

ARGE SBV



Hamburger Wirtschaft

Offizielles Organ der
Arbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
in der Hamburger Wirtschaft.

www.hcp-journal.de

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

3. Jahrgang

Nr. 03-2012

ISSN 2190-0930

Heftpreis: 3 €

Paralympics 2012 in London

Auf dem Weg zur Inklusion



Kooperationspartner


Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Integrationsamt

Center for Disability and Integration
 Universität St. Gallen

 **HK** Handelskammer
Hamburg

 HBS

 BERGEDORFER
impuls

 ifb

 handicap
BERATUNGSSTELLE

 Arbeit und Leben
Hamburg

 BIHA
Bildungs- und
Integrationsfachdienst Hamburg

 fow
FACHVERBAND FÜR
SCHWERBEHINDERTEN

DM der Golferinnen und Golfer mit Behinderungen

Vielen Dank, dass Sie im
Golf- und Country Club
Hamburg-Treudenberg e.V.
dabei waren!



Seit 2007 trägt der Deutsche Golf Verband jährlich Deutsche Meisterschaften der Golferinnen und Golfer mit Behinderungen aus. In diesem Jahr wurden sie vom 11. bis 12. August mit einem großen Teilnehmerfeld im Golf- und Country Club Hamburg-Treudenberg e.V. ausgetragen.

Vielen Dank allen Athletinnen und Athleten für ihr schönes Spiel und dem austragenden Club für die gute Organisation.

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen im nächsten Jahr.





(inhalt) Themen	3
(grußwort) Carola Veit	4
(editorial) Volker Ravenhorst	5
(impresum) hcp journal	5
(intern) Ihre Ansprechpartner im Vorstand	6
(intern) Wir vertreten Ihre Interessen!	6
(arbeit) Handicap – Datenschutz für das BEM	8
(veranstaltung) Deutsche Meisterschaften der Golfer mit Behinderung	10
(recht) Beteiligung bei Restrukturierungsmaßnahmen	13
(arbeit) Airbus lädt den Runden Tisch von BIHA ein	14
(recht) Prävention und Kündigungsschutz bei behinderten Menschen	15
(soziales) Ab auf die Bühne: Eisenhans Theater- und Musikprojekte	16
(soziales) Wegbereiter für das Miteinander in unserer Stadt.....	17
(veranstaltung) Paralympics 2012 in London	18
(arbeit) Mit einem Bewerbungstraining zum Traumjob	21
(arbeit) Hamburg Wasser: Alles eine Frage der Einstellung	22
(recht) Initiative – Freie Ausbildungsplätze?	26
(recht) Neue Rechtsprechung – Zustimmungsverweigerungsrecht	26
(humor) Cartoons von Phil Hubbe	27

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



Inklusion - Leben in der Mitte unserer Gesellschaft

Liebe Leserinnen und Leser
des HCP Journals!

Vor wenigen Wochen sind die paralympischen Sommerspiele in London zu Ende gegangen. Auf sehr eindrucksvolle Weise haben auch Hamburger Athletinnen und Athleten unter Beweis gestellt, dass sie trotz ihrer körperlichen Beeinträchtigungen zu Höchstleistungen imstande sind. Wir haben sie - und ihre Medaillen - sehr gern im Rathaus willkommen geheißen.

Was am stärksten nachwirkt: Die Wettbewerbe haben Millionen von Sportbegeisterte in der ganzen Welt für die Bedürfnisse von behinderten Menschen sensibilisiert - vor allem den Anspruch auf ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes Leben in der Mitte unserer Gesellschaft.

Der Hamburgischen Bürgerschaft liegt es sehr am Herzen, in unserer Heimatstadt ein barrierefreies Zusammenleben so zu gestalten, dass sich behinderte und nicht-behinderte Menschen gleichermaßen frei und ungehindert bewegen und weiterentwickeln können. Der Schlüsselbegriff Inklusion ist dabei als Chance zu verstehen, unser vielfältiges Gemeinwesen zu bereichern, sei es bei Aspekten wie Bildung, Arbeit oder Teilhabe und Teilnahme am öffentlichen Leben.

An Hamburger Schulen beobachten wir in den Integrationsklassen schon seit Jahren, welchen Gewinn wir aus diesem menschlichen Zusammenhalt ziehen können: Für die Schülerinnen und Schüler ist es ganz selbstverständlich, rücksichtsvoll miteinander umzugehen und voneinander zu lernen.

Mit seinem bürgerschaftlichen Ersuchen an den Senat, Inklusion als Leitorientierung für Hamburg zu verankern, hat unser Landesparlament in diesem Jahr einen wichtigen Schritt unternommen, die Belange von Menschen mit Behinderung langfristig und in allen Facetten zu berücksichtigen. Der kürzlich vom Senat vorgestellte Entwurf des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zeigt darüber hinaus den Weg auf, den Hamburg hin zu einer inklusiven Stadt beschreiten möchte.

Auch wenn die Politik an erster Stelle gefordert ist, so bleibt das wahrlich keine Aufgabe, die sie allein bewältigen kann, sondern es ist ein Kraftakt, der nur im Verbund von Politik, Verwaltung und Wirtschaft gemeinsam mit allen Hamburgerinnen und Hamburgern gelingen wird.

In unserer Heimatstadt können wir uns daher sehr glücklich schätzen, dass die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft bereits seit Langem mit starker Stimme die Interessen von schwerbehinderten Menschen in Unternehmen und Betrieben vertritt. Die rund 700 Vertrauenspersonen, die in dieser Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen sind, leisten als Bindeglied einen immens wichtigen Beitrag, Hindernisse für Menschen mit Behinderungen zu benennen und aufzuheben. Ihr Einsatz in den Firmen vor Ort ist durch ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Einfühlungsvermögen gekennzeichnet.

Die Frauen und Männer setzen sich als Vertrauenspersonen vorbildlich und auf beste Art und Weise für das soziale Miteinander ein: authentisch, lebensbejahend und mit großem Herz ausgestattet. Das zeugt von einem Menschenbild, in dem Respekt und Fürsorge an erster Stelle stehen. Ihnen ist es zu verdanken, dass bestehende Vorbehalte oder gar Berührungsängste gegenüber behinderten Menschen am Arbeitsplatz nachhaltig abgebaut werden.

Es sind eben diese Erfolgserlebnisse, die uns in Hamburg ein Stück näher an das Ziel bringen, allen Menschen die gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme am Leben in der Mitte unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Diesen Weg wollen wir unbeirrt fortsetzen.

Herzliche Grüße



Carola Veit
Präsidentin der Hamburgischen Bürgerschaft



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
liebe Leserinnen und Leser,

nicht nur in den Hamburger Betrieben sind die Vertrauenspersonen wesentliche „Multiplikatoren“, die einen Beitrag zu mehr Bewusstseinsbildung zum Thema Inklusion leisten können.

Wir freuen uns, dass die Hamburger Bürgerschaft viele neue Initiativen zum Thema Inklusion angestoßen hat. Die Beteiligung der Vertrauenspersonen in den Hamburger Betrieben, die sich für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen, ist sehr wichtig. Das bewusst zu machen, ist eines unserer Ziele.

Der Hamburger Senat hat sich vorgenommen, einen Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention zu erarbeiten. Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft hat über den Landesbeirat und zur Anhörung der Zivilgesellschaft Anfang September 2012 ihre Vorschläge für eine stärkere Beteiligung der Vertrauenspersonen eingebracht. Insbesondere zu den Themen „Bewusstseinsbildung“ sowie „Arbeit/Beschäftigung“. Wir sind auf das Ergebnis gespannt!

Wie wichtig Bewusstseinsbildung zum Thema Inklusion jetzt und in Zukunft ist, sei an nachstehendem Beispiel dargestellt. Unter „Normalität“ im Umgang mit Menschen mit Behinderungen verstehen wir etwas anderes! Die Welt am Sonntag titelt am 30.09.2012 auf Seite 4: „Eine Frau für Rheinland-Pfalz – Beck übergibt sein Amt wegen Gesundheitsproblemen an die MS-kranke Malu Dreyer“. Was soll das dem Leser sagen? Die designierte Ministerpräsidentin Frau Malu Dreyer hierzu (gem. Welt am Sonntag): „künftig werde ich natürlich im Rolli zu sehen sein“. Die „Welt“

weiter: - ihre Krankheit, sagt Dreyer und korrigiert sich sofort, ihre „eingeschränkte Mobilität“, solle und dürfe nie zu einem Tabuthema werden. Aber sie fühle sich fit, der Aufgabe als Chefin der Regierung gewachsen. „Ich kann nur nicht gut laufen. Das ist alles.“ Ja, genau! In Sachen Bewusstseinsbildung ist noch viel zu tun. Die Vertrauenspersonen werden ihren Beitrag dazu leisten.

London hat dieses Jahr mit der Ausrichtung der Paralympischen Spielen neue Maßstäbe gesetzt! Kompliment an die Redaktionen und die Moderator/Innen der deutschen Fernsehsender für Ihre „normale“ Berichterstattungen. Weitere Informationen zu den Spielen in dieser Ausgabe. Lesen Sie auch den Beitrag zur Deutschen Meisterschaft 2012 der Golferinnen und Golfer mit Behinderungen in Hamburg. Das HCP Journal hat mit dem Deutschen Golfverband (DGV) bei der Ausgestaltung des Rahmenprogramms und der Berichterstattung eng zusammengearbeitet.

Der „Kampf um Normalität“ für Familien mit einem behinderten Angehörigen ist von Tag zu Tag eine große Herausforderung. Lesen Sie hierzu die Beiträge von „Leben mit Behinderungen Hamburg“

Herzliche Grüße

Volker Ravenhorst
Vorsitzender des Vorstandes
der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft

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: 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: © 2012 by Einhorn-Pressen Verlag. Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Pressen 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.

ISSN 2190-0930

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



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 - 2 19 83
heike.wolf@arge-sbv.de



Beatrix Kohrs
DHL Logistics GmbH
Tel.: (040) 73 45 - 2911
beatrix.kohrs@arge-sbv.de

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

Wir vertreten Ihre Interessen!

