# **ARGE SBV** Hamburger Wirtschaft

Offizielles Organ der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft

www.hcp-journal.de

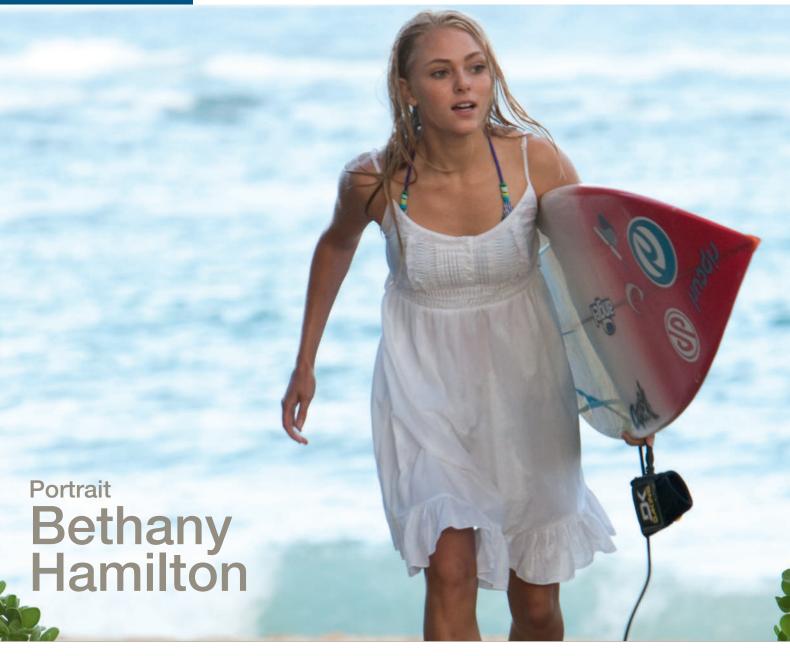
# journal

2. Jahrgang

Nr. 04-2011

ISSN 2190-0930

Heftpreis: 3 €





























### Das Top-Thema für die Schwerbehindertenvertretung:

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Stark für eine gerechte Arbeitswelt

Egal, ob Sie beim Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) noch völlig unerfahren sind oder schon jahrelange Praxiserfahrung mitbringen: Wir haben das passende Seminar für Sie!

Knapp 500 BEM-Teilnehmer in 2011!

### Drei BEM-Schulungen stehen für Sie zur Auswahl:

### Für BEM-Einsteiger

empfehlen wir das Seminar "Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis"

Dieses Seminar ist speziell für alle, die erstmals ein Betriebliches Eingliederungsmanagement im Betrieb einführen und sich grundlegend zu diesem Thema informieren wollen.

www.ifb.de/512

### Für BEM-Fortgeschrittene

eignet sich das Seminar "Vertiefung Betriebliches Eingliederungsmanagement"

Dieses Seminar ist speziell für alle, die bereits erste Praxis-Erfahrungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gesammelt haben und ihr bestehendes BEM gezielt verbessern wollen.

www.ifb.de/735

## Für BEM-Spezialisten und solche, die es werden wollen

gibt es ganz neu das Seminar "BEM-Spezial: Professionelles Know-how für ein erfolgreiches BEM"

Dieses Seminar ist speziell für erfahrene BEM-Koordinatoren, die ihr Betriebliches Eingliederungsmanagement professionalisieren wollen.

www.ifb.de/869

# Das neue Seminarprogramm speziell für die Schwerbehindertenvertretung jetzt erhältlich!

Kostenlos bestellen oder online blättern unter

www.sbv.ifb.de













(inhalt) Themen	3
(grußwort) Ingrid Körner	4
(impressum) hcp journal	4
(editorial) Volker Ravenhorst	5
(intern) Ansprechpartner im Vorstand	6
(intern) Wir vertreten Ihre Interessen!	6-7
(intern) Verleihung 4. Hamburger Integrationspreis	7
(arbeit) Technischer Beratungsdienst des Integrationsamtes Hamburg	8-9
(arbeit) Zusammen arbeiten – Ziele gemeinsam erreichen	9
(portrait) Bethany Hamilton – Ungebrochener Mut und Glaube einer Surferin	10
(recht) Vertrauensperson und Schwerbehindertenvertretung	13
(fortbildung) Das Recht der SBV auf Schulung	15
(fortbildung) Praxisbericht – Vorbehalte zum BEM	16
(fortbildung) 10 Jahre BIHA – Arbeitgeber auf dem Weg zur Inklusion	17
(fortbildung) ARINET – Ressourcen stärken für den Umgang mit Stress	19
(arbeit) BMAS Konferenz – Einfach machen!	20
(arbeit) Kampagne ist ein schweres Wort, es bedeutet "Großes Vorhaben"	21
(humor) Cartoons, Buchvorstellung und Kalender von Phil Hubbe	22

Leserbriefe meinung@hcp-journal.de

Neue Adresse adresse@hcp-journal.de bei Adressänderungen Redaktion redaktion@hcp-journal.de

Stellenmarkt jobs@hcp-journal.de von Privat kostenfrei

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





# Ingrid Körner – Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ich freue mich, dass ich in der letzten diesjährigen Ausgabe des HCP Journals die Gelegenheit bekomme, mich Ihnen vorzustellen und Ihnen meine Ideen und Vorstellungen im Amt der Senatskoordinatorin näher bringen kann.

Sozialsenator Detlef Scheele hat mich im Juli dieses Jahres ins Amt der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen berufen. Dieser Bitte bin ich sehr gern gefolgt. Doch wenn man so wie ich, drei Jahrzehnte "auf der anderen Seite" stand und für innovative Maßnahmen kämpfte, so ist dieser Schritt, nun Mittlerin zwischen der Verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern zu sein, nicht ganz einfach.

Meine neuen Aufgaben in diesem Amt sind vielfältig. Ich habe in den letzten Wochen und Monaten sehr viele Menschen getroffen und Gespräche geführt. Aus den Gesprächen wurde mir noch einmal deutlich, wie viele Aufgaben noch vor uns allen in Verwaltung und Politik, in Unternehmen und Institutionen und vor uns als Bürgerinnen und Bürgern liegen, um einer Gesellschaft näher zu kommen, in der alle Menschen gleichberechtigt, vorurteilsfrei und mit gleichen Chancen zusammenleben können. Das Ziel Inklusion, welches sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ergibt, liegt mir sehr am Herzen. Die Umsetzung der Inklusion bedeutet nicht weniger, als dass behinderte Menschen in allen Bereichen von Anfang an "mitgedacht" werden müssen. Dies gilt für den Wohnungsbau, im Straßenverkehr, in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen und im Arbeitsleben.

Inklusion muss als Prozess bereits in der Krippe oder Kita beginnen, sich über die Schulzeit erstrecken und darf nicht mit dem Ende der Schule abschließen. Wir brauchen Angebote, die den Übergang von der Schule in den Beruf gemeinsam für behinderte und nicht behinderte junge Erwachsene ermöglichen. Aber auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während ihres Arbeitslebens eine Behinderung erfahren, muss gewährleistet sein, dass sie weiterhin in ihren Unternehmen tätig sein können. Es gibt in diesen Bereichen bereits jetzt schon sehr gute Projekte. Aber leider werden diese innovativen Ideen noch zu selten der Öffentlichkeit vorgestellt.

Deshalb möchte ich an dieser Stelle noch einmal auf den Integrationspreis der ARGE SBV in der Hamburger Wirtschaft hinweisen. Der Preis wird in Kooperation mit meinem Büro verliehen. Wir möchten diese guten Beispiele gelungener Integration zeigen und prämieren. Die Bewerbungsfrist für den Hamburger Integrationspreis wurde bis zum 06. Januar 2012 verlängert, damit noch mehr Unternehmen und Projekte die Chance haben, sich an der Ausschreibung zu beteiligen. Sicher kennen auch Sie, lieber Leser des HCP Journals, ein solches Unternehmen. Machen Sie mit! Ich freue mich auf Ihre Ideen!

Ihre

Jugard Komes

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: v.ravenhorst@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: © 2011 by Einhorn-Presse Verlag.

Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Presse Verlag, Neuer Wall 80, 20354 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 4 vom 3. Januar 2011. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany.





## "Gemeinsam viel(e) erreichen"

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wieder geht ein sehr ereignisreiches Jahr zu Ende. Nur als ein Beispiel sei die Atom-Katastrophe in Fukushima genannt. Das, was die Welt auch nicht braucht. Mit noch nicht abzusehenden Folgen für die Umwelt und die Menschen. Viele haben oder werden in Zukunft noch gesundheitliche Beeinträchtigungen mit nicht absehbaren Folgen erleiden müssen.

