

ARGE SBV



Hamburger Wirtschaft

Offizielles Organ der
Arbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
in der Hamburger Wirtschaft

www.hcp-journal.de

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

1. Jahrgang

Nr. 01-2010

ISSN 2190-0930

Heftpreis: 3 €



Herausgegeben mit
freundlicher Unterstützung von:



HK

Handelskammer
Hamburg



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Integrationsamt



Institut für Arbeits- und
Sozialhygiene Stiftung

dbgs:
GesundheitsService
Ein Unternehmen der IAS-Gruppe

PREVENT
Der Gesundheits-Check-up

Arbeit und Leben
Hamburg

handicap
Beratungsstelle
zur betrieblichen
Schwerbehindertengleichstellung

BFW
Vermittlungskontor





Ihr Weg zu mehr Mobilität.

Die „MoreMobilityMesse“ von Mercedes-Benz am 24. April 2010
im Center Niendorf (Kollaustraße 171).

Mehr Mobilität – direkt vom Stern.

Ab sofort bieten wir in unserem MoreMobilityCenter in Niendorf eine umfangreiche Auswahl an individuellen Fahrhilfen für Ihren maßgeschneiderten Mercedes an – und zwar nicht zum Nachrüsten, sondern direkt vom Werk. Das bedeutet für Sie neben einer kompetenten Beratung aus einer Hand vor allem Mercedes-Benz Qualität bis ins Detail und die Sicherheit unserer umfangreichen Garantieleistungen.

Ihre Verkaufsberater Frank Gerds und Eberhard Heinrich beraten Sie gern.

Eine Messe – ohne Einschränkungen.

Völlig unabhängig davon, ob ein Mercedes für Sie im Moment in Frage kommt oder nicht – es wäre schön, wenn wir Sie auf unserer Mobilitätsmesse begrüßen dürften. Denn es erwartet Sie ein interessantes und facettenreiches Informations- und Entertainmentprogramm von und für körperlich behinderte Menschen. Rund um das Thema „Leben mit Behinderung“ präsentieren sich regionale Unternehmen, Vereine und soziale Einrichtungen mit Angeboten für Mobilität, Gesundheit, Sport, Kultur und Freizeit. Wir freuen uns auf Sie!

Mehr Informationen zur Messe, kostenlose Anmeldung und Teilnahme am Gewinnspiel unter:

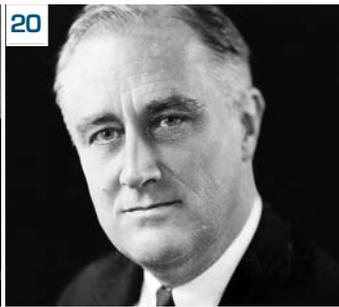
www.mercedesbenzhamburg.de/MoreMobilityMesse2010

Mercedes-Benz

Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg der Daimler AG,
MoreMobilityCenter in Niendorf, Kollaustraße 171;
Ihre Verkaufsberater: Frank Gerds und Eberhard Heinrich,
Tel.: (040) 69 41-49 14 oder -49 00
www.mercedes-hamburg.de

In Zusammenarbeit mit – und mit freundlicher Unterstützung von:





(inhalt) Themen	3
(editorial) Gemeinsam viel(e) erreichen, Impressum	4
(grußworte) Antje Blumenthal, Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz	5
(intern) Ansprechpartner im Vorstand / Informationen	6-7
(wir stellen vor) BFW Vermittlungskontor	8
(fortbildung) Strategien & Tipps für den betrieblichen Alltag	9
(fortbildung) 6. Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft	9
(arbeit) Gehörlose sind ein besonderes Klientel	10-11
(aktuell) MoreMobilityMesse 2010	12-13
(sport) Paralympics – Barrierefreie Reportagen	14
(fortbildung) Hörgeschädigte aufgehört: Simultan-Schriftdolmetscher	16-17
(recht) § 81 SGB IX Stellenbesetzung durch Versetzung	18
(recht) Pflegezeitgesetz	19
(portrait) Franklin D. Roosevelt	20-21
(arbeit) handicap: Praxisnahe Beratung	22
(gesundheit) Rückkehr ins Arbeitsleben	23
(wir stellen vor) Disability Manager	24
(soziales) Arbeit führt mitten in die Gesellschaft	25
(das beste) Humor	26

Leserbriefe
meinung@hcp-journal.de

Neue Adresse
adresse@hcp-journal.de
bei Adressänderungen

Redaktion
redaktion@hcp-journal.de

Stellenmarkt
jobs@hcp-journal.de
Konditionen + Termine

Anzeigen
werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 - 0



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in unserem Dezember-Brief an die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft haben wir die Herausgabe dieses Heftes bereits angekündigt. Jetzt ist es soweit. In Händen halten Sie die Erstausgabe unseres neuen Mediums – das HCP Journal. Wir haben alles auf den Kopf gestellt und eine Möglichkeit gefunden, Sie ab sofort mit den unterschiedlichsten Informationen und Anregungen in diesem attraktiven Format zu informieren. Ziel ist es, Ihnen das HCP Journal möglichst monatlich zur Verfügung zu stellen. Aber bis dahin ist es noch ein gutes Stück Arbeit. Zu Beginn werden wir ein vierteljährliches Erscheinen ermöglichen. Dem Vorstand lag es am Herzen, den Leserkreis erheblich zu erweitern. Unsere Informationen sind nicht nur für die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen von Interesse, sondern auch für alle, die von einer Behinderung betroffen oder bedroht sind oder sich mit dem Thema Personal in der Hamburger Wirtschaft beschäftigen. Die in den Hamburger Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen oder Gleichgestellten erhalten das HCP Journal zukünftig durch ihre Vertrauenspersonen – zunächst digital. Ferner möchten wir die Betriebsräte, die Verantwortlichen der Personalbereiche sowie die Geschäftsführungen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft erreichen, wie auch die verschiedensten Fachbereiche der Hamburger Behörden, Institutionen und Verbände. Wir starten zunächst mit einer Print-Auflage für alle Vertrauenspersonen und die Geschäftsführer/Vorstände in den Hamburger Betrieben. Einschließlich der Digital-Ausgabe werden wir ab sofort bis zu 30.000 Leser erreichen und sind zuversichtlich, in absehbarer Zeit die Printauflage auf bis zu 30.000 Exemplaren zu steigern. Jede finanzielle Unterstützung ist herzlich willkommen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft) ist ein Zusammenschluss von ca. 700 Vertrauenspersonen in der privaten Wirtschaft der Freien und Hansestadt Hamburg. Die ausschließlich ehrenamtlich tätigen Vertrauenspersonen vertreten in den Betrieben die Interessen der ca. 24.000 in Hamburg beschäftigten schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen. Unsere Arbeit wird von vielen unterstützt, insbesondere auch vom Integrationsamt sowie der Senatskordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg, Frau Antje Blumenthal. Einen herzlichen Dank richten wir an die Handelskammer Hamburg für Ihre Unterstützung bei der Distribution unseres HCP Journals.

Die Arbeit der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft ist eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe. Durch Meinungs- und Erfahrungsaustausch sowie Mitwirken an verschiedenen Projekten werden wichtige Impulse gegeben. Ein Impuls der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft ist z.B. die Initiative zur Verleihung eines Integrationspreises, die öffentlich sichtbar macht, was beispielhaft und vorbildlich in Hamburger Betrieben geschieht. Zielsetzung ist es auch, insbesondere bestehende Klischees, Vorbehalte oder Berührungsängste gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen. Und nun wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen. Ihre Meinung und Kritik interessieren uns. Themenvorschläge nehmen wir gern entgegen.

Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft

Volker Ravenhorst
Vorsitzender des Vorstandes

Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV Hamburger Wirtschaft). **Schriftleitung (ehrenamtlich):** Volker Ravenhorst, Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: vravenhorst@hcp-journal.de. **Manuskripte:** Erbeten an die Schriftleitung. **Rechte:** Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Herausgeber über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. **Gestaltungs- und Produktionsrechte:** © 2010 by Einhorn-Pressen Verlag.

Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. **Einzelheft:** 3 Euro zzgl. Versandkosten. **Verlag/Anzeigen:** Einhorn-Pressen Verlag, Glockengießerwall 17, 20095 Hamburg, Tel. 040 / 3615750, Telefax: 040 / 36157516, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 2 vom 1. Februar 2010. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany.

ISSN 2190-0930



„Es wird häufig übersehen, dass in Hamburger Unternehmen **24.000 Menschen mit Behinderung** arbeiten.“

Liebe Leserinnen und Leser,

es freut mich sehr, dass ich in meiner Funktion als Senatskoordinatorin zur Gleichstellung behinderter Menschen in der ersten Ausgabe des HCP Journals zu Ihnen sprechen darf.

Die Öffnung des ehemaligen Info-Dienstes hin zu einem Journal, das jedem, der sich in der Hamburger Wirtschaft mit dem Thema Personal beschäftigt, offen steht, ist ein Novum. Ich bin der festen Überzeugung, dass es der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft auf diese Art und Weise gelingen wird, einen sehr breiten Kreis an Interessierten zu erreichen. Es wird häufig übersehen, dass in Hamburger Unternehmen rund 24.000 Menschen mit einer Behinderung arbeiten. Das HCP Journal kann helfen, Vorbehalte, Klischees und Berührungängste gegenüber Menschen mit Behinderung abzubauen. Gleichzeitig kann es erfolgreiche Projekte vorstellen und zur Nachahmung empfehlen. Dies wird nicht nur die Akzeptanz der behinderten Menschen in der Hamburger Wirtschaft fördern, son-

dern auch eine Hilfestellung für die Personalchefs in den Unternehmen sein. Denn wir müssen einander kennenlernen, um uns zu verstehen!

So möchte die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft zukünftig auch über Projekte zur Integration von behinderten Arbeitnehmern in Betrieben berichten. Sicher wird es viele Personalere geben, die für neue Konzepte zur Integration behinderter Menschen sehr aufgeschlossen sind und diese in ihre Unternehmen einfließen lassen.

Ich finde, die Idee ein Journal aufzulegen, großartig. Auch wenn der Anfang sicher sehr steinig sein wird, sollte Sie dies nicht abhalten, die Veröffentlichung des Journals weiter zu verfolgen und erfolgreich an dem Verständnis füreinander zu arbeiten!

Ich wünsche Ihnen und dem HCP Journal alles erdenklich Gute und freue mich schon, zum ersten Geburtstag gratulieren zu dürfen!

Antje Blumenthal

Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg



„**Frischer Kommunikationsweg** zum Dialog zwischen Arbeitgebern und schwerbehinderten Arbeitnehmern...“

Liebe Leserinnen und Leser,

im Namen der Handelskammer Hamburg möchte ich Sie zu dieser ersten Ausgabe des HCP Journals begrüßen. Es ist mir eine Freude, heute das Ergebnis des besonderen Einsatzes der Initiatoren und des Verlages zu Ihrer Lektüre zu empfehlen. Ich bin fest davon überzeugt, dass dieser frische Kommunikationsweg zum verbesserten Dialog zwischen Arbeitgebern und schwerbehinderten Arbeitnehmern beitragen wird.

Hamburg als Metropole und Wirtschaftszentrum des Nordens bietet einer breiten Gesellschaft ein offenes Umfeld zum Leben und Arbeiten. Die Arbeit selbst hat dabei einen hohen Stellenwert, denn wer arbeitet, ist in hohem Maße selbst bestimmt. Deshalb stellt Ar-

beit für Menschen mit Behinderung einen besonders wichtigen Faktor zur selbstständigen Lebensführung dar.

Unsere Handelskammer Hamburg unterstützt ausdrücklich das Vorhaben, mit dem vorliegenden Journal die Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und den Schwerbehindertenvertretungen zu intensivieren. Ich ermuntere die Unternehmerinnen und Unternehmer der Hansestadt zu einem aktiven Gebrauch dieser neuen Plattform in der Gewissheit, dass soziales Engagement und gemeinschaftliche Verantwortung seit jeher zu den traditionellen Werten der Unternehmen in der Hamburger Wirtschaft gehören.

Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz

Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Ihre **Ansprechpartner** im Vorstand



Gundula Behncke
Vertrauensperson in der
DAK-Zentrale Hamburg
Tel.: (040) 23 96 - 14 84
gundula.behncke@arge-sbv.de



Martina Bondzio
Tchibo GmbH
Tel.: (040) 6 36 89 - 830
martina.bondzio@arge-sbv.de



Hartmut Dignas
Flughafen Hamburg GmbH
Tel.: (040) 50 75 - 15 26
hartmut.dignas@arge-sbv.de



Jürgen Ehlers
KLE Klinik Logistik
Eppendorf GmbH
Tel.: (040) 4 28 03 - 46 89
juergen.ehlers@arge-sbv.de



Rebecca Hellwege
(stellv. Vorsitzende)
Berufsgenossenschaft für Ge-
sundheitsdienst und Wohlfahrt
Tel.: (040) 2 02 07 - 11 71
rebecca.hellwege@arge-sbv.de



Friedrich Ivers
VSU Hamburg-Wacht
Tel.: (040) 65 69 01 - 36
friedrich.ivers@arge-sbv.de



Jens Nübel
Active Billing GmbH & Co KG
Tel.: (040) 76 68 - 40 90
jens.nuebel@arge-sbv.de



Bernd Perthun
Vattenfall Europe Nuclear
Energy GmbH
Tel.: (040) 63 96 - 41 17
bernd.perthun@arge-sbv.de



Volker Ravenhorst
(Vorsitzender)
Vertrauensperson der
Schwerbehinderten bei
Aon Jauch & Hübener
Tel.: (0176) 24 26 80 55
volker.ravenhorst@arge-sbv.de



Manuela Winkler
OLYMPUS Europa
Holding GmbH
Tel.: (040) 2 37 73 - 58 70
manuela.winkler@arge-sbv.de



Some rights reserved. Fotograf: Schnubbil, www.pktis.de/fotos/07c17.html

Jahreshauptversammlung 2010 der Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft

Die diesjährige Jahreshauptversammlung der Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen findet am **Freitag, den 4. Juni 2010** statt. Bitte merken Sie sich diesen Termin vor. Die Einladung nebst Agenda und Zeitplan geht Ihnen noch rechtzeitig zu. Viele interessante Themen werden Sie erwarten. Unsere Vorbereitungen laufen auf Hochtouren. Viele Fachbereiche und Institutionen werden Ihnen an Informationsständen weitere Anregungen für Ihre Arbeit geben. Sofern Sie noch Themenwünsche haben, sprechen Sie uns gerne an. Frau Antje Blumenthal, die neue Senatskordinatorin für die Gleichstellung von behinderten Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg hat ihre Teilnahme bereits zugesagt.

Veränderungen im Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft



Frau Heidi Liebchen, Vertrauensperson der Schwerbehinderten bei der Postbank Hamburg, war seit vielen Jahren ehrenamtlich im Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft tätig. Aus persönlichen Gründen musste Heidi leider ihre Arbeit im Vorstand aufgeben. Wir danken Heidi nochmals recht herzlich für ihre langjährige Arbeit im Vorstand und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute. Der Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft soll gemäß seiner Geschäftsordnung mit 12 Mitgliedern besetzt sein. Aufgrund beruflicher Notwendigkeiten oder aus persönlichen Gründen hat sich der Vorstand seit seiner Wahl in 2007 auf nur noch 9 Mitglieder reduziert. Umso



mehr freuen wir uns, dass sich Gundula Behncke und Bernd Perthun gemeldet haben, um bei uns mitzuwirken. Gundula Behncke ist bei der DAK Hamburg beschäftigt. Ehrenamtlich ist sie 1. Stellvertretende Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung. Bernd Perthun ist bei der Vattenfall beschäftigt. Hier ist er ebenfalls Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Wir wünschen Ulrike und Bernd für ihre Arbeit im Vorstand alles Gute und viel Erfolg. Ihr seid herzlich willkommen.

Ulrike Behncke und Bernd Perthun gemeldet haben, um bei uns mitzuwirken. Gundula Behncke ist bei der DAK Hamburg beschäftigt. Ehrenamtlich ist sie 1. Stellvertretende Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung. Bernd Perthun ist bei der Vattenfall beschäftigt. Hier ist er ebenfalls Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Wir wünschen Ulrike und Bernd für ihre Arbeit im Vorstand alles Gute und viel Erfolg. Ihr seid herzlich willkommen.

Integrationspreis ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Die Verleihung des Integrationspreises, eine Initiative der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft, ist wieder in Vorbereitung. In einem Gespräch der ARGE SBV mit der Senatskordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen, Antje Blumenthal, wurden erste Schritte vereinbart. Es wurde sich darauf verständigt, dass der Integrationspreis durch die Senatskordinatorin in Kooperation mit der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft verliehen wird. Der Zeitpunkt der Preisverleihung steht noch nicht abschließend fest. Weitere Informationen werden wir zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlichen.

HCP Journal Themenvorschläge, Anregungen und Fragen

Als Herausgeber des HCP Journals sind uns die Wünsche und Vorstellungen unserer Leser ein besonders wichtiges Anliegen. Ob Leserbriefe, Kleinanzeigen oder besondere Themenvorschläge – senden Sie uns Ihre Meinungen und Wünsche, damit die Schriftleitung und Redaktion sie berücksichtigen können: redaktion@hcp-journal.de.



**KOSTENFREIES
SEMINARANGEBOT**

NETQ.
WEITERBILDUNG UND BERATUNG

**KLEINE IMPULSE MIT
GROSSER WIRKUNG**
STRATEGIEN & TIPPS FÜR DEN BETRIEBLICHEN ALLTAG

Weitere Infos unter (0 40) 38 90 45 15 oder im Internet:
www.netQ-weiterbildung.de

 Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!

 Hamburg

BFW Vermittlungskontor

Herzlich Willkommen und viel Erfolg!

Ihnen als Leserin und Leser des HCP Journals und diesem selbst wünschen wir im Sinne der Menschen mit Behinderung viel Erfolg. Als Trägerin des IFD Hamburg unterstützt die BFW Vermittlungskontor GmbH Menschen mit Körper- oder Sinnesbehinderung, Menschen mit Handicaps oder besonderem Unterstützungsbedarf.

Dienstleistungen und Angebote

Vom IFD Hamburg erhalten Unternehmen Information und Beratung zu Fragen der Beschäftigung behinderter Menschen. Und Menschen mit Behinderung lassen sich bei ihrer Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen. Die Beratung ist individuell und gezielt. Sie ist ausgerichtet auf eine dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Unternehmen werden leistungsfähige Bewerberinnen und Bewerber vorgeschlagen. Die Beratung und Vorstellung findet

gerne vor Ort statt. An Bekanntheit gewinnt zunehmend die monatlich aktualisierte „Gelbe Liste“, der Bewerberpool als ideales Recruitinginstrument für jede Personalabteilung. Sie ist im Internet unter www.ifd-hamburg.de/bewerberliste.php zu finden. Besondere anonymisierte Profile aus unserem Bewerberpool finden sich gleichnamig unter www.bfw-vermittlungskontor.de.

Öffentlicher Auftrag

Die Betroffenen selbst sowie alle, die mit und für Menschen mit Behinderung arbeiten, wissen, dass zuallererst die ‚Köpfe‘ erreicht werden müssen. Ist diese Hürde genommen, sind Personalentscheider für staatliche Förderleistungen und fachliche Argumentation offen. Allzumenschlich, dass eher Begriffe wie Ausgleichsabgabe und Kündigungsschutz abschrecken. Deshalb versteht der IFD Hamburg sich als fachlicher Partner der Unternehmen und legt die Vorteile der Integration und Beschäftigung von behinderten Erwerbsfähigen dar und hilft bei der Bewältigung bürokratischer Hürden.

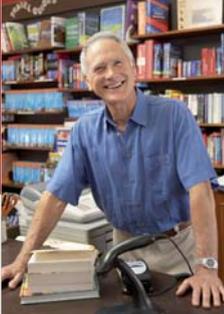
Wir freuen uns, das HCP Journal zukünftig regelmäßig mit Fachbeiträgen und beispielhaften Vermittlungen zu begleiten. Der IFD Hamburg ist ein wesentlicher Geschäftsbereich der BFW Vermittlungskontor gGmbH, die das BFW Hamburg als Träger ablöst. – Aber es bleibt ja alles in der BFW-„Familie“. – Wir sind spezialisiert auf die Bedürfnisse erwerbsfähiger Menschen, die bezogen auf den Arbeitsmarkt gleich mehrere Defizite aufweisen können. Beispiele unserer vielfältigen Tätigkeiten: Jungerwachsenen aus dem norddeutschen Raum eröffnen wir Perspektiven in der Metropolregion; Menschen 50plus sowie Langzeitarbeitslose begleiten wir umfangreich und langfristig; unser Kompetenzzentrum unterstützt Hörgeschädigte. Unsere Kernkompetenzen sind Beratung, Qualifizierung, Arbeitsvermittlung.

Als Personalentscheider oder Arbeitsuchende, bzw. von Kündigung bedrohte sowie alle Interessierte: Nehmen Sie gerne Kontakt zu uns auf – bzw. machen Sie andere auf unsere Dienstleistung aufmerksam. Lassen Sie uns gemeinsam Projekte entwickeln und Angebote identifizieren, die für Menschen mit Behinderung gleichermaßen interessant und nutzbar sind. Schauen Sie beispielhaft auf einige anonymisierte Bewerbungprofile unter www.bfw-vermittlungskontor.de unter der Rubrik „Unternehmen“. In diesem Sinne: Auf Wiedersehen im HCP Journal!

www.ifd-hamburg.de

BERATUNG QUALIFIZIERUNG ARBEIT

Wirtschaftlicher Erfolg
für Unternehmen
ohne Barrieren



Wir sind Ihr Ansprechpartner für:

- das Thema Schwerbehinderung
- Arbeitsplatzanalysen vor Ort
- Auswahl geeigneter Bewerber/-innen
- Abklärung von Fördermöglichkeiten bei Einstellung
- Unterstützung im Integrationsprozess bis zum Ende der Probezeit
- Qualifizierung von Mitarbeiter/-innen




BFW Vermittlungskontor, August-Krogmann-Str. 52
22159 Hamburg, Telefon 040 64581-1477
info@bfw-vermittlungskontor.de, www.bfw-vermittlungskontor.de

Kostenfreies Seminarangebot

Strategien & Tipps für den betrieblichen Alltag

Mit NetQ. – Netzwerk für Qualifizierung im betrieblichen Alltag – gibt es ab März 2010 ein Weiterbildungsprogramm, das sich speziell an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung sowie an deren Arbeitgeber richtet.

Für die Beschäftigten bietet NetQ. schwerpunktmäßig „Soft Skill-Trainings“ an, die die Teilnehmenden dabei unterstützen, ihren eigenen Arbeitsalltag effektiver, erfolgreicher und stressreduziert zu gestalten. Angeboten werden Themen wie z.B. Zeitmanagement, Umgang mit Stress am Arbeitsplatz, Entspannungstechniken, Gesprächsführung u.v.m.

Die Teilnehmenden lernen jeweils verschiedene Instrumente und Methoden kennen und trainieren die Anwendung. Auch eine individuelle Weiterbildungsberatung ist möglich.

Das Angebot für Arbeitgeber stellt die aktive Förderung der psychischen Gesundheit in den Fokus. Zweistündige Infoveranstaltungen liefern Impulse und Anregungen zur Gestaltung einer gesunderhaltenden Arbeitsumgebung.

Zum Themenspektrum zählen u.a. Psychische Belastungsfaktoren im Arbeitsleben, Gefährdungsbeurteilungen, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Umgang mit psychisch instabilen Beschäftigten u.v.m.

Aufbauseminare und individuelle Beratung ermöglichen eine bedarfsgerechte Vertiefung. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Schwerbehinderung.

**Informationen und Termine: www.netQ-weiterbildung.de
Auskünfte und Anmeldung: Tel. 0 40/38 90 45-15**

NetQ. wird gefördert durch den Europäischen Sozialfonds und das Integrationsamt Hamburg, durchführender Projektträger ist die ARINET GmbH. Die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft und die BGW unterstützten das Projekt als Kooperationspartner.

Handelskammer Hamburg

„Präsentismus“ Thema des 6. Gesundheitstages der Hamburger Wirtschaft

Auch in diesem Jahr findet in der Handelskammer Hamburg wieder der Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft statt. Dass dieses Format großen Anklang findet, belegt das der Gesundheitstag in diesem Jahr am Donnerstag, 8. April 2010, bereits zum 6. Mal stattfinden kann.