Neues Vorstandsmitglied

Der Vorstand der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft ist wieder vollzählig. Ab sofort verstärkt uns Frau Beatrix Kohrs, Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung bei der DHL Logistics GmbH. Herzlich Willkommen und auf eine gute Zusammenarbeit. Frau Kohrs tritt die Nachfolge unseres langjähriges Vorstandsmitgliedes Hartmut Dignas an. Frau Kohrs wurde auf der Jahreshauptversammlung der Hamburger Schwerbehindertenvertretungen 2011 von den Vertrauenspersonen als Mitglied des Vorstandes gewählt.

...und es geht doch!

Die gleichnamige Veranstaltung, dessen Projektpartner die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft ist, fand, wie im HCP Journal angekündigt, am 18.09.2012 bei Hamburg Wasser statt. Eine großartige und gelungene Veranstaltung! Mehr dazu in dieser Ausgabe. Ganz herzlich möchten wir uns als Projektpartner der Kampagne „...und es geht doch!“ bei Herrn Wolfgang Werner, Geschäftsführer Hamburger Wasser, für das Engagement von Hamburg Wasser für die Belange von Menschen mit Behinderungen, bedanken. Unser ausdrücklicher Dank

gebührt ebenso Frau Ilonka Fehrmann, Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung bei Hamburg Wasser, die sich mit herausragendem Einsatz für diese Veranstaltung eingesetzt hat.



Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Immer wieder gewünscht, erwartet und eingefordert. Selten genug jedoch Realität. Die Worte „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ sind schnell geschrieben, ausgesprochen oder eingefordert. In der Umsetzung ergeben

sich jedoch vielfältige Problemstellungen. Insbesondere die persönliche Erwartungshaltung des Einzelnen an seine Mitmenschen oder Teampartner etc. stellen häufig Barrieren da, die nur schwer abzubauen sind. Hierfür gibt es sicherlich vielfältige und je nach Sichtweise des Einzelnen „gute“ oder „nicht so gute“ Gründe.

Konflikte ergeben sich allein schon dadurch, dass den Beteiligten an einem Projekt oder einer Aufgabe die „Spielregeln“ oder der Sinn nicht bekannt bzw. bewusst ist. In der Zusammenarbeit der betrieblichen Interessenvertretung mit dem Arbeitgeber oder untereinander sowie über Kenntnisse der Rechte und Verpflichtungen der Interessenvertretungen und der Arbeitgeber besteht zweifelsfrei Nachholbedarf. Warum sich das Leben gegenseitig schwerer machen als notwendig? Zu oft wird aneinander vorbei geredet. Sozusagen auf verschiedenen Gesprächsebenen, so dass eine vernünftige Verständigung gar nicht mehr möglich ist. Die emotionale Gesprächsebene führt häufig zu sicherlich vermeidbaren Konflikten. Eine überwiegend sachliche Ebene führt eher zu einem gemeinsamen Verständnis und zu einem Ergebnis. Die Kenntnis der Spielregeln ist dazu unerlässlich, um den meist gesetzlich vorgegebenen Erfordernissen (zum Beispiel Betriebsverfassungs- oder Sozialgesetzbuch IV) gerecht zu werden. Auch sollten die beschäftigten Menschen mit Behinderungen Ihre Rechte kennen. Einen Schritt zu mehr Gemeinsamkeit zeigt Ihnen die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft nachstehend auf:

Der Erste Schritt zu einem besseren Verstehen!

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft und der BIHA Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg haben die Personalverantwortlichen in den Hamburger Betrieben und die Vertrauenspersonen daher mittels eines HCP-Mailings auf die halbtägigen Informationsveranstaltungen zum Thema: Rechte für schwerbehinderte Beschäftigte Teil I und II aufmerksam gemacht. Die Resonanz war hervorragend! Viele Personalverantwortliche haben sich mit Ihren Interessenvertretungen oder mit den betroffenen Beschäftigten zu den kostenlosen Informationsveranstaltungen für Hamburger Betriebe angemeldet. Wir freuen uns, dass wir mit dem HCP Journal eine breite Öffentlichkeit erreichen.

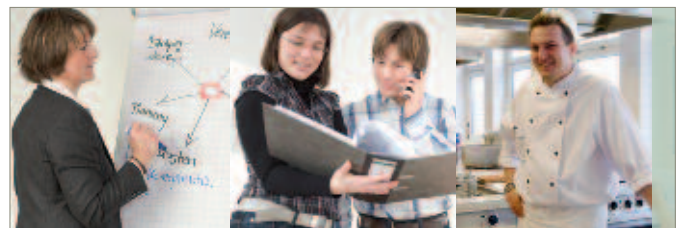
Selbstverständlich besteht die Möglichkeit die Informationsveranstaltung auch in den Betrieben selbst durchzuführen. Da der Informationsradius des HCP Journals zwischenzeitlich auch über die Grenzen Hamburgs hinausgeht, der Hinweis, dass sich bei BIHA auch Firmen, die ihren Sitz nicht in Hamburg haben, diese Informationsveranstaltungen buchen können. Bitte wenden Sie sich direkt an BIHA, Herrn Otto-Albrecht, m-fred.otto-albrecht@faw.de oder Tel.: 040 / 63 64 62-71. Herr Otto-Albrecht kann Ihnen auch die Frage der Kosten beantworten, da es sich um ein Hamburger Projekt handelt, dass nur für Hamburger Betriebe kostenfrei angeboten werden kann.

Hier noch einmal zur Kenntnis die Inhalte der Informationsveranstaltungen, die dazu beitragen, die Spielregeln und ein besseres Miteinander auf sachlicher Ebene zu ermöglichen:

Recht für schwerbehinderte Beschäftigte - Teil I

Grundinformationen zu den gesetzlichen Bestimmungen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und zur Rehabilitation.

- Rechte und Pflichten von schwerbehinderten Beschäftigten und Arbeitgeber
- Wozu ist der Arbeitgeber verpflichtet, und wozu nicht?
- Wozu ist der Arbeitnehmer verpflichtet, und wozu nicht?
- Habe ich als Arbeitnehmer ein Recht auf einen angepassten Arbeitsplatz?
- Kann ich Mehrarbeit, Überstunden oder Schichtarbeit ablehnen?
- Grundwissen Rehabilitation
- Was sind Leistungen zur Teilhabe?
- Welche Förderungen gibt es für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?
- Wo beantrage ich diese Leistungen?
- Was sind Rehabilitationsträger und wofür sind sie zuständig?



Wir, der Bergedorfer Impuls, bieten berufliche Rehabilitation und Arbeit für Menschen mit psychischer Erkrankung oder körperlicher Beeinträchtigung in unseren Trainings- und Arbeitsbereichen wie:

- Büroservice
- Tischlerei
- Media
- Catering
- Wäscherei

Eine Chance, Ihre Leistungsfähigkeit im eigenen Tempo zu erproben und zu steigern, bietet Impuls Provida mit:

- Theaterkompanie
- Provida Kulinar
- Provida direkt

Bergedorfer Impuls GmbH
Nagelsweg 10 • 20097 Hamburg
Tel: 040 8079196-78 • www.bergedorfer-impuls.de

Berufliches Training und Beschäftigung
für Menschen mit psychischer Erkrankung

Gemeinsam machen
wir es möglich ...



- Sind schwerbehinderte Beschäftigte unkündbar?
- Was muss ich als Arbeitnehmer wissen?
- Wonach richtet sich der Arbeitgeber?
- Besonderer Kündigungsschutz

Recht für schwerbehinderte Beschäftigte - Teil II

Weiterführende Informationen für schwerbehinderte Menschen zu gesetzlichen Bestimmungen und zur Situation im Betrieb.

- Muss ich meine Schwerbehinderung dem Arbeitgeber mitteilen?
- Wie ist die rechtliche Lage?
- Was spricht dafür und was spricht dagegen?
- Wieso will der Arbeitgeber wissen, ob ich schwerbehindert bin?
- Spielt es eine Rolle, ob ich noch in der Probezeit bin?
- Was ist eigentlich eine Gleichstellung?
- Wo und wie beantrage ich die Gleichstellung?
- Was ist der Unterschied zur Schwerbehinderung?
- Gilt die Gleichstellung für immer?

Wie ist meine rechtliche Situation, wenn ich gesundheitsbedingt nicht mehr alle Anforderungen meines Arbeitsplatzes vollständig erfüllen kann?

- Integrationsteam: Arbeitgeberbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung
- Datenschutzrechtliche Bestimmungen
- Zusatzurlaub

HCP Journal 2012/2013

Anzeigen- und Redaktionsschlussstermine

Heft Dezember:

16.11.2012

Heft März:

15.02.2013

Heft Juni:

17.05.2013

Heft September:

16.08.2013

Anzeigen:

werbung@hcp-journal.de

Redaktion:

redaktion@hcp-journal.de

Verlag:

Einhorn-Presse Verlag

E-Mail: info@einhorn-media.com

Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: (040) 36 15 75 -15

Handicap

Datenschutz - Voraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Zustimmung zum BEM steht und fällt mit dem Vertrauen, das die Beschäftigten in das Unternehmen oder den Betrieb haben. Dazu gehört der vertrauliche Umgang mit den Daten und Inhalten, die im BEM-Prozess zusammengetragen werden. Der Datenschutz im BEM ist also eine Grundvoraussetzung für das BEM.

Unsere Erfahrungen

In unseren Beratungen der betrieblichen Interessvertretungen in der Metropolregion Hamburg zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§84.2 SGB IX) begegnen uns häufig Unsicherheiten

darüber, wie mit den erhobenen sensiblen Gesundheitsdaten im BEM umzugehen ist. Die praktischen Empfehlungen von zuständigen Institutionen reichen „von der Personalakte strikt getrennte Aufbewahrung in einem verschließbaren Schrank, nur für BEM-Verantwortliche zugänglich“ (überwiegende Auffassung: z.B. iqpr/Eibe-Projekt, Deutsche Rentenversicherung Bund/REHADAT u.v.m.) über „BEM-Daten können in einem geschlossenen Umschlag an die Personalakte geheftet werden“ (durch viele Rechtsanwälte vertreten) bis hin zur „umfassenden digitalen (SAP)BEM-Dokumentation in der Personalabteilung“ (gängige Praxis in größeren Betrieben).

