

Zu Beginn der Darstellung unseres Falles wird der Hintergrund zur Gründung des Unternehmens AfB erläutert. Dem Unternehmer Paul Cvilak kommt hierbei die zentrale Rolle zu. In den folgenden Unterpunkten werden die ersten Startversuche, das Geschäftsmodell sowie das spezielle Beschaffungs- und Personalmanagement bei AfB demonstriert. Im letzten Unterpunkt dieses Kapitels werden die Vertriebsmöglichkeiten im Social-Business-Bereich im Rahmen einer Darstellung der wellcome gGmbH verdeutlicht. Diese beiden Unternehmen sind bestens geeignet, um die Einzigartigkeit und Innovationsfähigkeit von Social Businesses zu zeigen.

2.1 Unternehmensgründung

Paul Cvilak ist Unternehmer und bietet Software und Dienstleistungen für das IT LifeCycle Management an. Sein Unternehmen besteht seit 1998 und ist in Deutschland, Österreich und der Schweiz tätig. Er beschäftigt mittlerweile über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch trotz des Erfolges seines Unternehmens, fühlt Paul Cvilak seit einigen Wochen eine innere Unzufriedenheit. Er dachte immer, dass ihn der Aufbau eines Unternehmens beruflich erfüllen würde. Zwar hat er einen angenehmen materiellen Wohlstand und eine glückliche Familie, doch trotzdem hat Paul Cvilak das Gefühl, beruflich noch nicht alles erreicht zu haben.

An einem üblichen Arbeitstag geht Paul Cvilak zur Mittagspause in sein Stammlokal. Da das Lokal an diesem Tag sehr voll ist, teilt er sich den Tisch mit einem weiteren Gast. Sein Tischnachbar stellt sich als Helmut Reisinger vor. Die beiden verstehen sich auf Anhieb und kommen auch auf ihre beruflichen Hintergründe zu sprechen. Herr Reisinger erzählt, dass er seit Kurzem als Leiter einer örtlichen Behindertenwerkstatt arbeitet:

„Vor Kurzem haben wir die Werkstatt eröffnet. Wir wollen dort neue Konzepte ausprobieren, um Menschen mit Handicap besser in die Gesellschaft zu integrieren. Bei uns arbeiten Menschen, die auf normalem Wege keine Arbeit gefunden haben und so einer sinnvollen Beschäftigung nachgehen können.“

Herr Reisinger erzählt weitere Details von seiner Arbeit. Ein Ziel bestehe darin, die Menschen aus der Werkstatt stärker in ihre Umgebung einzubinden. In der Werkstatt gehen sie zwar einer geregelten Beschäftigung nach und sind dadurch Teil des Arbeitslebens, aber dennoch findet keine gesellschaftliche Inklusion statt.¹

Paul Cvilak hört den Ausführungen von Herrn Reisinger begeistert zu und interessiert sich zunächst für die Arbeiten in der Werkstatt. Herr Reisinger erläutert:

„Wir machen Verpackung, Aktenvernichtung, Sortierung, Kfz-Pflege aber auch Nähmaschinen. Wir bekommen Aufträge zum Teil aus der Wirtschaft oder von Privatpersonen. Es gibt z. B. eine dreimonatige Warteliste für eine Kfz-Pflege.“

Für Paul Cvilak sind diese Informationen sehr interessant. Das Gespräch kommt wie gerufen in die Phase seiner beruflichen Unzufriedenheit. Er überlegt, ob er Herrn Reisinger irgendwie bei seiner Aufgabe unterstützen könnte. Ohne lange nachzudenken, stellt er direkt die Verknüpfung zu seiner eigenen Branche her:

„Könnten die Menschen denn dort beispielsweise auch Computer testen oder auseinander bauen?“

Herr Reisinger antwortet:

„Das kann man wohl nicht pauschal sagen, da bei uns Menschen mit sehr verschiedenen Behinderungen arbeiten. Ich denke, dass die Demontage eines Computers für fast alle kein Problem ist. Zum Testen sind bestimmt einige geeignet, die aber vielleicht auch erst eine Schulung bräuchten.“

Das Unternehmen von Paul Cvilak kümmert sich um den Test und die Datenlöschung von IT-Leasing-Geräten. Paul Cvilak überlegt, ob diese Arbeiten auch von

¹ Bei der Inklusion soll jeder Mensch innerhalb einer Gesellschaft die Möglichkeit erhalten, sich an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht oder den individuellen Fähigkeiten. Somit ist die Inklusion der nächste Schritt nach einer erfolgreichen Integration in ein bestehendes System.

