

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. 04-2012

ISSN 2190-0930

Heftpreis: 3 €

# Wir wünschen unseren Lesern Frohe Weihnachten!



Kooperationspartner

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

Center for Disability and Integration  
 Universität St. Gallen

 **HK** Handelskammer  
Hamburg





**Arbeit und Leben  
Bildungswerk**

**Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH**  
Bildung und Qualifizierung für  
betriebliche Interessenvertretungen  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
[www.arbeitundleben-bildungswerk.de](http://www.arbeitundleben-bildungswerk.de)

## Seminare für Betriebliche Interessenvertretungen

# Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung

Um die Belegschaft optimal vertreten zu können, ist ein sehr guter Wissensstand über ein breites Themensfeld gefragt.

Wir bieten Ihnen gezielte und praxisnahe Seminarangebote, um die anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgabe gut zu meistern.

Bei uns erfahren Sie welche Rechte Sie haben und wie Sie diese am wirkungsvollsten einsetzen, wo Sie Unterstützung und Informationen bekommen und wie Sie optimal beraten und helfen können.

Unsere Referentinnen und Referenten arbeiten praxisorientiert und wissen auf was es ankommt.

Gerne organisieren wir auch Betriebsräte- und SBV - Schulungen für das ganze Gremium: Inhouse oder in einem Tagungshotel, so wie es für Sie am besten ist. Lassen Sie sich ein Programm nach Maß zusammenstellen.

Für Fragen, Wünsche und Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartnerin:  
Angela Hopmann  
Tel. 040 / 28 40 16-32  
E-Mail: [angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de)

Bitte fordern Sie unser Programm an:

FAX 040 / 28 40 16 41

Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

### **Bildungsprogramm 2013**

ABSENDER

Betriebsrat / SBV der Firma (mit Anschrift und Telefon)

---

---

---

Anzahl der gewünschten Programmhefte: \_\_\_\_\_



<b>(inhalt)</b> Themen .....	3
<b>(grußwort)</b> Hubert Hüppe .....	4
<b>(editorial)</b> Volker Ravenhorst .....	5
<b>(impressum)</b> hcp journal .....	5
<b>(intern)</b> Ansprechpartner im Vorstand .....	6
<b>(intern)</b> Wir vertreten Ihre Interessen! .....	6-7
<b>(arbeit)</b> Friedrich-Naumann-Stiftung: Inklusion in Hamburg - Stand und Stolpersteine .....	8
<b>(veranstaltung)</b> Bedingungsloser Kulturgenuß .....	10
<b>(arbeit)</b> Inklusion beim Zahnarzt - Dentologicum geht neue Wege .....	11
<b>(arbeit)</b> Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker .....	12
<b>(recht)</b> Hamburger Inklusionsbüro: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention .....	13
<b>(arbeit)</b> Projekt KOSmos: "Sehschädigung in der Arbeitswelt" .....	14
<b>(news)</b> Betriebliche Gesundheitsförderung: Führungsaufgaben .....	16
<b>(gesundheit)</b> Beratungsstelle Handicap: Psychische Erkrankungen .....	18
<b>(arbeit)</b> Arbeitslosensituation Schwerbehinderter .....	20
<b>(arbeit)</b> Integrationsfachdienst Hamburg ab 2013 .....	21
<b>(recht)</b> Initiative: Überwachungsrecht des Betriebsrat .....	22
<b>(humor)</b> Cartoons, Buchvorstellung und Kalender von Phil Hubbe .....	23

**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



## Soziales Handeln ist Teil der unternehmerischen Verantwortung

Liebe Leserinnen und Leser des HCP Journals,

Menschen mit Behinderungen haben das gleiche Recht, wie jeder andere auch ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Wenn wir ihnen dazu verhelfen wollen, dieses Recht auch wirklich wahrzunehmen, dann darf es nicht bei Appellen an Unternehmen bleiben.

Bei einer Veranstaltung gemeinsam mit der IHK Bochum, im Rahmen meiner Konferenzreihe „Unternehmen Inklusive Arbeit“, habe ich erst kürzlich wieder beeindruckende Beispiele kennengelernt, wie sich Unternehmerinnen und Unternehmer der Aufgabe stellen, behinderte Menschen gleichberechtigt zu beschäftigen. Keiner der Unternehmer auf dem Podium stellte sein Engagement als Gnadenakt dar, alle konnten rechnen. Aber es kamen zwei wichtige Dinge zusammen, unternehmerisches Engagement und sozial verantwortliches Denken und Handeln. Ich habe erlebt, dass gerade in diesen mittelständischen Betrieben die Überzeugung herrscht, dass soziales Handeln gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teil der unternehmerischen Verantwortung ist. Sie sind beste Beispiele dafür, dass Inklusion immer dann funktioniert, wenn man sie wirklich will.

Bei Ihrer Veranstaltung unter dem Motto ... und es geht doch“ im September im Congress Center Rothenburgsort konnte ich mich davon überzeugen, dass es viele Unternehmen gibt, die sich die Integration und Reintegration von behinderten Menschen im Betrieb zum Ziel gesetzt haben. Weiterbeschäftigung ist ein wichtiges Anliegen, denn die meisten Menschen erwerben ihre Behinderung ja erst im Laufe ihres Berufslebens. Unternehmen sollten heute alles dafür tun, um Fachkräfte möglichst lange im Betrieb zu halten. Bei älter werdenden Belegschaften gewinnt das betriebliche Eingliederungsmanagement an Bedeutung. Es ist ein gutes Instrument der betrieblichen Prävention. Bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit muss frühzeitig das Gespräch gesucht werden. Gemeinsam kann man dann Möglichkeiten suchen, wie leistungsgewandelte Mitarbeiter weiter im Betrieb eingesetzt werden können.

Ich möchte Unternehmerinnen und Unternehmer heute anregen sich dem kommenden Fachkräftemangel zu stellen und dabei

eine vernachlässigte Gruppe gut qualifizierter Fachkräfte in den Blick zu nehmen: Menschen mit Behinderungen. Sie sind oft besser qualifiziert als nicht behinderte, dennoch ist es für sie viel schwerer, Arbeitgeber von Ihren Fähigkeiten zu überzeugen. Für viele behinderte Menschen endet der Traum von einem Job auf dem ersten Arbeitsmarkt meist schon vor dem Vorstellungsgespräch, häufig aber spätestens dort, wenn ihre Behinderung sichtbar ist. Da kommt es schon einmal vor, dass ein behinderter junger Mann über 1000 Bewerbungen schreibt, bevor er überhaupt einen Ausbildungsplatz ergattern kann.

Wenn wir behinderten Menschen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt ebnen wollen, müssen wir mehrgleisig fahren: die direkte Unternehmensansprache gehört ebenso dazu, wie der Abbau bürokratischer Hindernisse. Zuerst aber müssen bei Arbeitgebern und Kolleginnen und Kollegen Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen abgebaut werden. Dazu muss man auch bereit sein über Berührungspunkte und Unsicherheiten zu sprechen.