Unsere Veranstaltung zum Datenschutz im BEM

Um Klarheit zu bekommen, hatten wir Anfang September 2012 eine Veranstaltung zu diesem Thema organisiert, in der die Rechtsanwältin und Arbeitsrechtsexpertin Dr. Babette Tondorf zu den rechtlichen Grundlagen des Datenschutzes im BEM referierte. Demnach können die folgenden Rahmenbedingungen zusammengefasst werden:

1. Das BEM ist freiwillig und unterliegt dem Selbstbestimmungsrecht.
2. Erhobene Daten sind „sensible“ Gesundheitsdaten und unterliegen einem besonderen Datenschutz. Sie werden streng vertraulich behandelt

- und in einer nicht zugänglichen Akte aufbewahrt (verschlossen)
3. Ausnahme: Lediglich die Tatsache, dass ein BEM angeboten wurde, dass es stattfindet, ggf. ein Abbruch und die Beendigung eines BEM werden in der Personalakte vermerkt.
 4. Die Zugänge zu den Daten sind klar geregelt (nur zuständige BEM-Verantwortliche)
 5. Der/die BEM-Berechtigte hat das Recht auf Akteneinsicht.
 6. Die BEM-Akten werden nach Ablauf einer vereinbarten Frist (1-10 Jahre; empfohlen: 3-5 Jahre) dem BEM-Berechtigten übergeben oder vernichtet.

Wichtig für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen ist die Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Februar 2012: Er hat dem Antrag eines Betriebsrates entsprochen, der die Angabe sämtlicher Arbeitnehmer verlangt hatte, die für die Durchführung eines BEM in Betracht kamen. Für die Ausübung seines gesetzlichen Überwachungsrechts müsste der Betriebsrat diesen Personenkreis kennen, entschied das BAG. Der Betriebs- oder Personalrat oder die SBV kann also auch vor dem Arbeitgeber tätig werden und Kontakt mit der betroffenen Person aufnehmen; soweit dies geschieht, erfolgt dies jedoch außerhalb des BEM-Verfahrens, dessen Einleitung dem Arbeitgeber obliegt.

Frau Dr. Tondorf fasste abschließend die für die betrieblichen Interessenvertretungen zu beachtenden Belange in folgenden Fragen und Appellen zusammen:

- Entspricht das Einladungsschreiben den gesetzlichen Anforderungen und Hinweispflichten zum Datenschutz?
- Werden die darin enthaltenen Zusagen auch faktisch eingehalten?
- Gibt man Ihnen entsprechende Überprüfungsmöglichkeiten?
- Geben Sie Acht, wenn eine Schweigepflichtentbindung abgegeben werden soll!
- Werden Sie als Interessenvertretung angemessen informiert? Wenn nicht,

erstreiten Sie sich dieses Recht vor dem Arbeitsgericht!

- Sind Sie ausreichend geschult, auch in Sachen Gesprächsführung?
- Werden alle Beschäftigten regelmäßig, ehrlich und sachgerecht über das BEM aufgeklärt?
- Gibt es bei Ihnen ein formalisiertes Verfahren? Wenn nicht, stoßen Sie es an!
- BEM funktioniert nur, wenn die gesamte Unternehmenskultur positiv ist; also gilt es, diese auf alle erdenkliche Weise zu fördern! Z.B: Auch bei Meinungsverschiedenheiten: immer wieder aufeinander zuzugehen!

Das komplette Handout der Veranstaltung senden wir Ihnen auf Anfrage zu. Wir beraten Sie gern, kompetent und kostenlos in Sachen BEM, zu Fragen rund um das Thema betriebliche

Schwerbehindertenpolitik sowie zum Demografischen Wandel

Kontakt:

Iris Kamrath
Beratungsstelle handicap
Arbeit und Leben DGB/VHS
Hamburg e.V.
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Tel: (040) 28 40 16-51
Fax: (040) 28 40 16-49
iris.kamrath@
hamburg.arbeitundleben.de
www.hamburg.arbeitundleben.de
www.handicap-hamburg.de



Wir beraten betriebliche Interessenvertretungen in der Metropolregion Hamburg mit dem Fokus auf schwerbehinderte Beschäftigte zu den Themen:

Schwerbehindertenförderung und -politik in den Betrieben
Beratung und Umsetzung: Betriebliches
Eingliederungsmanagement (BEM)
Qualifizierungsberatung
Demografischer Wandel

Unsere Beratungen sind für die betrieblichen Interessenvertretungen kostenfrei!

Kontakt:

Arbeit und Leben DGB/VHS e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50
handicap@hamburg.arbeitundleben.de; www.handicap-hamburg.de



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Sport

Deutsche Meisterschaften der Golfer/-innen mit Behinderung 2012



Marie Luise Deubl (GC Bad Tölz), Deutsche Meisterin der Golferinnen mit Behinderung 2012;
Rainer Birkenstock (GC Rhein Main), Deutscher Meister der Golfer mit Behinderung 2012 (Foto: DGV/Felix Naumann)

Marie Luise Deubl (Golfclub Bad Tölz) und Rainer Birkenstock (Golfclub Rhein Main) sind die neuen Deutschen Meister der Golferinnen und Golfer mit Behinderung. Das Turnier fand am Wochenende 11. bis 12. August 2012 auf den Plätzen des Golf & Country Club Hamburg-Treudenberg statt, insgesamt 63 Spieler aus dem gesamten Bundesgebiet nahmen teil.

„Das war fantastisch“, fasst Timo Klischan (Royal St. Barbara Dortmund) die beiden Tage in Hamburg zusammen. Er war dieses Jahr zum ersten Mal dabei und ist absolut begeistert. „Im nächsten Jahr komme ich auf jeden Fall wieder.“ Nach der ersten Runde am Samstag lag er mit 82 Schlägen gemeinsam mit Rainer Birkenstock auf dem geteilten zweiten Platz, nach einer 83 am Sonntag konnte er seine Premiere bei dem Turnier mit Bronze abschließen.

Jeder der Teilnehmenden spielte pro Turniertag eine 18-Loch-Runde. Diejenigen, die mit einer DGV-Stammvorgabe („Handicap“) bis -18,4 antraten, kämpften dabei um den Meistertitel. Nach der Auftaktrunde am Samstag hatte Reinhard Friske die besten Aussichten, nach 2003, 2004 und 2010 den Titel auch dieses Jahr gewinnen zu können. Mit 77 Schlägen auf dem Par-72-Platz brachte er die beste Runde ins Clubhaus. Als Mitglied im



Reinhard Friske (G&CC Hamburg-Treudenberg) greift das Inselgrün der 18. Bahn an.
(Foto: DGV/Felix Naumann)

G&CC Hamburg-Treudenberg ist er mit dem Golfplatz bestens vertraut, gibt jedoch zu bedenken, dass mit einem Turnierstart auf heimischem Terrain nicht nur Vorteile verbunden sind. „Man steht schon unter Druck“, sagt er beim Verlassen des 18. Grüns am Samstag und wirkt dabei dennoch sehr entspannt. „Schließlich möchte man vor seinen eigenen Leuten nicht

enttäuschen. In der Hinsicht ist es schon einfacher, woanders zu spielen.“ Von der Terrasse rufen Mitglieder des Clubs: „Rei-ni! Rei-ni!“, ein Freund sagt: „Ich drücke dir die Daumen für morgen“, und Reinhard Friske lächelt.

Weniger erfolgreich verlief der Samstag für Titelverteidigerin Gabriele Lorenz (Golfclub Lichtenau-Weickershof), die

ihre 98 Schläge und damit den dritten Rang nach der ersten Runde aber sehr entspannt sieht. „Die Worte ‚müssen‘ und ‚wollen‘ habe ich im Golf für mich gestrichen“, sagt sie lachend. „Es ist zwar sehr angenehm, als Titelverteidigerin auf die Runde zu gehen, aber ich muss den Titel nicht verteidigen. Ich spiele wirklich nur just for fun.“