Menschen mit Handicap übernommen werden könnten. So fragt er Herrn Reisinger, ob die Werkstatt nicht mal testweise diese Arbeit übernehmen möchte. Herr Reisinger ist von der Idee begeistert. Die beiden verabreden sich für ein Treffen in der Werkstatt, damit sich Paul Cvilak zunächst einen Überblick über die Arbeitsplätze verschaffen kann.

Es gibt in der Werkstatt fünf Abteilungen, die je eine bestimmte Aufgabe übernehmen. Paul Cvilak ist zunächst von der Einfachheit einiger Arbeiten überrascht. Z. B. fertigen einige Arbeiter/innen Seidenmalereien an und andere waschen Autos. So kommen Zweifel in ihm auf, ob die Arbeiter/innen die teils komplexen Aufgaben des Lösch- und Testverfahrens ausführen können. Peter Ringwald, der Zivildienstleistende der Werkstatt, bemerkt die Zweifel des IT-Spezialisten und erklärt, dass viele der arbeitenden Menschen unterfordert sind:

„Wir haben ein großes Problem hier. Es gibt einige Mitarbeiter, die mit der hier angebotenen Arbeit, deutlich unterfordert sind. Die Werkstatt ist allerdings nicht in der Lage, kurzfristig die Produkte und die Arbeitsaufgaben zu ändern.“

Zwar ist Paul Cvilak durch diese Information etwas beruhigt, dennoch bleibt eine gewisse Skepsis, da sensible Daten seiner Kunden im Spiel sind. Wenn die Löschung nicht korrekt erfolgt, kann dies unangenehme Konsequenzen für sein Unternehmen haben. Doch zunächst will er schauen, wie sich das Projekt entwickelt. Da Herr Reisinger selbst mit anderen Aufgaben beschäftigt ist, schlägt er seinen Zivildienstleistenden Peter Ringwald als Projektkoordinator vor.

Im ersten Schritt lädt Paul Cvilak zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Handicap in sein Unternehmen ein, um ihnen zu zeigen, welche Arbeiten erledigt werden müssen. Es gibt drei grundsätzliche Arbeiten: das Testen der Computer, die korrekte Datenlöschung und ggf. die Zerlegung der Hardware. Beide Werkstattmitarbeiter sind davon überzeugt, dass durch eine Ausweitung der Arbeitsschritte diese auch von Menschen mit Handicap erledigt werden können. Im zweiten Schritt erstellen Paul Cvilak und Peter Ringwald die nötigen Arbeitsschritte für das Testen und die Löschung der IT-Software. Sie teilen die Arbeitsschritte in möglichst simple und kleine Elemente, damit sie von möglichst vielen Menschen ausgeführt werden können. Peter Ringwald erläutert es an einem Beispiel:

„Ein Arbeitsschritt ist es, die CD in ein Laufwerk zu legen. Da soll es einen Mitarbeiter in der Werkstatt geben, der den ganzen Tag nichts anderes macht, als die Computer mit dem Kabel anzuschließen, das Laufwerk aufzumachen und die CD einzulegen. Das ist Arbeitsschritt eins. Das muss natürlich bebildert werden, damit es auch alle verstehen. In einer Werkstatt ist es sehr wichtig Texte mit Visualisierungen

zu unterlegen. Dann kommt der nächste Mitarbeiter und startet das Programm. Der Übernächste hat die Löschung gestartet. Der Prozess wird also in ganz viele Arbeitsschritte aufgeteilt, sodass die Menschen in der Werkstatt nicht überfordert sind.“