So schnell kann das Schicksal einen unverhofft einholen. Umso mehr sind wir alle aufgefordert unser möglichstes zu tun, um zu helfen. Jeder nach seinen Möglichkeiten.

Wir wünschen Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, für 2012 vor allem Gesundheit bzw. sollten Sie gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, gute Besserung. Für das bevorstehende Weihnachtsfest wünschen wir Ihnen besinnliche Stunden und ein erfolgreiches Neues Jahr.

Herzlichst möchten wir uns an dieser Stelle bei allen für ihre Unterstützung unserer ehrenamtlichen Tätigkeit bedanken. Auch in Zukunft werden wir unsere Priorität auf eine intensive Öffentlichkeitsarbeit legen. Das ist u.E. der wesentliche Schlüssel für mehr Transparenz im Dschungel der Informationsflut. Die Möglichkeiten, unsere Zielgruppe in Hamburg, insbesondere die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen und die Kolleginnen und Kollegen, die Betriebsräte, die Jugend- und Auszubildenenvertretungen sowie die Personalverantwortlichen in den Unternehmen, zu erreichen, sind vorhanden.

Unser besonderer Dank gilt der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg, Frau Ingrid Körner. Die Senatskoordinatorin wird in 2012 gemeinsam mit der ARGE SBV- Hamburger Wirtschaft (stellvertretend für die Vertrauenspersonen in Hamburg) den 4. Hamburger Integrationspreis verleihen.

Zur Erinnerung: Der Integrationspreis der Hamburger Schwerbehindertenvertretungen wurde erstmals gemeinsam mit dem damaligen Behindertenbeauftragten und späteren ersten Senatskoordinator, Herrn Herbert Bienk, in 2001 verliehen. Diesen Integrationspreis erhielt Dr. Michael Kretzschmar von der Manfred Schwab AG. In dem 11-köpfigen Betrieb arbeiteten sechs Menschen mit Schwerbehinderung an der Herstellung und Konstruktion von Druckluftzangen in 3.900 Varianten. Vertriebsstandorte in 56 Ländern der Welt, ein hoher Qualitätsstandard und Innovationen kennzeichnen den Hamburger Betrieb.

Ich sage nur: "...und es geht doch!" Der 2. Integrationspreis wurde 2003 und der 3. Integrationspreis wurde 2006 verliehen (weitere Informationen siehe www.arge-sbv.de).

Die wesentlichen Informationen zum 4. Hamburger Integrationspreis finden Sie in dieser Ausgabe.

Zu guter Letzt: Erinnern Sie sich noch an Florian E.? Sehen Sie einmal in unsere Ausgabe 3/2010 unter der Rubrik Arbeit (Interview). Welchen Wunsch hatte Florian E. für seine berufliche Zukunft? Antwort: "...ich bin zuversichtlich, dass es mir in absehbarer Zeit gelingen wird, einen Arbeitsplatz zu finden..." Die gute Nachricht: Florian hat einen Arbeitsplatz! Bis zum nächsten Jahr!

Herzliche Grüße

Volker Ravenhorst Vorsitzender des Vorstandes der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft



### ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft

## Ihre Ansprechpartner im Vorstand



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



Jürgen Ehlers KLE Klinik Logistik Eppendorf GmbH Tel.: (040) 74 10 - 5 46 89 juergen.ehlers@arge-sbv.de



Herbert Fritsch Deutsche Angestellten-Akademie GmbH Tel.: (040) 3 50 94 - 172 herbert.fritsch@arge-sbv.de



Hans-Jürgen Mantey Securlog GmbH Tel.: (040) 35 76 04 - 81 hans-juergen.mantey @arge-sbv.de



Jens Nübel Telekom Deutschland GmbH 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 Vertrauensperson der Schwerbehinderten bei Aon Holding Deutschland GmbH Tel.: (0176) 24 26 80 55 volker.ravenhorst@arge-sbv.de



Gabriele Rohr Allianz Global Corporate & Specialty AG Tel.: (040) 36 17 - 29 52 gabriele.rohr@arge-sbv.de



Holger Tamke Hermes Logistik Gruppe Deutschland GmbH Tel.: (040) 5 37 54 - 178 holger.tamke@arge-sbv.de



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



Heike Wolf Axel Springer AG Tel.: (040) 3 47 - 21748 heike.wolf@arge-sbv.de

## Wir vertreten Ihre Interessen!

### Alfons ist nicht Alfred

Alfred heißt Alfons! In unserer Vorstellung von Alfons Kruse, Vertrauensperson bei der DB Station & Service, in unserer letzten Ausgabe (03/2011), ist der Schriftleitung leider etwas entgangen. Ein Schreibfehler. Lieber Alfons, sorry für dieses Versehen und nochmals an dieser Stelle recht herzlichen Dank für Deinen Artikel.

## Interessenvertretung im Landesbeirat

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft vertritt die Interessen der Vertrauenspersonen im Landesbeirat. Senator Detlef

Scheele (Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration) hat unser Vorstandsmitglied Volker Ravenhorst als stimmberechtigtes Mitglied in den Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen bestellt.

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft freut sich darüber sehr und bedankt sich recht herzlich bei Senator Detlef Scheele für das in uns gesetzte Vertrauen.

#### **Der Landesbeirat**

Die Arbeit des Landesbeirates beruht auf § 14 des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM). Für die Dauer der jeweili-

gen Wahlperiode der Bürgerschaft wird bei der zuständigen Behörde (Arbeit, Soziales, Familie und Integration) ein Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen eingerichtet. Der Beirat hat die Aufgabe, die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg, Frau Ingrid Körner, in allen Fragen, die die Belange behinderter Menschen berühren, zu beraten und zu unterstützen und gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen.

Gemeinsam die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften, die die Belange behinderter Menschen betreffen, bei den Trägern der öffentlichen Gewalt zu überwachen. Der Beirat kann den Trägern öffentlicher Gewalt Empfehlungen zur Durchsetzung der Gleichstellung behinderter Menschen geben.

2. Jahrgang | Heft Nr. 4 | 2011



Der Beirat setzt sich aus 20 ständigen, stimmberechtigten Mitgliedern zusammen, die neben den Betroffenen und ihren Organisationen die für die Gleichstellung und Teilhabe behinderter Menschen wichtige Bereiche und gesellschaftlichen Gruppierungen vertreten.

"Ziel ist es, dem im Grundgesetz verankertem Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderungen Geltung zu verschaffen...Kernstück des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes ist die Barrierefreiheit. Sie meint nicht nur die Beseitigung räumlicher Barrieren für mobilitätseingeschränkte Menschen oder die kontrastreiche Gestaltung der Lebensumwelt für sehbehinderte Menschen. Barrierefreiheit meint auch die barrierefreie Kommunikatin für blinde und sehbhinderte sowie hör- und sprachgeschädigte Menschen. Barrierefreiheit setzt einen umfassenden Zugang und eine uneingeschränkte Nutzung aller Lebensbereiche voraus. Benachteiligungen sind zu beseitigen" (Quelle: Herbert Bienk, Behindertenbeauftragter/Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen (1999 - 2009) in der Druckschrift zum Gesetz von 11/2006).

Die neueste Broschüre zu diesem Gesetz können Sie unter folgender Internetadresse anfordern:

www.hamburg.de/veroeffentlichungenbehinderung/115196/gleichstellungsgesetz-broschuere.html

### Erste Sitzung des Landesbeirates

Der Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen hat am 12.Sept.2011 seine erste Sitzung durchgeführt. Senator Detlef Scheele zum Landesbeirat: "Arbeit ist ein wesentlicher Baustein für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben".

## Arbeitsmarktprogramm 2012 für Hamburg

Gern möchten wir Sie auf das gemeinsame Arbeitsmarktprogramm 2012 der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) aufmerksam machen.

Die neue Arbeitsmarktpolitik soll dafür sorgen, dass auch in Zukunft den Ham-

burger Unternehmen immer ausreichend gut ausgebildete Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Dabei setzt die neue Arbeitsmarktpolitik auf folgende Schwerpunkte

(intern)

- gute und effektive Arbeitsvermittlung
- Deckung des Fachkräftebedarfs durch Qualifizierung von Beschäftigten sowie Arbeitslosen und
- Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes für besonders benachteiligte Arbeitslose

Unter "Was will der Senat?" erfahren Sie nähere Einzelheiten zum Arbeitsmarktprogramm 2012:

http://www.hamburg.de/contentblob/28 67926/data/download-arbeitsprogramm-10-mai-2011.pdf

Gern nehmen wir Ihre Anregungen auf, wie die Interessenvertretungen in den Hamburger Betrieben unterstützend aktiv werden können bzw. welche Unterstützung Sie benötigen.

