessen werden, dass eine Behinderung jeden treffen kann. Deshalb muss es Ziel sein, die Arbeitsbedingungen an den Menschen und seine Bedürfnisse, soweit betrieblich möglich, anzupassen und nicht umgekehrt. Die Vielfalt der menschlichen Eigenschaften, sowohl physisch als auch psychisch, soll im Vordergrund stehen. Auf diese Weise können Beschäftigte mit Einschränkungen gemäß ihrer Qualifikation und Fähigkeiten am Arbeitsplatz integriert werden und somit auch zeigen, dass sie Teil der Gesellschaft sind und tatkräftig in ihr mitwirken.

Wir werden gemeinsam aktiv die Umsetzung des Aktionsplans vorantreiben!

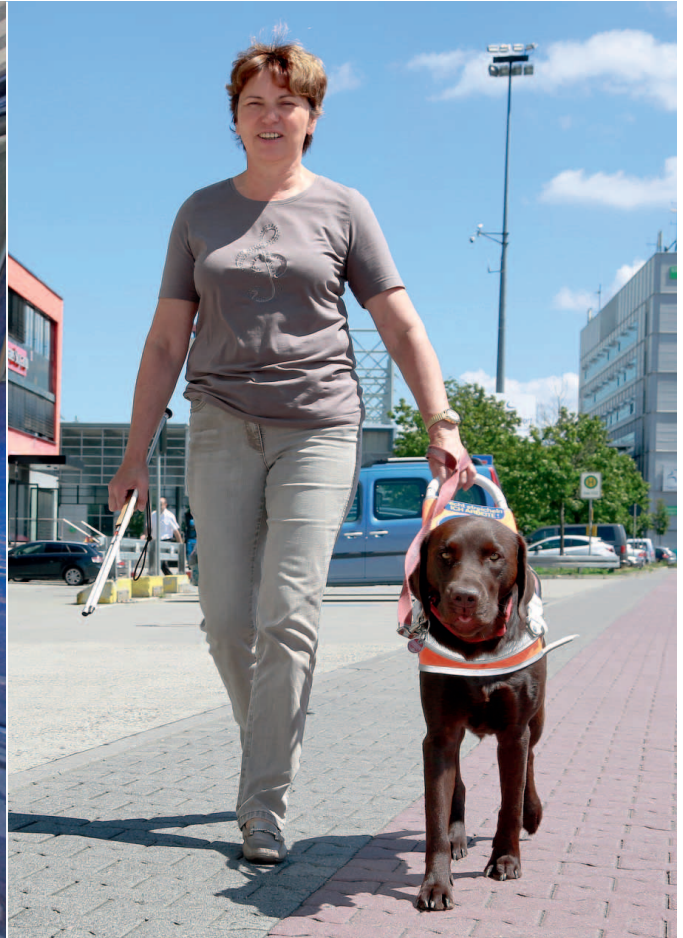
Reinhard Wagner

Beauftragter des Arbeitgebers für die
Belange schwerbehinderter Beschäftigter

Sylvia Königstein

Vertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen





Ziele und Aufgaben des Aktionsplans

Ziele und Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Die UN-BRK hat verschiedene Ziele. Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung sollen verhindert werden. Gleichzeitig betont die UN-BRK den Grundgedanken der vollen und wirksamen gesellschaftlichen Teilhabe, Selbstbestimmung und Einbeziehung von Menschen mit Behinderung, kurz gesagt, der Inklusion. Gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sollen so gestaltet und verändert werden, dass sie der realen Vielfalt unterschiedlicher Lebenssituationen – gerade auch von Menschen mit Behinderung – besser gerecht werden. Bei der Umsetzung kann also an das Diversity Management angeknüpft werden. Ausgangspunkt ist beim Diversity Management die Vielfalt der Beschäftigten, die als positive Ressource betrachtet wird. In Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung geht es insbesondere darum, den Blick zuerst auf deren Fähigkeiten und den positiven Beitrag daraus zu lenken. Die UN-BRK erhebt den Anspruch, dass diese als Quelle sozialer und kultureller Bereicherung für die Gesellschaft wahrgenommen werden. Gleichzeitig gibt es die Verpflichtung, wenn es notwendig und angemessen ist, bei Bedarf individuelle Unterstützung zu leisten.