Ich freue mich, dass es in Hamburg eine so starke Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Wirtschaft gibt. Sie wissen worum es geht und können vor Ort viel bewegen, damit zum Willen der Unternehmerinnen und Unternehmer auch der richtige Weg gefunden wird, um Barrieren für behinderte Menschen einzureißen und ihnen den Weg in den Job zu ebnen und zu erhalten. Damit arbeiten Sie vor Ort jeden Tag ein Stück daran die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen und behinderten Menschen zu ihrem Recht auf Arbeit zu verhelfen. Für diese wichtige Aufgabe wünsche ich Ihnen alles Gute.

Herzliche Grüße



Hubert Hüppe  
Beauftragter der Bundesregierung  
für die Belange behinderter Menschen



## „Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen, liebe Leserinnen und Leser,

ein erfolgreiches Jahr 2012 geht zu Ende. Begonnen hat das Jahr mit einem besonderen Höhepunkt: die Verleihung des Hamburger Integrationspreises 2012 im großen Festsaal des Hamburger Rathauses. Mitte des Jahres folgte unsere traditionelle Jahresversammlung für die Vertrauenspersonen. Zum Ende des Jahres fand bei Hamburg Wasser die diesjährige Veranstaltung „...und es geht doch!“ statt. Das sind nur einige Beispiele des Engagements der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft sich für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Hamburg aktiv einzusetzen. An vielen Projekten haben wir mitgewirkt, wurden zur Mitarbeit eingeladen und haben viele neue Kontakte knüpfen können. Zum Ende 2012 blicken wir auf eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit zurück. Der Bekanntheitsgrad des HCP Journals hat sich seit der Erstausgabe vor 3 Jahren kontinuierlich gesteigert. Zwischenzeitlich wird die Arbeit der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft auch über die Grenzen Hamburgs hinaus wahrgenommen. Mit der ePaper-Ausgabe ([www.hcp-journal.de](http://www.hcp-journal.de)) haben wir die Möglichkeit geschaffen, die Beschäftigten in den Hamburger Betrieben direkt zu informieren.

Was haben wir uns für 2013 vorgenommen? Sehr wichtig ist uns die Fragestellung, ob die derzeit vorhandenen gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit der Vertrauenspersonen noch ausreichend sind? Ist zum Beispiel die Bezeichnung als „Schwerbehinderte(r)“ noch zeitgemäß? Diese Wortschöpfung aus der Mitte des letzten Jahrhunderts assoziiert sehr oft negative Bewertungen von Menschen, die wir meist gar nicht kennen. Viele andere alte Begriffe, die nur den Anschein von Diskriminierung hatten, wurden zwischenzeitlich doch auch den heutigen Selbstverständnissen angepasst. Ein weiteres Thema ist immer noch die Hemmschwelle in vielen Betrieben, sich

mit dem Thema der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aktiv auseinander zu setzen. Nicht anders ist die öffentliche Diskussion darüber zu verstehen, dass trotz einer guten Wirtschaftslage, die Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Behinderungen doppelt so hoch sind wie die von Arbeitssuchenden ohne Behinderung. Der Gesetzgeber hat zwar weitgehende Richtlinien geschaffen, die auch die soziale gesellschaftliche Verpflichtung der Arbeitgeber einfordert, aber diese lassen mit zu vielen Kann/Soll-Bestimmungen vermeidbare Ausweichmöglichkeiten für die Arbeitgeber zu. Der „schwarze Peter“ einen Konflikt wegen Nichteinhalten von Verpflichtungen des Arbeitgeber einzuleiten, liegt in der Regel beim schwächsten Glied der gesellschaftlichen Verantwortung, den Vertrauenspersonen. Das ist nicht gerade förderlich für eine ebenfalls vom Gesetzgeber vorgesehene vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. Hier bedarf es neuer Regelungen, die die Vertrauenspersonen besser positionieren. Zum Beispiel durch eine Beweislastumkehr zu Gunsten der Aufgabenstellungen der Vertrauenspersonen.

Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit sowie das Wohlbefinden unserer Kolleginnen und Kollegen im täglichen Arbeitsprozess sind uns Vertrauenspersonen sehr wichtig. Lesen Sie in dieser Ausgabe, was insbesondere die Führungskräfte hierzu beitragen können.

Herzliche Grüße, ein schönes Weihnachtsfest und ein gutes neues Jahr wünscht Ihnen

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](mailto: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](mailto: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) 27 18 71 15  
bernd.perthun@arge-sbv.de



**Volker Ravenhorst**  
Vertrauensperson bei der  
Aon Holding Deutschland GmbH  
Tel. (0151) 19 45 62 39  
volker.ravenhorst@arge-sbv.de



**Holger Tamke**  
Hermes Logistik Gruppe  
Deutschland GmbH  
Tel. (040) 5 37 54 - 502  
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!

Liebe Vertrauenspersonen,  
liebe Leserinnen und Leser,

wie jedes Jahr um diese Zeit, deuten die immer kürzer werdenden Tage an, dass sich das Jahr dem Ende zu neigt. Viele Ereignisse haben jeden Einzelnen von uns bewegt. Das Jahr 2012 hat seine Höhen und Tiefen gehabt. Und doch richten wir unseren Blick bereits auf das Jahr 2013. Prognosen werden gestellt, Wünsche platziert, Ziele definiert oder Hoffnungen gehegt, dass alles besser wird. Stopp! Der Vorstand der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft möchte sich bei Ihnen liebe Vertrauenspersonen,

Ihnen liebe Leserinnen und Lesern und bei Allen, die uns unterstützen und fördern, recht herzlich bedanken. Wir freuen uns schon jetzt auf die Zusammenarbeit im nächsten Jahr!

Ihnen und Ihren Familien wünschen wir eine besinnliche Weihnachtszeit und ein gutes Neues Jahr!

Herzliche Grüße

Der Vorstand  
Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft)

Erste Aktivitäten in 2013:

### **Inklusive Arbeitswelt (Jan. 2013)**

Die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen liegt deutlich unter der von Menschen ohne Behinderung. Trotz vielfach guter Ausbildung und motiviert, erhalten sie wenige Chancen einen Arbeitsplatz zu erhalten. Thomas Bösenberg, Leiter des Inklusionsbüros, bei der Senatskoordinatorin in Hamburg, hat die ARGE SBV gebeten, an einem „Runden Tisch“ zur Inklusiven Arbeitswelt teilzunehmen. Gemeinsam mit ca. 40 Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Selbsthilfeorganisationen und anderen gesellschaftlich relevanten Bereichen

werden wir über die Herausforderungen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt diskutieren und nächste Schritte verabreden und weiterentwickeln.

### Herausforderung Inklusion (Febr. 2013)

Wir freuen uns über die Einladung der Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSO), zur Teilnahme zu einem Workshop zur Verbesserung der beruflichen Teilhabechancen von Menschen, die strukturell von Ausgrenzungen und Benachteiligungen betroffen sind. Veranstalter ist das vom Europäischen Sozialfond geförderte Projekt „Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen“. Die anschließende Podiumsdiskussion wird moderiert durch den Journalisten H.-Günter Heiden und der Journalistin Sigrid Amaden. Gemeinsam mit Akteuren/innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft diskutieren wir, wie berufliche und gesellschaftliche Inklusion in Zukunft nachhaltiger gestaltet werden kann. Wir werden hierüber berichten.