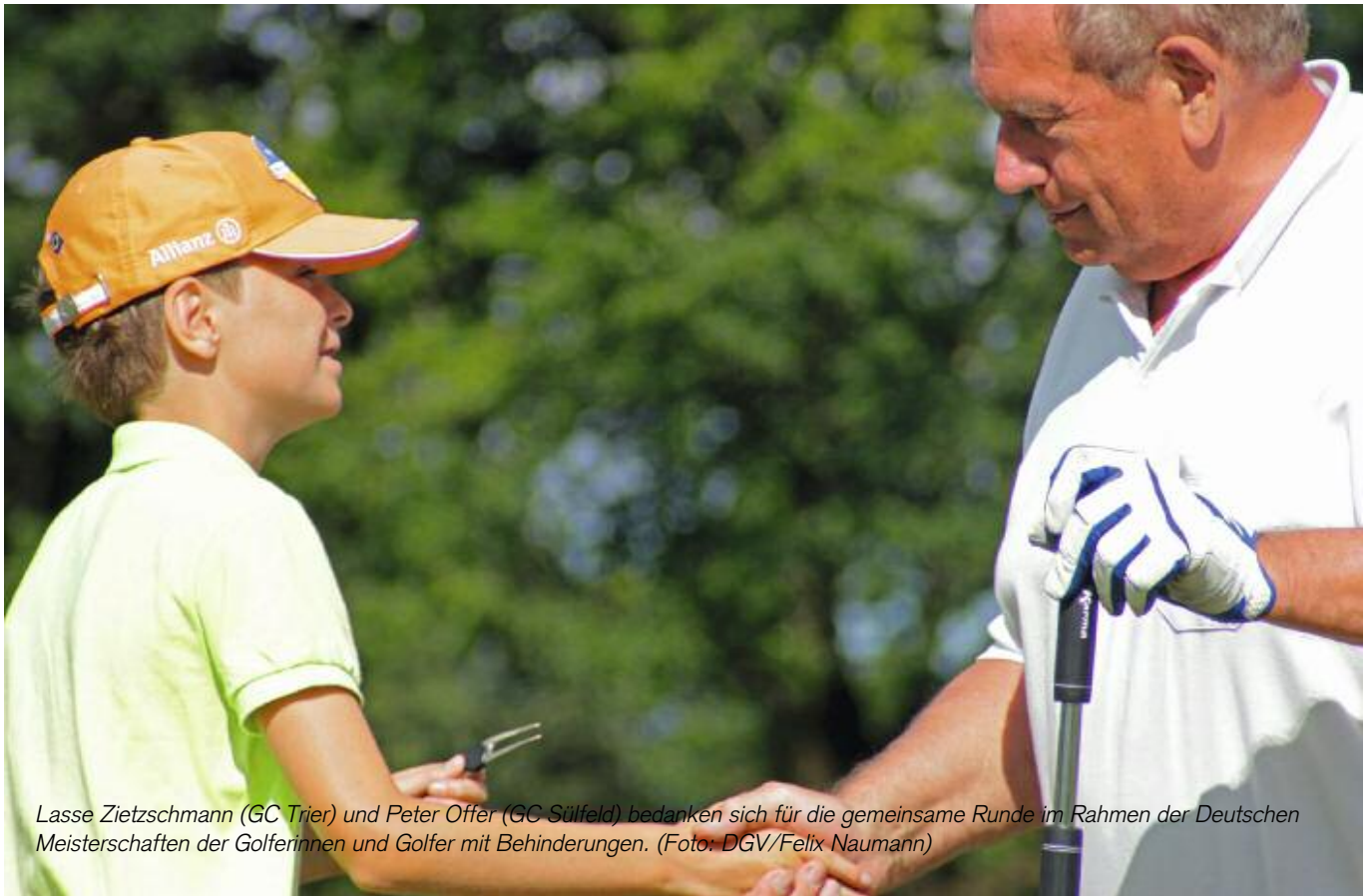
Zusätzlich zu den beiden Meistertiteln (Damen, Herren) geht es bei dem Turnier auch um den Gewinn in den Kategorien Arm, Bein, Rollstuhl, Blind, Mental und Sonstige. Um diese Medaillen spielen alle Teilnehmenden, unabhängig von der DGV-Stammvorgabe. Bernd Walsch (Golfclub Kallin), der zusammen mit Caddie Gregor Dieng auf dem Platz unterwegs ist, führt nach der ersten Runde in der Kategorie Blind. „Gregor ist schneller unzufrieden als ich“, erzählt Walsch, der auf die umfassende Unterstützung durch seinen Caddie angewiesen ist. „Er findet, ich sei drei Meter zu weit rechts gelandet, während ich mich darüber freue, dass ich so nah an die Fahne gespielt habe!“ Nach einer kurzen Pause fügt er gut gelaunt hinzu: „Aber durch mich lernt er langsam Optimismus.“

In der Kategorie Blind ist auch Klaus Ahrens (GC Hamburg-Ahrensburg), Präsident des Deutschen Blinden Golf Verbands (DBGV), am Start. „Meine Runde war katastrophal“, sagt er lachend. „Damals, als mein Sehvermögen schlechter wurde und ich deswegen immer mehr Zeit für eine Runde brauchte, sagte man mir, ich solle doch aufhören mit Golf. In dem Augenblick habe ich entschieden, dass etwas passieren muss.“ Er initiierte die Gründung des DBGV, später auch die der European Disabled Golf Association (EDGA). „Es ist wirklich schön, dieses Turnier heute mit so vielen Leuten zu spielen“, freut er sich jetzt.

Am Sonntag läuft es dann für Reinhard Friske nicht mehr ganz so gut. Mit fünf Schlägen Vorsprung startete er in die Finalrunde, doch der war plötzlich weg. „Zuerst lief es richtig gut, aber dann habe ich mich rausbrin-



Rainer Langmeyer (GR Bad Griesbach) an-Bahn 8 (Foto: DGV/Felix Naumann)



Lasse Zietzschmann (GC Trier) und Peter Offer (GC Sülfeld) bedanken sich für die gemeinsame Runde im Rahmen der Deutschen Meisterschaften der Golferinnen und Golfer mit Behinderungen. (Foto: DGV/Felix Naumann)

gen lassen und zwei Bahnen jeweils zwei Schläge über Par gespielt“, sagt er. „Ich bin natürlich enttäuscht, dass ich das hier auf dem eigenen Platz nicht gewuppt habe. Die Leute hier im Club hätten mich bestimmt gerne als Sieger gesehen, und ich mich natürlich auch. Aber so ist das Leben.“ Friske bleibt der Trost, dass er mit Gold in den Jahren 2003, 2004 und 2010 nach wie vor die meisten Titelgewinne in der Geschichte des seit 1999 stattfindenden Turniers vorweisen kann. Dieses Jahr kommt nun eine Silbermedaille hinzu.

„Der Wettkampf war schon prickelnd“, sagt der erfolgreiche Titelverteidiger Rainer Birkenstock, der auf einem geteilten zweiten Platz und mit fünf Schlägen Rückstand auf den Führenden Reinhard Friske in die entscheidende Runde am Sonntag gestartet war. 2011 konnte er mit Runden von 80 und 81 den Titel auf dem Platz des GC Rittergut Rothenberger Haus ge-

winnen, in Hamburg brachte er in der ersten Runde eine 82 ins Clubhaus. „Ich wollte auf jeden Fall besser spielen als gestern, und das ist mir gelungen“, ergänzt er nach der 79er Finalrunde.

Bei den Damen konnte Marie Luise Deubl ihre Führung aus der ersten Runde erfolgreich ins Ziel bringen. Mit 87 und 95 Schlägen war die Finalrunde zwar nicht ganz so gut wie erhofft, aber gegen die doch recht übersichtliche Konkurrenz bei den Damen hat es gereicht. „Ich würde mir wünschen, dass noch mehr Leute zu ihrer Behinderung stehen und hier mitspielen“, sagt Gabriele Lorenz, die mit Runden von 98 und 118 den dritten von drei Plätzen bei den Damen erspielte. „Viele haben einen Behindertenausweis und wären auch entsprechend qualifiziert, aber sie trauen sich nicht, das offen zu zeigen.“ Die Goldmedaillen in den einzelnen Kategorien gingen an Timo Klischan (Arm), Reinhard Friske (Bein), Jens Maspfuhl (Golfclub Friedberg/Hessen,

Rollstuhl), Bernd Walsch (Blind), Curt Reineck (Golfclub Peine-Edemissen, Mental) und - zum zweiten Mal am Tag - Rainer Birkenstock (Sonstige).

Lasse Zietzschmann (Golfclub Trier), der mit 13 Jahren jüngste Teilnehmer im Feld, ging ebenfalls mit einer Medaille aus dem Turnier. „Ich wollte gewinnen“, sagt er nach der Runde. Für Gold hat es in seiner Kategorie leider nicht ganz gereicht, aber mit einer Bronzemedaille ist er auch sehr glücklich. „Das hat wirklich Spaß gemacht.“ Direkt im Anschluss an die Runde ging es für ihn zurück nach Trier, am Montag beginnt dort pünktlich um 8 Uhr wieder die Schule.

von Felix Naumann

Betriebsänderungen

Beteiligung bei Restrukturierungsmaßnahmen

Die Einführung grundlegend neuer Fertigungsmethoden, die Verlagerung des Betriebes oder die Entlassung einer Vielzahl von Arbeitnehmer/innen können Beispiele für eine Betriebsänderung sein, wenn daraus wesentliche Nachteile für die Belegschaft entstehen. Werden die weiteren Voraussetzungen des § 111 BetrVG erfüllt, verhandeln der Betriebsrat und der Arbeitgeber über das „Ob“ und „Wie“ der Maßnahme, also in welcher Form zum Beispiel die neue Fertigungstechnik eingeführt wird, wenn sie denn eingeführt werden soll (Interessenausgleich) und über die Milderung der daraus resultierenden wirtschaftlichen Nachteile (Sozialplan).

Beteiligungsrechte

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist an diesem Verfahren zu beteiligen. § 99 Abs. 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber und den Betriebsrat eng mit der SBV in Belangen der Teilhabe schwerbehinderter Menschen zusammenzuarbeiten. Betriebsänderungen haben per Definition starke Auswirkungen auf die Belegschaft, das gilt insbesondere für schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen. Die Verlegung des Betriebes, die Änderung der Arbeitsmethode aber vor allem ein Stellenabbau in größerem Umfang wirken sich unmittelbar auf die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb aus.

Interessenausgleich

Deshalb ist es empfehlenswert für die Vertrauensperson, sich zu Beginn des Projektes mit dem Betriebsrat zu beraten und an dessen Sitzungen und den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber teilzunehmen. Die SBV hat neben dem Recht an der Sitzungsteilnahme (§ 94 Abs. 4 SGB IX) dort auch ein Rederecht, das sich nicht nur auf die Themen der Schwerbehindertenvertretung beschränkt. Betriebsrat und SBV können gemeinsam ein Alternativkonzept entwickeln, Auswirkungen der Maßnahme analysieren und eine Verhandlungsstrategie entwickeln. Zwar ist die SBV nicht stimmberechtigt, dennoch dient sie als wertvoller Ideengeber, da sie häufig aus einem anderen Blickwinkel auf die Probleme schaut. Wird die Arbeitnehmervertretung, wie es das BetrVG vorsieht, in der Startphase eines Restrukturierungsprojektes beteiligt, besteht die Möglichkeit das jeweilige Expertenwissen zum Wohle des Betriebes und der Belegschaft in die Planungen einzubringen. Auf diesem Weg kann beispielsweise bei einer Verlagerung des Betriebes durch die SBV darauf geachtet werden, dass auch die neue Betriebsstätte barrierefrei ist oder die Einführung neuer Fertigungsmethoden den besonderen Anforderungen von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen gerecht wird.