Schreiben Sie uns über die Email-Adresse: redaktion@hcp-journal.de

## Verleihung 4. Hamburger

## Integrationspreis

Wie wir in unserer letzten Ausgabe bereits berichteten, ist der Termin für die Preisverleihung der 27. Februar 2012 im Hamburger Rathaus.

Ihre Bewerbungen und/oder Vorschläge können Sie bis zum 06. Januar 2012 einreichen. Für Fragen steht Ihnen der Arbeitsstab der Senatskoordinatorin, Frau Ingrid Körner, unter der Tel.-Nr. (040) 4 28 63 - 57 25 gern zur Verfügung.

In sehr vielen Hamburger Betrieben arbeiten Kolleginnen und Kollegen, die bedauerlicherweise gesundheitliche Einschränkungen haben oder schwerbehindert sind und dennoch ihre vorhandenen Fähigkeiten zu 100% einbringen können. U.a. ist das eine Frage der richtigen Gestaltung des Arbeitsplatzes. In den Hamburger Betrieben gibt es viele gute Beispiele und Erfahrungen. Sehen Sie hierzu auch noch einmal unseren Artikel in der HCP Journal Ausgabe 4/2011 (Seite 14) zum Dokumentarfilm "...und es geht doch!" unter www.hcp-journal.de. Der Film zeigt, dass berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen leichter ist als gedacht und im Arbeitsalltag für

alle Beschäftigten ganz normal sein kann.

Die Vergabe dieses Preises stellt eine Anerkennung von in Hamburg ansässigen Unternehmen oder von Kolleginnen und/oder Kollegen dar, die beispielhaft durch ihr Engagement Menschen mit Handicaps u.a. einen neuen Arbeitsplatz gegeben oder einen bestehende Arbeitsplatz durch Anpassungen erhalten haben. Die Details der Ausschreibungskriterien und Bewerbungsunterlagen finden Sie auch auf unserer Internetseite www-arge-sbv.de oder auf der Internetseite der Senatskoordinatorin www.hamburg.de/Integrationspreis.

Bewerben Sie sich oder schlagen Sie Unternehmen/Personen für den Preis vor! Einsendeschluss ist der 6. Januar 2012.



Vorstellung

## Technischer Beratungsdienst des

## Integrationsamtes Hamburg stellt sich vor

Das Integrationsamt Hamburg nimmt Aufgaben nach dem SGB IX wahr und ist bei der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie, und Integration angesiedelt. Eine Dienstleistung des Integrationsamtes, der Technische Beratungsdienst, soll an dieser Stelle in einem Porträt vorgestellt werden.

Die Beratenden Ingenieure des Technischen Beratungsdienstes, Christine Heess und Otto Klick-Weiler, beraten in Fragen der Arbeitsgestaltung für schwerbehinderte Arbeitnehmer. Sie entwickeln und finden technische und organisatorische Lösungen für die Beschäftigung Schwerbehinderter.

Das Einsatzgebiet der beiden Ingenieure erstreckt sich über das gesamte Hamburger Stadtgebiet. Am Schreibtisch sitzen und nach Aktenlage entscheiden ist ihre Sache nicht. Die Beratungen der Arbeitgeber und der schwerbehinderten Arbeitnehmer finden in den Betrieben statt. Betriebsbesuche sind wichtig, da sich Situationen vor Ort oft anders darstellen als auf dem Papier.

Zunächst heißt es, sich ein Bild von der Situation am Arbeitsplatz zu machen. Um das Problem zu analysieren, werden die Arbeitsaufgabe, die verwendeten Arbeitsmittel oder Hilfen, die Arbeitsumgebung und ebenso die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Betroffe-

nen untersucht. Dabei ist den Beratern das Gespräch mit allen Betroffenen sehr wichtig.

Wenn es darum geht, technische und organisatorische Lösungen anzubieten, spielt die Profilmethode eine wichtige Rolle. Dabei werden systematisch die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes den vorhandenen Fähigkeiten des behinderten Menschen gegenüber gestellt. Es werden körperliche Anforderungen, Umgebungseinflüsse, Gefährdungspotenziale, Schlüsselqualifikationen und weitere Kriterien geprüft. Die Ingenieure beraten sich mit Fachleuten vor Ort, wie dem Betriebsarzt und der Sicherheitsfachkraft, um alle wichtigen Informationen zusammenzutragen und auszuwerten. Das Ergebnis des Profilabgleichs zeigt, wo Handlungsbedarf besteht.

In Gesprächen kristallisiert sich manchmal heraus, dass vor bzw. parallel zu einer technischen Gestaltung personelle Themen im Vordergrund stehen. Solche Themen können Vorurteile gegenüber dem Betroffenen, Unsicherheit im Umgang mit Menschen mit Handicap, aber auch starke Unterschiede in der Eigen- und Fremdeinschätzung der Leistungsfähigkeit sein. Diese gedanklichen Barrieren müssen angesprochen und beseitigt werden, sonst geht jegliche gestalterische Bemühung ins Leere.

Die Anlässe für eine Beratung können vielfältig sein. Oft verändert der Arbeitgeber die Gegebenheiten vor Ort und führt beispielsweise neue Technik oder Software ein. Nach Einführung der neuen Gegebenheiten wird dann festgestellt, dass beispielsweise die sehgeschädigten Mitarbeiter nicht mehr arbeiten können, da vielleicht Kontraste



8

2. Jahrgang | Heft Nr. 4 | 2011 (arbeit)



oder Schriftgrößen einer Software nicht mehr behinderungsgerecht einstellbar sind.

Die beiden Ingenieure wünschten sich daher oft, schon bei der Planung einbezogen zu werden, da der Einsatz von Hilfsmitteln einen Vorlauf braucht. Nicht zuletzt muss der Betroffene auch ausreichend geschult werden, da er erst dann seinen vollen Betrag leisten kann

In vielen Beratungsfällen stehen mehrere Produkte und Anbieter zur Auswahl. Um neutral zu beraten, zeigen Christine Heess und Otto Klick-Weiler den Beteiligten, wo sie sich selbst näher informieren können. Danach werden gemeinsam die Vor- und Nachteile besprochen. Auf Wunsch vermitteln die Beratenden Ingenieure den Kontakt zu Betroffenen, die bereits Erfahrung im Umgang mit einem bestimmten Hilfsmittel haben. Vielen macht das Mut, weil sie merken: Wenn

der andere das geschafft hat, schaffe ich das auch.

Um Problemlösungen zu finden, müssen sich die Technischen Berater ständig informieren. Manchmal muss ein Hilfsmittel erst ganz neu entwickelt werden, weil es auf dem Markt noch nichts Entsprechendes gibt. Dann setzt sich der Beratende Ingenieur des Integrationsamtes vielleicht mit einem Orthopädiemechaniker oder einem Möbelbauer zusammen.

Angebote prüfen und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen organisieren gehört ebenfalls zum Service des Technischen Beratungsdienstes. Kunde ist nicht nur der behinderte Mensch, sondern genauso der Arbeitgeber, dem der Berater Entscheidungsoptionen aufzeigt.

Die Unterstützung des Technischen Beraters endet nicht, wenn das Hilfsmittel geliefert und die Rechnung bezahlt ist. Manchmal muss auch nachgebessert werden, bis alles optimal passt.

Und oft profitieren auch Kollegen ohne Handicap von der behinderungsgerechten Gestaltung eines Arbeitsplatzes, beispielsweise durch eine Hebehilfe, die schweres Tragen überflüssig macht.

#### Kontakt:

Christine Heess
Tel. (040) 4 28 63 - 48 10
Otto Klick-Weiler
Tel. (040) 4 28 63 - 28 50
Mobil (0175) 955 72 63
Behörde für Arbeit, Soziales,
Familie und Integration
Integrationsamt Hamburg
Hamburger Straße 47
22083 Hamburg
www.hamburg.de/integrationsamt
integrationsamt@basfi.hamburg.de

### Termin

## Zusammen arbeiten -

## Ziele gemeinsam erreichen

Am Mittwoch, den 22.02.2012 von 9 bis 12 Uhr, laden wir Sie unter dem Motto "Zusammen arbeiten -Ziele gemeinsam erreichen" zu einer gemeinsamen Veranstaltung mit der Beratungsstelle handicap ein. Thema: "Betriebliche Interessenvertretungen in der Schwerbehindertenpolitik (eine Veranstaltung für SBVen -BRs, PRe, MAVen und JAVs) Vertrauenspersonen und ihre Kollegen/ Innen aus dem Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung sprechen über die Möglichkeiten gemeinsamer Schnittstellen ihrer Zusammenarbeit.