In den Vorträgen auf dem 6. Gesundheitstag geht es diesmal um das Thema "Präsentismus", also z.B. um die Aspekte der Leistungsfähigkeit und Motivation sowie das Erhalten von Mitarbeiterpotenzialen. Es erwarten die Teilnehmer sechs Fachvorträge und ein spannender Eröffnungsvortrag. Es lohnt sich, diesen Termin frühzeitig vormerken!

Kostensparnisse, steigende Produktivität, positive Imageeffekte, Wettbewerbsvorteile und ein motivierendes Betriebsklima – Gründe, um in die Gesundheit von Mitarbeitern zu investieren, gibt es genug. Das Programm des Gesundheitstages der Hamburger Wirtschaft beginnt um 14 Uhr. Vorher (ab 12 Uhr) wird in der Handelskammer der Hamburger Ge-

sundheitspreis 2009 der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) verliehen. Er zeichnet Betriebe in drei Größenklassen aus, die sich in beispielhafter Weise für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten engagieren.

Um Anmeldung wird gebeten. Insbesondere für die Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises 2009. Bei Rückfragen steht Ihnen bei der Handelskammer Hamburg Frau Anna Böhning, Referentin, Geschäftsbereich Starthilfe & Unternehmensförderung/Dienstleistungsförderung, gern zur Verfügung.

HANDELSKAMMER HAMBURG
 Adolphsplatz 1, 20457 Hamburg
 Telefon: 040 / 361 38 - 274
 Telefax: 040 / 361 38 - 299
 Anna.Boehning@hk24.de
www.hk24.de

COACHING

Hörbehinderte – ein **besonderes** Klientel

Für Menschen, die keine Behinderung haben, ist es sehr schwer, die Problemstellungen des täglichen Lebens von Menschen mit Behinderungen zu verstehen bzw. nachzuvollziehen. Auch Selbsttests wie, ich verbinde mir die Augen, halte mir die Ohren zu oder fahre einmal Rollstuhl, bringen uns nicht weiter. Zu vielfältig sind die Problemstellungen, die eine Behinderung gleich welcher Art mit sich bringt. Edith Eva Tholen, Kommunikationstrainerin und Coach in Bremen und Hamburg beschreibt, wie Problemstellungen erkannt und gemeinsame Ziele erreicht werden können.

Problemstellung

Anja war mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden. Sie fühlte sich unterfordert und gelangweilt. Andererseits waren aus ihrer Sicht ihre Arbeitsaufträge nicht klar formuliert. Im Kollegenkreis klappte es mit der Kommunikation nicht so gut. Immer wieder gab es Missverständnisse und Unstimmigkeiten. Anja fühlte sich durch ihre Behinderung oft ausgeschlossen. Wenn sie dann in hilfloser Verärgerung einer Kollegin Unterlagen auf den Tisch warf, wurde sie als unbeherrscht kritisiert. Vom Vorgesetzten wurde vorgeschlagen, dass Anja an einem Kursus „Deutsch für Gehörlose“ teilnimmt. Anjas Verständnis für geschriebene Texte sollte sich dadurch verbessern. Anja wollte dies nicht, da sie keinen Nutzen darin sah. In dieser Situation suchte Anja Rat bei ihrer Vorgesetzten und der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Gemeinsam wurde beschlossen, ein Coaching durchzuführen.

Erste Eindrücke von Edith Eva und Anja

Anfangs war Anja mir gegenüber skeptisch zurückhaltend. Das legte sich allerdings schnell im Laufe unserer Zusammenarbeit und es gelang ihr, das Coaching als Chance zur Weiterentwicklung anzunehmen. Schnell wurde erkennbar, dass es sowohl auf meiner als auch auf ihrer Seite Vorurteile abzubauen galt. So war ich davon ausgegangen, dass gehörlose Menschen ihre Behinderung teilweise dadurch ausgleichen, dass Vieles aufs Lesen und Schreiben verlagert wird.

Anja machte mir aber deutlich, dass ihr das Lesen und Schreiben gründlich dadurch vermiest sei, dass sie große Schwierigkeiten hätte, die zum Teil für sie umständlichen Formulierungen zu verstehen. Sie erklärte mir, dass die Ausdrucksweise und Grammatik in der Gebärdensprache einfacher und pragmatischer sei und sie sich wohler fühle unter ihresgleichen und mit ihrer Sprache. Viele ihrer Freunde und Bekannten ginge es ebenso. Wir näherten uns behutsam einander an und lernten uns kennen, genauso, wie es Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen tun.

Beginn des Coaching

Das Coaching gestaltete sich sehr lebendig, als wir gemeinsam Methoden und Kommunikation kurzerhand auf Anjas Bedürfnisse umfunktionierten. Wenn mir passende Begriffe ausgingen, half mir die Dolmetscherin aus und schon bald waren wir ein gut funktionierendes Trio. Melanie ist nicht nur Diplom-Gebärdensprachdolmetscherin, sondern war für mich auch die Botschafterin, die mir außerhalb des Coachings die Gehörlosenkultur nahe gebracht hat. Sie verstand es, sehr lebendig Historisches, Psychologisches und Gesellschaftspolitisches mit ihren Erfahrungen zu verquicken und Hintergründe zur Thematik beizusteuern, die mir einen Einblick in die Kultur und viele Alltagssituationen der Gehörlosen ermöglichte.

Die gemeinsame Arbeit war für Anja nicht immer leicht. Wie andere Klienten musste auch Anja feststellen, dass Veränderungen anstrengend und beängstigend sein können und dass es manchmal schmerzlich ist, wenn sich herausstellt, dass das Fremdbild so gar nicht mit dem Selbstbild übereinstimmen will. So war Anja erstaunt und enttäuscht als sie feststellte, dass Vorgesetzte ihre Arbeitsleistung anders einschätzten, als sie selbst.

Edith Eva: Anja, wie war Ihre Situation vor dem Coaching?

Anja: Ich habe mich sehr allein gefühlt. Ich musste mit Problemen allein fertig werden. Ich hatte zu wenig Arbeit und dann habe ich mich gelangweilt. In der Kommunikation mit meinen Kollegen ist viel schief gelaufen. Ich habe mich von hörenden Kollegen ignoriert gefühlt, wenn sie beispielsweise einfach ins Zimmer geplatzt sind.

Edith Eva: Wie sind Sie zum Coaching gekommen?

Anja: Ich habe mich an meine Vorgesetzte gewandt und gemeinsam hatten wir dann einen Termin bei der Schwerbehindertenvertretung (nachstehend SBV). Die SBV hat uns dann über Coachings informiert. Ich kannte so etwas gar nicht.

Edith Eva: Was war Ihnen beim Coaching wichtig?

Anja: Dass ich vertrauen kann war wichtig. Charakter und Ausstrahlung muss für mich der Coach haben. Es muss eine freundliche Person sein, die Stärke ausstrahlt.

Edith Eva: Anfangs bemerkte ich ein leichtes Misstrauen. Das hat sich dann schnell aufgelöst.

Anja: Ich brauchte Zeit, um Verhalten und Mimik zu beurteilen und mein Gegenüber dann einschätzen zu können. Und dann kann ich auch vertrauen.

Edith Eva: Was hat Ihnen das Coaching gebracht?

Anja: Es hat mir Kraft gegeben und Mut. Ich fand Erklärungen für Dinge, die ich vorher nicht verstanden habe. Ich hatte vorher nicht die Ahnung, wie so etwas geht. Ich bin allein erziehend und habe so etwas auch vorher nicht gekannt. Jetzt gucke ich immer mal wieder auf mich und auf mein Verhalten. Dabei helfen mir die Übungen und Beispiele aus dem Coaching.

Edith Eva: War das Coaching für Sie erfolgreich?

Anja: Ja, auf jeden Fall.

Edith Eva: Was fehlt jetzt noch?

Anja: Es stehen noch Entscheidungen von Vorgesetzten aus.

Edith Eva: Wie schätzen Sie jetzt, nach Ihrer eigenen Erfahrung, diese Form der Unterstützung und Veränderung ein?

Anja: Wenn ich noch mal an die eigenen Grenzen komme, würde ich gern auf das Coaching wieder zurückkommen. Es war für mich eine gute Erfahrung. Viele Gehörlose wissen nichts über Coaching. Sie haben aber Probleme und könnten sicher auch davon profitieren. Gehörlose und ihre Vorgesetzten sollten darüber informiert werden.

Ergebnis

Das Coachingziel ist erreicht, wenn der/die Gecoachte mit dem Ergebnis zufrieden ist. In Anjas Fall kamen wir am Ende nicht da an, wo wir uns das anfangs vorgenommen hatten. Aber es ist gut und richtig, das Ziel zu versetzen, wenn auf dem Weg erkennbar ist, dass es nicht mehr passt. So wird Anja keinen Deutschunterricht nehmen und es gilt noch Alternativen für die eine oder andere noch unzulängliche Situation zu finden. Anja hat gelernt, sich für ihre Belange einzusetzen und wie sie Konflikte klären kann. Nach Absprache und auf Anjas Wunsch besprach ich Ergebnisse und Entscheidungen mit ihren Vorgesetzten. Ich nahm also einen Rollenwechsel vor und machte mich zu ihrer Sprecherin. Wir sind einige Schritte vorwärts gekommen. Sowohl der Leiter der Abteilung als auch die direkte Vorgesetzte bemerkten schon nach kurzer Zeit, dass Anja offener im Umgang wurde. Sie fragte nach, wenn sie etwas nicht verstand und holte sich Informationen, statt abzuwarten, was ihr zugeführt wurde. Das wurde positiv bewertet. Die direkte Vorgesetzte nahm sich vor, Arbeitsaufträge zukünftig eindeutig und klar zu formulieren und damit ihren Beitrag zu leisten, um Missverständnisse zu vermeiden. Nachstehend einige Worte zum Coaching und wie die Gespräche mit Anja begannen: Seinerzeit wurde ein Gespräch anberaumt, in dem festgestellt werden sollte, ob wir gut miteinander auskommen und zusammen arbeiten wollen. Ich traf die gehörlose Anja und eine Gebärdensprachdolmetscherin im Büro der Schwerbehindertenvertretung. Wir stellten uns gegenseitig Fragen, um uns kennen zu lernen. Anja wollte gern wissen, was eigentlich Coaching ist. „Coaching“ ist vielleicht kein schönes Wort und erscheint manchem wie eine leere Worthülse. Allerdings hat sich unter diesem Begriff eine Methode etabliert, die Menschen in

Zeiten beruflicher und privater Verunsicherung wirksam Hilfe bieten kann. Coaches gibt es für viele Bereiche und Spezialgebiete. Ein guter Coach versteht es, verschiedene Rollen einzunehmen und ist je nach Bedarf Klärungshelfer, Lehrer, Berater, Mutmacher, ehrlicher Mitmensch und verschwiegener Vertrauter. Jedes Problem enthält verschiedene Lösungsmöglichkeiten bereits in sich und jeder Mensch verfügt über oftmals unbewusste Möglichkeiten und Fähigkeiten, um seinem Problem eine positive Wendung zu geben oder es zu lösen. Ressourcen- und lösungsorientiert vorzugehen heißt für den Coach, diese ganz eigenen Mittel zusammen mit dem Klienten zu entdecken, nutzbar zu machen und bei der Umsetzung anzuleiten und hilfreich zur Seite zu stehen.

Beim Coaching von Menschen mit Behinderungen wurde mir als Coach eine hohe Sensibilität, hinsichtlich der spezifischen Einschränkungen von Anja, abverlangt. Vorbehalte - sowohl auf meiner als auch auf Anjas Seite sollten bewusst gemacht und abgebaut werden. Die Chemie zwischen uns musste stimmen, damit einem Vertrauensverhältnis nichts im Wege stand. Obwohl im Coaching Werkzeuge eingesetzt werden, die das Lernen sinnlich erlebbar machen sollen, ist das hauptsächliche Mittel die Sprache. Zur Verbindung zwischen Anja und mir kam deshalb eine Gebärdensprachdolmetscherin, Melanie, hinzu, eine dritte Person, die - auch, wenn sie sich neutral verhalten sollte - in das Geschehen eingebunden war.

Wir Drei sollten gut „miteinander können“, damit einer entspannten, vertrauensvollen Atmosphäre nichts entgegen stand und das Coaching optimal verlaufen konnte. Eine besondere Herausforderung bestand für mich darin, trotz dieses Umwegs über eine dritte Person Zwischentöne, Stimmungen und Missverständnisse wahrzunehmen und darauf zu reagieren. Auf rhetorische Mittel, wie Ironie, kleine gezielte Provokationen und Zweideutigkeiten habe ich verzichtet, weil die Gefahr bestand, missverständlich und verwirrend zu wirken.