Sozialplan

Von besonderer Bedeutung bei Betriebsänderungen sind die Verhandlungen um den Sozialplan. Das gilt verstärkt bei Betriebsänderungen aufgrund eines Stellenabbaus. Der Verlust des Arbeitsplatzes hat für schwerbehinderte Menschen in der Regel größere Auswirkungen, als er das für eine(n) ArbeitnehmerIn ohnehin hat. Das Ziel des Sozialplans ist es die wirtschaftlichen Nachteile durch eine Geldzahlung zu mildern. Bei der Berechnung der Höhe dieser Abfindung ist eine eventuelle (Schwer-) Behinderung zu berücksichtigen, um das Vermittlungshindernis auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren. Dabei kann der Grad der Behinderung unterschieden werden. Umsetzen lässt sich das durch einen Festbetrag, der abhängig vom Grad der Behinderung zusätzlich zu der Formelabfindung auf Basis des Bruttomonatsgehalts und der Betriebszugehörigkeit gezahlt wird. Die SBV darf auch hier an den Verhandlungen teilnehmen, ohne allerdings stimmberechtigt zu sein.

In Kürze

Betriebsänderungen sind wesentliche Veränderungen in einem Betrieb, die aufgrund wirtschaftlicher Notwendigkeit geplant werden. Die SBV kann gemeinsam mit dem Betriebsrat Einfluss auf die Planungen des Arbeitgebers nehmen und dabei nicht nur auf die Interessen der schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen hinweisen. Letztendlich werden im Sozialplan die wirtschaftlichen Nachteile aus der Maßnahme gemildert, dabei ist die besondere Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Die SBV darf sowohl an den internen Sitzungen des Betriebsrats als auch an den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber beratend teilnehmen.

Kontakt:

BLC GmbH
 Thorsten Reichmuth M.A. HRM
 Kajen 2, 20459 Hamburg
 Tel. (040) 39 99 90 0
 E-Mail: info@bl-con.de

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)

Airbus lädt den Runden Tisch von BIHA ein

Das BIHA Netzwerk Runder Tisch trifft sich im Dezember auf Einladung von Dr. Nina Sonntag auf dem Airbus-Gelände in Finkenwerder.

Seit 2005 treffen sich Hamburger Arbeitgeber regelmäßig im Rahmen des BIHA-Netzwerkes Runder Tisch zum fachlichen und juristischen Erfahrungsaustausch zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Prävention, Demographischer Wandel und Qualifizierung. Insbesondere Personalverantwortliche, Disability Manager, Führungskräfte und Betriebsärzte finden hier ein kontinuierliches und verlässliches Forum, in dem Sie sich unkompliziert und vertrauensvoll über ihre praktische Arbeit austauschen und von den Erfahrungen der Kollegen aus anderen Unternehmen profitieren. Zudem lädt BIHA regelmäßig Fachreferenten zu speziellen Themen ein, die



in den Unternehmen aktuell von besonderem Interesse sind. Der Runde Tisch hat bereits 48 mal getagt, insgesamt haben rund 220 Unternehmensvertreter aus über 150 Unternehmen sowie rund 50 Fachleute und Wissenschaftler teilgenommen (www.faw-biha.de).

Jetzt hat die Airbus Operations GmbH den Runden Tisch von BIHA zu sich eingeladen, das nächste Treffen auf dem Airbus-Gelände in Finkenwerder durchzuführen. Dr. Nina Sonntag (Head of Health Management - Leiterin Gesundheitsmanagement bzw. Leiterin des Betriebsärztlichen Dienstes) hat dem BIHA-Projektleiter Manfred Otto-Albrecht mitgeteilt, dass die BEM-Verantwortlichen von Airbus das Netzwerk „Runder Tisch“ und seine Akteure gerne persönlich kennenlernen möchten.

Die BEM-Verantwortlichen von Airbus wollen vom Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen profitieren und fachliche, juristische sowie organisatorische Fragen des BEM diskutieren. Zudem sollen auch Aufgaben und Herausforderungen im konkreten, alltäglichen Fallmanagement erörtert werden. Das BEM-Verfahren von Airbus wird ebenfalls vorgestellt. Damit wird die langjährige Zusammenarbeit zwischen Airbus und der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH bei der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements fortgeführt.

Im Anschluss an den Runden Tisch plant Dr. Nina Sonntag für die interessierten Teilnehmer noch eine Werksbesichtigung auf dem Airbusgelände. Der Runde Tisch „Betriebliches Eingliederungsmanagement und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ findet am 10. Dezember 2012 von 8.45 bis 12 Uhr statt. Diesmal auf dem Gelände von Airbus in Finkenwerder.

Kontakt und Anmeldung:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
BIHA - Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg
Manfred Otto-Albrecht
E-Mail: manfred.otto-albrecht@faw-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



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Integrationsamt

Prävention und besonderer Kündigungsschutz bei schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Anerkannt schwerbehinderte Menschen wie auch gleichgestellte behinderte Beschäftigte gem. § 2 Abs. 2 +3 SGB IX haben nach 6 Monaten der Beschäftigung einen besonderen Kündigungsschutz. Das heißt, der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes gem. § 85 SGB IX.

Dem Kündigungsantrag vorgeschaltet sollte immer die betriebliche Prävention gem. § 84 SGB IX sein. Sie dient dazu, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen frühzeitig zu beseitigen oder erst gar nicht entstehen zu lassen.

Um dieses Aufgabengebiet kümmern sich im Integrationsamt 12 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagtäglich, mit dem Ziel, sowohl den behinderten Beschäftigten vor Benachteiligungen zu schützen und den Arbeitsplatz mit allen Möglichkeiten im Rahmen der Begleitenden Hilfe durch Beratung, Förderung, und ggf. finanzielle Zuschüsse zu erhalten und dauerhaft zu sichern. Dabei sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes verpflichtet, grundsätzlich immer zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Beschäftigten abzuwägen und möglichst einvernehmliche Lösungen anzustreben, da sie die besten Chancen auf Bestand haben.

Hierzu können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes Kontakt mit dem Betrieb aufnehmen und durch die so eingeleitete Prävention ihre Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten einbringen und professionelle Hilfe

in allen Bereichen, die das Arbeitsleben betreffen sowohl dem Arbeitgeber wie auch dem schwerbehinderten Menschen gegenüber anbieten. Die betriebliche Prävention gem. § 84 SGB IX dient dazu, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen frühzeitig zu beseitigen oder erst gar nicht entstehen zu lassen.

Das heißt: der Arbeitgeber sollte möglichst frühzeitig durch Einschaltung des Integrationsamtes aktiv werden, wenn er über eine mögliche Kündigungsabsicht nachdenkt, egal ob die Gründe die erkennbar machen, dass das Arbeitsverhältnis gefährdet ist oder in personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Natur zu finden sind. Dieses Verfahren hat grundsätzlich auch den Vorteil, dass das Kündigungsschutzverfahren verkürzt wird, wenn die Präventionsvorschriften eingehalten wurden und der Arbeitgeber nachweislich alle Möglichkeiten geprüft hat, um eine Kündigung abzuwenden.

Sollte sich eine Kündigung jedoch nicht vermeiden lassen, so entscheidet das Integrationsamt nach pflichtgemäßem Ermessen. Bei der Entscheidung muss das Integrationsamt das Interesse des Arbeitgebers an einem möglichst wirtschaftlichen und reibungslosen Geschäftsablauf gegenüber dem Interesse des schwerbehinderten Menschen an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes abzuwägen und dabei alle Besonderheiten des Einzelfalles berücksichtigen. Dabei ist zu beachten, dass das Sozialgesetzbuch IX in erster Linie ein Fürsorgegesetz ist. Dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen ist danach soweit zu helfen, als dass er gegenüber nicht behinderten Arbeitnehmern nicht ins Hintertreffen gerät. Das Gesetz will in erster Linie die

Nachteile des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgleichen.

Weitere Informationen zu diesem Thema können sie auch im Internet unter www.integrationsaemter.de abrufen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sachgebietes „Kündigungsschutz und begleitende Hilfe“ im Integrationsamt beraten Sie gerne persönlich im Gespräch und kommen dafür zu Ihnen in den Betrieb.

Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stehen Ihnen im Integrationsamt für die Beratung zur Verfügung und beantworten gerne Ihre Fragen und erörtern mit Ihnen zusammen den Sachverhalt:

Kontakt:

Integrationsamt Hamburg
Hamburger Straße 47
22083 Hamburg
Tel. (040) 4 28 63 -2569
Herr Drost
Sachgebietsleitung: Kündigungsschutz/
Begleitende Hilfe

Kultur

Ab auf die Bühne:

Eisenhans Theater- und Musikprojekte

Hamburger Theaternacht 2012. Auf der Bühne im Ballsaal des Thalias in der Gaußstraße sitzen die Musiker der Band "Bitte Lächeln!" und warten auf ihren Auftritt. Gleich soll es losgehen. Noch sind die potentiellen Zuschauer auf der Prohebühne und schauen Szenen aus "Orlando" vom gefeierten Nachwuchsregisseur Bastian Kraft.

Die Tür zur Studiobühne öffnet sich. Die Theaternachtbesucher strömen heraus und blättern in ihren Programmen. "Hier bleiben? Ins nächste Theater fahren? Sich einfach treiben lassen?" scheinen sie sich zu fragen. Die ersten Töne erklingen. Als "Bitte Lächeln!" anfängt zu spielen ist es klar: Die Zuschauer bleiben. Sänger Lukas Johannsen moderiert sich locker durch den zwanzigminütigen Auftritt und hat Lacher und Applaus auf seiner Seite. Die selbstgeschriebenen Songs der Band kommen an. Der Sound reißt alle mit und nach zwei, drei Songs hat die Band neue Fans gefunden. Und dass die meisten Jungs aus der Band eine Behinderung haben, fällt eigentlich niemanden auf.