Diese Teilung der Arbeitsschritte wird dann auf alle Bereiche übertragen. Nach kurzer Zeit soll mit der Testphase begonnen werden. Paul Cvilak kann neue Motivation und Kraft aus der Umsetzung dieses Projektes schöpfen. Er hat weitere Räumlichkeiten angemietet, da die Kapazität der Werkstatt nicht ausreicht. Die Kosten teilen sich Paul Cvilak und die Werkstatt. Bereits nach zwei Wochen sind die Arbeitsplätze eingerichtet. Peter Ringwald hat für jeden Arbeitsplatz Erläuterungen mit diversen Visualisierungen entwickelt. So kann im Frühjahr 2003 der Testlauf in der Werkstatt beginnen. Nach den ersten Arbeitstagen stellt Paul Cvilak Unterschiede zu der Arbeit in seinem Unternehmen fest:

„Die Datenlöschung bei einem Notebook ist für Menschen ohne Handicap ein sehr einfacher Prozess. Dieses Verfahren macht beim ersten oder zweiten Mal noch Spaß, aber dann wird es schnell langweilig. Die Menschen aus der Werkstatt sind da anders, da sie auch nach dem 100. Ausführen euphorisch an ihre Arbeit gehen.“

Die Monotonie macht den Arbeiterinnen und Arbeitern in der Werkstatt weniger aus, da sie insgesamt begeisterungsfähiger sind. Außerdem hat sich eine hohe Affinität zum Thema IT gezeigt. Nach nur wenigen Wochen hat der IT-Arbeitsplatz in der informellen Hierarchie der Werkstatt die oberste Position eingenommen. Peter Ringwald beschreibt es folgendermaßen:

„Jeder wollte eigentlich dort mitarbeiten. Behinderte Menschen sitzen sonst einfach zu Hause und können nicht so viel machen, weil sie kaum integriert sind. Die gehen nicht in die Disco oder zum Fußball. Zu Hause beschäftigen sie sich sehr oft mit Computern – egal ob mit der Software oder Hardware. Sie sind einfach affin für dieses Thema.“

Nach einer gewissen Zeit stellt sich heraus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rasch dazulernen. Der Mitarbeiter Piet, der für das Einlegen der CD zuständig ist, hat inzwischen auch verstanden, wie man das Programm startet und abschließt. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Prozess schrittweise näher gebracht. Wenn sie einen Schritt gelernt haben, können sie oft auch bald den Ersten mit dem Zweiten verbinden. Der Erfolg des Projekts und die Möglichkeit einen Beitrag zur Inklusion leisten zu können geben Paul Cvilak wieder neuen Aufwind in seiner beruflichen Entwicklung.

Nach einem halben Jahr in der Testphase, kann sich Paul Cvilak die Übertragung des Konzepts auf seine Branche sehr gut vorstellen. Er möchte nun auch dort Menschen mit einer Behinderung einen Arbeitsplatz bieten. Im Jahr 2004 gründet er zu diesem Zweck das Unternehmen AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung). Da keine Bank einen Kredit für die Unternehmensgründung bewilligt, finanziert er das neue Unternehmen zunächst aus seinem Privatvermögen. Er mietet Räumlichkeiten in Ettlingen südlich von Karlsruhe an. Ein langjähriger Kollege von Paul Cvilak begleitet ihn nach Ettlingen. Das Unternehmen startet mit drei Angestellten.

Die ersten Wochen verlaufen reibungslos, bis es Mitte April zu den ersten Schwierigkeiten kommt. Paul Cvilak bekommt in seinem Büro Besuch von Frau Stab, einer Mitarbeiterin des Integrationsamtes in Karlsruhe:

„Sind Sie der Geschäftsführer von AfB? Mein Name ist Stab und ich komme vom Integrationsamt. Ich habe von einem Kollegen gehört, dass sie hier Menschen mit Handicap beschäftigen, die bei uns nicht gemeldet sind. In der letzten Woche habe ich mehrfach versucht sie telefonisch zu erreichen, aber entweder war besetzt oder niemand ist an den Apparat gegangen.“