Das Konzept der UN-BRK

Mit der UN-BRK wird die Politik für behinderte Menschen auf internationaler Ebene neu ausgerichtet. Sie gilt für alle Menschen mit Behinderung, unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung. Behinderung ist nach der UN-BRK ein normaler Bestandteil menschlichen Lebens und weder die Abweichung von einer Norm noch ein rein persönliches Schicksal. Stattdessen beschreibt sie Behinderung als Wechselwirkung zwischen der Beeinträchtigung behinderter Menschen und den unterschiedlichen Barrieren in der Gesellschaft.

Barrieren sind zum Beispiel:

- Einstiege, die zu hoch sind,
- Schriften, die zu klein sind,
- Sprache, die schwer verständlich ist,
- Arbeitsplätze, die nur über Treppen zu erreichen sind.

Aber auch negative Einstellungen und Vorurteile von Menschen ohne Behinderung sind ganz besondere Barrieren. Die UN-BRK zielt darauf ab, diese Barrieren abzubauen. Seit dem 3. Mai 2008 ist die UN-BRK über die Rechte von Menschen mit Behinderung völkerrechtlich verbindlich. Sie präzisiert und konkretisiert in ihren 50 Artikeln die allgemein gültigen Menschenrechte auf die Situation von Menschen mit Behinderung. Ziele und Inhalte sollen auf möglichst allen politischen und regionalen Ebenen der Unterzeichnerstaaten realisiert werden. Dies bedeutet insbesondere die gleichberechtigte und chancengleiche Teilhabe von Menschen mit

Behinderung am Berufsleben, die umfassende Barrierefreiheit sowie das selbstverständliche Miteinander behinderter und nicht behinderter Frauen und Männer, das von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung ausgeht.

Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK

Aktionspläne mit konkreten Zielen, Maßnahmen und Aktionen dienen dazu, den Geist und die Vorgaben der UN-BRK in konkretes und verbindliches Handeln zu übersetzen. Der nationale Aktionsplan der Bundesregierung wurde am 15. Juni 2011 vom Bundeskabinett verabschiedet. Sowohl diverse Bundesländer als auch verschiedene Unternehmen haben ebenfalls Aktionspläne verabschiedet beziehungsweise erarbeiten solche derzeit.

Der Weg zum Aktionsplan der Fraport AG

Der Aktionsplan wurde im Auftrag des Vorstands durch den Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und den betroffenen Fachbereichen der Fraport AG erstellt.

Der Aktionsplan der Fraport AG

Die Fraport AG will als Unternehmen ihren Teil zur Umsetzung der UN-BRK leisten. Der Aktionsplan baut auf bestehende Aktivitäten auf und entwickelt sie weiter. Ziele und Vorgaben der UN-BRK werden in den Feldern konkretisiert, die im betrieblichen Umfeld der Fraport AG beeinflussbar sind.

Signale des Aktionsplans

Der Vorstand signalisiert mit dem Unternehmensaktionsplan sowohl den Beschäftigten als auch der Gesellschaft, dass die Fraport AG die Einhaltung der Menschenrechte als eine Selbstverständlichkeit betrachtet. Er soll als Anregung dafür dienen, wie ein Aktionsplan großer Unternehmen aussieht und wie er in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren innerhalb der Belegschaft, staatlichen Stellen, der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern umgesetzt werden kann. Außerdem soll er zeigen, dass Beschäftigte mit einer Behinderung eine Bereicherung sind und wichtig für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung eines Unternehmens.

Die Umsetzung des Aktionsplans

Die Fraport AG ist stolz darauf, als eines der ersten Unternehmen in Deutschland einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK vorzulegen. Ihr Ziel ist, inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten aufzubauen



Austausch mit Experten und Betroffenen zum Thema „Autismus und Beschäftigung“.

beziehungsweise zu erhalten. Der Aktionsplan soll Schritt für Schritt mit Leben erfüllt werden, da nicht alle Vorgaben der UN-BRK sofort realisiert und umgesetzt werden können. Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen ist dabei ein wichtiges Ziel.