Seit der UN-Konvention ist die Frage nach der Teilhabe auch auf der Bühne keine Frage des "Obs" mehr, sondern des "Wies". Im Landesaktionsplan Inklusion der Freien und Hansestadt Hamburg werden viele Bereiche geregelt, doch die Kultur fehlt. Dabei ist in der UN-Konvention festgelegt, dass Menschen mit Behinderung nicht nur der Zugang zu kulturellen Darbietungen und

Dienstleistungen sichergestellt werden muss, sondern auch Maßnahmen entwickelt werden müssen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben ihre eigene Kreativität zu leben. Das, so heißt es in Artikel 30, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereiche-

rung der Gesellschaft. Und das "Wie" gestalten die Träger der Behindertenhilfe und Hamburger Künstler schon seit langem aktiv mit und entwickeln eigene Ideen und Projekte.

Bei Leben mit Behinderung Hamburg setzten sich Menschen mit zum Teil hohem Assistenzbedarf schon seit vielen Jahren mit Kreativität und Ästhetik auseinander und bringen eigene Gedanken auf die Bühne oder Leinwand.

Dazu gehören auch die Eisenhans Theater- und Musik- Projekte, eine Kooperation mit dem Thalia Theater. 1993 begann es mit einer Inszenierung zur Grimmschen Eisenhans-Geschichte im Thalia in der Kunsthalle. 20 Jahre später proben rund 60 junge Menschen mit und ohne Behinderung in drei Projekten zu Themen aus dem Thalia-Spielplan. Die Aufführungen werden zum Ende der Spielzeit, kurz vor den Sommerferien, im Thalia in der Gaußstraße vorgestellt. Termine können dann zeitnah dem Spielplan des Thalia Theaters entnommen werden. Seit 2011 stehen Eisenhans-Darsteller in "Draußen von der Tür", Regie Luk Perceval, auch auf der Bühne im großen Haus des Thalia Theaters am Alstertor. Sie sind auf der Theaterbühne angekommen.

Eisenhans wird gefördert von der Kulturbehörde, dem Freundeskreis von Leben mit Behinderung Hamburg und in diesem Jahr der Hartog-Stiftung. "Wir müssen jedes Jahr aufs neue nach Geldgebern für die Inszenierungen suchen", sagt Martin

Die drei Theaterprojekte

"**SNTS**" bringt die Geschichte des Sommernachtstraums von Shakespeare mit den Mitteln einer Soap auf die Bühne und wird in drei Folgen von Dezember bis Juni aufgeführt.

In "**Din-Norm**" setzen sich junge Erwachsenen mit dem Roman Tschick von Wolfgang Herrndorf auseinander und spielen ihren eigenen Roadtrip.

Beim dritten Projekt in "**Zum Fürchten**" werden Geschichten und Zeitungsartikel gesammelt, die uns das Gruseln lehren. Angeregt durch die Inszenierung "Von einem, der auszog das Fürchten zu lernen" entsteht eine eigene Gruselgeschichte.

CD Bestellen

Die CD der Band "Bitte Lächeln!" kann gegen 10 Euro Spende bestellt werden bei:
Leben mit Behinderung Hamburg
E-Mail: eisenhans@lmbhh.de
Tel. (040) 2 70 79 -604

Eckert, Geschäftsführer von Leben mit Behinderung Hamburg. "Vieles Organisatorische drum herum organisieren wir und die Kollegen vom Thalia Theater aus Bordmitteln, aber für Extras wie eine professionelle, dringend notwendige, Website reicht es dann leider nicht."

Gereicht hat es aber 2007 für ein Musikprojekt, dass aus der Inszenierung des Sommernachtstraums hervor ging und heute als Eisenhans Band Bitte Lächeln deutschlandweit auf der Bühne steht. Einladungen zu den Berliner Festspielen, zweiter Platz im von Guido Horn initiierten Wettbewerb "Deutschland sucht die Superband": Die acht Jungs von

"Bitte Lächeln!" haben es drauf. Nach nur wenigen Songs spielen sie sich in die Herzen ihrer Zuschauer und rocken auch die drögeste Veranstaltung. "Die Musiker von Bittel Lächeln! brauchen keinen behinderten Bonus", ist sich Martin Eckert sicher. "Mit ihren aktuellen Songs treffen sie das was die Menschen fühlen, da ist es dann egal, ob jemand im Rollstuhl sitzt oder dass der Schlagzeuger blind ist. Es geht hier um Rockmusik und nicht um Mitleid." Damit trifft er den Kern der Eisenhans-Projekte, bei denen die künstlerische Arbeit im Focus steht. Theater und Musik sollen dort spielen, wo sie hingehören: auf der Bühne.

Und wer noch nicht genug gesehen hat, folgt einfach dem Rat von "Bitte Lächeln!"-Sänger Lukas Johannsen: "Es gibt uns auch "to go" zum Mitnehmen auf CD.

Kontakt:

Leben mit Behinderung Hamburg Elternverein e.V.
Stefanie Könnecke
Öffentlichkeitsarbeit
Südring 36
22303 Hamburg
Tel. (040) 27 07 90 -0
Fax (040) 27 07 90 -948
E-Mail: stefanie.koennecke@lmbhh.de
www.lmbhh.de

Wegbereiter für das Miteinander in unserer Stadt

Leben mit Behinderung Hamburg ist ein Zusammenschluss von fast 1600 Familien mit einem behinderten Angehörigen. Der Elternverein wurde 1956 gegründet und war damals deutschlandweit die erste Selbsthilfe-Vereinigung von Eltern mit behinderten Kindern. Die gleichberechtigte Beteiligung behinderter Menschen am Leben unserer Stadt ist unser Ziel.

Die Betreuung beginnt im Kindesalter. Mit Hilfen in der Familie und der Ferienbetreuung bieten wir wichtige Unterstützung für Familien. Wir begleiten junge Erwachsene auf ihrem Weg in den Berufsalltag. Durch das Berufsorientierungsprogramm Feinwerk erhalten Menschen mit schweren Behinderungen die Möglichkeit,

eine Beschäftigung zu finden, die ihren Fähigkeiten und Neigungen entspricht. In unseren Tagesstätten, dem Kunstatelier Freistil und einer Lernwerkstatt finden über 200 Menschen mit zum Teil sehr hohem Unterstützungsbedarf einen Arbeitsplatz.

Zum selbständigen Leben gehört auch die eigene Wohnung. Rund 850 Menschen werden durch unseren Pflegedienst bzw. die Sozialen Dienste in ihrer Wohnung unterstützt. Ob in einer ruhigen Wohngemeinschaft am Stadtrand, in der Hausgemeinschaft im quirligen Schanzenviertel oder beim Wohnen für Senioren am Stadtpark: Wir bieten Wohnraum für die unterschiedlichsten Ansprüche.

Unsere Freizeitangebote sind in der Behindertenhilfe wegweisend. Mit den Eisenhans-Theaterprojekten, einer Kooperation mit dem Thalia Theater, der Schreibwerkstatt Tolle Worte oder dem Hamburger Kulturschlüssel leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Wahrnehmung behinderter Menschen im öffentlichen Leben.

von Stefanie Könnecke





Paralympics 2012 in London

Auf dem Weg zur Inklusion

Die Paralympischen Spiele, auch Paralympics genannt, sind die Olympischen Spiele für Sportler mit Behinderung. Die ersten Sportspiele für Rollstuhlfahrer fanden 1948 parallel zu den Olympischen Sommerspielen statt, seit 1960 werden die Weltspiele für Behinderte regelmäßig ausgetragen und seit 1992 sind die Paralympischen Spiele organisatorisch mit den Olympischen Sommerspielen verbunden und finden jeweils drei Wochen danach am selben Ort statt. Die ersten Paralympischen Winterspiele fanden 1976 in Schweden statt. Nicht zu den Paralympics gehören die Deaflympics für Gehörlose und die Special Olympics für Menschen mit kognitiver Behinderung.

1948 begannen in Aylesbury (England) die ersten Sportspiele für Rollstuhlfahrer, die sogenannten Stoke Mandeville Games, am selben Tag wie die Olympischen Spiele von London. Der deutschstämmige Neurologe Sir Ludwig Guttmann hatte sie initiiert, um die Wettkämpfe der Behinderten mit den Spielen der Nichtbehinderten zu verbinden. An den Stoke Mandeville Games nahmen 14 kriegsversehrte Männer und Frauen mit Rückenmarksverletzungen teil. Die Teilnehmer maßen ihre Fertigkeiten im Bogenschießen.

1960 fanden die ersten „Weltspiele der Gelähmten“ in Rom statt, aber nicht mehr parallel zu den Olympischen Sommerspielen, sondern wenige Wochen später. Seitdem finden die Paralympics alle vier Jahre statt, immer im selben Jahr wie die Olympischen Spiele.

1984 weigerte sich das kommerzielle Organisationsteam der Olympischen Sommerspiele von Los Angeles, die „International Games for Disabled“ durchzuführen. Begründung war, dass dies „nicht in das professionelle Image der Spiele von Los Angeles passe“. Daraufhin bot sich die Chicagoer Vorortgemeinde Champagne an, die Veranstaltung durchzuführen. Wenige Monate vor der ge-

planten Eröffnungsfeier gab die Gemeinde die Spiele zurück mit der Begründung, es fehlen 100.000 US-Dollar zur Deckung der Kosten. Daraufhin wurden die Spiele geteilt. Die Gelähmten trugen ihre Wettkämpfe letztmals im britischen Stoke Mandeville aus. Alle anderen körperlich Behinderten wurden frenetisch von den stolzen Bürgern der New Yorker Long-Island-Gemeinde Hempstead gefeiert. Die dortige Hofstra University sammelte innerhalb von nur zwei Stunden die benötigten Gelder ein und organisierte die Spiele.