Die letzten Wochen waren etwas chaotisch, da man aufgrund einer defekten Telefonanlage zeitweise niemand erreichbar war. Frau Stab erklärt Paul Cvilak, dass jeder Mensch mit einer Behinderung, der in einem Unternehmen angestellt ist, beim Integrationsamt gemeldet sein muss. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes prüfen, welcher Grad der Behinderung bei einer Person zugrunde liegt, welche Arbeiten verrichtet werden dürfen und ob dabei Hilfe benötigt wird. Das Integrationsamt überprüft die Auflagen und unterstützt Unternehmen auch finanziell. So sollen Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet werden. Zudem gibt es Leistungen von den Rehabilitationsträgern wie Renten- oder Krankenversicherungen.²

Nach einer ausführlichen Inspektion durch das Integrationsamt stellt sich heraus, dass einer der beiden Angestellten eine Arbeitsplatzbetreuung braucht. Paul Cvilak erinnert sich an Peter Ringwald, der in der Behindertenwerkstatt als Zivildienstleistender tätig war. Mittlerweile studiert Peter in Karlsruhe Sozialpädagogik und

²Das Integrationsamt ist für die Integration von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zuständig. Dabei erhebt das Amt eine Ausgleichsabgabe, die Unternehmen zahlen müssen, wenn sie nicht ausreichend Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Zudem stellt das Amt Hilfen, wie Schulungen oder Gelder für die Integration, zur Verfügung. Es achtet darauf, dass der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung eingehalten wird.

sucht passenderweise eine Anstellung als Werksstudent. Er ist sofort begeistert, als er hört, dass Paul Cvilak einen Sozialarbeiter sucht. So kann er das erlernte Wissen direkt in der Praxis anwenden.

2.2 Geschäftsmodell und -prozesse

Paul Cvilak kann auf den vorhandenen Kundenstamm seines erstgegründeten Unternehmens zurückgreifen. Mit vielen Kunden vereinbart er ein persönliches Gespräch, um das neue Unternehmen vorzustellen. Viele sind von der Idee begeistert und versprechen in Zukunft mit AfB zu arbeiten. Allerdings bleibt der daraus erhoffte Erfolg zunächst aus. Das junge Unternehmen profitiert bisher lediglich von den guten Kontakten des Gründers. So kann das Unternehmen dauerhaft aufgrund des geringen Umsatzes nicht existieren.

Die Zeit vergeht mit einer insgesamt mäßigen Auftragslage, bis sich die Situation eines Tages schlagartig ändert. Nach knapp zwei Jahren bekommt Paul Cvilak einen Anruf, der den weiteren Geschäftsverlauf nachhaltig beeinflussen wird. Der IT-Chef eines großen Energieanbieters, Herr Schmidt, erkundigt sich, wie das Unternehmen AfB funktioniert. Ein Freund hätte ihm von AfB erzählt und sein Interesse für eine Zusammenarbeit geweckt. Paul Cvilak schlägt begeistert ein Treffen in der AfB Zentrale in Ettlingen vor, um die Einzelheiten zu besprechen.

Paul Cvilak trifft Herrn Schmidt in seinem Büro. Nach einer kurzen Begrüßung bei einer Tasse Kaffee erklärt er den Geschäftsablauf bei einem Rundgang:

„Unsere Geschäftspartner informieren uns, dass sie alte IT-Hardware besitzen. Das sind meist mittelständische Unternehmen, die uns bei dem Projekt unterstützen wollen, aber es sind auch geleaste Rückläufer von unseren Kunden. Die Aufträge können dabei über ein eigens dazu entwickeltes Onlineportal vom Kooperationspartner selbst angelegt werden. Natürlich können sie sich auch telefonisch oder per Mail bei uns melden. Wir haben einen eigenen Fuhrpark, der speziell für die Abholung von IT-Hardware ausgestattet ist. Alle unsere Mitarbeiter sind nach § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes unterwiesen. Bei der Abholung wird die Ware via Abholschein eingepackt und nach Ettlingen gebracht. Dabei werden die PCs in speziellen Sicherheitsboxen aufbewahrt. Dieser Prozess ist sehr aufwendig und teuer, aber wir wollen unseren Kunden die größtmögliche Sicherheit bieten, damit es nicht zu einem Datenmissbrauch kommt.“

Paul Cvilak entnimmt seinem aktiven Zuhörer, dass er noch an weiteren Details interessiert ist.