Die Vertrauenspersonen werden gebeten, Ihre Kollegen/innen der o.g. betrieblichen Interessenvertretungen anzusprechen und mit einzuladen. Gemeinsam wollen wir unsere Erfahrungen austauschen und Schnittstellen deutlich machen. Gern können Sie uns bereits jetzt Ihr Interesse und Ihre vorläufige Anmeldung zusendenan:

volker.ravenhorst@arge-sbv.de

Die offizielle Einladung folgt noch, spätestens Anfang 2012. Ihre vorläufige Anmeldung mit der Nennung wer kommt (SBV/BR/JAV etc.) hilft uns bei der vorbereiten-

den Planung. Sofern Sie irgendeine Unterstützung benötigen, teilen Sie uns das ebenfalls bereits jetzt mit. Vielen Dank.

### **HCP** Journal

Anzeigen- und Redaktionsschlusste<u>rmine 2012:</u>

Heft März.: Heft Juni 17.02.2012 18.05.2012

Heft Sept.: Heft Dezember: 17.08.2012 16.11.2012

### Anzeigen:

werbung@hcp-journal.de

### Redaktion:

redaktion@hcp-journal.de

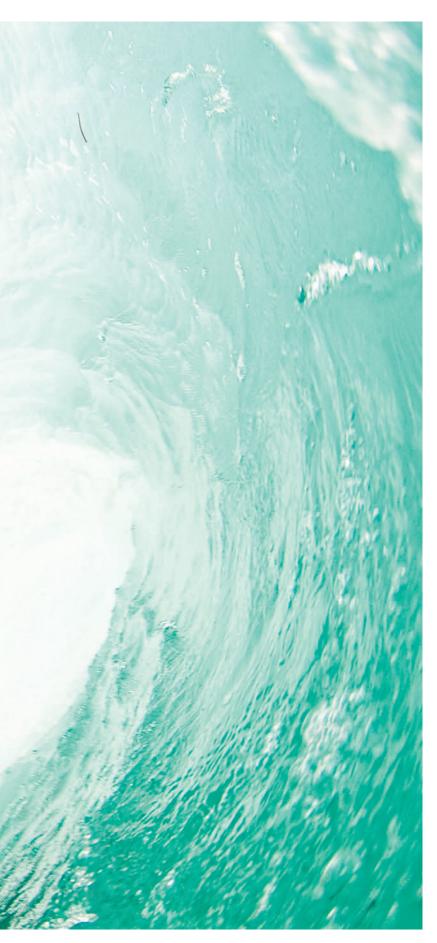
### Verlag:

Einhorn-Presse Verlag info@einhorn-media.com Tel. (040) 36 15 75 -0









Bethany Hamilton

## Ungebrochener Mut und Glaube einer weltklasse Surferin

Bethany lernte das Surfen von ihren Eltern, die als begeisterte Wellenreiter noch vor ihrer Geburt vom amerikanischen Festland nach Hawaii gezogen waren. Bereits in jungen Jahren war sie zu weltweiter Bekanntheit gelangt. Kaum eine wie sie verstand es, so kunstvoll auf den Wellen zu reiten.

Im Alter von fünf Jahren gewann sie den ersten Platz des Quiksilver "Push-and-Ride" Wettbewerbes. Mit dem Sieg beim "Rell Sunn Menehune" entschied sie 1998 ihren ersten großen Wettbewerb für sich. Um ihrem Traum von einer Karriere als professionelle Surferin zu verwirklichen, nahm Bethany 1999 an den 23. "Haleiwa Menehune"-Meisterschaften teil und landete auf dem ersten Platz. Im Februar 2000 gewann sie beim "Volcom Puffer Fish" in der Klasse "der Mädchen unter elf" und "unter fünfzehn Jahren" den Wettbewerb. Daraufhin wurde Rip Curl auf die damals in der "National Scholastic Surfing Association" (NSSA) organisierte Hamilton aufmerksam und ist bis heute ihr Sponsor.

### Der Tag, der alles verändern sollte

Am 31. Oktober 2003 ging Hamilton am frühen Morgen zum Surfen am "Tunnels Beach" auf Kauai. Etwa um 7:30 Uhr wurde sie auf ihrem Surfbrett liegend von einem etwa 4,30 m großen Tigerhai angegriffen. Der Hai trennte ihr den linken Arm knapp unterhalb der Schulter ab. Ihre Freunde, mit denen sie gemeinsam auf dem Wasser war, halfen ihr zurück zum Strand zu paddeln. Sie verwendeten ihre Leashes, um weiteren Blutverlust zu vermeiden, und retteten ihr damit das Leben. Als sie schließlich ins "Wilcox Memorial Hospital" gebracht wurde, überließ ihr Vater, der an diesem Morgen für eine Knieoperation im Krankenhaus war, ihr seinen Platz im Operationssaal.

Hamilton, fest entschlossen zum Surfen zurückzukehren, begann bereits drei Wochen nach dem Vor-



fall wieder im offenen Meer zu trainieren. Zunächst verwendete sie dazu ein maßgeschneidertes Bord, das etwas länger und dicker war, um ihr das Paddeln zu vereinfachen. Nachdem sie gelernt hatte, mit einem Arm zu surfen, nahm sie wieder an Wettbe-

WHEN YOU COME BACK FROM A LOSS

MAD NEVER BAY NEVER
YOU FIND A CHAMPION

SOUL SUPFER

THE RETRY OF
BETTIANY HAMALTON

A MUSICALLE
HUNT
LISTING

UNDERWOOD

QUAID

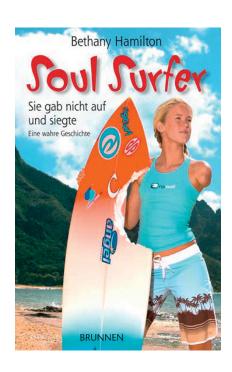
werben teil und surft heute wieder nahezu auf dem gleichen Niveau wie vor dem Unfall. In ihrem ersten Wettbewerb konnte sie den dritten Platz belegen. 2004 gewann sie den "ESPY-Award" für das beste Sportler-Comeback des Jahres sowie einen Sonderpreis der Teen Choice Awards für ihren Mut. 2005 konnte sie den 1. Rang der "NSSA National Championships" gewinnen. Seit 2008 surft sie als Vollzeit-Profi auf der "ASP World Qualifying Series".

Hamilton ist eine gläubige Christin und schrieb 2004 das Buch "Soul Surfer", in dem sie die Erfahrungen des Haiangriffs auch unter dem Aspekt ihres Glaubens betrachtet. Das Buch verkaufte sich über 1,5 Millionen mal weltweit. Bethany sagte sich: "Was Gott mich gelehrt hatte, hilft mir, meine Ängste zu überwinden – um wieder zu Surfen. Sei stark und mutig. Lass Dich nicht erschrecken, nicht entmutigen, denn der Herr, dein Gott, wird mit Dir sein, wohin Du auch gehst."

Schließlich entstand über diese beeindruckende Lebensgeschichte ein Film

mit dem Titel "Soul Surfer", der auf dem erstaunlichen Comeback Bethanys beruht – in den Hauptrollen Anna SophiaRobb, Helen Hunt und Dennis Quaid. Kinostart in in Deutschland war am 11. November 2011.

www.bethanyhamilton.com



(recht)



**SBV** 

## Die Vertrauensperson und Schwerbehindertenvertretung als **Teil der Interessenvertretung**

Die kollektive (gemeinsame) Interessenvertretung ihrer Kollegen/Innen wird in der täglichen Praxis durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Sozialgesetzbuch (SGB IX) einerseits durch den Betriebsrat (BR) und andererseits durch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wahr genommen.

### **Gemeinsamer Aufgaben**

Der Aufgabenkatalog für die SBV bringt dabei noch deutlicher als § 80 des BetrVG zum Ausdruck, dass die gewählte SBV konkrete Aufgaben hat.

Der Betriebsrat ist aus § 80 BetrVG und § 93 im SGB IV verpflichtet die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Dabei handeln alle beteiligten Parteien (einschl. des Arbeitgebers (ArbG) nicht nur konkret im Interesse der vertretenen Kolleg/Innen, sondern auch ausdrücklich und insbesondere im öffentlichen Interesse gem. Vorgaben des Gesetzgebers. Die betrieblichen Interessenvertretungen, die Integrations- und Versorgungsämter sowie die Rehabilitationsträger unterstützen sich bei dieser Aufgabe gegenseitig (§ 99 SGB IX).