Edith Eva Tholen
 Kommunikationstrainerin
 und Coach in Bremen
 und Hamburg
 Tel.: (0421) 987 4570
 Mobil: (0172) 159 82 19
 kontakt@coach-tholen.de
 www.coach-tholen.de



Melanie Ksoll
 Diplom-Gebärdensprach-
 dolmetscherin in Hamburg,
 Schleswig-Holstein,
 Niedersachsen
 Tel./Fax: (040) 2805 8418
 Mobil: (040) 824 11 73
 Melanie_Ksoll@web.de

MoreMobilityMesse 2010 in der Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg



Die Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg organisiert erstmals in Zusammenarbeit mit und freundlicher Unterstützung von R4H – das Radio für barrierefreie Köpfe – und dem Gesundheitsmagazin Hamburg Gesund eine Mobilitätsmesse für Menschen mit körperlicher Behinderung im MoreMobilityCenter in Niendorf (Kollaustraße 171). Am 24.04.2010 können sich Interessierte über das vielschichtige Angebot für Menschen mit Mobilitätseinschränkung informieren. Völlig unabhängig davon, ob man sich im Moment für ein Auto interessiert oder nicht – denn im Mittelpunkt der Messe steht das „Leben mit Behinderung in und um Hamburg“. Dazu rundet ein interessantes und facettenreiches Rahmenprogramm mit Musik, Kultur, Sport, Verköstigung und Unterhaltung diesen einzigartigen Veranstaltungstag ab.

Das MoreMobilityCenter in Niendorf bietet ab sofort eine umfangreiche Auswahl von individuellen Fahrhilfen und Sonderausstattungen an – und das bereits ab Werk. Seit über 100 Jahre hält die Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg die Hansestadt mobil. „In unserem Jubiläumsjahr haben wir im vergangenen Oktober unser Dienstleistungsprogramm erweitert: Ab sofort erhalten Menschen mit Handicap bei uns nun auch ab Werk maßgeschneiderte Umbauten und Fahrhilfen – schließlich soll jeder in den Genuss kommen können, einen Mercedes zu fahren. Ob ein Ausflug ins Grüne, einkaufen oder der tägliche Weg zur Arbeit – erst ein eigenes Fahrzeug ermöglicht vielen Menschen mit Handicap die notwendige und



lebenswerte Unabhängigkeit im Alltag zu erlangen“, so Bernd Zierold, Leiter der Niederlassung. Mit maßgeschneiderten Fahrhilfen mit und direkt vom Stern und der „MoreMobilityMesse 2010“ selbst intensiviert die Niederlassung Hamburg ihr soziales Engagement, das einen wesentlichen Eckpfeiler der Unternehmensphilosophie von Mercedes-Benz darstellt.

Die MoreMobilityMesse2010.

Vor dem Hintergrund dieser Portfolioerweiterung veranstaltet die Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg erstmals die „MoreMobilityMesse2010“. Diese Veranstaltung findet am 24.04.2010 in der Zeit von 10.00 bis 16.00 Uhr im MoreMobilityCenter in Niendorf (Kollaustraße 171, 22453 Hamburg) statt – in Zusammenarbeit mit und freundlicher Unterstützung von R4H – das Radio für barrierefreie Köpfe – und dem Gesundheitsmagazin Hamburg Gesund. Dabei handelt es sich aber nicht um eine reine Automobilmesse; ganz im Gegenteil: Es ist vielmehr eine umfangreiche und allgemeine Mobilitätsmesse mit unterschiedlichen Ausstellern und zahlreichen Angeboten. Völlig unabhängig davon, ob man sich im Moment für ein Auto interessiert oder nicht, bietet dieser Tag für jeden das Richtige. Denn die Besucher erwartet ein interessantes und facettenreiches Informations- und Entertainmentprogramm von und für körperlich behinderte Menschen. Rund um das Thema „Leben mit Behinderung“ präsentieren sich auf über 2.000 m² Fläche zahlreiche regionale Unternehmen, Vereine, staatliche Institutionen und soziale Einrichtungen mit Angeboten für Mobilität, Gesundheit, Sport, Kultur und Freizeit mit regionalem Fokus auf Hamburg und Umgebung. Mit dabei sind aktuell: Barrierefrei Leben e.V., autoanpassung.de, Draisin GmbH, Hamburger Landesgemeinschaft für Behinderte Menschen e.V., Hamburg Gesund, Handi Mobil A/S, Mobil mit Behinderung e.V., R4H, Reha Group, Reha Team Hamburg, Schön Klinik Hamburg-Eilbek, Stolle Rehathechnik, Stumpenhagen und Schlegermann, TEAM-Fahrschule, TÜV-Nord u.v.m.

Die „MoreMobilityMesse2010“ soll es Menschen mit und ohne Handicap ermöglichen, sich konzentriert an einem Tag über das vielschichtige Angebot für Menschen mit Mobilitätseinschränkung zu informieren. In geselliger Atmosphäre können sich Erwachsene und Kinder einfach nur unterhalten oder professionell beraten lassen sowie ihre eigenen Erfahrungen austauschen und Kontakte knüpfen. Ein unterhaltsames und informatives Rahmenprogramm mit Live-Musik mit und von Musikern mit einem Handicap (u.a. die bekannte Band „Blind Foundation“



aus München und Bianca Reissmann aus Hamburg), Sportvorführungen, Verköstigung, Kinderaktivitäten und Vorträgen wird diesen einmaligen Veranstaltungstag abrunden.

Darüber hinaus gibt es auch viele attraktive Preise zu gewinnen. Denn die Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg verlost unter allen teilnehmenden Gästen ein unvergessliches Wochenende für zwei Personen in einem Top-Wellness-Hotel der Wahl* inkl. eines passenden und vollgetankten Mercedes-Benz. Aber auch viele weitere attraktive Preise warten auf die Teilnehmer. Mehr Informationen zur Messe, zur kostenlosen Anmeldung sowie zur Teilnahme am Gewinnspiel im Internet.

Einsteigen und losfahren.

Ob für Freizeit oder Beruf, jeder hat seine eigene Vorstellung von Mobilität und Unabhängigkeit. Genau hier möchte Mercedes-Benz körperlich behinderte Menschen mit Fahrhilfen begleiten, die ihren Ansprüchen und Wünschen gerecht werden. Sicher, komfortabel und in geprüfter Qualität. Deshalb bietet das MoreMobilityCenter in Niendorf ab sofort eine große Auswahl an behindertengerechten Umbauten für die A-, B-, C- und E-Klasse an – und das nicht zum Nachrüsten bei einem externen Dienstleister, sondern direkt ab Werk. Diese Modellauswahl erfüllt die verschiedensten Fahrzeugansprüche mit serienmäßigem Komfort und praktischer Vielseitigkeit. Diese Mercedes-Benz Modelle werden direkt mit den individuellen Wünschen ausgeliefert – das spart Zeit und Nerven für nachträgliche Umrüstungsarbeiten. Ein weiterer Vorteil: Die Umbauten sind in der umfangreichen Mercedes-Benz Fahrzeuggarantie mit enthalten und entsprechen den hohen Qualitätsansprüchen von Mercedes-Benz.

Von der ersten Beratung über die individuellen Anpassungen an die unterschiedlichen Bedürfnisse und die optimalen Finanzierungsmöglichkeiten u.a. über Kostenträger bis weit über die Auslieferung hinaus sind die beiden Verkaufsberater Frank Gerds und Eberhard Heinrich für Menschen mit eingeschränkter Mobilität da: persönlich, engagiert und speziell geschult. Natürlich kann man auf Wunsch die Mobilität mit Stern auch bei einer Probefahrt erfahren. Selbstverständlich werden darüber hinaus notwendige Anpassungsarbeiten mit renommierten Umrüstungsfirmen vor Ort wie

z.B. der REHA Group durchgeführt, damit der Traum-Mercedes auch wirklich passt wie ein Maßanzug.

Kontakt:

Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg der Daimler AG
 MoreMobilityCenter in Niendorf, Kollastr. 171, 22453 Hamburg
 Frank Gerds: (040) 69 41-49 14
 frank.gerds@daimler.com
 Eberhard Heinrich: (040) 69 41-49 00,
 eberhard.heinrich@daimler.com

www.mercedesbenzhamburg.de/MoreMobilityMesse2010

* Aus dem Mercedes-Benz Hotel-Gutschein-Programm 2010.

BIHA
 Beratungsinitiative und
 Integrationsfachdienst Hamburg



BIHA - Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg

unterstützt Arbeitgeber der Metropolregion Hamburg kostenlos bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. BIHA arbeitet dabei eng mit **UVNord** - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. zusammen. Das sind unsere Schwerpunkte:

- Unterstützung bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
- Demographischer Wandel und die Auswirkungen für schwerbehinderte Beschäftigte

Kontakt: Spohrstraße 6 · 22083 Hamburg
 Telefon 040 636462-71 · Telefax 040 636462-75
 biha@faw-hamburg.de · www.faw-biha.de



Europäische Union
 Europäischer Sozialfonds ESF
 Damit ist Hamburg beschäftigt!



Winter Paralympics 2010

Barrierefreie Reportagen

Im Anschluss an die XXI Olympischen Winterspiele 2010 in Kanada (Vancouver/Whistler) fanden in der Zeit vom 12. bis 21. März 2010, die 10. Winterparalympics statt.

Die Paralympics gehen auf den Engländer Sir Ludwig Guttman zurück, der 1948 erstmals Kriegsversehrte zu sportlichen Wettkämpfen zusammen brachte. Seit der Olympiade 1998 in Seoul werden im Anschluss an die Olympischen Sommer- und Winterspiele auch die Paralympics ausgetragen.

Bei den letzten Winterparalympics 2006 in Turin nahmen 37 deutsche Athletinnen und Athleten bei 58 Wettbewerben in 5 Sportarten teil. Bei den Winterspielen 2010 in Vancouver standen 20 Wettbewerbe in 4 Sportarten, von Biathlon über Eishockey bis zum Skispringen, auf der Agenda. Berichte über die Paralympics gibt es unseres Erachtens immer noch zu we-



nig. Eine Alternative, um die Wettkämpfe in Vancouver intensiv zu verfolgen, bot das Radio für barrierefreie Köpfe im Internet. In dessen Sendeformat „Radio4Handicaps“ wurde täglich in einem 9-stündigen Sonderprogramm über die Wettkämpfe berichtet. Das Team von R4H produziert und berichtete direkt aus dem Pressezentrum in Whistler und die Sendungen waren via Internetstream rund um die Uhr weltweit zu empfangen. Premiere hatte darüber hinaus folgende Besonderheit: In Zusammenarbeit mit dem Projekt „Ich bin taub und höre Radio (4Handicaps)“ – Schirmherr ist der Musiker Peter Maffay – erfolgte erstmals in der Geschichte der Paralympics eine Berichterstattung in Gebärdensprache, die über das Internetportal ausgestrahlt wurde.

www.R4H.de



BRING THE GAMES HOME
EMPORTEZ LES JEUX AVEC VOUS



NO MATTER HOW MANY TIMES YOU WASH IT,
THE MEMORIES WON'T FADE AWAY. FOREVER 2010

LAVEZ-LE TANT QU'IL VOUS PLAIRA,
LA MAGIE NE DISPARAÎTRA JAMAIS. 2010 POUR TOUJOURS

THE OLYMPIC STORE  La BOUTIQUE OLYMPIQUE

VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT — AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER
VANCOUVER2010.COM



(Simultan) Schriftdolmetschen

Hörgeschädigte aufgehört!



Was ist ein Untertitler?

Untertitler setzen das gesprochene Wort in Echtzeit in eine lesbare Schriftform um. Mit Hilfe eines computergestützten Stenografiesystems können ausgebildete Untertitler im Vergleich zum geübten Zehnfingerschreiber über 1.300 Anschläge pro Minute realisieren.