Die folgenden allgemeinen Grundsätze (Artikel 3 der UN-BRK) bilden die Leitlinie des Aktionsplans:

- die Achtung der Würde, Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung,
- die Nichtdiskriminierung,
- die volle und wirksame Teilhabe und Einbeziehung in die Gesellschaft,
- die Achtung der Unterschiedlichkeit von Menschen und Akzeptanz der Vielfalt,
- die Chancengleichheit,
- die Barrierefreiheit,
- die Gleichberechtigung von Frau und Mann.

In diesem Sinne steht der Aktionsplan der Fraport AG zur Umsetzung der UN-BRK für die gleichberechtigte und chancengleiche Teilhabe am Arbeitsleben.

Grundlagen des Aktionsplans

Aus unseren Führungsgrundsätzen:

- Wir führen mit sozialer Verantwortung.
- Wir gehen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertrauensvoll, fair und respektvoll um.
- Wir bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung bei ihrer persönlichen Entwicklung.

Die Fraport AG fühlt sich diesen Prinzipien seit vielen Jahren verpflichtet. Sie haben die Unternehmenskultur der sozialen Verantwortung und des sozialen Handelns geprägt. Das soziale und gesellschaftliche Engagement hat viele Facetten und schließt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

unmittelbaren Nachbarn des Unternehmens und die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit ein. Der Aktionsplan knüpft an diese ethischen Prinzipien an.

Die Grundsätze der UN-BRK als Leitlinie des Aktionsplans

Entsprechend der UN-BRK stehen das Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation für behinderte Menschen und ein umfassender Diskriminierungsschutz im Mittelpunkt des Aktionsplans.

Schwerpunktsetzung

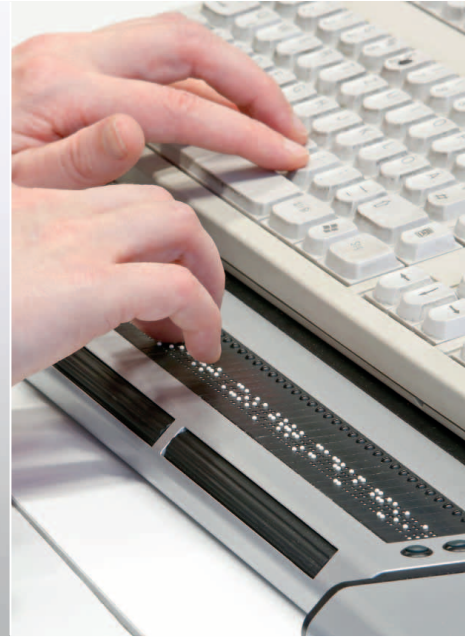
Nicht alle Maßnahmen können sofort umgesetzt werden. Deshalb wird in jedem Jahr ein Handlungsfeld im Mittelpunkt stehen, das im Vorjahr sorgfältig vorbereitet und im Folgejahr gut nachbereitet wird. Auf diese Weise werden Maßnahmen gebündelt und können sich gegenseitig verstärken.

Umsetzungsphase

Die Umsetzung des Aktionsplans wird von dem Beauftragten des Arbeitgebers gesteuert. Die jeweiligen Fachabteilungen sind dafür zuständig, die Maßnahmen unter Einbeziehung der nachgeordneten Bereiche und ihrer Kooperationspartner, ab Anfang des neuen Geschäftsjahrs umzusetzen.

Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Die Handlungsfelder enthalten eine Kurzbeschreibung der jetzigen Situation sowie Anforderungen und Ziele, die daraus abgeleitet werden. Diese sind wiederum die Grundlage für den Maßnahmenkatalog, der die Aktivitäten näher beschreibt.



Handlungsfelder

- 10 *Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit*
- 11 *Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigung*
- 12 *Mobilität und Barrierefreiheit, Gebäude und Flughafen-Gelände, Arbeitssicherheit*
- 13 *Barrierefreie Kommunikation und Information*
- 14 *Ausbildung, Bildung und Qualifizierung*
- 15 *Gesundheit, Prävention und Rehabilitation*
- 16 *Soziale Leistungen*



Blindenparcours für Sehende
in einem speziellen Bus der
Christoffel Blindenmission.

Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit

Unser Grundsatz:

Die UN-BRK ist seit März 2009 in Deutschland in Kraft. Vielen ist sie noch unbekannt. Damit die anderen Maßnahmen greifen können, muss sie in einem ersten Schritt bekannter gemacht werden. Und es müssen Wege aufgezeigt werden, wie sie umgesetzt werden kann. Außerdem ist es notwendig, das Interesse an der Umsetzung wach zu halten. Dabei sind sowohl Erfolgsgeschichten als auch Berichte darüber, wie „normal“ das Miteinander ist, wichtig. Denn nach wie vor gibt es Vorurteile und Klischees in Bezug auf Menschen mit Behinderung. Immer wieder wird ihnen unterstellt, sie würden als Folge ihrer Behinderung weniger leisten als Menschen ohne Behinderung. Dies kann so sein, aber es ist nicht die Regel und hängt auch von der Tätigkeit, den persönlichen Rahmenbedingungen und vom Umfeld ab. Vorurteile abbauen bedeutet, näher hinzuschauen und einerseits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihrer Leistung zu beurteilen und andererseits nach Lösungen zu suchen, sodass die Einschränkung möglichst keine Auswirkung auf die ausübende Tätigkeit hat.

Unsere Ziele und Maßnahmen:

Die Inhalte und Ziele der UN-BRK und ihre Bedeutung für die Arbeitsverhältnisse am Flughafen Frankfurt vermitteln.

- Führungskräfte werden im Sinne des Aktionsplans informiert (zum Beispiel HR-Net, Führungskräftekonferenz).
- Beschäftigte werden im Sinne des Aktionsplans informiert (zum Beispiel Diversity-Tag, Tag der offenen Tür und so weiter).

Abbau von Vorurteilen und Klischees gegenüber Menschen mit Behinderung.

- Fraport-Beschäftigte mit Behinderung referieren bei Veranstaltungen über die Umsetzung des Aktionsplans.

Unterschiedliche Anforderungen von Menschen mit und ohne Behinderung von Anfang an berücksichtigen (im Sinne von Disability Mainstreaming – Behinderung geht alle an).

- Im Gespräch mit den Beschäftigten (auch Entwicklungsplan) wird auf behinderungsbedingte Belange eingegangen, aber auch die Stärken sollen vermehrt betrachtet werden.



Bundesministerin Andrea Nahles informiert sich über einen blindengerechten Arbeitsplatz.

Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigung

Unser Grundsatz:

Schon immer arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung bei der Fraport AG zusammen. Rund elf Prozent der bei Fraport arbeitenden Menschen haben eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder sind den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Fraport AG hat die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent überschritten. Wir wollen durch geeignete Maßnahmen erreichen, dass die Zahl der behinderten Beschäftigten weiter auf hohem Niveau gehalten werden kann. Arbeitsplätze werden bedarfsgerecht ausgestattet. Außerdem sollen Angebote für einen weiteren sinnvollen Einsatz oder flexible beziehungsweise reduzierte Arbeitszeitmodelle unterbreitet werden, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben. Eine besondere Anforderung ergibt sich daraus, dass die UN-BRK Behinderung nicht an der Ausstellung des Schwerbehindertenausweises festmacht. Der Aktionsplan berücksichtigt dies.

Unsere Ziele und Maßnahmen:

Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise flexible Arbeitsorganisation (angepasste oder reduzierte Arbeitszeit) sicherzustellen.

- Die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder Teilzeit weiter ausbauen – auch im Schichtbetrieb.
- Die Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung mit technischen Hilfsmitteln weiter optimieren (ergonomische Arbeitsplätze).
- Die Möglichkeiten der Job-Rotation auch außerhalb der Dienststelle erweitern.

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in „Werkstätten für behinderte Menschen“ fördern.

- Bei der Vergabe von Aufträgen werden Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowie Integrationsbetriebe, bei denen Menschen mit Behinderung arbeiten, berücksichtigt.



Barrierefreier Zugang zur
Kantine in der AirportCity West.