Insgesamt wird hier bereits deutlich, dass nur bei einer erfolgreichen und guten Zusammenarbeit aller Parteien eine erfolgreiche und zielgerichtete Vertretung von Kolleg/innen mit Behinderungen oder die davon bedroht sind möglich. Zur praktischen Umsetzung zählt insbesondere das Benachteiligungs- verbot (§ 81 Abs. 2 SGB IX), welches sich auch auf die Berücksichtigung der Belange Arbeitssuchender (§81 Abs. 1 SGB IX)

bezieht. Die SBV unterstützt die Kollegen/Innen bei der Beantragung von Anerkennung und Gleichstellung und übernimmt die klassischen Aufgaben der Überwachung und Initiativrechte. Zu deren Inhalt wird auf § 80 BetrVG verwiesen. Dabei geht es insbesondere um präventive Maßnahmen, die zugunsten der schwerbehinderten Menschen erfasst werden sollen. Eine solche Regelung stellt beispielsweise die Integrationsvereinbarung dar gem. § 83 Abs. 1 SGB IX. Diese Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben.

### Bei der Personalplanung

Hier werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen (§ 83 Abs. 2 SGB IX). Des weiteren kann das Präventionsverfahren aus § 84 Abs. 1 SGB IX zwischen BR, SBV und ArbG vereinbart werden Der ArbG schaltet bei diesem Verfahren bei Eintreten von personen-, Verhaltens- oder betriebsbedingten Problemstellungen im Arbeitsverhältnis die SBV und den BR frühzeitig ein. Als letztes sei hier erwähnt die Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement aus § 84 Abs. 2 SGB IX. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der ArbG mit den Interessenvertretungen wie diese Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann.

### Zielsetzungen

All diese Maßnahmen dienen der Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Die Eingliederung der schwerbehinderten Menschen ist die vornehmste Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 1 SGB IX. Um diese Aufgabe in der Praxis erfüllen zu können, ist die Zusammenarbeit mit dem BR, dem ArbG und den zuständigen Behörden unumgänglich.

### Informationsanspruch der SBV

Zur Durchsetzung dieser Aufgaben/Ansprüche hat die SBV verschiedene Rechte. Die SBV ist vom ArbG in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören! Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der SBV getroffenen Entscheidung ist auszusetzen (siehe hierzu § 95 Abs. 2 SGB IX).

### Beteiligung bei Einstellungen

Des weiteren ist die SBV gem. § 81 Abs. 1 SGB IX im Einstellungsverfahren zu beteiligen. Bei Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen insbesondere der Bundesagentur für Arbeit oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen hat sie das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Die Rechte der SBV werden durch die Rechte des BR aus dem BetrVG ergänzt. Der BR hat wie bereits dargestellt - aus § 80 im



BetrVG die Aufgabe, die Integration schwerbehinderter Menschen im Betrieb zu fördern. Aber! Der BR hat daneben auch konkrete Mitbestimmungsrechte z.B. zu den Themen Gesundheitsschutz und Gleichbehandlung.

### Gemeinsame Zielsetzungen

An dieser Stelle wird deutlich, wie wichtig die Zusammenarbeit zwischen BR und SBV ist. Es geht bei konstruktiven Zusammenarbeit auch darum, deutlich zu machen, dass eine tatsächliche Integration von Menschen mit Behinderungen oder die davon bedroht sind, sichtbar wird. Durch die Zusammenarbeit der im Betrieb vorhandenen Interessenvertretungen.

### Die Teilnahme an Sitzungen

Die SBV hat aus diesem Grund das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrates und dessen Ausschüssen und Arbeitsgruppen sowie an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Darüber hinaus kann die SBV beantragen, das Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Betriebsratssitzung gesetzt wird. Erachtet die SBV einen Beschluss des BR als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen, so kann sie Beschlüsse des Betriebsrates für eine Woche aussetzen lassen. Auch an den s. g. Monatsgesprächen (§ 74 BetrVG) zwischen ArbG und BR ist die SBV zu beteiligen. Der BR ist dabei verpflichtet gem. § 98 SGB IX mit der SBV eng zusammenzuarbeiten. Die Bundesagentur für Arbeit, die Integrations - und Versorgungsämter sowie die Rehabilitationsträger können dabei um Unterstützung gebeten werden.

### Einladung zu den BR-Sitzungen

Der BR hat grundsätzlich darauf zu achten, dass die SBV zu allen Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen ist. Auch an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses (§ 106 BetrVG) kann die SBV beratend teilnehmen.

### Freistellung der SBV

Zur Durchführung dieser Aufgabe benötigt die SBV selbstverständlich viel Zeit. Aus § 96 SGB IX ergibt sich hier der Freistellungsanspruch. Hierbei gelten analog die gleichen Regelungen wie im BetrVG (§ 37 BetrVG). Die SBV hat einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Diese Erforderlichkeit beschränkt sich allerdings in keiner Weise nur auf die Teilnahme an Sitzungen oder auf die Durchführung eigener Sitzungen. Nur zu einem geringen Teil werden die Aufgaben der SBV tatsächlich auf Sitzungen erfolgen. Dabei ist die SBV verpflichtet, genauso wie der BR, selbst zu beurteilen, bei einer vernünftigen Würdigung aller Umstände, ob die Arbeitsbefreiung erforderlich ist. Es besteht insoweit ein Beurteilungsspielraum der SBV.

In der Praxis erleben wir viele SB-Ven, die sich sehr intensiv für die Integration einsetzen. Dabei kommt es für die praktische Umsetzung insbesondere darauf an, eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem BR aufzubauen. Dabei kann es zunächst darum gehen, dass man dem BR im Rahmen einer offenen und transparenten Kommunikation die eigenen Ziele vorstellt und Wünsche diskutiert. Wesentlich ist aber auch, dass die Betriebsratsgremien genau über die Rechte und Pflichten der SBV informiert sind.

Hier wird die SBV sicherlich manchmal auch nur vorwärts kommen, wenn sie selbst das Zepter in die Hand nimmt und aktiv wird, also aktiv die BR und die weiteren Interessenvertretungen einbindet, über Aufgaben und Rechte informiert und klare Ziele formuliert.

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 im BetrVG betrifft das betriebsverfassungsrechtliche Rechtverhältnis zwischen BR und ArbG. Adressaten der Verpflichtung sind neben dem BR auch andere betriebsverfassungsrechtliche Gremien, wie die Jugendausbildungsvertretung (JAV) und natürlich auch die SBV. Die Beziehung aller Betriebsparteien soll dabei auf Zusammenarbeit gerichtet sein. Alle Parteien sind dabei verbunden durch das gemeinsame Ziel des Wohls der Kolleg/Innen und des Betriebes.

Diese Zusammenarbeit soll in gegenseitiger Ehrlichkeit und Offenheit (BAG 22.05.1959) vertrauensvoll vollzogen werden. Grundsätzlich soll Kooperation an die Stelle von Konfrontation treten.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Interessenvertretungen gemeinsam sehr erfolgreich die Interessen schwerbehinderter Menschen vertreten können und dazu auch genügende juristische Möglichkeiten haben. In der Praxis wird dies jedoch nur erfolgreich sein, wenn man gemeinsam Ziele verfolgt und sich darüber auch austauscht. Dafür erforderlich ist eine konstruktive Kommunikation und ein gegenseitiges Wissen aller Parteien um die Rechte und Pflichten der Interessenvertretungen.

### Kontakt:

BLC GmbH Rechtsanwalt Torsten Lemke Kajen 2, 20459 Hamburg Tel. (040) 39 99 90 0 E-Mail: info@bl-con.de



### Schwerbehindertenvertretung (SBV)

## Das Recht der SBV auf Schulung



Die Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung erfordert eine Menge fachliches Wissen, um behinderte Kolleginnen und Kollegen

gut zu beraten und mit Arbeitgeber und Betriebsrat auf Augenhöhe zu sprechen. Deshalb hat jede Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen einen gesetzlichen Schulungsanspruch (§ 96 Abs. 4 SGB IX).

## Wann besteht der SBV-Schulungsanspruch?

Das Recht auf den Besuch einer Schulung besteht immer dann, wenn dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die SBV-Arbeit erforderlich sind. Das heißt: Die Vertrauensperson muss das in der Schulung vermittelte Wissen für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer anstehenden Amtsaufgaben benötigen und darf selbst noch nicht über entsprechende Kenntnisse verfügen.

### Was heißt "erforderlich"?

Regelmäßig erforderlich für die SBV sind Kenntnisse zu den eigenen Rechten und Pflichten im Amt sowie zu den besonderen Rechten schwerbehinderter Beschäftigter. Ein Schulungsanspruch besteht aber nicht nur bei behindertenbezogenen Themen, sondern es reicht ein konkreter Bezug zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. So hat beispielsweise jede Vertrauensperson einen Anspruch auf den Erwerb von Grundlagenkenntnissen zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht. Grund dafür ist ihr umfas-

sendes Anhörungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber und die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

## Wer entscheidet über die Erforderlichkeit?

Ob der Besuch einer Schulungsveranstaltung erforderlich ist, entscheidet die Vertrauensperson selbst, also nicht der Arbeitgeber oder der Betriebsrat. Sie hat dabei einen eigenen Beurteilungsspielraum, allerdings muss sie bei ihrer Entscheidung immer die Interessen des Betriebs einerseits und die der Schwerbehindertenvertretung und der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen andererseits gegeneinander abwägen. Es gilt zu berücksichtigen, dass Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen eine besonders schutzwürdige Arbeitnehmergruppe vertreten und dabei weitgehend auf sich selbst gestellt sind.