„Nachdem die IT-Hardware in Ettlingen angekommen ist, wird sie im Wareneingangsbereich ausgeladen und ins Sperrlager gebracht. Dabei muss jedes Fahrzeug durch eine spezielle Sicherheitsschleuse. Der ganze Prozess ist videoüberwacht. Im Sperrlager wird die vom Partner angegebene Stückzahl überprüft und jedes Gerät bekommt eine LogID. So kann der Kooperationspartner jeden Schritt nachvollziehen. Über die Homepage kann er den Weg seiner Geräte nachverfolgen. Vom Sperrlager werden die Geräte zur Detailerfassung gebracht, wo sie beispielsweise nach Hersteller, Modell, Seriennummer oder Inventarnummern erfasst und sortiert werden. Unsere Mitarbeiter entscheiden dann, welchen weiteren Vertriebsweg die Geräte nehmen. Die Arbeitsplätze haben also sehr unterschiedliche Aufgaben, an denen Menschen mit den verschiedensten Handicaps arbeiten können.“

Vom Sperrlager gehen die beiden zur Detailerfassung der IT-Hardware. Paul Cvilak erklärt, welche Aufgaben in diesem Bereich erledigt werden:

„Nach der Erfassung der Geräte muss geprüft werden, in welchen Zustand die Hardware ist und ob wir sie wirtschaftlich verkaufen können. Geräte die wir nicht verkaufen müssen von ihren Datenträgern befreit werden, die dann ebenfalls eine eigene LogID bekommen, da noch sensible Daten vorhanden sein können. Die Festplatten werden in einer Box eingeschlossen und später im Schredder zerstört. Die restlichen Geräte werden einem Funktionstest unterzogen. Dieser Test ermittelt alle verbauten Komponenten in der Hardware und überprüft das Gerät auf Beschädigungen oder Fehlteile. Monitore oder Drucker die den Test erfolgreich überstehen, werden anschließend gereinigt und ins Verkaufssortiment übernommen. Geräte die wir nicht veräußern können, weil sie beispielsweise zu alt sind oder eine Reparatur keinen Sinn mehr ergibt, kommen zu unserem hauseigenen Zerlegebetrieb. Den werde ich ihnen später auch noch zeigen.“

Die beiden gehen durch eine Sicherheitstür zur Abteilung Datenlöschung.

„Jetzt kommen wir zu einem sehr spannenden Abschnitt. Hier gelten die höchsten Sicherheitsbestimmungen. Diesen Bereich dürfen nur autorisierte Mitarbeiter betreten. Er wird ständig videoüberwacht. Hier wird das Gerät geöffnet, um sicherzustellen, dass alle Datenträger angeschlossen sind. Zur Löschung benutzen wir das Programm Blancco, eine vom TÜV-zertifizierte Software. Je nach vereinbartem Löschlevel werden die Datenträger gelöscht und ein Löschbericht erstellt, den unsere Kooperationspartner dann einsehen. Der Löschlevel bestimmt, wie oft der Datenträger durch die Löschsoftware überschrieben und gelöscht wird. Unser Datenbanksystem

überprüft am Schluss, ob alle Standards eingehalten wurden. Sollten Probleme oder Abweichungen auftreten, werden diese von Technikern überprüft und behoben.“

Als nächstes geht es zum hauseigenen Shop, in dem die aufgearbeitete Hardware verkauft wird.

„Alle Geräte erhalten eine zwölfmonatige Garantie und können auf Wunsch mit einem Installations- und Reparaturservice ausgestattet werden. Außerdem haben wir einen umfangreichen IT-Shop, wo alle Geräte die wir aufgearbeitet haben auch angeboten werden.“

Die letzte Station ist die Ersatzteil- und Rohstoffgewinnung. Im sogenannten Zerlegebetrieb werden alle Geräte, die aufgrund ihres Zustandes nicht mehr in das Verkaufssortiment aufgenommen wurden, in ihre Bestandteile zerlegt.