Seit den Sommer-Paralympics 1988 finden die Spiele regelmäßig am selben Ort wie die Olympischen Spiele statt. In einem am 19. Juni 1991 geschlossenen Abkommen zwischen dem Internationalen Olympischen Komitee und dem IPC wurde diese Praxis für alle Spiele ab den Sommer-Paralympics 1992 festgeschrieben.

Bei den Sommerspielen 1996 kam es dennoch zu einer Blamage für die USA: Die Organisatoren in Atlanta ließen nach den Olympischen Spielen die Einrichtungen bereits abbauen, so dass die Paralympics quasi in Ruinen stattfanden.

Seit der Bewerbung für die Olympischen Spiele 2012 müssen Städte in ihren Bewerbungen auch die Ausrichtung der Paralympics mit einbeziehen, welche dann vom selben lokalen Organisationskomitee wie die Olympischen Spiele koordiniert werden. Die Paralympics beginnen entsprechend dieser Vereinbarung immer drei Wochen nach Ende der Olympischen Spiele.

Die Paralympics standen viele Jahre lang im Verhältnis zu den Olympischen Spielen weit weniger in der öffentlichen Wahrnehmung; die Medien berichteten oft nur von einzelnen Leistungen. Live-Übertragungen der zahlreichen Veranstal-



tungen fanden nur einen sehr kleinen Interessentenkreis und werden – wenn überhaupt – der Nachfrage entsprechend an untergeordneten Sendeplätzen bzw. Sendezeiten ausgestrahlt. Die Paralympischen Spiele 2012 in London wurden in Deutschland medial stark beachtet und mit zahlreichen Übertragungen auch zu den Hauptsendezeiten den Olympischen Spielen angenähert.

Dieser „Annäherung“ sollte noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Denn der Blick in die Historie der Paralympics zeigt, dass bereits viel geleistet wurde, um Menschen mit Behinderung in der Mitte der Gesellschaft zu erleben. Der Leitgedanke der heutigen „Inklusion“ wurde hier bereits frühzeitig aufgegriffen und in die Olympischen Spiele integriert. Der Blick in die Historie zeigt aber auch, dass der heutige gesellschaftliche Wandel und das Verständnis einer inklu-

siven Gesellschaft nochmals weiter fortgeschritten sind. Daher sei an dieser Stelle der Gedanke angeführt, die Paralympics nicht erst drei Wochen nach den Olympischen Spielen stattfinden zu lassen, sondern enger miteinander zu verbinden. Eine sukzessive Einbindung einzelner Disziplinen sollte in Erwägung gezogen werden. Die Zeiten haben sich im Vergleich zu den Olympischen Spielen 1984 in Los Angeles und 1996 in Atlanta tatsächlich geändert!

Und wenn Inklusion immer wieder mit dem Zugang zu einer breiten Öffentlichkeit eingefordert wird und bereits in der UN-Konvention verankert ist, sollten die Verantwortlichen im Olympischen Komitee sich auch dieser Weiterentwicklung nicht versagen und den Schritt zu den „inklusiven Olympischen Spielen“ tun. Denn allein die Differenzierung zwischen den Olympischen und Paralympischen Spielen widerspricht einer inklusiven Gesellschaft.

von Alexander Främcke

Vorstellungsgespräch

Mit einem **Bewerbungstraining** zum Traumjob

Der Weg zu einem neuen Job ist oft steinig. Denn heutzutage ist der klassische Weg mit einem Bewerbungsschreiben und einem Lebenslauf nicht mehr ausreichend. Viele Unternehmen erwarten gut vorbereitete Kandidaten und nicht selten eine prägnante Online-Bewerbung. Und hat man dann endlich eine Einladung zum Gespräch ergattert, wartet eine neue Herausforderung: Das Vorstellungsgespräch.



ste Baustein seiner Beratung: das Trainieren eines Vorstellungsgesprächs.

Der Bewerber war im Vorwege sehr fleißig. Er hat Informationen zum Unternehmen gesammelt, seine berufliche Entwicklung zu Papier gebracht und seinen Lebenslauf geschildert. Dennoch bleiben Fragen offen:

- Welche Unterlagen nehme ich mit?
- Was ziehe ich zum Vorstellungsgespräch an?
- Welche Fragen zum Arbeitsplatz stelle ich?
- Wie verhalte ich mich vor, während und am
- Ende des Gesprächs?
- Was sind meine Stärken und Schwächen?

Professionelle Unterstützung

Wie schön, wenn man in dieser Situation jemanden hat, der einem hilfreich zur Seite steht, um Unsicherheiten zu beseitigen. Das können Partner oder Freunde sein. Oder ein professioneller Berater. Peter Knüppel ist einer dieser Coaches, die immer begehrter werden. Er unterstützt Jobsuchende während des gesamten Bewerbungsprozesses - vom Erstellen des ersten Schriftstücks bis zur Vertragsunterzeichnung. Der wichtig-

Peter Knüppel beschäftigt sich seit über zwanzig Jahren mit Bewerbungen. Zunächst als Personalverantwortlicher im Einzelhandel, dann als Geschäftsführer des Personalkontor im Norden. Der betriebswirtschaftlich ausgebildete Coach gibt Bewerbungstraining, schult Personalmanagement bei Weiterbildungsinstituten und gibt sein Wissen als Dozent für Mitarbeiterführung und Unternehmenssteuerung weiter.

Motivation und Übung

Seine Erfahrung wird als beruhigend und stärkend wahrgenommen. Monika B. (51) hat sich beim Personalkontor im Norden durch ein Einzelcoaching auf neue berufliche Ziele vorbereitet. „Ich fühlte mich sehr gut aufgehoben“, berichtet sie. „Die anschauliche und sehr motivierende Art von Herrn Knüppel hat mir das Gefühl gegeben, schneller an mein Ziel zu gelangen.“

„In einem modernen Vorstellungsgespräch sitzt der Bewerber drei oder noch mehr Menschen gegenüber, die alle sehr schlaue und emotionale zurückgenommen wirken. Das ist

eine Situation, die jeden Menschen verunsichert.“ Peter Knüppel lächelt bei diesen Worten verständnisvoll. „Wenn Sie die stressige Situation vorher praktisch trainiert haben, gehen sie viel souveräner damit um. Das unterscheidet Sie von den Mitbewerbern und bringt Sie Ihrem Traumjob näher.“



Kontakt:

Personalkontor im Norden
Papenhuder Straße 35
22087 Hamburg
Tel. (040) 18 14 12 71
Mobil (0151) 17 06 61 01
E-Mail: pk@personalkontor-im-norden.de
www.personalkontor-im-norden.de



Vollbesetztes Auditorium „...und es geht doch“ im Congress Center Rothenburgsort

„und es geht doch“ bei Hamburg Wasser

Alles eine Frage der Einstellung

„Das Motto „...und es geht doch“ hat mich anfangs etwas irritiert.“, sagte Wolfgang Werner (kaufmännischer Geschäftsführer HAMBURG WASSER) bei seiner Eröffnung der 9. Veranstaltung der Kampagne. „Gibt es denn Unternehmen, die ernsthaft bezweifeln, dass man Menschen mit einer Behinderung im Unternehmen beschäftigen kann? Bei uns jedenfalls wird das im Unternehmen gelebt.“

Die Schilderung der umfangreichen Aktivitäten von HAMBURG WASSER in diesem Bereich untermauerte dies und wirkte auf die Veranstaltungsteilnehmer authentisch und glaubwürdig - zumal Hamburg Wasser „mit großem Engagement und mit professioneller Herzlichkeit“, wie Manfred Otto-Albrecht (BIHA/FAW gGmbH) für die Träger der Kampagne in seiner Begrüßung berichtete, diese Veranstaltung zur beruflichen Inklusion organisiert hatte.

Rund 140 Wirtschaftsvertreter und Fachleute der Rehabilitation, aber auch viele Menschen mit handicap waren gekommen, um sich an diesem Abend mit unterschiedlichen Facetten der Inklusion zu beschäftigen und drängelten sich im dichtbesetzten Congress Center Rothenburgsort auf dem Gelände von HAMBURG WASSER. Dass an diesem Tag, an dem Regen vorausgesagt war, das Besichtigungsprogramm auf der Elbinsel Kaltehofe



Wolfgang Werner (kaufmännischer Geschäftsführer HAMBURG WASSER)

dann doch nicht ins Wasser fiel, untermauerte sehr deutlich die „Wasser-Kompetenz“ von HAMBURG WASSER.

Erfahrungsberichte von kleinen und großen Unternehmen, ein lebendiges, engagiertes und kritisches Impulsreferat von Hubert Hüppe (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen) und eine Podiumsdiskussion mit Fachleuten und Betroffenen bildeten den offiziellen Programmteil einer ungewöhnlichen Veranstaltung:

Beim anschließenden „Feier-Abend“ präsentierten Auszubildende der Firma PHH Personaldienstleistung GmbH den Gästen eine „laufende Ausstellung“: Bilder der Photoausstellung b:hindert, eine Dokumentation vier verschiedener Fotografen, wurden durch die Reihen der anfangs irritierten, dann aber interessierten, Gäste getragen. Die integrative Kaffeerösterei Torrefaktum aus Ottensen präsentierte den Gästen Spezialitäten von frisch geröstetem Bio & Fair-Trade Espresso.

Und als Kernpunkt der Veranstaltung schließlich hatten 30 stellensuchende Menschen mit handicap ihre Berufsprofile in Form von Wandzeitungen präsentiert. Sie bildeten damit den Ausgangspunkt für ein weiteres Anliegen der Veranstalter: der Abend bot den zwanglosen Rahmen für Begegnungen und Gespräche zwischen Arbeitgebern und Menschen mit handicap, ohne gleich in Form einer Stellenbörse mit hohen und oft enttäuschten Erwartungen zu konfrontieren. Auch wenn auf beiden Seiten nicht alle Beteiligten von dieser Möglichkeit Gebrauch machten, wurden die ausgehängten Profile doch immer wieder aufmerksam studiert, und es gab gezielte Nachfragen bei den Veranstaltern und auch eine konkrete Stellenofferte für eines der Profile.