Mobilität und Barrierefreiheit, Gebäude und Flughafen-Gelände, Arbeitssicherheit

Unser Grundsatz:

Ein Arbeitsplatz, der auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung zugeschnitten ist, ist das eine. Ebenso wichtig ist aber auch, dass die Beschäftigten sich ohne Probleme auf dem Flughafen-Gelände bewegen und alle allgemein zugänglichen Einrichtungen nutzen können. Dies kommt nicht nur Menschen mit Behinderung zugute, sondern verbessert die Nutzbarkeit für alle Personen im Gebäude und dient so einem störungsfreien Betrieb. Deshalb hat Barrierefreiheit auch einen realen Nutzen für den allgemeinen Arbeitsablauf. Zunehmend gibt es Lösungen, bei denen den Bedürfnissen von Menschen sowohl mit als auch ohne Behinderung Rechnung getragen wird. Das bedeutet beispielsweise, dass es nach Möglichkeit einen barrierefreien Zugang zu Gebäuden gibt und dass es bei Aufzügen ein Bedienfeld geben sollte, das Menschen mit und ohne Rollstuhl gleichermaßen erreichen und auch sehbehinderte Menschen betätigen können. Es können jedoch nicht alle Gebäude und Verkehrswege optimal barrierefrei gestaltet werden. Die Fraport AG wird aber bei Bedarf die Barrieren beseitigen. Das Prinzip der Barrierefreiheit ist auch bei externen Veranstaltungen wichtig.

Unsere Ziele und Maßnahmen:

Die Infrastruktur (Gebäude, Flughafen-Gelände) möglichst barrierefrei/inklusiv weiter auszugestalten.

- Barrierefreiheit, die geschaffen wurde, auch aufrecht beziehungsweise einzuhalten (Funktionsfähigkeit beachten).
- Die Beschriftung bei Neubauten mit Braille- oder Pyramidenschrift, Sprachausgabe und so weiter versehen (zum Beispiel bei Name, Raumnummer).

Bei externen Veranstaltungen die Barrierefreiheit berücksichtigen.

- Bei Veranstaltungen die außerhalb des Flughafen-Geländes stattfinden, wird darauf geachtet, dass die Unterkunft beziehungsweise der Veranstaltungsort barrierefrei zugänglich sind.



Gebärdendolmetscher im Einsatz bei einer Veranstaltung der Fraport AG.

Barrierefreie Kommunikation und Information

Unser Grundsatz:

Menschen mit Behinderung stoßen aufgrund ihrer Beeinträchtigung auf unterschiedliche Barrieren in der Kommunikation. Sehbeeinträchtigte Menschen haben andere Anforderungen als gehörlose Menschen. Diese wiederum unterscheiden sich von Menschen mit Hörbeeinträchtigungen. Inklusion ist ein wichtiges Wort für Menschen mit Behinderung, das bedeutet, Menschen mit Behinderung gehören dazu. Das gilt für das ganze Leben, also für Kinder und für Erwachsene. Das gilt für alle Lebensbereiche, zum Beispiel für die Schule, für die Freizeit und für die Arbeit. Bei uns bedeutet das: Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen. Menschen mit Behinderung haben die gleichen Rechte wie Menschen ohne Behinderung. Menschen sind verschieden. Jeder Mensch darf so sein, wie er ist. Jeder Mensch hat Stärken. Jeder Mensch ist wichtig. Das ist gut so. Und wenn jemand in einem Umfeld, das auf Menschen ohne Behinderung ausgerichtet ist, Hilfe benötigt, dann muss unter Berücksichtigung der Gesamtsituation die bestmögliche angemessene Unterstützung realisiert werden. Wir alle können und müssen etwas tun, damit Menschen mit Behinderung bei uns dazugehören.

Unsere Ziele und Maßnahmen:

Barrierefreie Kommunikation für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen wird konsequent weiterentwickelt.

- Es wird ein Leitfaden entwickelt, wie die Bedarfe von sehbehinderten und farbenblinden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Erstellung von Präsentationen berücksichtigt werden können.
- Für gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird bei Veranstaltungen oder betrieblicher Notwendigkeit der Einsatz von Gebärdendolmetschern sichergestellt.
- Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen werden auf die Besonderheiten im Umgang mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sensibilisiert.



Seminar für gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ausbildung, Bildung und Qualifizierung

Unser Grundsatz:

Die Fraport AG benötigt qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung, Bildung und Qualifizierung richten sich an diesem Ziel aus. Der Anspruch ist, dass sie für alle Beschäftigten offen sind, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht. Die Fraport AG sucht die Beteiligung an Projekten, um jungen Menschen mit Behinderung eine Ausbildung zu ermöglichen, die sie für den ersten Arbeitsmarkt qualifiziert. Außerdem werden regelmäßig Praktika für Schüler und Erwachsene mit Behinderung angeboten.