„Wir wollen damit auch eine ökologische Nachhaltigkeit schaffen, indem wir unsachgemäße Entsorgung vermeiden. Bestimmte Komponenten können zur Reparatur verwendet werden und alle anderen werden nach Kupfer, Aluminium, Edelstahl und anderen Metallen getrennt. Um eine fachgerechte Aufbereitung zu gewährleisten, geben wir diese Rohstoffe nur an zertifizierte Entsorger. So können natürlich auch viele Tonnen Rohstoff eingespart werden.“

Nach dem einstündigen Rundgang kann Herr Schmidt seine Begeisterung für die Professionalität des Unternehmens und die Arbeitsweise nicht mehr verbergen:

„Sie haben hier eine tolle Sache aufgebaut. Ich denke, Ihre Firma verbindet die professionelle IT-Aufbereitung mit dem Sozialunternehmertum. Unser Unternehmen ist sehr an der Unterstützung sozial- und ökologisch-nachhaltiger Projekte interessiert. Ich mache Ihnen einen Vorschlag: Wir geben Ihnen unsere alte Hardware, ohne dass Sie dafür etwas bezahlen müssen. Im Gegenzug übernehmen Sie die Datenlöschung und stellen uns ein Zertifikat aus, dass wir Ihr Unternehmen unterstützen und damit Menschen mit Behinderung einen Job ermöglichen. Was halten Sie davon?“

Paul Cvilak ist zwar zunächst überrascht von diesem Angebot, sieht jedoch nur Vorteile für sein Unternehmen in der Kooperation. So willigt er ein und beide vereinbaren einen Termin zur Vertragsunterzeichnung. Die Dauer des Kooperationsvertrages wird auf zwei Jahre festgesetzt. Der Vertrag gilt fortan als Mustervertrag für weitere Kooperationen. In den nächsten Monaten führt Paul Cvilak viele weitere Gespräche mit Unternehmen, die Kooperationspartner von AfB werden wollen.

Einige spricht Paul Cvilak direkt mit der neuen Referenz an, andere haben bereits über ihre Geschäftspartner von dem Konzept der AfB erfahren. So erlebt das Unternehmen in den nächsten Jahren ein enormes Wachstum. Es werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt und weitere Räumlichkeiten in Ettlingen bezogen.

Durch das Wachstum entstehen rasch neue Herausforderungen. Einige Kooperationspartner sind so weit entfernt, dass die Abholung der Ware einerseits sehr viel Zeit in Anspruch nimmt und sehr kostenintensiv ist. So entscheidet Paul Cvilak im Jahr 2007, eine weitere Filiale im Industriegebiet Fasanenhof in Stuttgart zu eröffnen. In der dortigen Filiale können alle Leistungen übernommen werden. Paul Cvilak plant, weitere Filialen zu eröffnen, sofern genügend Kooperationspartner in der Nähe vorhanden sind.

Im Jahr 2008 werden Filialen in Unna, Hannover und Jülich eröffnet. Das aufstrebende Unternehmen schafft es im Jahr 2009 sogar in die Öffentlichkeit. Im Ideenwettbewerb „365 Orte in Deutschland – Land der Ideen 2009“ unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten erhält AfB eine Auszeichnung. Das Unternehmen kann weiter expandieren, sodass im Jahr 2011 die erste Filiale außerhalb Deutschlands, in Wien, eröffnet werden kann. Im Jahr 2014 hat AfB über 200 Mitarbeiter/innen an 13 Standorten in Deutschland, Österreich, Frankreich und der Schweiz. Das große Ziel besteht in der Schaffung von 500 Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in den nächsten Jahren. Dafür wurde die *Initiative 500 AG* gegründet, an der alle Mitarbeiter/innen beteiligt sind. Neben der AfB sind weitere Unternehmen, u. a. *Mobiles Lernen* und *Social Lease* an der *Initiative 500 AG* beteiligt.