Damit sind sie schnell genug, um simultane Mitschriften des gesprochenen Wortes zu erstellen. Bei dieser Geschwindigkeit (Live-Steno) kann das gesprochene Wort – praktisch in Echtzeit – auf Monitoren, Leinwänden, im TV und Internet ausgegeben werden. Was in den USA, England, Frankreich und Italien bereits als Standard bezeichnet werden kann, kommt in Deutschland als neues Berufsbild gerade erst richtig in Fahrt. Es gibt ein breites Anwendungsfeld mit vielfälti-

gen Branchenschwerpunkten – aber kaum Berufsaktive. Während im Ausland zehntausende Untertitler für Gerichte, Parlamente, Wirtschaftsunternehmen, Presseorgane, TV-Sender und Internetprovider tätig sind, ist dieses spannende Dienstleistungsangebot in Deutschland noch weitestgehend unbekannt.

Barrierefreie Teilnahme

Allein zur Bedarfsdeckung im Bereich der Kommunikationsassistenten für etwa 14 Millionen Hörgeschädigte werden in Deutschland Schätzungen zu Folge bis zu 1.000 Untertitler für die (Simultan)Schriftdolmetschertätigkeit benötigt. Grundlage für diese Dienstleistung sind die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder.

Die Belange gehörloser und hörgeschädigter Menschen werden in der „Verordnung zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsv erfahren“ in der sogenannten Kommunikationshilfenverordnung (KHV) berücksichtigt – seit November 2006 auch in Hamburg (HmbKHVO).

Besonders hörgeschädigte Menschen profitieren so von den „schnellen Fingern“ professionell ausgebildeter Untertitler. Für junge hörgeschädigte Menschen ergeben sich neue Ausbildungsoptionen, denn mit Hilfe der Live-Stenografie ist jetzt sogar eine nahezu freie Berufswahl oder ein Studium möglich. Auch bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen, Personalgesprächen, öffentlichen Veranstaltungen, Arzt- und Behörden-terminen tragen Untertitler dazu bei, die barrierefreie Teilhabe hörgeschädigter Menschen im Beruf und am gesellschaftlichen Leben weiter zu verbessern. Kostenträger für Kommunikationshilfe können Agentur für Arbeit, Krankenkasse, RV-Träger oder das Integrationsamt sein.

Untertitler in der Wirtschaft

Die bisher unerreichte Geschwindigkeit bei der Verschriftlichung des gesprochenen Wortes macht diese Dienstleistung auch für die Rechtsprechung im Rahmen der Echtzeit Protokollierung sehr attraktiv. Als Court Reporter sind bereits zigtausende Untertitler in den USA bei Gerichtsverhandlungen im Einsatz. Auch im deutschsprachigen Raum gewinnt dieses Einsatzfeld gerade im Bereich der Schiedsgerichtsverfahren zunehmend an Bedeutung. Neben der Gerichtsstenografie werden Untertitler auch als Parlamentsstenografen in Gesellschaft und Politik, als Verhandlungs- und Konferenzstenografen in der Wirtschaft oder als Live-Untertitler in Film, Presse und TV zum Einsatz kommen.

Der Weg zur systematischen Berufsausbildung

Eine zweijährige intensive Ausbildung bereitet zukünftige Untertitler optimal auf die verschiedenen Arbeitsfelder vor. Die Ausbildung schließt mit der Qualifikation zum staatlich geprüften Untertitler (m/w) für deutsche Sprache ab. Dieser



Abschluss wird in Deutschland erstmalig ab April 2010 verfügbar sein und sichert eine gleichbleibend hochwertige Dienstleistung auf dem Arbeitsmarkt. Die Bildungsmaßnahme kann für Arbeitssuchende durch die Arbeitsagenturen oder ARGEn mit einem Bildungsgutschein gefördert werden. Auch Rentenversicherungen oder andere Kostenträger können die Finanzierung übernehmen. Zielgruppen sind z.B. Berufsrückkehrer, Studien- und Ausbildungsabbrecher, junge Mütter, aber auch Umsteiger, die eine neue berufliche Herausforderung suchen.

Auch in der Prioritätenliste der Arbeitsagenturen/ARGEn wird diese berufliche Bildung immer mehr an Bedeutung gewinnen, orientiert sie sich doch konkret am Arbeitsmarkt und bietet darüber hinaus ein breites Einsatzgebiet über mehrere Fachdisziplinen und Tätigkeitsbereiche – wichtige Kriterien für eine Finanzierung dieser Ausbildung.

In Hamburg und Berlin werden dieses Frühjahr die ersten Lehrgänge unter dem Titel „Multimedia-Live Stenografie“ bei dem bundesweit aufgestellten Bildungsträger GFN AG starten, um auf die Prüfung zum staatlich geprüften Untertitler (m/w) für deutsche Sprache vorzubereiten.

Der Bedarf an Untertitlern allein für (Simultan)Schriftdolmetschertätigkeit ist groß und bis auf Weiteres nicht gedeckt. Viele Menschen mit Hörschädigung werden von der Qualität dieser Dienstleistung zukünftig profitieren und dem Anspruch auf eine barrierefreie Teilhabe sowohl im Beruf als auch am gesellschaftlichen Leben einen Schritt näherkommen.

Weitere Informationen:

Ein Video zur Ausbildung steht auf der Website der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungszeitung Jobs-Kompakt zur Verfügung: www.jobs-kompakt.de/video.php?videoid=10

Das Erfolgsmodell der IBA

Jede Woche studieren und arbeiten - ein Gewinn für Unternehmen und Studierende



Bachelor-Studium in 6 Semestern!

Betriebswirtschaftslehre

mit den Fachrichtungen:

- Hotel- und Tourismusmanagement
- Gastronomiemanagement*
- Event-, Messe- und Kongressmanagement*
- Industrie, Handel, Banken, Versicherungen
- Steuer- und Prüfungswesen
- Personalwirtschaft/Personaldienstleistungen
- Marketingkommunikation/Public Relations
- Sportmanagement

Wirtschaftsinformatik*

mit betrieblichem Schwerpunkt

- Open Source-Zertifikate
- Industriezertifikate

Wirtschaftsingenieurwesen**

mit den Schwerpunkten

- Umwelttechnik
- Kfz-Technik/Service

*im Akkreditierungsverfahren, **in Vorbereitung

Beginn: Oktober 2010

**Online-Bewerbung: www.iba-nord.com
Mehr Informationen unter Tel. 040 636038-29**

Weitere Partner-Unternehmen gesucht -
bitte sprechen Sie uns an!

iba Internationale
Berufsakademie

staatlich anerkannt - University of Cooperative Education

**Studienorte: Hamburg, Darmstadt, Berlin,
Bochum, Erfurt, Heidelberg, Köln, München**

IBA/nord_150210

§81 Abs. 1 SGB IX

Stellenbesetzung durch **Versetzung**

Nach § 81 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Daher muss der Arbeitgeber zwingend Verbindung zur Bundesagentur für Arbeit aufnehmen, um zu klären, ob dort geeignete schwerbehinderte Menschen zur Vermittlung gemeldet sind. Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat einer personellen Maßnahme die Zustimmung verweigern, wenn sie gegen ein Gesetz verstoßen würde.

Kann nun der Betriebsrat einer Versetzung von Arbeitnehmern die Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen Gesetzesverstößes verweigern, weil der Arbeitgeber zuvor nicht die Möglichkeit der Stellenbesetzung mit einem schwerbehinderten arbeitslosen oder arbeitsuchenden Menschen geprüft hat und sich nicht mit der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung gesetzt hat, § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX?

So geschehen bei einem mit Zustelldiensten befassten Unternehmen, das auf zwei freie Arbeitsplätze, die lediglich intern am schwarzen Brett ausgeschrieben waren, zwei Mitarbeiter aus der eigenen Belegschaft versetzen wollte. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung dazu u. a. mit der Begründung der fehlenden Prüfung nach § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, in diesem Fall nicht dazu verpflichtet zu sein. Die Vorinstanzen wiesen den Arbeitgeberantrag gerichtet auf die Zustimmungsersetzung ab, nicht so das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 17.6.2008 – 1 ABR 20/07 –): Zwar gelte die Prüfpflicht des Arbeitgebers nach § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX auch für die interne Versetzung auf freie Arbeitsplätze, sodass zwanglos ein Gesetzesverstoß vorliege. Dann die Überraschung: Trotz Gesetzesverstoß ergebe sich aber bei der Versetzung kein Zustimmungsverweigerungsgrund. Warum? Anders als bei einer Einstellung gäbe es keine vergleichbare Benachteiligung schwerbehinderter arbeitsloser Menschen. Durch die Besetzung mit bereits bei dem Arbeitgeber beschäftigten Mitarbeitern liege die Nichtberücksichtigung arbeitsloser Schwerbehinderter nicht in der Schwerbehinderteneigenschaft begründet. Sie sei vielmehr dem Umstand geschuldet, dass die arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nicht bereits bei diesem Arbeitgeber beschäftigt würden. Dies treffe schwerbehinderte Arbeitslose und nicht schwerbehinderte Arbeitslose gleichermaßen. § 81 Abs. 1 SGB IX ziele (nur) auf die potentielle Nichtberücksichtigung bei einer Einstellung. Dies bleibe aber letztlich gewahrt, wenn der Arbeitgeber nun die durch die Versetzung frei gewordenen Stellen wieder besetzt. Das ist ganz schön um die Ecke gedacht. Im Ergebnis gibt es daher keinen Zustimmungsverweigerungsgrund bei internen Versetzungen, wohl aber bei Einstellungen bei Verstoß gegen die Prüfpflichten nach § 81 SGB IX. Der SchwbV bleibt nur die Möglichkeit der Aussetzung nach § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX und ggfs. Einleitung eines Beschlussverfahrens zum Zwecke der Verpflichtung des Arbeitgebers das Prüfverfahren einzuhalten. Bedauerlicherweise musste das Bundesarbeitsgericht nicht entscheiden, ob § 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX möglicherweise überhaupt keine Anwendung findet, wenn ein Arbeitgeber sich von vornherein auf eine nur interne Stellenbesetzung festlegt, da vorliegend trotz interner Ausschreibung sich auch externe Bewerber meldeten und ernsthaft in Be-

tracht gezogen wurden. Dies ist höchstrichterlich noch nicht entschieden. Die überwiegende Meinung geht aber wohl davon aus, dass hierdurch die Prüfpflicht nicht entfällt. Dies sollte auch in der Praxis zunächst maßgebend sein.

... und bei einer Einstellung durch Leiharbeitnehmer?

Nach dieser komplizierten Entscheidung möchte ich auch in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (vom 24.4.2007 4 TaBV 24/07) hinweisen, die für sich selbst spricht: „Der Betriebsrat kann der Einstellung eines Leiharbeitnehmers wirksam gemäß § 99 Abs 2 Nr 1 BetrVG widersprechen, wenn der Arbeitgeber vor der Einstellung nicht im Sinne von § 81 Abs 1 S 1 SGB 9 die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geprüft hat und/oder nicht im Sinne von § 81 Abs 1 S 2 SGB 9 frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufgenommen hat und/oder nicht im Sinne von § 81 Abs 1 S 6 SGB 9 die Schwerbehindertenvertretung angehört hat. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Einstellung für nicht mehr als acht Wochen beabsichtigt ist.“ Die Entscheidung ist – soweit ersichtlich – rechtskräftig.

Einladungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers von schwerbehinderten Bewerbern zu Vorstellungsgesprächen bei interner Besetzung?

Nach § 82 S. 2, 3 SGB IX sind schwerbehinderte Bewerber beim öffentlichen Arbeitgeber grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, dass die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Gilt das auch bei nur interner Stellenbesetzung? „Würde eine neu zu besetzende Stelle im öffentlichen Dienst lediglich intern ausgeschrieben, müssen schwerbehinderte (interne) Bewerber nicht in jedem Fall gemäß § 82 S. 2 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch im Rahmen des Auswahlverfahrens geladen werden, sofern ihre fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt“ (so: Landesarbeitsgericht Saarland vom 13.2.2008 – 1 TaBV 15/07 –). Die SchwbV hatte hier im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die Einhaltung von § 82 S. 2 SGB IX verlangt. Der schwerbehinderte Bewerber selbst hatte keine rechtlichen Schritte wegen seiner Nichteinladung ergriffen. Das Landesarbeitsgericht kam nach Analyse des Wortlauts der Vorschrift zu dem Ergebnis, dass lediglich neu zu besetzende Stellen unter die Vorschrift des § 82 S. 2 SGB IX fallen, nicht jedoch rein intern zu besetzende Stellen. Ob diese Entscheidung so Bestand haben wird, ist noch offen, die Revision beim Bundesarbeitsgericht ist eingelegt. Insbesondere bleibt abzuwarten, ob die Argumentation aus der ersten genannten Entscheidung zu § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX aufgenommen wird. Solange diese Frage noch offen ist, muss m.E. schon zur Vermeidung eines Anscheins von Diskriminierung eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgen.