### Praktikumsplätze in Hamburger Betrieben (Dez. 2012 - Febr. 2013)

Bis zum Jahresende haben wir eine Vielzahl von Anfragen von Menschen mit Behinderungen, die einen Praktikumsplatz suchen, erreicht. Unser Eindruck ist, dass hier noch sehr viel Handlungsbedarf besteht. Liebe Vertrauenspersonen, liebe Leserinnen und Leser, bitte geben Sie uns eine Information, wenn Sie in Ihrem Unternehmen noch die Möglichkeit sehen, für den Januar 2013 einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen zu können. Bitte senden Sie uns Ihre Information an: [v.ravenhorst@hcp-journal.de](mailto:v.ravenhorst@hcp-journal.de). Wir setzen uns umgehend mit Ihnen in Verbindung, um Einzelheiten zu besprechen. Vielen Dank

### Blinde Seiten

Das erste Branchenbuch für Blinde und Sehbehinderte für die Metropolregion Hamburg ist erschienen. Herausgeber ist Oliver Simon von "Blind und Mobil". 110 Einträge aus 17 Branchen geben einen Überblick über die vielfältigen Angebote von Einrichtungen, Organisationen oder Firmen. Die über 100 Einträge aus den verschiedenen Lebensbereichen zeigen eindrucksvoll, wie reich und vielfältig das Angebot für blinde und sehbehinderte Menschen ist, so Herausgeber Oliver Simon in seinem Grußwort zu den Blinden Seiten und gegenüber den HCP Journal.

Die ARGE SBV ist ebenfalls mit einem Eintrag vertreten. Hierfür bedanken wir uns recht herzlich bei dem Herausgeber. Weiter Informationen unter: [www.blindeseiten.de](http://www.blindeseiten.de).

Die DAISY-Hörversion ist bestellbar unter [www.blindenbuecherei.de](http://www.blindenbuecherei.de).

## HCP Journal 2013

### Anzeigen- und Redaktionsschlussstermine

**Heft März:**  
15.02.2013

**Heft Juni:**  
17.05.2013

**Heft September:**  
16.08.2013

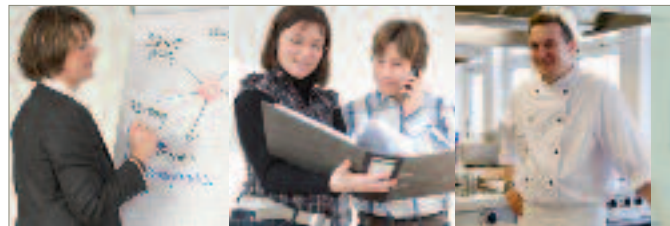
**Heft Dezember:**  
15.11.2013

**Anzeigen:**  
[werbung@hcp-journal.de](mailto:werbung@hcp-journal.de)

**Redaktion:**  
[redaktion@hcp-journal.de](mailto:redaktion@hcp-journal.de)

**Verlag:**  
Einhorn-Presse Verlag  
Neuer Wall 80  
20354 Hamburg  
[info@einhorn-media.com](mailto:info@einhorn-media.com)  
Tel. (040) 361575-0  
Fax (040) 361575-15

**Versandservice:**  
Postfach 1204  
21452 Reinbek



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](http://www.bergedorfer-impuls.de)

Berufliches Training und Beschäftigung  
für Menschen mit psychischer Erkrankung

Gemeinsam machen  
wir es möglich ...



Friedrich-Naumann-Stiftung

## Inklusion in Hamburg – Stand und Stolpersteine

**"Inklusion in Hamburg - Stand und Stolpersteine" – so hieß eine Veranstaltung der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit vom 30. Mai 2012 im Wichern-Saal des Rauhen Hauses.**

Die Friedrich-Naumann-Stiftung ist eine Stiftung des öffentlichen Rechts. Die Stiftungsaufgaben umfassen Politische Bildung, Begabtenförderung, Internationale Politik, Forschung und politische Beratung. Sie ist nicht nur in Deutschland vertreten, sondern ist in 160 Ländern aktiv. 1958 gegründet von Theodor Heuss und seit 2004 in Hamburg vertreten sieht sie sich als die Stiftung für liberale Politik und tritt dafür ein, dass alle Bürger ihr Zusammenleben in einer offenen Gesellschaft, der Bürgergesellschaft, frei gestalten können. Die aktuellen Themenschwerpunkte der Stiftung sind Freiheit und Fortschritt, Freiheit und Religion und Freiheit und Partizipation. Partizipation war das Thema im Rauhen Haus. Eingeladen waren Thomas Bösenberg, Leiter des Inklusionsbüros bei der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen und Klaus Becker, Vorsitzender der Hamburger Landesarbeitsgemeinschaft für behinderte Menschen e.V.

Inklusion, also die freie und ungehinderte Teilhabe an der Gesellschaft, standen im Mittelpunkt und deshalb hat sich die Friedrich-Naumann-Stiftung auch besonders um die Barrierefreiheit bei dieser Veranstaltung. Das begrenzte Budget ließ immerhin die räumliche Inklusion und eine Schriftdolmetscherin zu.

In der Veranstaltung stellte Herr Bösenberg dann in seinem Referat die UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen vor und umriss den Werdegang bei der nationalen Umsetzung. Er berichtete über die Anstrengungen der Inklusionsstelle und bezog sich auch auf die in den Medien zuweilen verzerrt dargestellte Förderung von Kindern mit Behinderungen an Allgemeinbildenden Schulen. Insgesamt konstatierte er, dass Hamburg bei der Umsetzung auf einem guten Weg sei. Im Rahmen dessen, was politisch und finanziell möglich ist, liege die Hansestadt im Bundesvergleich ganz vorn. Herr Becker als zweiter Referent des Abends bezog sich insofern auf die Ausführungen von Herrn Bösenberg, als dass er kritisierte, die Stadt Hamburg leiste sich Inklusion nach Kasselage und beschränke sich zu sehr auf Leuchtturmprojekte, wie die Inklusion im schulischen Bereich. Dass Inklusion jedoch noch sehr viel mehr Aspekte des täglich Lebens und der Teilnahme an gesellschaftlichen Prozessen umfasse, sei bisher nur halbherzig anerkannt worden. Als Problempunkt wurde zum Beispiel die Integration in den ersten Arbeitsmarkt genannt. Nach einem erfolgreichen (inklusive) Schulbesuch würden Menschen mit Behinderungen zu oft in Werkstätten und eigene Integrationsprojekte abgeschoben.

In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass in der Wahrnehmung der Menschen mit Behinderung im Alltag oft nur ein "Dabei-Sein" am Rand möglich ist und viele Bereiche des Lebens von Inklusion meilenweit entfernt sind. Ein besonderer Punkt war auch

hier die schulische Inklusion, die von vielen Ängsten der Eltern von nicht-behinderten Kindern begleitet wird. Hier wurde Herr Bösenberg aufgefordert, mehr Aufklärungsarbeit zu leisten und auch in der Hamburger Verwaltung auf die inklusiven Möglichkeiten beim Umgang mit Menschen mit Behinderungen einzuwirken. Vor allem müsse der Bevölkerung Inklusion angstfrei erklärt werden. Auch die Sparanstrengungen des Senats - die jüngste Streichliste im Sozialetat wurde hier angesprochen - wurden kritisiert, da hier Erfolge an anderer Stelle wieder zunichte gemacht werden würden. Trotz der Vielfältigkeit der Inklusion konzentrierte sich die Diskussion zum Ende auf schulische und berufliche Inklusion, da hier der wesentliche Schlüssel zu uneingeschränkter Teilhabe behinderter Menschen gesehen wurde.