Hubert Hüppe (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)

Jürgen Hesse, Karrieremacher und Berufsstrategie aus Berlin, brachte jedenfalls die Herausforderung für die berufliche Inklusion auf den prägnanten „Doppel“-Punkt: „...der Arbeitsmarkt ist schwierig, aber nichts ist unmöglich“.

Dies wurde auch von Michael van Loo (Leiter Personal, Recht & Organisation im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)) be-

stätigt, der sich für das UKE explizit zur unternehmerischen Verantwortung für die Beschäftigung von Menschen mit handicap bekannte und das Unternehmen dabei auf einem guten Weg sieht.

Von durchaus auch enttäuschenden und verletzenden Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt konnte Sven Köhler (Anthropologe und Journa-

Träger der Kampagne

Träger der Kampagne „...und es geht doch“, die seit 2004 für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wirbt, sind:

- BFW Vermittlungskontor gGmbH mit dem Integrationsfachdienst für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderung
- PHH Personaldienstleistung GmbH
- Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft)
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH mit BIHA - Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg



Gespräche und Net-Working beim Feier-Abend von ... und es geht doch

list) berichten, der aber gleichwohl die Einschätzung von Jürgen Hesse teilte. Wie einfach es auch im Alltag sein kann, davon wußten die Unternehmer Helmut Dahmann (Conference & Coffee Service) und Detlev Siebold

(siebold/hamburg messebau gmbh) aus der betrieblichen Praxis anschaulich, konkret und motivierend zu berichten: mit der Entscheidung es zu wollen, dem Mut, es zu versuchen, dem Know-how der unterstützenden Fachdienste, der Förderung durch

das Integrationsamt und der Einstellung, dass es geht, haben beide Unternehmen gezielt Menschen mit handicap eingestellt und außerordentlich positive Erfahrungen gemacht. Fernab von jeder Theorie illustrierten diese Praxisberichte, dass es sich für beide



v.l.n.r.: Michael van Loo, Detlev Siebold, Wolfgang Werner, Volker Ravenhorst (ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft), Manfred Otto-Albrecht, Werner Weiler (BFW Vermittlungskontor gGmbH), Ilonka Fehrmann (HAMBURG WASSER), Peter Kleinsorge (PHH Personaldienstleistung GmbH), Klaus Becker (Moderator), Arne Gleiss (BFW Vermittlungskontor gGmbH), Helmut Dahmann

Seiten lohnt, aufeinander zuzugehen. „Die Unsicherheit“, dies formulierte Huber Hüppe sehr direkt, „wie ich einem Menschen mit durch eine Conterganerkrankung verkürzten Ar-

men die Hand gebe, darf uns nicht davon abhalten, aufeinander zuzugehen.“ Moderator Klaus Becker, der gleichermaßen locker, kompetent und souverän durch die Veran-

staltung geführt hatte, konnte schließlich gut informierte und gut gelaunte Gäste nach Hause entlassen. Und alle bedankten sich persönlich bei HAMBURG WASSER für die „professionelle Herzlichkeit“, für die Gastfreundschaft und die perfekte Durchführung dieses anregenden Abends.



Beim aufmerksamen Studium der Bewerberprofile:
Hartmut Duwensee (Geschäftsführer DRK Kinder- und Jugendhilfe gGmbH)

Kontakt

Manfred Otto-Albrecht (BIHA)
E-Mail: manfred.otto-albrecht@faw.de
Tel. (040) 63 64 62 71

Initiative

Freie Ausbildungsplätze?

Das Beratungs- und Unterstützungszentrum für körper- und sinnesbehinderte Jugendliche (BUZ) begleitet seit Jahren junge Menschen bei ihrem Übergang in die Arbeitswelt.

Ein Praxisbeispiel

Frau F. besuchte zunächst die Realschule. Im Alter von 16 Jahren erkrankte sie plötzlich an einer speziellen Form von multipler Sklerose. Die Erkrankung führte leider zu zeitweiligen Lähmungserscheinungen und zu einer hochgradigen Sehbehinderung. Dennoch besteht Frau F. ihren Realschulabschluss und wechselte an die Handelsschule für Blinde und Sehbehinderte in Hamburg, schließt dort die Höhere Handelsschule ab und beginnt in einem Hamburger Unternehmen eine Ausbildung zur Bürokauffrau.

Unterstützung durch das BUZ

Das BUZ kontaktierte die Berufsschule und informierte die Lehrer über Sehbe-

hinderungen und die notwendigen Unterstützungsleistungen für den Unterricht. Das BUZ stellte für den Unterricht die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung. Vor Beginn des Berufsschulunterrichts absolvierte Frau F. ein Orientierungs- und Mobilitätstraining. Für die Zwischenprüfung wurden mit der Handelskammer die Bedingungen für einen Nachteilsausgleich abgestimmt.

Ausbildung erfolgreich beendet!

Während der Ausbildungszeit erblindete Frau F. aufgrund eines plötzlichen Krankheitsschubs. Trotzdem bestand sie die Zwischenprüfung. Frau F. unterbrach die Ausbildung für ein Jahr, um sich auf die neue Lebenssituation einzustellen. Sie erlernt die Blindenschrift und absolviert Kurse in Orientierung und Mobilität. Der Betrieb, die Berufsschule und das BUZ standen ihr zur Seite. Die Ausbildung und die Arbeitsplatzausstattung im Betrieb, einschließlich Hard- und Software, wurden den Bedürfnissen ange-

passt. Des Weiteren stellte das BUZ der Schule eine Vorlesekraft zur Verfügung. Die Handelskammer passt die Prüfungsbedingungen an und das BUZ überarbeitete die Prüfungsunterlagen. Mit dieser allseitigen Unterstützung schließt Frau F. ihre Ausbildung erfolgreich ab.

Ein Anstellungsvertrag

Der Ausbildungsbetrieb hat nach einer Probezeit Frau F. in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Wir gratulieren Frau F. von ganzen Herzen und wünschen ihr im Berufsleben alles Gute.

Sie suchen noch Auszubildende für die Jahre 2013/2014?

Informieren Sie sich bei Herrn Hans-Joachim Röderer:

Beratungs- und Unterstützungszentrum für körper- und sinnesbehinderte Jugendliche (BUZ)
Carl-Cohn-Straße 2
22297 Hamburg
Tel. (040) 4 28 88 07 -01
Fax (040) 4 28 88 07 -22
Email: hans-joachim.roederer@bsb.hamburg.de
www.info@buz-hamburg.de

Neue Rechtsprechung

Zustimmungsverweigerungsrecht

Zustimmungsverweigerungsrecht für den Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung bei einer Versetzung nicht nach § 95 Abs.2 SGB IX beteiligt

Zur Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates bei einer Versetzung hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (Beschluss v. 05.10.2011 - 8 TaBV 9/11) eine weitreichende Entscheidung getroffen. Wenn ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Mitarbeiter versetzen will, so muss er die Rechte der Schwerbehindertenvertretung aus § 95 Abs.2 SGB IX beachten und die Schwerbehindertenvertretung von der Versetzung un-

verzüglich und umfassend unterrichten, vor seiner Versetzungsentscheidung anhören und ihr die getroffenen Entscheidung unverzüglich mitteilen. Verletzt der Arbeitgeber diese Pflichten, so kann die Schwerbehindertenvertretung die Durchführung der Versetzung für 7 Tage aussetzen - die versäumte Beteiligung ist nachzuholen. Nach der Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz aber kann auch der Betriebsrat seine notwendigerweise abzugebende Zustimmung (vgl. § 99 BetrVG) zur Versetzung verweigern, weil in der Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung ein Gesetzesverstoß liegt. Über die fehlende Zustimmung aber kann der Arbeitgeber sich

nicht hinwegsetzen, er muss diese gerichtlich ersetzen lassen, wenn er die Versetzung trotz Zustimmungsverweigerung durchführen will.

Arbeiten Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung hier zusammen, sind faktisch die Rechte der Schwerbehindertenvertretung durch diese Entscheidung erheblich gestärkt worden.

Kontakt

Larissa Wocken
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
DORNHEIM Rechtsanwälte und Steuerberater
Brahmsallee 9
20144 Hamburg
Tel. (040) 41 46 14 25
wocken@dornheim-partner.de
www.dornheim-partner.de



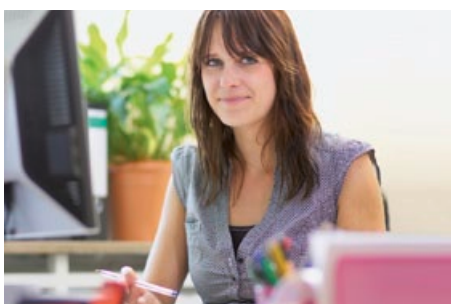
Cartoons von Phil Hubbe auch im HCP Journal!

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, Grundwehrdienst, 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 Be-

troffenen 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



KO Sm OS

Kompetenz
Sehgeschädigter
im Job sichtbar

Schau mal an!

Das Projekt KOSmos bietet Unternehmen Know-how rund um das Thema Sehschädigung und vermittelt Menschen mit Sehschädigung in Arbeit.

Unser kostenfreies Beratungs- und Seminarangebot für Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen:

- Kennenlernen der Bandbreite von Sehschädigungen
- Technische Hilfen für Sehgeschädigte
- Sehbehinderung und Mobilität
- Selbsterfahrung „Parcours unter der Augenbinde“
- Potentiale sehgeschädigter Arbeitssuchender erleben
- Möglichkeiten finanzieller Förderung bei Beschäftigung und Einstellung von Menschen mit Sehschädigung

Information und Kontakt

Birgit Sütterlin
Telefon 040 6 45 81-1243
suetterlin@bfw-vermittlungskontor.de

BFW Vermittlungskontor GmbH
August-Krogmann-Straße 52
22159 Hamburg
Telefon 040 6 45 81-1477
www.bfw-vermittlungskontor.de



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



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



Hamburg