Marc-Patrick Homuth
Richter am Arbeitsgericht
Elmshorn

Information

Pflegezeitgesetz

Das am 01. Juli 2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ermöglicht Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung und schafft dafür die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Ziel des Gesetzes ist es, Beruf und familiäre Pflege besser vereinbaren zu können. Die Beschäftigten haben zur Pflege naher Angehöriger gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für eine gewisse Dauer. Dadurch werden die Pflegekassen entlastet; auf die Unternehmen können allerdings neue Belastungen zukommen.

I. Pflegezeit

Der Beschäftigte hat zwei verschiedene Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber: die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Pflegeurlaub) und die Pflegezeit.

1. kurzzeitige Pflege

Bei der kurzzeitigen Pflege nach § 2 Abs. 1 PflegeZG hat der Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Tage von der Arbeit freigestellt zu werden. Die Freistellung muss erforderlich sein, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine Pflege zu organisieren oder die Pflege für diese Zeit sicherzustellen. Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber das Fernbleiben von der Arbeit und die voraussichtliche Dauer sofort mitteilen.

2. Pflegezeitananspruch

Darüber hinaus haben Beschäftigte gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Dieser Anspruch besteht für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen für die Dauer von bis zu 6 Monaten. Allerdings besteht der Anspruch auf Pflegezeit nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. Der Arbeitnehmer muss den Anspruch schriftlich, spätestens zehn Arbeitstage vor dem Beginn der Pflegezeit dem Arbeitgeber ankündigen. Die Pflegezeit endet mit Ablauf des beantragten Zeitraums oder vier Wochen nach dem Eintritt von veränderten Umständen, beispielsweise wenn der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege nicht mehr möglich ist. Der Arbeitgeber muss umgehend über diese Veränderungen in Kenntnis gesetzt werden.

II. Begriffe: wer kann den Anspruch wann geltend machen?

Wer als Beschäftigter den Anspruch geltend machen kann, bestimmt § 7 Abs. 1 PflegeZG. Danach sind „Beschäftigte“ Arbeitnehmer, zur Berufsausbildung Beschäftigte, Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind sowie die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Den Begriff der nahen Angehörigen regelt § 7 Abs. 3 PflegeZG abschließend. Hier soll daher nur eine unvollständige Aufzählung erfolgen: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebens-

partner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister und Kinder. Als pflegebedürftig gilt man dann, wenn man die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 des Elften Sozialgesetzbuches erfüllt. Danach sind Personen pflegebedürftig, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Für eine Kurzzeitpflege von bis zu 10 Tagen genügt es, wenn man diese Voraussetzung auch nur voraussichtlich erfüllt. Der Arbeitgeber kann als Nachweis eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit verlangen.

III. Sonderkündigungsschutz

Von der Anzeige der Kurzzeitpflege oder des Pflegezeitanpruchs bis zum Ablauf der Pflegezeit darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht kündigen. Eine Ausnahme besteht lediglich dann, wenn die zuständige oberste Landesbehörde die Kündigung für zulässig erklärt.

IV. Befristete Verträge mit Ersatzkräften

Ersatzkräfte können für die Zeit der Abwesenheit des Beschäftigten befristet eingestellt werden. Das PflegeZG stellt klar, dass die Befristung des Arbeitsvertrages dann sachlich gerechtfertigt im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist. Die Dauer der Befristung kann um die notwendige Zeit der Einarbeitung verlängert werden. Beendet der Beschäftigte die Pflegezeit vorzeitig, kann der Arbeitgeber die befristet eingestellte Vertretungskraft mit einer Frist von 2 Wochen kündigen.

V. Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei der Kurzzeitpflege?

Das PflegeZG selbst gewährt keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der Kurzzeitpflege und der Pflegezeit. Insofern stellt sich die Frage, ob zumindest für die Kurzzeitpflege ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus der allgemeinen Regelung des § 616 BGB besteht. § 616 BGB gewährt einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Beschäftigte ohne sein Verschulden für eine „nicht erhebliche Zeit“ verhindert ist. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift träfe dies zumindest auf die kurzzeitige, akute Pflegesituation zu. Dagegen spricht allerdings, dass der Gesetzgeber sich mit der Frage beschäftigt hat, wie die Gesetzesbegründung zeigt, in das PflegeZG aber keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aufgenommen hat. Dagegen spricht auch, dass hauptsächlich durch das PflegeZG den Beschäftigten die Möglichkeit der Freistellung gewährt werden soll. Neben der Freistellung an sich belastet eine Entgeltfortzahlung die Unternehmen zu sehr. Allerdings kann die Vorschrift des § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen werden.



Larissa Wocken

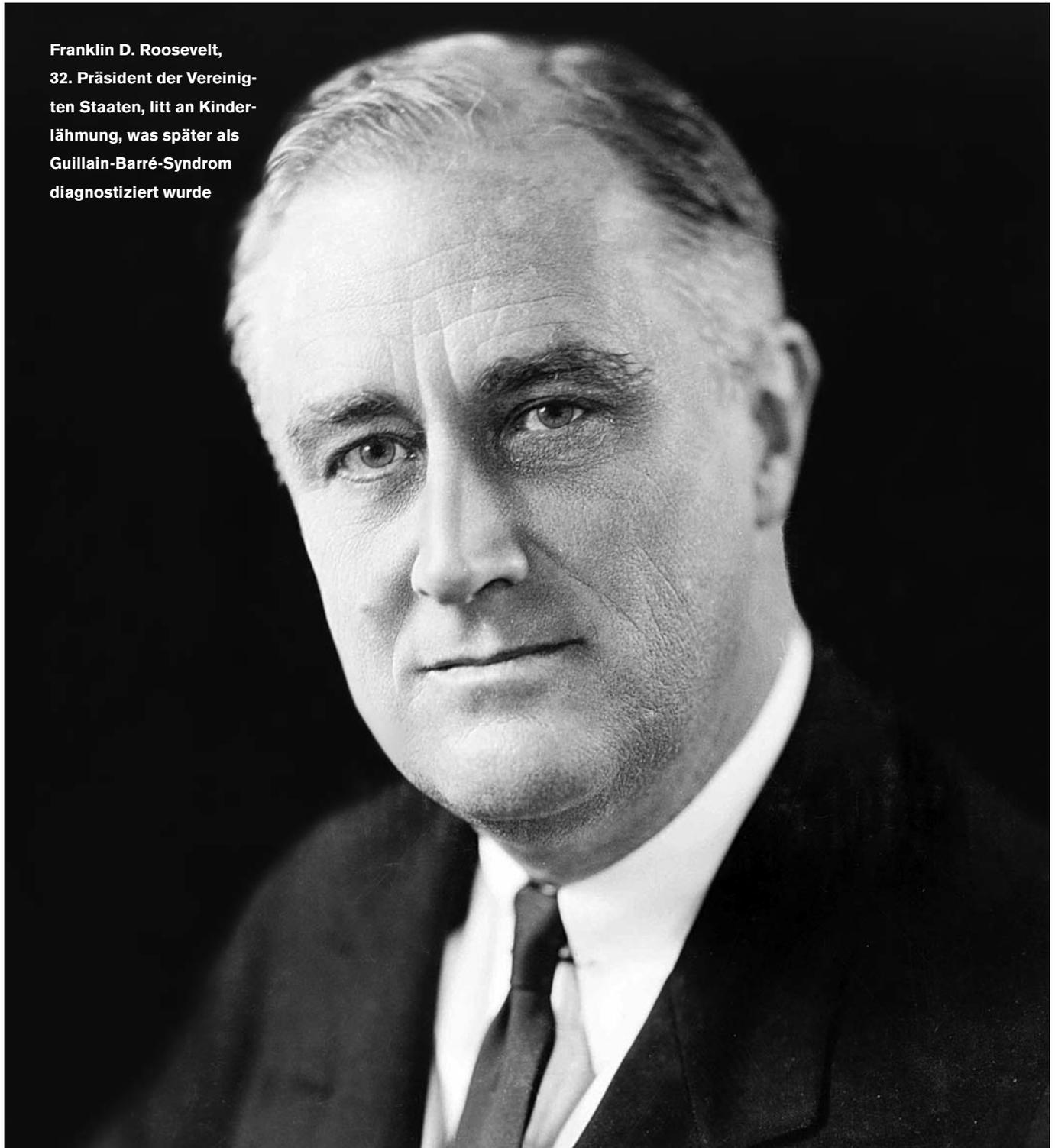
Rechtsanwältin
 Fachanwältin für Arbeitsrecht
 BERENZEN SONNTAG
 Mönckebergstraße 19
 20095 Hamburg
 Tel.: (040) 30 96 51-14
 wocken@msbh.de

Reihe

Franklin D. Roosevelt

Portrait über den einzigen Präsidenten der Vereinigten Staaten, der länger als zwei Amtsperioden amtierte

Franklin D. Roosevelt,
32. Präsident der Vereinigten Staaten, litt an Kinderlähmung, was später als Guillain-Barré-Syndrom diagnostiziert wurde



Franklin Delano Roosevelt, geboren am 30. Januar 1882 in Hyde Park, New York war von 1933 bis zu seinem Tod am 12. April 1945 der 32. Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika (USA), wurde nach seiner ersten Amtszeit drei Mal wiedergewählt (1936, 1940, 1944) und ist damit der einzige Präsident der USA, der länger als zwei Wahlperioden amtierte. Roosevelt ist auf der Rückseite des US-Dime abgebildet.



Vermögende Familie, berühmte Vorfahren

Franklin D. Roosevelt entstammte einer der wohlhabendsten und vornehmsten Familien New Yorks, deren Vorfahren aus den Niederlanden kamen und war entfernt mit dem republikanischen 26. US-Präsidenten Theodore Roosevelt verwandt. Vater James Roosevelt investierte Gewinne aus seinem 500 Hektar großen Landgut in Eisenbahnbau und Stahlindustrie und war Vorstandsmitglied mehrerer Unternehmen. Seine gesellschaftlichen Aktivitäten beschränkten sich auf die Unterstützung von Hilfsorganisationen. Mutter Sara Ann war 26 Jahre jünger als ihr Mann James, entstammte einer wohlhabenden Kaufmannsfamilie Neu-Englands und brachte eine Mitgift von einer Million in die Ehe.

Auf der Sonnenseite des Lebens

Franklin D. Roosevelt wuchs auf der Sonnenseite des Lebens auf. Seine Eltern kümmerten sich mit besonderer Hingabe um das Wohlergehen ihres einzigen Kindes. Ihr besonderes Augenmerk lag auf einer persönlichen, liebevollen Erziehung und einer ausgezeichneten Bildung. Die Roosevelts unternahm häufige Europareisen. Zwischen 1891 und 1896 verbrachte Roosevelt einen Teil seiner Kindheit in Europa. Unter anderem hielt er sich mehrere Monate in der deutschen Kurstadt Bad Nauheim auf und besuchte dort die Schule.

1896 trat Franklin D. Roosevelt in die exklusivste Privatschule der USA in Groton ein. Trotz seines Ehrgeizes blieb Roosevelt im Schulischen nur Mittelmaß. Besondere Hingabe entwickelte er jedoch bei gemeinnützigen Aufgaben. Von 1900–1904 studierte Roosevelt an der Harvard University in Cambridge. An der bedeutendsten Lehranstalt des Landes ging es Roosevelt nicht vorwiegend um Studienleistungen, sondern um den Aufbau von Netzwerken und den Ausbau seiner Führungsqualitäten. Roosevelt, der es weder in einen Studentenclub noch in eine Sportmannschaft schaffte, engagierte sich in der Uni-Zeitung und wurde ihr Chef-Redakteur. Bereits nach drei Jahren schloss er das Studium mit einem „Bachelor of Arts“ ab. Seit 1904 studierte Roosevelt Jura an der Columbia-University. Das Fach weckte in ihm kaum Begeisterung. Trotz einer befriedigenden Abschlussnote, aber dank guter Kontakte fing er in einer renommierten New Yorker Anwaltskanzlei an. Der Anwaltsberuf brachte ihm keine Erfüllung und so entschied er, in der Politik seine Berufung zu suchen und es seinem Vetter gleich zu machen: die politische Karriereleiter bis zum Posten des US-Präsidenten zu erklimmen.