Als Fazit blieb, dass Inklusion nur als Prozess gesehen werden kann, aber nicht als Zustand. Herr Feddersen, Programmreferent der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, kündigte an, das Thema weiterhin im Fokus zu behalten und verwies auf die Seite der Stiftung [www.freiheit.org](http://www.freiheit.org), wo Interessierte sich informieren und zu den Veranstaltungen anmelden könnten.

### Kontakt

Arne Feddersen  
Programmreferent Büro Hamburg  
Friedrich-Naumann-Stiftung  
für die Freiheit  
Schwanenwik 31  
22087 Hamburg  
Tel. (040) 82 29 79 -30  
Fax (040) 82 29 79 -31  
Mobil (0175) 2 26 79 27  
E-Mail: [arne.feddersen@freiheit.org](mailto:arne.feddersen@freiheit.org)  
[www.freiheit.org](http://www.freiheit.org)





Jetzt drei neue  
Seminare!

## Speziell für die Schwerbehindertenvertretung: Auch knifflige Aufgaben sicher angehen!

Seminar

**SBV-Schreiben rechtssicher und  
stichhaltig formulieren**

[www.ifb.de/939](http://www.ifb.de/939)

Seminar

**Die Schwerbehindertenvertretung  
im Wirtschaftsausschuss**

[www.ifb.de/916](http://www.ifb.de/916)

Seminar

**Tabu-Thema psychische Erkrankungen:  
Das muss die SBV heute wissen!**

[www.ifb.de/917](http://www.ifb.de/917)



Das neue Seminarprogramm 2013 speziell für  
die Schwerbehindertenvertretung ist da! Kostenlos  
bestellen oder einfach online blättern unter

► [www.sbv.ifb.de](http://www.sbv.ifb.de)

## Kultur

# Bedingungsloser Kulturgenuss

**In Hamburg regnet es, wie so oft in diesem Winter. Beim Öffnen der Tür zum Literaturhaus an der Alster betritt man eine andere Welt. Hinter den dicken Mauern der alten Villa ist es warm. Gedämpftes Licht strahlt aus Kronleuchtern. Besucher in Wollmänteln, meist grauhaarig huschen durch die Räume. Vorfreude. In einem Raum steht eine Mitfünfzigerin mit Tickets in der Hand. Sie wartet auf Kulturgenießer - Menschen, die über den Hamburger Kulturschlüssel eine Lesung besuchen werden. Menschen, die sonst von Kultur ausgeschlossen sind, weil sie aufgrund von Behinderung nicht allein eine Kulturveranstaltung besuchen können oder weil ihnen die finanziellen Mittel fehlen. Der Hamburger Kulturschlüssel bietet Freikarten, für die, die es sich nicht leisten können und Kulturbegleitung für Menschen, die sich alleine nicht auf den Weg machen können.**

Zu letzteren gehört Giesa Gallermeyer. Regelmäßig besucht sie Lesungen oder Konzerte. Doch das war nicht immer so. Giesa Gallermeyer ist fast blind. "Zwei Prozent Sehkraft habe ich noch", sagt die energische 87-jährige Dame. Seit sie sich 2010 dem Hamburger Kulturschlüssel angeschlossen hat, kann sie wieder am Kulturgenuss teilhaben. Denn ehrenamtliche Kulturbegleiter holen sie aus ihrer Wohnung in Eimsbüttel ab und begleiten sie zu den Kulturveranstaltungen in der ganzen Stadt und bringen sie wieder nach Hause.

"Der Hamburger Kulturschlüssel ist eines der wenigen kulturellen Teilhabeprojekte, das eine Begleitung zu Veran-

staltungen anbietet", sagt Frank Nestler, Projektleiter vom Hamburger Kulturschlüssel, ein Projekt von Leben mit Behinderung Hamburg. "Die meisten Projekte dieser Art, versuchen in der Regel Restkartenkontingente an Bedürftige zu vermitteln. Wir wollten ein Projekt entwickeln, dass die Kulturbesuche planbar macht." So geben ca. 60 Kulturveranstalter monatliche Freikarten an den Hamburger Kulturschlüssel. Dort werden die Karten an Menschen, die von Grundsicherung leben, verteilt und freiwillige Kulturbegleiter vermittelt. Nicht alle Kulturgenießer erhalten Freikarten, manche bezahlen ihre Karten an der Kasse. Die Vermittlung von Freikarten und Kulturbegleitung erfolgt niedrigschwellig, einfach über einen Telefonanruf. Die Kulturbegleiter werden sorgfältig ausgewählt und durch Fortbildungen oder Informationsveranstaltungen auf ihr Ehrenamt vorbereitet.

Giesa Gallermeyer strahlt, wenn sie vom Kulturschlüssel spricht: "Es ist so unfassbar, dass man beim Kulturschlüssel einfach anrufen kann und dann einen Kulturbegleiter vermittelt bekommt", lobt Gallermeyer. "Bei vielen anderen Projekten muss man in Vorleistung gehen. Hier kann man einfach bedingungslos genießen."

Für Leben mit Behinderung Hamburg, die Initiatoren des Hamburger Kulturschlüssels, ist das nicht immer ganz so einfach, denn dort entstehen natürlich Personalkosten. "Im Jahr 2012 ist nach drei Jahren die Projektförderung durch das Bundesfamilienministerium ausgelaufen", berichtet Martin Eckert, Geschäftsführer von Leben mit Behinderung Hamburg. "Doch uns liegt das Projekt am Herzen, derzeit finanzieren



## Kontakt

### Anmeldung für Kulturgenießer

Tel. (040) 41 26 30 032

Di. bis Do. von 12 bis 14 Uhr

[www.hamburger-kulturschluessel.de](http://www.hamburger-kulturschluessel.de)

wir den Hamburger Kulturschlüssel aus Bordmitteln und kleineren Spenden. Unser Wunsch wäre natürlich, dass auch die Stadt Hamburg ihren Beitrag dazu leisten würde."

Kosten entstehen für den Kulturschlüssel vor allen Dingen durch die Vermittlung der Freikarten und Kulturbegleiter. Frank Nestler arbeitet aber daran, dass so genannte Matching zu regionalisieren und damit Kosten zu mindern. "Es ist nicht einfach, da gute Lösungen zu entwickeln", gibt er zu. "Qualität hat eben ihren Preis." Und das wissen die Kulturgenießer zu schätzen. Denn ohne den Hamburger Kulturschlüssel wären viele von ihnen vom Hamburger Kulturlieben ausgeschlossen.

### Kontakt:

Leben mit Behinderung Hamburg  
Elternverein e.V.