## Wie oft dürfen Vertrauenspersonen Schulungen besuchen?

Die Zahl der Seminarbesuche pro Jahr ist gesetzlich nicht begrenzt. Entscheidend ist allein, welches Wissen gebraucht wird, um die anstehenden Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können. So benötigen vor allem Amtseinsteiger zu Beginn ihrer Amtszeit regelmäßig mehrere Schulungen, um sich das wichtigste Grundlagenwissen anzueignen.

## Was, wenn im Betrieb nur fünf Schwerbehinderte beschäftigt sind?

Die Betreuung einer nur geringen Anzahl von Schwerbehinderten steht der Erforderlichkeit einer Schulung nicht entgegen. Schließlich können sich auch bei nur wenigen schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb viele rechtliche Fragestellungen ergeben.

## Schulungsanspruch gegen Ende der Amtszeit?

Das nahende Ende der Amtszeit ändert nichts an dem gesetzlichen Schulungsanspruch. Entscheidend ist nur, dass die Vertrauensperson die auf der Schulung erworbenen Kenntnisse möglicherweise bis zum Ablauf der Amtszeit noch benötigt.

### Wer trägt die Kosten?

Die Kosten einer erforderlichen Schulung hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Für die Zeit der Schulungsteilnahme muss die Vertrauensperson von ihrer Arbeit freigestellt werden ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts.

## "Was gilt für das stellvertretende Mitglied?

Neben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hat auch das erste stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch auf den Besuch erforderlicher Schulungen. Dies gilt aber nur, wenn es

- ständig herangezogen wird zur Erfüllung von SBV-Aufgaben (nach § 95 SGB IX) oder
- häufig die Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit übernimmt oder
- absehbar in kurzer Frist in das Amt der Vertrauensperson nachrückt.

Haben Sie noch Fragen zum Schulungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung? Ich berate Sie gern!

### Kontakt:

ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG Cornelia Huber Tel.: (0 88 41) 61 12 -352 cornelia.huber@ifb.de www.ifb.de www.sbv.ifb.de



### Praxisbericht Beratungsstelle handicap

## Vorbehalte zum BEM

In unseren Beratungen werden dazu manchmal skeptische Fragen gestellt, zu denen wir hier zusammenfassend Stellung nehmen möchten.

## 1. "Wozu brauchen wir ein BEM? Bei uns funktioniert's auch so!"

"Die vorhandenen Instrumente zur gesundheitlichen Prävention und zur Begleitung erkrankter Beschäftigte reichen völlig aus", so die Einschätzung von manchen Arbeitgebern und Interessenvertretungen, außer Acht lassend, dass es eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung des BEM gibt. Natürlich sind z.B. in einem Betrieb mit wenigen Arbeitnehmern die Strukturen übersichtlich und routiniert. Aber gerade hier kann ein in den Betriebsablauf verankertes BEM-Verfahren hilfreich sein, um z.B. mit erkrankten Beschäftigten ins Gespräch zu kommen - nicht nur zufällig, sondern systematisch und unabhängig vom "Nasenfaktor". Ein gut strukturiertes BEM-Gespräch kann helfen, Ängste und Sorgen des Betroffenen zu lindem und damit den Gesundheitszustand zu verbessern.

## 2. "Ist das BEM nur ein 'Papiertiger' und verursacht Kosten?"

Vor allem Arbeitgeber befürchten zusätzliche administrative Belastungen, die von den verantwortlichen beteiligten Mitarbeitern geschultert werden müssen. Interessenvertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung) teilen diese Bedenken häufig. Es stimmt. Ein BEM gut einzuführen kostet zunächst Ressourcen (Zeit, Raum und Arbeitskraft). Aber es lohnt sich! Das BEM bietet eine Menge Vorteile: Arbeitgeber sparen Kosten, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben und weniger Fehlzeiten haben. Sie sparen z.B. Einarbeitungskosten für Vertretungskräfte. Darüber hinaus sind gut behandelte MitarbeiterInnen meist motivierter und eher bereit, sich für das Unternehmen einzusetzen. Ein bekanntes und gut eingeführtes BEM signalisiert: "Wir kümmern uns um unsere erkrankten

MitarbeiterInnen." Das Unternehmen präsentiert sich nach innen für die Beschäftigten positiv, das unterstützt ein gutes Betriebsklima und bindet Leistungsträger an das Unternehmen. Und in der Außendarstellung steigert das Unternehmen seine Attraktivität.

## 3. "Ist das BEM ein zusätzliches Kontrollinstrument des Arbeitgebers?"

"Wollen die mich kontrollieren?"; "Ich will nicht auffallen!"; "Ich sage nicht, wenn ich krank bin, weil ich Angst habe. Da gehe ich lieber krank zur Arbeit, als in das BEM-Verfahren zu kommen!". Sicher gibt es viele Unternehmen in denen ein schlechtes Betriebsklima herrscht, das solche Ängste schürt. Doch wohin führen diese Befürchtungen und die Vermeidung negativ "aufzufallen" (weil vermeintlich weniger leistungsfähig)?

Ein standardisiertes BEM - Verfahren, zu dem alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeladen werden, kann hier erhebliche Entlastung bedeuten. Die Betroffenen sind kein Einzelfall - sie sind in einen normalen Ablauf eingebunden, der sie unterstützt. Und ganz wichtig: Ein standardisiertes BEM-Verfahren beinhaltet auch einen funktionierenden Datenschutz und den erklärten Willen und die Fähigkeit aller Beteiligten im Sinne des Gesetzes zu handeln. Ziel und Zweck des BEM sind die Gesundung, die Gesunderhaltung bzw. die Rahmenbedingungen für die/den Beschäftigten so zu gestalten, dass die Arbeit leistbar ist und die Arbeitskraft erhalten bleibt.

## 4. "Ist das BEM nicht eine ideale Grundlage für krankheitsbedingte Kündigungen?"

Diese Frage wird von Interessenvertretungen formuliert, wenn der Vorschlag zur Einführung des BEM von einem Arbeitgeber kommt, der sich normalerweise nicht besonders für den Gesundheitszustand der Beschäftigten interessiert. Die Befürchtung ist, dass Präventionsgespräche im Rahmen

des BEM als leichter Einstieg in eine krankheitsbedingte Kündigung benutzt werden können, als Voraussetzung für einen Erfolg des Arbeitgebers innerhalb einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung.

Um dem Arbeitgeber diese Möglichkeit nicht zu geben, unterstützen einige Interessenvertretungen die Einführung eines BEM nicht. Richtig ist, dass krankheitsbedingte Kündigungen deutlich zurückgehen (It. einer nicht-repräsentativen Umfrage in von uns befragten Betrieben), sogar kaum mehr stattfinden.

## 5. "Ist das BEM ein 'Einfallstor' zum Datenmissbrauch?"

Eine berechtigte Frage. Datenmissbrauch findet überall statt und ist niemandem unbekannt. Gerade bei Gesundheitsdaten handelt es sich um sehr sensible Informationen, die nur die engsten Beteiligten etwas angeht (Betroffene, behandelnder Arzt). Der Gesetzgeber stellt die BEM-Daten als Gesundheitsdaten unter besonderen Schutz (§ 3 IX BDSG). Es ist von allen Beteiligten darauf zu achten - insbesondere von den Interessenvertretungen - dass bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllt sind. So ist z.B. zu einer BEM-Betriebsvereinbarung zu raten, in der ein Ablauf des BEM und der Umgang mit Daten geregelt sind. Die Erhebung von BEM-Daten sollte so sparsam wie möglich erfolgen. BEM-Daten unterliegen der Schweigepflicht und sie müssen getrennt von der Personalakte und unzugänglich für alle (Ausnahme das Integrations-/BEM-Team) aufbewahrt werden. Es gibt Empfehlungen zur datenschutzkonformen BEM-Gestaltung, die bei uns erhältlich sind. Wenn die Schutzmaßnahmen zum Datenschutz gewährleistet sind übertrifft der Nutzen des BEM für den Betroffen die Risiken bei weitem.