Roosevelt s Erkrankung

Im Sommer 1921 erkrankte Roosevelt allerdings schwer. Seine Krankheit wurde seinerzeit als Kinderlähmung angesehen. Heutigen Erkenntnissen nach wird es sich um das Guillain-Barré-Syndrom gehandelt haben, eine Nervenkrankheit, die zu Lähmungen führt. Roosevelt konnte seither nur mühsam mit Krücken gehen und war auf einen Rollstuhl angewiesen. Die schwere Krankheit barg für Roosevelt auch Chancen: Sie wirkte sich positiv auf Roosevelts Willensstärke aus, zwang ihn, seine Arbeitsweise zu optimieren und langfristiges, strategisches Denken zu entwickeln.

Präsidentschaft trotz Behinderung

Dem Börsencrash von 1929 folgte eine Weltwirtschaftskrise, in deren Zuge Roosevelt die Präsidentschaftswahl 1932 gegen den amtierenden Präsidenten Herbert C. Hoover gewann, dem die Verantwortung an der Krise gegeben wurde. Von Roosevelt erwartete man Reformen, um die Not zu lindern und die Wirtschaft anzukurbeln. Unter dem Motto „New Deal“ führte er einschneidende Wirtschaftsreformen zugunsten größerer sozialer Verantwortung durch.

Politisches Vermächtnis

Roosevelt unterstützte Großbritannien zu Beginn des Zweiten Weltkriegs und zog sich damit den Widerstand des America First Committees zu, das für eine isolatorische Politik eintrat. Erst die Deutsche Kriegserklärung am 11.11.1941 sorgte für einen Stimmungswechsel in den USA. Roosevelt war zu dieser Zeit Begründer des Office of the Coordinator of Information, dem Vorläufer der CIA. In der Atlantik-Charta, welche die Gründungsurkunde der Vereinten Nationen vorwegnahm, einigte er sich mit Churchill auf die Grundsätze einer Nachkriegsordnung. Auf der Konferenz von Casablanca im Januar 1943 setzte er gegen Churchills Bedenken die Forderung nach der bedingungslosen Kapitulation des Deutschen Reiches durch. Als wichtigstes Mittel, diese Freiheiten in der internationalen politischen Ordnung nach dem Krieg zu realisieren, sah er die Gründung der Vereinten Nationen an. Um auch die Sowjetunion in die Weltorganisation einzubinden, war er auf den Konferenzen von Teheran und Jalta zu Zugeständnissen an Stalin bereit. Wenige Wochen nach der Konferenz von Jalta, kurz vor dem Ende des Zweiten Weltkriegs, starb Franklin D. Roosevelt am 12. April 1945 im Alter von 63 Jahren an einer Hirnblutung. AF



Jalta-Konferenz: W. Churchill, F.D. Roosevelt, J. Stalin

handicap

Praxisnahe **Beratung** für die betriebliche Interessenvertretung

Wolfgang Kühnel arbeitet im Hamburger Hafen. Seit einiger Zeit hört er schlecht. Als Kommissionierer ist es für ihn lebenswichtig, Umweltgeräusche richtig einordnen zu können, z.B. die hohen Signaltöne eines rückwärts fahrenden Staplers. Durch das schlechte Hörvermögen sind gefährliche Situationen für ihn und andere vorgeplant. Kühnel braucht dringend ein Hörgerät, um seine Arbeit gefahrlos und gut ausüben zu können. Was muss geschehen? Wer bezahlt das teure Hörgerät? Wie und wo werden Anträge gestellt?

Bei diesen und vielen anderen Fragestellungen kann die Schwerbehindertenvertretung im Betrieb oder der Betriebsrat Kollegen wie Wolfgang Kühnel unterstützen. Beratung und fachliche Hilfe bietet handicap. Die Beratungsstelle Handicap ist eine Abteilung von Arbeit und Leben Hamburg e.V. und wird gefördert durch das Integrationsamt Hamburg und den Europäischen Sozialfonds. Handicap unterstützt die Interessenvertretungen von Hamburger Betrieben in den Bereichen Schwerbehindertenpolitik und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Zwischen dem gesetzlichen Anspruch von Menschen mit Behinderung auf gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der betrieblichen Wirklichkeit klafft häufig eine Lücke. Doch es gibt viele Wege, die Situation betroffener Kolleginnen und Kollegen zu verbessern – gerade für die Interessenvertretungen. Sie können dazu beitragen, dass Integration im Unternehmen einen positiven Stellenwert erhält und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen und erhalten werden können. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen entwickeln die Beraterinnen von handicap konkrete Handlungsstrategien auf der Grundlage des SGB IX. Handicap bietet kostenfreie Beratung und Information, zugeschnitten auf die jeweilige betriebliche Situation.

HCP Journal sprach mit der Beraterin Angela Hopmann von handicap über ihre Arbeit

HCP Journal: Frau Hopmann, Sie beraten die Interessenvertretungen in Hamburger Betrieben. Welche Fragen haben Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen?

Angela Hopmann: Wir werden zunehmend auf erkrankte Beschäftigte angesprochen. Der Eintritt in die Rente verschiebt sich nach hinten, die Belastungen werden höher. Stress und Burnout-Symptome nehmen deutlich zu. Darüber hinaus kommen Fragen: Wie kommt man gesund in die Rente? Wie kann der Wiedereinstieg nach einer Erkrankung geregelt werden? Wie regeln wir das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Betrieb?

HCP Journal: Wie beraten Sie Betriebsräte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement?

Angela Hopmann: Das BEM ist eine sehr wichtige Aufgabe für die betriebliche Interessenvertretung. Es bedeutet, sich um MitarbeiterInnen zu kümmern, wenn diese sechs Wochen innerhalb eines Jahres zusammenhängend oder unterbrochen krank sind, um eine krankheitsbedingte Kündigung möglichst zu verhindern und den Arbeitsplatz im Betrieb zu erhalten.

Bei unseren Betriebsberatungen stellen wir häufig fest, dass das BEM nicht oder nur im Ansatz bekannt ist. Das ist sehr bedauerlich, denn ein gut funktionierendes BEM ist für alle Beteiligten hilfreich. Im BEM-Verfahren werden Anregungen und Hilfestellungen für einen „gesünderen Arbeitsplatz“ erkennbar, manchmal hilft schon die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder in eine andere Abteilung.

HCP Journal: Zu welchen weiteren Themen beraten Sie noch?

Angela Hopmann: Ganz aktuell beschäftigen wir uns in den Beratungen zu den im Herbst anstehenden Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Förderung von Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Behinderung. Hier gibt es viele Möglichkeiten der Unterstützung, auch finanzieller Art. Viele Informationen sind bei den Betrieben neu. Wir freuen uns, wenn unsere Anregungen und Ideen bei den betrieblichen Interessenvertretungen auf gute Resonanz stoßen.

Kontakt:

Arbeit und Leben Hamburg DGB/VHS e.V.
 Beratungsstelle handicap, Besenbinderhof 59, 20097 Hamburg
 Tel. (040) 28 40 16 - 50, Fax: (040) 28 40 16 - 49
 handicap@hamburg.arbeitundleben.de
 www.hamburg.arbeitundleben.de



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Rückkehr in die Arbeitswelt

Gesundheitliche Einschränkungen müssen nicht das Aus im Beruf bedeuten. Mit systematischem Betrieblichem Eingliederungsmanagement können Unternehmen erkrankte Arbeitnehmer dabei unterstützen, ihre Arbeit wieder auszuführen. Dabei gilt: Um die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters richtig einzuschätzen, müssen weniger seine Einschränkungen, sondern vielmehr seine Fähigkeiten betrachtet werden. Die IAS Stiftung unterstützt Unternehmen bei nachhaltigen Integrationsmaßnahmen.

Wenn ein Arbeitnehmer mehr als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemeinsam mit dem Betroffenen und dem Betriebsrat nach Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu suchen. Von einem BEM profitieren dabei Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen. Der betroffene Mitarbeiter bleibt weiter erwerbsfähig und das Unternehmen sichert sich wertvolles Fachwissen. Außerdem können zusätzliche Kosten, die durch einen Personalausfall entstehen, vermieden werden. Auch auf das Betriebsklima hat der fähigkeitsgerechte Personaleinsatz positive Auswirkungen.

Eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes kann viel bewirken

Um eine medizinische Diagnose in Fähigkeiten zu übersetzen, ist die Fachkompetenz des Betriebsarztes gefragt. Dieser kann einschätzen, welche Tätigkeiten tatsächlich längerfristig zumutbar sind. Auf der Grundlage dieses individuellen Leistungsprofils können gemeinsam konkrete Lösungen gefunden werden. Gestaltungsspielräume in allen Bereichen müssen gesucht werden: etwa eine Umorganisation der Arbeitsprozesse, technische Hilfen – wie zum Beispiel ein Steh-Sitz-Arbeitsplatz bei Bandscheibenproblemen – oder die Vermeidung besonderer Belastungen wie beispielsweise die vorübergehende Befreiung von Schichtarbeit.

Der Arbeitsplatzwechsel ist die Ultima Ratio. Eine weitere Möglichkeit, den Mitarbeiter wieder zu integrieren, ist eine Qualifikation oder Umschulung für weniger belastende Tätigkeiten. Wichtig bei allen Schritten ist es, nicht über den Kopf des Betroffenen hinwegzuentcheiden.

BEM als Teil des Risiko- und Gesundheitsmanagements

Ein nachhaltiges BEM basiert auf drei Säulen: Arbeitsunfähigkeit überwinden, den Arbeitsplatz erhalten und einem erneuten Ausfall vorbeugen. Dazu müssen die Leistungsfähigkeit und die Lebenssituation des Betroffenen sowie die konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz betrachtet werden. Darüber hinaus müssen die Alters- und Beschäftigungsstrukturen des



Unternehmens, die Arbeitsprozesse und das Betriebsklima berücksichtigt werden. Ziel ist es, bereits vorbeugend die Arbeit so zu gestalten, dass Arbeitsunfähigkeit verhindert wird. Deshalb sollte BEM immer in das betriebliche Risiko- und Gesundheitsmanagement integriert sein.

Die IAS-Gruppe

Die IAS-Gruppe, bestehend aus den drei Säulen IAS Stiftung, dbgs GesundheitsService GmbH und PREVENT, zählt zu den führenden Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen im betrieblichen Risiko- und Gesundheitsmanagement. Sie unterstützt den Erfolg von Unternehmen durch Konzepte zur Steigerung der Mitarbeitergesundheit und Leistungsbereitschaft. Bundesweit vertrauen nahezu 10.000 Unternehmen mit über einer Million Mitarbeitern der IAS-Gruppe.

Die IAS-Gruppe engagiert sich auch für den Theorie-Praxis-Transfer und richtet 2014 die TRANSED in Berlin aus. Die TRANSED ist die 14. Internationale Konferenz „Mobilität und Transport für ältere und mobilitätseingeschränkte Menschen“. Partner oder Sponsoren sind herzlich willkommen.

Kontakt:

Erika Girmus, Leiterin Vertrieb, Tel. (040) 2 19 85 78 - 60
Paul-Neumann-Platz 5, 22765 Hamburg
erika.girmus@ias-gruppe.de, www.ias-gruppe.de



Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)

Betriebliche Wiedereingliederung – Der Disability Manager als **Schlüsselfigur**

Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM), auch als „Disability-Management“ bezeichnet, etabliert sich zunehmend in den Unternehmen. Seit 2004 müssen Arbeitgeber eine betriebliche Eingliederung organisieren, wenn ein Mitarbeiter mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank ist. So bestimmt es das Sozialgesetzbuch (§84 Abs. 2, SGB IX). Mit der Verabschiedung des entsprechenden Gesetzentwurfs im Jahr 2004 entstand das Berufsbild des Disability Managers.

Im englischsprachigen Raum ist dieses verantwortungsvolle Berufsbild des Disability Managers schon seit vielen Jahren etabliert. Zunehmend nimmt auch in Deutschland der Disability Manager in den Unternehmen eine wichtige Schlüsselposition in der Personalpolitik ein. Seine Aufgabe ist es, im Unternehmen ein ganzheitliches betriebliches Eingliederungsmanagement zu implementieren und zu steuern. Damit ist der Disability Manager Experte für die Gesamtkoordination von Maßnahmen zur Prävention, Rehabilitation und Eingliederung im Sinne eines Gesundheitsmanagements für den Betrieb.