Südring 36, 22303 Hamburg

Tel. (040) 27 07 90 -604

E-Mail: [stefanie.koennecke@lmbhh.de](mailto:stefanie.koennecke@lmbhh.de)

## Inklusion

# Inklusion beim Zahnarzt – Dentologicum geht neue Wege

**Erstmals in Deutschland werden seit dem 1. August 2012 eine gehörlose und eine schwerhörige junge Frau zur Zahnmedizinischen Fachangestellten ausgebildet. Dieses beispielhafte Projekt der Inklusion wird von der Zahnärztin Marianela von Schuler Alarcón im Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) Dentologicum in HH-Bahrenfeld durchgeführt.**

Als Frau von Schuler Alarcón vor einigen Jahren von Venezuela nach Deutschland kam erfuhr sie persönlich, wie ausgrenzend es ist, nicht in der „üblichen“ Sprache kommunizieren zu können. Diese Erfahrung sensibilisierte sie für die Kommunikation gehörloser Menschen, die sie in einer entsprechenden Situation erlebte. Und sie erlernte kurzerhand, als sei das selbstverständlich, neben Deutsch noch eine weitere Fremdsprache, die Gebärdensprache.

Seit 2011 bietet sie ihre zahnmedizinische Versorgung gezielt gehörlosen Menschen an. Diese hatten damit endlich die Möglichkeit, mit „ihrem“ Zahnarzt zu sprechen, in einer häufig angstbesetzten Situation, in der die Unmöglichkeit, miteinander zu reden, ungleich belastender ist als im alltäglichen Leben. Und als sei das nicht schon genug, entschied sich M. von Schuler Alarcón, nach Absprache mit den Gesellschaftern des MVZ auch noch gehörlosen bzw. schwerhörigen jungen Menschen die Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten zu ermöglichen. Mit einem selbstgedrehten Clip wurde bei You-Tube nach Auszubildenden gesucht. Als es dann losgehen sollte, wandte sich Janine Dunckelmann, Assistentin der Geschäftsführung im

MVZ Dentologicum, an den Integrationsfachdienst BIHA, da großer Unterstützungsbedarf herrschte, denn bei keinem der Betroffenen gab es Erfahrungen mit einem solchen Vorhaben.

Die Kolleginnen und Kollegen im MVZ mussten auf die neue Situation vorbereitet werden, eine „normale“ Berufsschule muss plötzlich inklusiv arbeiten und denken, die Berufsschullehrer stehen vor einer großen Herausforderung, die Zahnärztekammer war und ist zu beteiligen, neue Gebärden sind zu entwickeln für Fachbegriffe, die es bislang in der Gebärdensprache nicht gibt, für die Unterstützung am Arbeitsplatz wurde Kontakt zum BUZ hergestellt, die soziale Integration in der Berufsschulklasse muss unterstützt werden und schließlich musste eine gute und reibungslose Zusammenarbeit aller Beteiligten organisiert werden.

Möglich wird dies alles, weil das Integrationsamt Hamburg sehr unbürokratisch, schnell und sehr umfangreich dieses besondere Projekt und den Arbeitgeber, der sich dafür engagiert, unterstützt. An einem von BIHA organisierten Runden Tisch Ausbildung kamen viele der beteiligten Partner zusammen, die Berufsschullehrer wurden ins MVZ eingeladen

und sind mit Engagement und großer Motivation dabei, sich so schnell und gut wie möglich auf die Situation einzustellen, Unterrichtseinheiten, Didaktik und Prüfungen müssen angepasst werden, die Mitarbeiter im MVZ wurden vom Gehörlosenverband informiert und fortgebildet, im Dezember gibt es noch ein Treffen mit der Zahnärztekammer und, und, und....

Um mehr Unternehmen für die Ausbildung junger Menschen mit Handicap zu gewinnen, konnte BIHA am 20. November das Projekt im Hamburger Arbeitskreis der Ausbildungsleiter (AKAL) vorstellen, der bei Gruner + Jahr tagte. Eingeladen hatte Doris Wenzel O'Connor, (stellvertretende Geschäftsführerin im Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg, einer Einrichtung von UVNord). Rund 50 Ausbildungsleiter aus Hamburger Betrieben und Unternehmen hörten fasziniert dem spannenden und anregenden Vortrag von Frau Marianela von Schuler Alarcón und Dr. Dr. Tankred Stuckensen (Ärztlicher Leiter MVZ Dentologicum) zu - und werden viele Anregungen in die eigenen Unternehmen mitnehmen. Mittlerweile sind die ersten Ausbildungswochen erfolgreich verlaufen, die ersten (und guten!) Noten sind geschrieben...und wir werden Sie im HCP Journal auch zukünftig über dieses wunderbare Projekt informieren.

## Kontakt

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



Agentur für Arbeit

## Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker – Potenziale von Fachkräften nutzen

**Über 7000 schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker waren im September 2012 auf Stellensuche, Tendenz steigend. Ein Potenzial, das trotz des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels die wenigsten Arbeitgeber bisher für sich entdeckt haben. Der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit möchte dies ändern.**

Arbeitsuchende mit Hochschulabschluss sind häufig bereit, sich im gesamten Bundesgebiet zu bewerben. Dies ist bei schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern nicht anders. Der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker ist deshalb bundesweit tätig und vermittelt schwerbehinderte Fachkräfte. Interessierte Arbeitgeber können sich persönlich über die Dienstleistungen beraten lassen - die Vermittler des Arbeitge-

ber-Service Schwerbehinderte Akademiker kommen auch gerne bei Ihnen vorbei:

- passgenaue Vermittlung qualifizierter Akademiker und Akademikerinnen aller Fachrichtungen
- zentraler Ansprechpartner rund um das Thema Einstellung und Behinderung
- Klärung der finanziellen Fördermöglichkeiten
- Unterstützung bei der Abwicklung von Formalitäten
- Initiierung von Projekten/strategische Partnerschaften

Durch individuelle und kreative Lösungen können Bewerberinnen und Bewerber erfolgreich integriert werden und optimale Arbeitsergebnisse erzielen. Aktuelle Beispiele bieten das Projekt „InWI - Inklusion in der Wissenschaft“ an der Universität Bremen sowie eine Beschäftigungsinitiative im Öffentlichen Dienst im Bereich der Bundesministerien. Bei dem Projekt an der Uni Bremen erhalten zehn schwerbehinderte Wissenschaftler und

Wissenschaftlerinnen die Chance, innerhalb eines auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrages zu promovieren. Das Projekt wird vom Integrationsamt Bremen und der Bundesagentur für Arbeit bezuschusst. Die Beschäftigungsinitiative im Öffentlichen Dienst soll (Wieder-)Einstiegern die Möglichkeit geben, im Rahmen eines auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrages beruflich Fuß zu fassen. „Unser Ziel ist es, neue Wege zu erproben und erfolgreiche Ansätze auf andere Wirtschaftszweige und Regionen zu übertragen. Wichtig ist uns dabei, dass es sich um reguläre Arbeitsverhältnisse auf dem 1. Arbeitsmarkt handelt. Unsere Bewerberinnen und Bewerber wollen keinen Schonraum, sondern sich im Berufsleben beweisen“, erläutert Torsten Prenner, Koordinator des Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker verfügen über die nötigen Erfahrungen und die richtigen Netzwerke. Natürlich ist die Dienstleistung kostenlos. Nutzen auch Sie neue Möglichkeiten und nehmen Sie mit dem Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker Kontakt auf:

### Kontakt

Arbeitgeberservice  
Schwerbehinderte Akademiker  
Villemombler Straße 76  
53123 Bonn  
Tel. (0228) 7 13 13 75  
Fax (0228) 7 13 27 01 375  
E-Mail: ZAV-Bonn.SBAkademiker@  
arbeitsagentur.de  
www.zav.de



(v.l.n.r.): Christina Stabel, Torsten Prenner, Susanne Gläsel, Stefanie Pörschke, Heike Schmitt-Kalenborn

## Hamburger Inklusionsbüro

# Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

**Das Hamburger Inklusionsbüro fördert die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Die Bundesrepublik Deutschland hat die UN-BRK im Jahr 2009 unterzeichnet. Ziel ist die selbstbestimmte und umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen (z.B. Bildung, Arbeit, Wohnen/Stadtentwicklung, Gesundheit und selbständiges Leben). Dieses gilt es auch in Hamburg umzusetzen.**

In Hamburg werden die Aktivitäten der Behörden zur Umsetzung der UN-BRK in einem Landesaktionsplan zusammengefasst. Darüber hinaus ist auch die Zivilgesellschaft aufgerufen, sich aktiv zu beteiligen. Die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen, Ingrid Kömer, unterstützt als sogenannter staatlicher Koordinierungsmechanismus die Durchführung entsprechender Maßnahmen. Hier ist auch das Inklusionsbüro organisatorisch angebunden.

Die Aufgaben des Inklusionsbüros sind so vielfältig, wie Inklusion selbst. So begleiten wir Projekte und unterstützen diese gegebenenfalls, die das Zusammenleben von Menschen fördern - unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Familienstand, Glauben sowie körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Gerade in Zeiten, in denen die Vielfalt der bei uns in Hamburg lebenden Menschen größer wird, brauchen wir Ideen und Konzepte abseits der eingefahrenen Wege.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Bewusstseinsbildung. Die Teilnahme

am Fachtag zum Landesaktionsplan des Senats zur Umsetzung der UN-BRK am 01.09.2012 diente daher vor allem dazu, mit den Menschen ins Gespräch zu kommen und ihre Veränderungswünsche und Anregungen aufzunehmen. Ideen, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den Workshops am Nachmittag vorgetragen worden sind, werden vom Inklusionsbüro ausgewertet.

Viele Menschen können sich unter „Inklusion“ nicht viel vorstellen. Deshalb möchten wir helfen, gelungene Beispiele zur Inklusion stärker bekannt zu machen.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Arbeit des Inklusionsbüros liegt darin, die Kooperation und Vernetzung auf lokaler und regionaler Ebene zu stärken. Dazu gehört auch, vorhandene Netzwerke auszubauen bzw. zu öffnen.

Inhaltlich bildet das Thema „Arbeit“ zweifellos einen Schwerpunkt. Derzeit ist die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung zu niedrig, obwohl diese vielfach sehr gut ausgebildet und motiviert sind. Wir wollen unseren Beitrag leisten, dass sich dieses ändert. Deshalb beginnen wir gleich im Januar des neuen Jahres mit einer Auftaktveranstaltung zum Runden Tisch „Inklusive Arbeitswelt“. Unternehmer und Fachleute denken über Möglichkeiten der Verbesserung der Chancen von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt nach und geben Impulse. **Auch die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft wird mitwirken und ihren reichhaltigen Erfahrungsschatz aktiv einbringen.**

Alle Aktivitäten des Inklusionsbüros finden unter Beteiligung bzw. in enger Abstimmung mit Menschen mit Behinderung und den sie vertretenden Organisationen statt.

Wir hoffen, Sie werden die Arbeit des Inklusionsbüros auch im nächsten Jahr begleiten, vielleicht sogar unterstützen. Das Team des Inklusionsbüros wünscht Ihnen eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins Neue Jahr.



### Kontakt

Inklusionsbüro Hamburg  
Thomas Bösenberg (Leiter)  
Osterbekstraße 96  
22083 Hamburg  
Tel. (040) 4 28 63 -57 31  
E-Mail: inklusionsbüro@basfi.hamburg.de  
www.hamburg.de/inklusion/

Projekt KOSmos

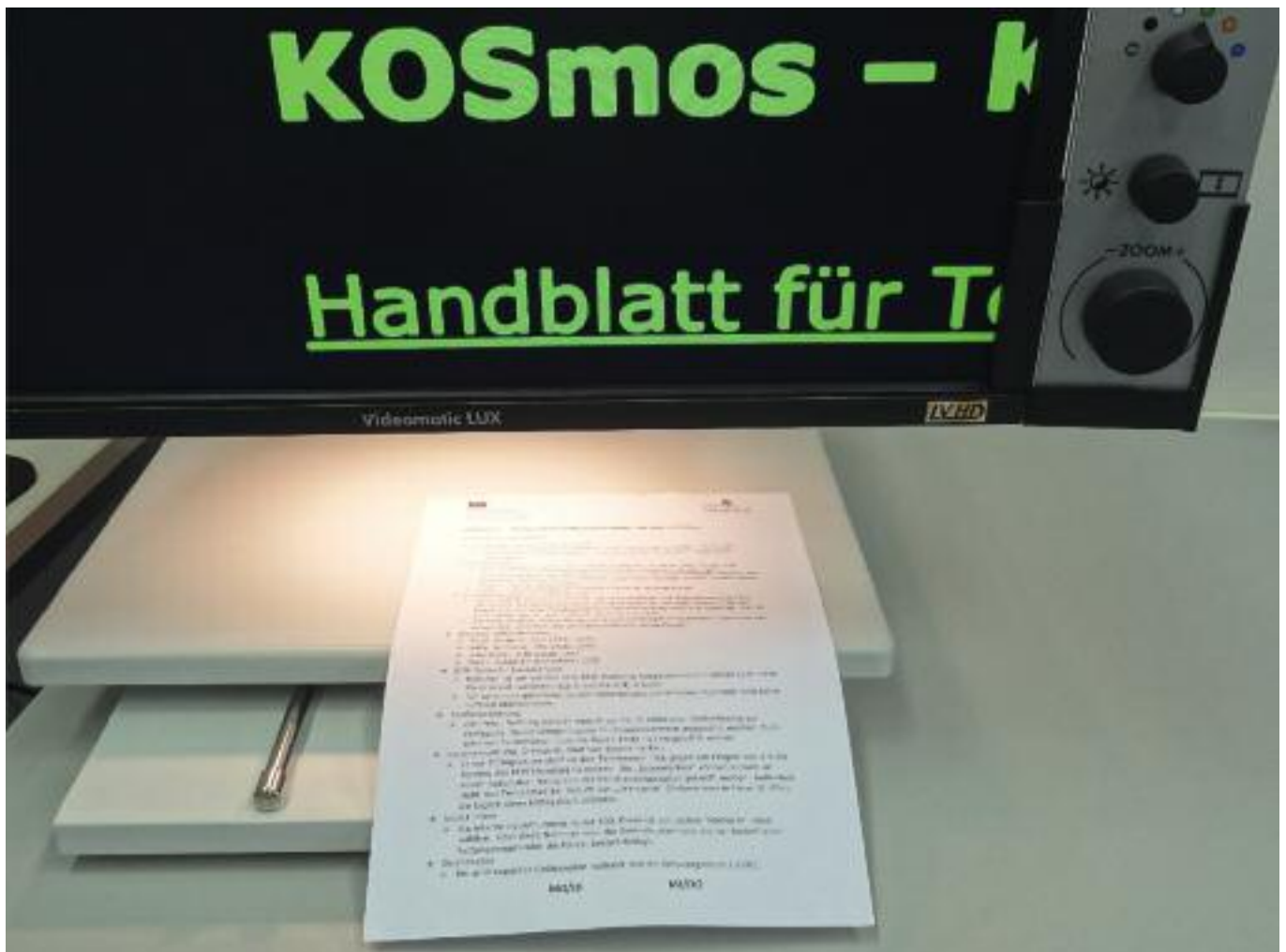
# Erste Erfahrungen aus dem Workshop „Seherschädigung in der Arbeitswelt“