Bei Fragen können sich die betrieblichen Interessenvertretungen kostenfrei wenden an:

### Kontakt:

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



### FAW Fortbildungsakademie der Wirtschaft

### 10 Jahre BIHA -

## Arbeitgeber auf dem Weg zur Inklusion



Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) richtete am 24. Oktober 2011 in seinen Räumlichkeiten die Jubiläumsveranstaltung für das Projekt BIHA aus, das von der Fortbildungskademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH getragen und seit 2001 von UVNord-Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. unterstützt wird. Das Projekt arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Zahlreiche Gäste aus Hamburger Unternehmen und Betrieben sowie viele Kooperations- und Netzwerkpartner waren gekommen, um im Rahmen einer Fachveranstaltung das Jubiläum zu begehen. Seit 10 Jahren sensibilisiert, berät und unterstützt BIHA (Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg) mit stets neuen und aktuellen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten die Wirtschaftsunternehmen der Metropolregion Hamburg bei der Teilhabe schwerbehinderter Menschen und zum Betriebli-

chen Eingliederungsmanagement. Mit über 1.900 persönlichen Beratungen hat das vierköpfige Team von BIHA bisher rund 550 Unternehmen und damit die Arbeitsplätze von rund 40 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigter, schwerbehinderter Menschen in Hamburg erreicht.

### Erfolgreicher und kompetenter Partner der Wirtschaft

"Als wir vor zehn Jahren das FAW-Projekt BIHA mitbegründet haben, waren wir zwar vom Konzept und der Notwendigkeit eines solchen Projektes überzeugt. Dass BIHA aber zu einem so erfolgreichen Partner der Wirtschaft werden würde, war nicht unbedingt vorauszusehen - die Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit aus unseren Mitgliedsunternehmen jedenfalls sind ausschließlich positiv". Mit diesen Worten eröffnete Michael Thomas Fröhlich (Hauptgeschäftsführer von UVNord) die Veranstaltung.

Die Leiterin des Integrationsamtes der Stadt Hamburg, Brigitte Ritter, hob in ihrem Grußwort hervor, dass BIHA







auch diejenigen Unternehmen für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen gewinnt, die das Integrationsamt als behördliche Institution nicht erreichen könne. Michael van Loo, Personalleiter des UKE, betonte gegenüber BIHA-Projektleiter Manfred Otto-Albrecht die gute, verlässliche und vielfältige Zusammenarbeit mit BIHA, weshalb man auch gerne die Ausrichtung dieser Jubiläumsveranstaltung übernommen habe. Sehr anschaulich berichteten Dr. Verena Fink (Stiftung Historische Museen Hamburg) und Rüdiger Schlott (Personalbereich Hamburg Airport) von der qualifizierten und vielfältigen Zusammenarbeit mit BIHA im betrieblichen Alltag.

Richard Nürnberger, Geschäftsführer der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, gratulierte dem Projekt. Er betonte, dass der Ansatz der FAW, die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und die Anforderungen der Wirtschaft optimal in Einklang zu bringen, nirgends deutlicher wird als im Blick auf die Arbeit von BIHA. Die enge Kooperation der FAW mit dem Integrationsamt und die strategische Partnerschaft mit der Vereinigung der Unternehmensverbände UVNord machen eine der Besonderheiten des Projektes aus.

### ...und es geht doch

Zudem ist es mit der Kampagne "...und es geht doch", dem gleichnamigen Dokumentarfilm, dem Unternehmensnetzwerk "Runder Tisch" sowie umfangreichen Veröffentlichungen und einer bundesweiten Referententätigkeit gelungen, sich als kompetenter und verlässlicher Partner der Wirtschaft im Bereich der Teilhabe zu etablieren. Das drückt sich auch in der guten Zusammenarbeit mit den Trägern der Rehabilitation und den Arbeitsmarktinstitutionen aus.

Zu den Gratulanten, die sich beim abschließenden Get-together mit Buffet und Hamburger Akkordeonmusik gut unterhielten, zählten auch der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg, Sönke Fock, die neue Hamburger Senatskoordinatorin für die Gleichstel-

lung behinderter Menschen, Ingrid Körner sowie der Regionalbereichsleiter der FAW, Manfred Richter.

#### Kontakt:

FAW gGmbh - Akademie Hamburg Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg (BIHA) Manfred Otto-Albrecht manfred.otto-albrecht@faw.de www.faw-biha.de

# BIHA Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg



### BIHA Bildungs- 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 die Arbeitsschwerpunkte:

- 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 Fax 040 636462-75, info@faw-biha.de, www.faw-biha.de







### **ARINET**

## Ressourcen stärken für

## den Umgang mit Stress

"Stress lass nach!" - das wünscht sich heutzutage eine Vielzahl der Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer klagen zunehmend über Zeitmangel, müssen mit Arbeitsverdichtung und permanenten Veränderungen zurechtkommen oder leiden unter mangelnder Wertschätzung und Problemen mit Vorgesetzten bzw. Kollegen.

Wird die Arbeitssituation dauerhaft als belastend erlebt, kann der chronische Stress zu ernsthaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Erschöpfung, innere Unruhe, Kopf-, Magenoder Rückenschmerzen sowie Schlafstörungen können mögliche Anzeichen hierfür sein. Wer erste Symptome bemerkt, sollte die Initiative ergreifen und aktiv etwas dagegen tun.

### Verändern, was man verändern kann

Stress am Arbeitsplatz hat in der Regel zwei Komponenten: die betriebliche und die persönliche. Auf die Veränderung betrieblicher Strukturen und Rahmenbedingungen lässt sich als Einzelperson nur bedingt und langfristig Einfluss nehmen. Kurzfristig und unmittelbar kann jedoch jeder seinen eigenen Umgang mit der als stressig erlebten Arbeitssituation verändern. D.h. auch bei gleichleibenden Verhältnissen ist der Einzelne durch Änderung seiner persönlichen Einstellungen und Verhaltensweisen in der Lage, das individuelle Stressempfinden deutlich zu reduzieren. Der Umgang mit Stress und die Steigerung der persönlichen Resilienz (psychischen Widerstandsfähigkeit) sind erlernbar.

### Kleine Impulse mit großer Wirkung

Das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Integrationsamt Hamburg geförderte Projekt "NetQ. - Weiterbildung und Beratung" bietet für Beschäftigte mit Schwerbehinderung hierzu ein umfassendes Trainingsangebot:

Die Teilnehmenden analysieren u.a. ihre individuelle Stressbelastung am Arbeitsplatz, lernen Stressverstärker - auch die selbstgemachten - kennen und ihnen zu begegnen. Sie kommen ihren persönlichen Zeitdieben auf die Spur und entdecken, dass die "Stehaufmännchen-Qualität" in jedem von uns steckt.

### Kontakt:

Marita Krempl
ARINET GmbH, Projektleitung NetQ.
Tel. (040) 38 90 45 -62
info@netQ-weiterbildung.de
www.netQ-weiterbildung.de



### Tun Sie sich etwas Gutes:

NetQ. bietet Beschäftigten mit Schwerbehinderung die Möglichkeit, ihre persönlichen Ressourcen zu stärken – für mehr Zufriedenheit und Erfolg im beruflichen Alltag.

## KOSTENFREIES SEMINARANGEBOT

- Nur keinen Stress! Anforderungen am Arbeitsplatz konstruktiv bewältigen
- Weniger Missverständnisse und Konflikte durch gelungene Gesprächsführung\*
- Problemlösetraining: Geht nicht, gibt's nicht!
- Stehaufmännchen-Prinzip: Biegen ja brechen nein
- Mehr Zeit fürs Wesentliche: Zeit- und Selbsmanagement\*
- \*als Bildungsurlaub anerkannt

Schon kleine Impulse können Ihre persönlichen Stärken und Kompetenzen (wieder) aktivieren und Ihre Energie in die richtige Richtung lenken.

Weitere Infos, Themen und Termine unter (040) 38 90 45 15 oder im Internet: www.netQ-weiterbildung.de



Europäische Union Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!





**BMAS** Konferenz

## **Einfach machen!**



Eine von vielen Interpretationsmöglichkeiten des Slogans des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum Thema Inklusion.

Auf Einladung des BMAS haben wir Anfang Dezember in Berlin an der Konferenz "Inklusion einfach machen - von Bildung über Ausbildung in Arbeit" teilgenommen. Die Ministerin für Arbeit und Soziales, Frau Dr. Ursula von der Leyen, hat die unterschiedlichsten Akteure, nach Berlin eingeladen. In Arbeitsgruppen wurde diskutiert, was gewünscht und getan werden kann, um gemeinsam voranzukommen. Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft hat diese Einladung gern angenommen. Mehr als 300 Teilnehmer sind gekommen. Aus unserer Sicht eine sehr gut organisierte Veranstaltung, die schon ihre besonderen Herausforderungen hatte. Der Wechsel des Begriffs "Integration" zu "Inklusion" ist nur folgerichtig. Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft sieht das mit ihren Themenfeldern (insbesondere in Bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) pragmatisch.