Die Experten sorgen dafür, dass alle nötigen Schritte ergriffen werden, damit langfristig erkrankte oder verunfallte Mitarbeiter eine Chance bekommen, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Sie sind außerdem oftmals bereits präventiv aktiv, indem sie beispielsweise Gefahrenpotenziale am Arbeitsplatz identifizieren, um Betriebsunfälle zu verhindern. Hierbei ist die enge Zusammenarbeit des Disability Managers mit Vorgesetzten, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter und Betriebsarzt unabdingbar und von großer Bedeutung.

Die Ausbildung zum Disability Manager

Für diese vielseitige Aufgabe aus Analyse, Prävention und Fallmanagement brauchen Disability Manager eine breite Qualifikation. Als Spezialist im Bereich der beruflichen Rehabilitation und lizenzierter Partner der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ermöglicht die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH in Hamburg seit 2006 die berufsbegleitende Ausbildung zum international anerkannten Disability Manager (Certified Disability Management Professional – CDMP). Die Ausbildung richtet sich vor allem an Arbeitsmediziner, Schwerbehindertenvertreter, Betriebsräte, Personalverantwortliche und externe Berater die im betrieblichen Gesundheitsmanagement tätig sind. Die Zulassung zur zentralen Abschlussprüfung richtet sich unter anderem auch nach der vorhandenen Praxiserfahrung. Die komplette Grund-

ausbildung mit 19 Modulen à 8 Stunden täglich bereitet zusätzlich umfassend auf die Prüfung zum CDMP vor. Die berufsbegleitende Qualifizierung umfasst ein breites Spektrum an Themen, wie zum Beispiel:

- Kommunikationstechniken
- Psychische und physische Krankheitsbilder
- Analyse der Arbeitstätigkeit
- Beurteilung der Leistungsfähigkeit
- Versicherungs- und andere Leistungen
- Unfallprävention und Gesundheitsförderung
- Gesetzgebung und Rehamanagement
- betriebswirtschaftliche Aspekte
- Marketing

Neben den Inhalten sind insbesondere der Austausch der Teilnehmenden aus den unterschiedlichen Berufsgruppen und auch Betrieben von großer Bedeutung, da das betriebliche Eingliederungsmanagement von gut funktionierenden Netzwerken lebt.

Ihre Ansprechpartner:

Kirsten Schlichtmann ist zertifizierte Disability Managerin (CDMP). Seit 2006 hat sie sich auf die Berufliche Rehabilitation spezialisiert. Als externe Fallmanagerin und Beraterin bei der Implementierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist sie in verschiedenen Unternehmen tätig; zudem ist sie die Projektleiterin für das Geschäftsfeld CDMP bei der FAWgGmbH – Akademie Hamburg.

Manfred Otto-Albrecht ist Projektleiter der BIHA. BIHA unterstützt Unternehmen kostenfrei bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, bei der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, beim Thema demographischer Wandel und bei der Qualifizierung von Menschen mit Handicaps.

Weitere Informationen unter:

www.disability-manager.de und www.faw.de



Kirsten Schlichtmann
 Projektleitung CDMP
 Fortbildungsakademie der
 Wirtschaft gGmbH
 Spohrstr. 6, 22083 Hamburg
 Tel.: (040) 280066-66
kirsten.schlichtmann@faw-hamburg.de

Integrationsprojekt

Arbeit führt mitten in die Gesellschaft

„Arbeit führt mitten in die Gesellschaft – das gelte insbesondere bei der Integration von schwer behinderten Menschen!“ Diese Erfahrung unterstrich die Senatskordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen, Antje Blumenthal, bei der Vorstellung des Projektes „Gast: Arbeit – Qualifikation und Vermittlung“ im Stadthaushotel in Hamburg.

Ziel des Projektes, das in Partnerschaft mit team.arbeit.hamburg und dem Träger „Jugend hilft Jugend – Arbeit gGmbH“ entwickelt wurde, ist es zehn schwerbehinderte junge Menschen in den regulären Hamburger Arbeitsmarkt zu integrieren. Die ersten Qualifikationsschritte durchlaufen die Teilnehmer im Stadthaushotel im Bezirk Altona. Das 3-Sterne Hotel hat sich zur Aufgabe gemacht, schwerbehinderte Menschen auszubilden und zu beschäftigen. Im Jahr seiner Eröffnung war das Projekt in Deutschland einzigartig – inzwischen gibt es mehr als 30 solcher Hotels bundesweit.

Während der Ausbildung lernen die Teilnehmer des Projektes nicht nur die alltäglichen Dinge des Hotelgewerbes, sondern sie finden durch ihre Arbeit Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten. Später werden die Teilnehmer in andere Hotelbetriebe wechseln und dort eigenständig arbeiten. Herr Just Kleinhuis, Geschäftsführer des Hotels Baseler Hof, wird zwei der Teilnehmer aus diesem Projekt in seinem Hotel beschäftigen. Eine Teilnehmerin wird im Baseler Hof als Näherin beginnen, eine weitere Teilnehmerin wird die Küche unterstützen. „Mir ist es wichtig, schwerbehinderte Menschen in die Arbeitswelt zu integrieren. Wir sind ein Familienbetrieb und ich sehe es auch als meine Pflicht an, schwerbehinderten Menschen eine Chance zu geben“, so Just Kleinhuis zu seinen Motiven, weshalb er sich entschieden hat, zwei Projektteilnehmerinnen zu beschäftigen.

Der Geschäftsführer Thomas Bösenberg von team.arbeit.hamburg, das in den kommenden zwei Jahren das Projekt finanziell unterstützt, betonte noch einmal wie wichtig es sei, Menschen mit Behinderungen nicht auf dem immer schneller werdenden Beschäftigungsmarkt am Rande stehen zu lassen, sondern ihnen mit passenden Hilfestellungen eine dauerhafte Berufsperspektive zu geben.

In einer Ansprache dankte Senatskordinatorin Antje Blumenthal ausdrücklich dem Träger Jugend hilft Jugend – Arbeit gGmbH für sein bisheriges und zukünftiges Engagement im Bereich der Förderung von Menschen mit Behinderung bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Es sollte Normalität werden, dass schwerbehinderte Menschen im Gastronomie- und Hotellerie-gewerbe beschäftigt werden. Kai Wiese, Geschäftsführer des Trägers, unterstrich ausdrücklich, dass man in den vergangenen



Jahren sehr gute Erfahrung mit dem Projekt „Stadthaushotel“ gesammelt habe und daher überzeugt sei, dass die Integration von behinderten Menschen über berufliche Qualifikation der richtige Weg sei und hier sehr gute Resultate erzielt werden würden. Den Beweis trat er gemeinsam mit den Projektteilnehmern an, indem sie zum Schluss „finger-food“ der Spitzenqualität servierten.



**Tippen war gestern.
Spracherkennung ist heute.
Diktieren Sie Ihrem Computer.
Steuern Sie ihn per Sprache.
Wir zeigen Ihnen wie.**



Dipl.Ing. Stephan Brandt, Hamburg
Telefon 040 58 96 33 90
st.brandt@brandt-spracherkennung.de
www.brandt-spracherkennung.de



„Satire darf alles“ über den Cartoonisten Philipp Hubbe

Philipp Hubbe, Jahrgang 1966, ist nicht nur behindert sondern auch noch Magdeburger, Ehemann und Vater. Trotzdem zeichnet er regelmäßig für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Dazu kommen diverse Arbeiten für den MDR und ZDF-online.

Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeiter im Keramikwerk und Wirtschaftskaufmann hat er 1992 endlich aus der Zeichnerlei einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an MS (Multiple Sklerose), wobei die Diagnose erst 1988 gestellt wurde. Von Freunden und Kollegen ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema von Cartoons.

„Es hat eine Weile gedauert, bis ich mich richtig an das Thema „Behindertencartoons“ herangetraut habe. Freunde und Zeichnerkollegen ermutigten mich dazu. Schließlich sei dies ja ein Thema, bei dem ich auch aus eigenen Erfahrungen schöpfen könne.

Der erste Anstoß kam allerdings von dem Buch „Du störst“

von John Callahan. Einem Amerikaner, querschnittsgelähmt, der das Thema ohne Scheu und Skrupel als einer der Ersten bearbeitet hat.

Bei den ersten Zeichnungen habe ich mich noch bei anderen Betroffenen „abgesichert“. Habe meine Arbeiten Mitgliedern einer Behindertengruppe vorgelegt, die eine andere Behinderung hatten als ich und mich auch nicht persönlich kannten. Sie konnten so unbefangen an die Beurteilung gehen. Die Resonanz war durchweg positiv. Gleichzeitig gaben sie mir noch neue Themen und Ideen mit für weitere Cartoons. Mittlerweile gibt es neben meinem seit 2008 jährlich erscheinenden Kalender „Handicaps“ auch schon drei Bücher mit meinen „behinderten Cartoons“. Behinderte wollen als normale Menschen behandelt werden, das heißt dann aber auch, dass man über sie lachen darf. Es sind die Nichtbetroffenen, die ein Problem damit haben und dann meinen, sie müssten sich schützend vor die Behinderten stellen.

Was ich aber auch nicht möchte, mit meinen Zeichnungen unbedingt irgendwelche positiven und pädagogischen Botschaften überbringen. Das ist nicht Aufgabe von Cartoons. Sie sollen einen zum Lachen oder Schmunzeln bringen. Wenn einige Zeichnungen noch zusätzlich zum Nachdenken anregen, in Ordnung. Das ist aber auf jeden Fall nicht vorrangiges Ziel der Bilder. Ich würde mir wünschen, dass auch Nichtbetroffene zukünftig damit unbefangener umgehen

können. Schließlich sagte schon Kurt Tucholsky: „Satire darf alles“.

**Ausstellung vom 19.-29.04.2010:
Diakonisches Werk Hamburg
Im Foyer, Königsstraße 54, 22767 Hamburg
Öffnungszeiten: 08.00-19.00 Uhr**

www.hubbe-cartoons.de



Dieses Verkehrsschild in Frankreich fordert zum Nachdenken auf: Übersetzt heißt es:

**Sie nehmen
meinen Parkplatz?**

**Nehmen Sie mein
Handicap!**

ENDOLITE Echelon Prothesenfuß

Natürlich bewegen.

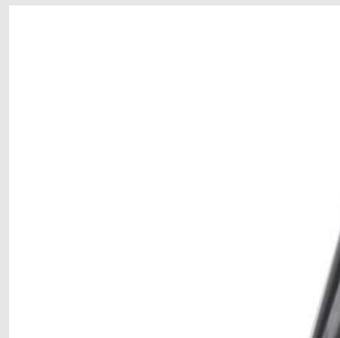
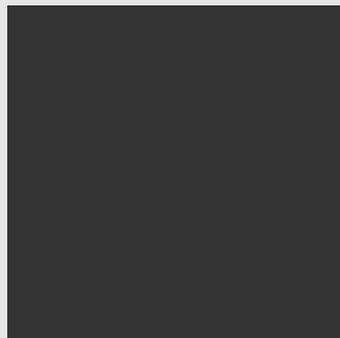
Der ENDOLITE Echelon Prothesenfuß mit **integriertem hydraulischen Knöchelgelenk** stellt eine innovative Versorgungsmöglichkeit dar, die sich der physiologischen Funktionsweise des Fußes annähert.

Dank seines biomechanischen Aufbaus bietet er entscheidende Verbesserungen hinsichtlich alltäglichem Komfort und Stabilität beim Begehen und Stehen auf unebenem Untergrund.

Die Hydraulik imitiert die Bewegung des Fußes, sie erlaubt eine **größere Bodenfreiheit** während der Schwungphase und aktives Absenken des Fußes, beispielsweise beim Sitzen.

Das hydraulische Knöchelelement passt sich der **natürlichen Körperhaltung** an und schont dadurch den Energieverbrauch beim Gehen.

In Kombination mit dem **bewährten Carbonfedersystem** erleichtert der Fuß zudem das Gehen auf schiefen Ebenen sowie in unebenem Gelände.





Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Integrationsamt



**Beratung
Integration
Prävention**

**Ihr Ansprechpartner
für Schwerbehinderung
im Arbeitsleben:**

Integrationsamt

Hamburger Straße 47
22083 Hamburg

Telefon 4 28 63 - 28 59

Telefax 4 28 63 - 28 47

integrationsamt@bsg.hamburg.de

www.hamburg.de/integrationsamt