**Hamburger Arbeitgebervertreter stillten ihren Wissensdurst und folgten im September dieses Jahres der Einladung aus dem Projekt „KOSmos – Kompetenz Sehgeschädigter im Job sichtbar“.**

Sie nahmen dabei viele neue Eindrücke und grundlegende Informationen wieder mit in ihre Betriebe. Die Projektteilnehmer von KOSmos hatten gemeinsam mit den Mitarbeitern der Projektträger (BFW Vermittlungskontor und BFW Düren) einen halbtägigen Workshop vorbereitet, in dem die Arbeitgeber beispielsweise etwas über die verschiedenen Arten und Ausprägungen von Seherschädigungen erfuhren. Danach wurde heiß diskutiert, wie Sehgeschädigte in Betriebe integriert werden können. Denn Ziel von KOSmos ist

die Integration von Sehgeschädigten in den ersten Arbeitsmarkt und der Abbau von Vorbehalten gegenüber der Beschäftigung von sehgeschädigten Menschen. Die ange-reisten Unternehmensvertreter gaben im Gegenzug Insiderwissen über den Bewerbungsvorgang in ihren Unternehmen preis.

Hinter dem durch den Europäischen Sozialfonds ESF und die Freie und Hansestadt Hamburg geförderten Projekt steht die Idee vom persönlichen Austausch zwischen Arbeitgebern und potentiellen Bewerbern. Aus den angeregten Gesprächen und Diskussionen ging die Erkenntnis hervor, dass vor allem der persönliche Kontakt das sprichwörtliche Eis bricht. Endlich konnten einmal ohne Hemmungen





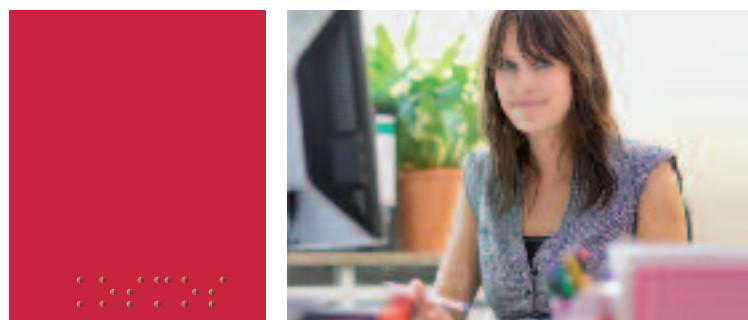
gegenseitig Fragen gestellt werden. Zum Beispiel: Was sieht man eigentlich, wenn man nichts sieht? Benötigen Sehgeschädigte eine spezielle Toilette? Die Arbeitgebervertreter, darunter Schwerbehindertenvertrauenspersonen und Mitarbeiter von Personalabteilungen probierten selbst die Vergrößerungssoftware für sehbehinderte Menschen aus und ließen sich von den blinden Teilnehmern ausführlich das System der deutschen Blindenschrift erklären.

Ein wichtiges Ergebnis des Workshops war, dass es notwendig ist, diesen Austausch zu fördern. Offene Kommunikation macht Sinn und bei KOSmos gibt es einen Ort und die Zeit dafür.

Bei Interesse können Sie gerne am nächsten Workshop teilnehmen. Künftige Termine: 16.01.13 und 27.02.13 jeweils von 13-16 Uhr.

### Kontakt

Birgit Sütterlin  
BFW Vermittlungskontor GmbH  
August-Krogmann-Straße 52  
22159 Hamburg  
Tel. (040) 6 45 81 -12 43  
Email: [suetterlin@bfw-vermittlungskontor.de](mailto:suetterlin@bfw-vermittlungskontor.de)  
[www.kosmos-hamburg.de](http://www.kosmos-hamburg.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](mailto:suetterlin@bfw-vermittlungskontor.de)

BFW Vermittlungskontor GmbH  
August-Krogmann-Straße 52  
22159 Hamburg  
Telefon 040 6 45 81-1477  
[www.bfw-vermittlungskontor.de](http://www.bfw-vermittlungskontor.de)

## Betriebliche Gesundheitsförderung

# Führungsaufgabe: Ressourcen stärken und Fehlbanspruchungen reduzieren

Von Ina Zwingmann, Miriam K. Baumgärtner und Prof. Dr. Stephan A. Böhm

**Arbeitsbezogener Stress ist ein verbreitetes und viel diskutiertes Phänomen, das Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. Im Jahre 2005 waren mehr als 20 Prozent der Arbeitnehmer in den 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union der Ansicht, dass ihre Gesundheit aufgrund von arbeitsbezogenem Stress gefährdet sei (Europäische Kommission, 2011). Die direkten Kosten im Zusammenhang mit Belastungen am Arbeitsplatz werden in den europäischen Mitgliedsstaaten inzwischen auf immerhin vier Prozent des jeweiligen Bruttoinlandsproduktes geschätzt. Demnach verfolgt die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen nicht nur ideelle, sondern auch wirtschaftliche Ziele. Aktuelle Befunde zeigen, dass Gesundheitsförderung als Teil von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen erfolgreich in den betrieblichen Alltag integriert werden kann, wobei Führungskräften dabei eine besondere Bedeutung zukommt (Bamberg, Ducki & Greiner, 2004).**

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit als einen „Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen“. Wissenschaftliche Studien bestätigen, was uns die eigenen betrieblichen Erfahrungen schon zeigen: Die Gesundheit wird durch die Arbeit maßgeblich beeinflusst.