Mit *Mobiles Lernen* wurde im Jahr 2007 eine Schwestergesellschaft von AfB gegründet. In Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen existieren spezielle Notebook-Klassen. Mit einigen Schulen hat AfB einen Kooperationsvertrag geschlossen, um diese Klassen mit Computern auszustatten. Dabei kommen verschiedene Modelle zum Tragen. Im einfachen Leasing wird das Gerät nach einer Laufzeit von drei Jahren zurückgegeben. Wenn die Eltern drei Monate länger die vereinbarte Rate bezahlen, gehört ihnen das Gerät anschließend. Das Gerät kann auch direkt gekauft werden. Bei Problemen oder Reparaturen gibt es einen speziellen Vor-Ort-Service, damit jedes Kind schnell wieder einen funktionsfähigen Rechner hat. Auch bei Beschädigungen gibt es eine spezielle Versicherung, die 90 % der Kosten eines Schadens übernimmt.

Frau Moritz ist Koordinatorin des Projektes bei *Mobiles Lernen* und stellt einige Schwierigkeiten fest:

„Wir können leider keine Verträge mit den Schulen abschließen, weil die nicht die Kapazitäten haben, um die ganze Verwaltungsarbeit zu übernehmen. Deshalb müssen

wir mit allen Eltern einzelne Verträge abschließen. Im Moment haben wir über 7.000 Verträge, bei denen wir monatlich prüfen müssen, ob das Geld eingegangen ist. Das ist für uns nicht sonderlich ökonomisch. Außerdem haben wir für sozial schwache Familien einen speziellen Bildungsfond angelegt, damit diese niedrigere Raten zahlen können, als andere Familien. Allerdings erzeugt auch das wieder einen hohen bürokratischen Aufwand, da jede Familie einzeln geprüft wird.“

Rückläufer aus dem Leasing werden anschließend in den AfB Kreislauf eingeführt und als Gebrauchtgeräte weiter verkauft. Auf diesem Weg ergänzt sich die Arbeit von AfB und Mobiles Lernen. Die zweite Schwestergesellschaft, Social Lease, trägt ebenfalls zur Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung bei. Computer und andere Hardware werden an Leasingnehmer vergeben und später an die AfB zurückgeführt. Beim Vergleich der drei Schwestergesellschaften fällt auf, dass AfB als größtes Unternehmen eine Schnittstelle zwischen den Gesellschaften bildet. So sind die drei Geschäftsführer von AfB teils auch für die Schwestergesellschaften zuständig.

Auch die Filialen von AfB sind auf die verschiedenen Geschäftsführer aufgeteilt. Viele Bereiche aus der Aufbereitung der Hardware existieren in jeder Filiale und trotzdem gibt es zentral gesteuerte Prozesse, wie das Marketing oder die Buchhaltung. So soll mit zunehmender Größe verhindert werden, dass die Filialen unkontrollierbar werden. Die Chefin der Buchhaltung, Frau Gräber, beschreibt das Problem wie folgt:

„Bis vor einem halben mussten Bestellungen nicht im zentralen System erfasst werden, sodass niemand wusste, was es in den einzelnen Filialen gibt. Das haben wir jetzt geändert, indem wir ein zentrales System entwickelt haben, wo jeder seine Bestellung elektronisch erfassen muss. So soll auch verhindert werden, dass Bestellungen mit zu hohen Beträgen getätigt werden. Das müssen jetzt die direkten Vorgesetzten oder die Geschäftsführer absegnen.“

Im Jahr 2007 wurde AfB als Integrationsunternehmen anerkannt.³ Damit müssen diverse Pflichten erfüllt werden, wie die Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen

³ Integrationsunternehmen sind wirtschaftliche Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die dauerhaft bis zu 50 % Menschen mit Behinderung beschäftigen. 2005 waren in Deutschland ca. 700 Unternehmen als Integrationsprojekt registriert und boten 13.000 Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung. Die Auflagen und Fördermöglichkeiten sind in SGB IX geregelt.



<http://www.springer.com/978-3-662-54007-7>

Sozialunternehmen

Göse, S.

2017, XV, 79 S. 7 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-662-54007-7