Unsere Ziele und Maßnahmen:

Die Berufsorientierung von behinderten Jugendlichen und jungen Menschen fördern.

- Die Fraport AG bietet Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern mit einer Behinderung an.

Eine inklusive Ausbildung für Menschen mit und ohne Behinderung im Unternehmen fördern.

- Die Fraport AG bietet ein gemeinsames Training für behinderte und nicht behinderte Jugendliche an.

Einen barrierefreien Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen.

- Innerbetriebliche Auswahl- und Anmeldeverfahren werden weiterhin an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Behinderung angepasst.

Das Potenzial der Menschen mit Behinderung erkennen und sie im betrieblichen Ablauf einbinden.

- Es werden Verbindungen zu weiteren personalpolitischen Instrumenten hergestellt (Talentmanagement).



Gesundheitsmarkt
der Fraport AG.

Gesundheit, Prävention und Rehabilitation

Unser Grundsatz:

Die Fraport AG hat in den vergangenen Jahren ein beispielhaftes und mehrfach ausgezeichnetes Gesundheitsmanagementsystem ausgearbeitet und etabliert, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen soll, ihre Gesundheit zu erhalten. Es sollen möglichst viele Beschäftigte erreicht werden, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten ist, ist für die Fraport AG ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Unsere Ziele und Maßnahmen:

Das Gesundheitsmanagement und Präventionsmaßnahmen sowohl bei der Fraport AG als auch bei externen Partnern so ausgestalten, dass auch Menschen mit Behinderung barrierefrei daran teilnehmen können.

- Im Fitpoint und bei der Entwicklung neuer Sportangebote werden die Bedarfe von Menschen mit Behinderung berücksichtigt.

Präventionsmaßnahmen im Bereich der psychischen Erkrankungen weiter ausgestalten.

- Implementierung von Instrumentarien für frühzeitige Erkennung psychischer Erkrankungen.



Infoveranstaltung zum
2. Diversity-Tag.

Soziale Leistungen

Unser Grundsatz:

Die Fraport AG hat zahlreiche soziale Leistungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Exemplarisch hierfür stehen Rentenberatung, Sucht- und Selbsthilfegruppen, die komplette Bandbreite des Gesundheitsmanagements sowie unsere Unterstützung bei Antragstellung und Korrespondenz mit den Versorgungsämtern zur Anerkennung einer Schwerbehinderung. Aber auch der Unterstützungsverein leistet oftmals schnelle Hilfe, wenn gerade wegen einer Erkrankung oder Behinderung auch finanzielle Sorgen auf die Betroffenen zukommen. Dabei werden die unterschiedlichen Belange von Beschäftigten mit Behinderung berücksichtigt. In Zukunft soll die Inanspruchnahme von sozialen Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Behinderung noch selbstverständlicher werden und die unterschiedlichen Anforderungen noch bessere Berücksichtigung finden.

Unsere Ziele und Maßnahmen:

Die sozialen Leistungen der Fraport AG so gestalten, dass sie von Beschäftigten mit und ohne Behinderung gemeinsam wahrgenommen werden können oder dass sie den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen noch besser gerecht werden.

- Informationen für soziale Leistungen für alle lesbar und verständlich gestalten.
- Gewährleistung von individueller Beratung und Unterstützung von Menschen mit gesundheitlichen Problemen.
- Im Rahmen des betrieblichen Sportangebots trotz Inklusion auf Besonderheiten achten.

Impressum:

Herausgeber: Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide,
Beauftragter des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter
Beschäftigter (SBV)

60547 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den Inhalt: Reinhard Wagner, Beauftragter
des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter

Redaktion: Nicole Wagenknecht, Andrea Winnerl (SBV)

Fotos: Andreas Meinhardt, Stefan Rebscher, Sabine Eder (UKM-IK),
Kerstin Kaspar (SBV)

Layout: Elke Knab (UKM-IK)

Herstellung: Andreas Plutta (UKM-IK)

Prepress und Druck: Layout Service Darmstadt GmbH

Printed in Germany

(11/14/2,5)