### Die Arbeitsgruppen

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft hat sich in den drei Arbeitsgruppen, den sogenannten Inklusionswerkstätten: Bildung, Ausbildung und Arbeit, in der Ar-

beitsgruppe Arbeit eingebracht. Ziel war es, zu diskutieren, zu eruieren und prägnant zu definieren, welche Erfahrungen helfen, die Inklusion umzusetzen, wo braucht es neue Idee und Umsetzungsvorschläge?

Unsere Arbeitsgruppe war der Auffassung, dass insbesondere eine neue Öffentlichkeitsarbeit notwendig ist. Ebenso ist es notwendig, vorhandene Netzwerke aus- und neue Netzwerke aufzubauen. Die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen werden in den Unternehmen nicht hinreichend einbezogen Hier liegen Potentiale brach.

### Weitere Problemfelder

Folgender Auszug aus dem "Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2012" der Agentur für Arbeit , des Jobcenters team.arbeit Hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) in Hamburg weist ferner u.a. noch folgende Problematiken aus:

"Unterschiedliche strategische Ansätze, mangelnde Abstimmung zwischen den Akteuren und partikulare Interessen der Akteure und "Umsetzer" haben in Hamburg zu einer unübersichtlichen Förderlandschaft geführt, die von Einzelprojekten ohne systematischen Nutzen, Dop-

pelstrukturen und gegensätzlichen Förderprozessen geprägt ist, denen ein gemeinsames, strategisches, integrationsorientiertes Zielbild fehlt..."

### Vertrauenperson als Multiplikatoren

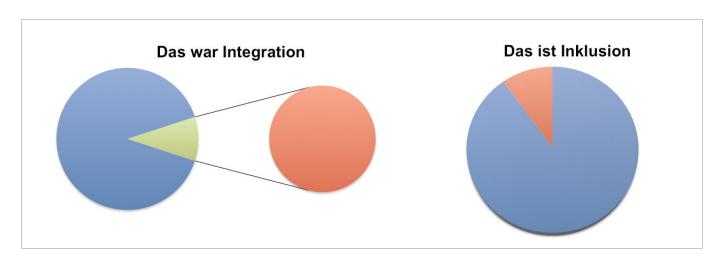
Die Vertrauenspersonen können die richtigen Multiplikatoren sein, die die unterschiedlichsten Thematiken in die Unternehmen tragen. Sie sitzen direkt am Geschehen. Wissen, was ihre Unternehmen leisten; wo Ansatzpunkte bestehen aktiv zu werden. Sie haben die direkten Kontaktmöglichkeiten zur Geschäftsführung, den Personalverantwortlichen und Kollegen/Innen.

Die gesetzlichen Regelungen (u.a. das SGB IX) sehen derzeit lediglich Mitwirkungs-/Beratungs- oder nur Initiativrechte vor, jedoch keine direkten Mitbestimmungsrechte. Hierüber ist insbesondere unter Bezugnahme auf die UN-Behindertenrechtskonvention nachzudenken. Bestehende Netzwerke der Vertrauenspersonen sollten verstärkt unterstützt werden.

#### **Fazit**

Wir freuen uns auf den jetzt angestoßenen Meinungsaustausch. Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft steht für Gespräche zur Verfügung. Die Kongressteilnehmer werden wir über unsere Aktivitäten und Anliegen informieren und hoffen auf einen weiterhin konstruktiven Dialog. Für Ihre Ideen, Erfahrungen oder Ihre Kritik sind wir offen.

Volker Ravenhorst





(arbeit)

### Veranstaltung

## Kampagne ist ein schweres Wort.....

## es bedeutet "Großes Vorhaben"



Als die Begrüßung von Manfred Otto-Albrecht (FAW-BIHA) bei der 8. Veranstaltung der Kampagne "...und es geht doch" von Anja Teufel (K-Produktion) "live" in leichte Sprache übersetzt wurde, waren die rund 100 Gäste aus Hamburger Unternehmen sofort im Thema.

"Chefsache Inklusion - Arbeit ohne Barrieren" war der Titel einer Abendveranstaltung, die am 9. November beim Hamburger Flughafen stattfand. Das "große Vorhaben" der Kampagne "...und es geht doch" besteht darin, seit mittlerweile 8 Jahren immer mehr Unternehmen und Betriebe für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen. Hamburg Airport richtete jetzt die diesjährige Veranstaltung aus und stellt mit der Flughafenmodellschau einen außergewöhnlichen Veranstaltungsort zur Verfügung.

Michael Eggenschwiler (Vorsitzender der Geschäftsführung Flughafen Hamburg GmbH) betonte in seiner Eröffnung, dass der Flughafen nach seiner Beteiligung am letztjährigen Filmprojekt "...und es geht doch" die Kampagne weiter unterstütze, um auch auf diese Weise die Teil-

habe behinderter Menschen zu fördern. Ingrid Körner, Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen, betonte in ihrem Grußwort die besondere Bedeutung des Themas Barrierefreiheit für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Die Veranstalter hatten mit Prof. Katrin Hinz (Berlin), Prof. Christian Bühler (Technische Universität Dortmund) und Prof. Hans-Heinrich Bothe (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin) hochkarätige Forscher und Wissenschaftler für die Veranstaltung gewonnen. die mit spannenden Vorträgen die die rechtlichen, fachlichen, technischen und soziale Aspekte des Themas Barrierefreiheit für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung verdeutlichten.

Um für die zahlreichen Gäste aus der Hamburger Wirtschaft das Thema noch "handgreiflicher" zu gestalten, präsentierten zusätzlich verschiedene Anbieter von technischen Hilfen und Assistenzsystemen ihre Produkte und Dienstleistungen in einer kleinen, persönlichen Messe.

Sandra Carstensen (Personalleitung) und Rüdiger Schlott (Referent Grundsatzfragen) von Hamburg Airport, sowie die "Macher" der Kampagne ...und es geht doch, Arne Gleiss und Werner Weiler (BFW Vermittlungskontor gGmbH), Peter Kleinsorge (PHH Personaldienstleistung GmbH), Volker Ravenhorst (ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft) und Manfred Otto-Albrecht (Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH / BIHA) konnten sich schließlich über eine fachlich hochwertige und gelungene Veranstaltung freuen, bei der sich die Gäste in einer anregenden Atmosphäre gut informiert und auch unterhalten fühlten.

Bei den Ausstellern K-Produktion (Leichte Sprache), Selbsthilfegruppe für Prothesenträger, Papenmeier RehaTechnik (Elektronische Hilfsmittel für blinde und sehbehinderte Menschen), Tess Relay-Dienste GmbH (Assistenzsysteme für hörgeschädigte Menschen), C1 WPS GmbH - DELEGS (Schriftspracherwerb für gehörlose Menschen) bedankt sich die Kampagne herzlich für die Mitwirkung.

### Kontakt:

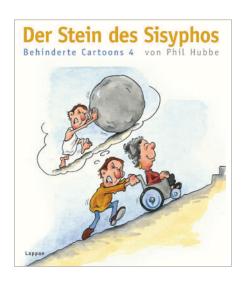
Manfred Otto-Albrecht
manfred.otto-albrecht@faw.de



## Cartoons von Phil Hubbe auch im HCP Journal!

Die Cartoons im HCP Journal erhalten wir von Anbeginn von Phil Hubbe. Jahrgang 1966, ist nicht nur behindert, sondern auch noch Magdeburger, Ehemann und Vater. Trotzdem zeichnet er für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehr-

dienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann hat er 1992 aus der Zeichnerei einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema seiner Cartoons. "...Reaktionen auf die





Bücher...beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen, dass sie statt Mitleid endlich einmal Spott ernten. Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein." Jetzt ist sein neuestes Werk erschienen: "Der Stein des Sisyphos - Behinderte Cartoons 4" (64 farb. Seiten, Hardcover), EUR 10,00 (ISBN 978-3-8303-3284-8). Die Resonanz auf die, von Phil Hubbe so genannten, "Behinderte Cartoons" ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv. Der erste Band "Der Stuhl des Manitou" war noch ein verlegerisches Wagnis, der Band liegt mittlerweile in der 5. Auflage vor, so wurden die folgenden von einer stetig wachsenden Fangemeinde ungeduldig erwartet. Hubbes Cartoons sind frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen. Seit 2007 erscheint jährlich Hubbes Kalender Handicaps, ebenfalls im Lappan Verlag. Weitere Infos: www.hubbe-cartoons.de.



## Alles im grünen Bereich.





## Beratung Integration Prävention

Ihr Ansprechpartner für Schwerbehinderung im Arbeitsleben:

## **Integrationsamt**

Hamburger Straße 47
22083 Hamburg
Telefon 040 - 428 63 - 28 59
Fax 040 - 428 63 - 28 47
integrationsamt@basfi.hamburg.de
www.hamburg.de/integrationsamt