Wichtig für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter sind sogenannte Arbeitsressourcen, die zu einer positiven Einstellung bezüglich bestehender Arbeitsanforderungen beitragen und den Umgang mit Schwierigkeiten und Belastungen erleichtern. Ressourcen können somit als Kompensations- und Schutzkomponenten verstanden werden, die es erlauben, trotz Arbeitsbelastungen eigene Ziele zu verfolgen und das subjektive Stressempfinden zu minimieren (Udris, Kraft, Musmann & Riemann, 1992; Richter & Hacker, 2008). Ressourcen können drei mögliche Wirkmechanismen aufweisen, in dem sie zum einen Arbeitsanforderungen und Belastungen reduzieren, zum anderen das Erreichen von arbeitsbezogenen Zielen unterstützen sowie die persönliche

Entwicklung, den eigenen Lernprozess und die persönliche Entfaltung stimulieren (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). Die arbeitsbezogenen Ressourcen können in organisationale, soziale und personale Ressourcen unterteilt werden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1

Organisationale Ressourcen	Soziale Ressourcen	Personale Ressourcen
Aufgabenvielfalt Tätigkeitsspielräume Qualifikationsnutzung Lernmöglichkeiten Partizipationsmöglichkeiten	Unterstützung durch: Vorgesetzte Arbeitskollegen Mitarbeiterorientierter Führungsstil	Kognitive Kontrollüberzeugungen: Kohärenzleben Optimismus Selbstwirksamkeit Handlungsmuster: Pos. Selbstinstruktion Aktive & flexible Bewältigungsstile Erholungsfähigkeit

Arbeitsanforderungen sind hingegen solche physische, psychologische, soziale oder organisationale Aspekte eines Jobs, welche fortwährende physische und/oder psychologische Anstrengung erfordern und mit „Kosten“ assoziiert werden (Bakker et al., 2004), die allerdings nicht zwangsläufig gesundheitsbeeinträchtigende Wirkungen aufweisen. Es bestehen durchaus Arbeitsbedingungen, die gemeistert werden können bzw. auch ertragen werden können (Hoyos, 1999). Nur wenn Mitarbeiter so beansprucht werden, dass die Gesundheit negativ beeinflusst wird, liegt eine Fehlbeanspruchung nach dem Belastungs-Beanspruchungskonzept (Richter & Hacker, 2008) vor. Mögliche psychische Fehlbelastungen in Unternehmen sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2

Fehlbelastungen aus der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsorganisation	Fehlbelastungen aus der sozialen Situation am Arbeitsplatz
Zeitdruck Qualitative Überforderung Quantitative Überforderung ständige Konzentrationserfordernisse Rollenumklarheit und -konflikte Zielwidersprüche, unklare Ziele Arbeitsunterbrechungen Regulationsüberforderungen (zu hohe Komplexität, Variabilität)	soziale Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen Ungerechtes Verhalten durch Vorgesetzte und Kollegen Soziale Isolation, sozialer Ausschluss Mobbing Konflikte mit Kunden bzw. Klienten Emotionale Dissonanz Gratifikationskrisen Statuskränkungen



Die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollen insbesondere die Arbeitsbelastungen verringern, die zu kurzfristigen Fehlbeanspruchungen und bei dauerhaften Arbeitsbelastungen langfristig zu Gesundheitsschäden (z.B. Unfälle, Frühberentung, Burnout) führen können. Zur Reduzierung von Arbeitsbelastungen können zwei sich ergänzende Ansätze unterschieden werden: Zum einen die Verhaltensprävention, die das Verhalten der Mitarbeiter modifiziert und zum anderen die Verhältnisprävention, die Veränderungen der Arbeitsbedingungen umfasst.

Führungskräfte in Organisationen nehmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung eine entscheidende Rolle ein, indem sie Mitarbeiter befähigen sollen, die ihnen übertragenen Aufgaben mit Engagement und hoher Qualität auszuführen und dabei gesund zu bleiben (Badura, Schell-schmidt & Vetter, 2002; Richter & Wegge, 2011).

Welche Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung in einer Organisation durch die Führungskraft bestehen, hängt wesentlich vom jeweiligen Rollenverständnis im Kontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements ab (Schmidt & Wilkens, 2009). So kann sich die Rolle der Führungskraft lediglich auf die Umsetzung und Überprüfung der gesetzlichen Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als Sicherheitsmanager begrenzen (Zimber, 2006), der mögliche Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten feststellt und daraus geeignete Gegenmaßnahmen ableitet.

In einem erweiterten Verständnis kann die Führungskraft als Ressourcenmanager fungieren (Zimber, 2006), der Arbeitstätigkeiten gesundheitsfördernd gestaltet, in dem er gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die Beseitigung oder Reduzierung von Fehlbelastungen (siehe Tabelle 2) und die Stärkung von Ressourcen (siehe Tabelle 1) vermindert.

Gleichzeitig nehmen Führungskräfte neben den Rollen als Sicherheits- oder Ressourcenmanager auch eine wichtige Vorbildfunktion ein, in dem ihr eigenes persönliches Gesundheitsbewusstsein und -handeln die Gesundheit der Mitarbeiter beeinflussen kann (Felfe, 2009). Ausgehend von den drei Rollen der Führungskraft unterscheiden Franke, Vincent und Felfe (2011) drei Einflussmöglichkeiten:

1. Die Führungskraft kann durch eine wertschätzende, anerkennende und unterstützende Kommunikation und Interaktion mit seinen Mitarbeitern Wohlbefinden und Gesundheit steigern.
2. Die Führungskraft kann durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gesundheitliche Risiken und Belastungen reduzieren und Ressourcen zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen stärken.

3. Die Führungskraft kann Gesundheit am Arbeitsplatz vorleben, in dem sie Maßnahmen des Gesundheitsmanagements umsetzt und selber trägt und so Mitarbeiter zu Gesundheitsverhalten motiviert.

Zusammenfassend eröffnen sich vielfältige Handlungsmöglichkeiten zur Gesundheitsförderung durch die Führungskraft sowohl auf organisationaler und aufgabenbezogener Ebene als auch im persönlichen Kontakt mit den Mitarbeitern. Der Erfolg der Führungskraft in der Gesundheitsförderung hängt maßgeblich von den organisationalen Bedingungen sowie dem eigenen gesundheitsförderlichen Verhalten ab. Die zentrale Herausforderung für eine erfolgreiche Gesundheitsförderung in Unternehmen besteht darin, Führungskräfte für ihre verantwortungsvolle Aufgabe zu sensibilisieren und das Konzept gesundheitsorientierter Führung als Bestandteil einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur auf allen Führungsebenen zu etablieren.



Literatur beim Verfasser

## BIHA

Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg



FORTBILDUNGS-AKADEMIE DER WIRTSCHAFT (FAW)  
Gemeinnützige Gesellschaft mbH

---

### 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

Beratungsstelle Handicap

# Psychische Erkrankungen und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Es ist inzwischen allgemein bekannt, dass psychische Erkrankungen im Arbeitsleben im gesamten Land stark zunehmen. Innerhalb der letzten Jahre wurde eine deutliche Steigerung der psychischen Erkrankungen festgestellt. Erkrankten Kolleginnen oder Kollegen psychisch und sind den Arbeitsanforderungen nicht gewachsen, fallen sie in der Regel über einen längeren Zeitraum aus. Leicht sind dann die sechs Wochen Fehlzeiten erreicht, die die Erkrankten zu einem BEM-Berechtigten machen. Damit sind sie dann ein „Fall“ für die BEM-Gespräche und Beratungen.

## Unsere Veranstaltung zum Thema

Der Umgang mit psychisch erkrankten MitarbeiterInnen bzw. KollegInnen ist nicht immer einfach und ein sehr sensibler Bereich. Wie gehen wir im BEM mit diesen KollegInnen um? Woran erkenne ich psychische Erkrankungen? Was kann ich ihnen zumuten, was darf ich fragen? Wie kann ich helfen und wie kann auch dem Präventionsgedanken im BEM Rechnung getragen werden? Wir von der Beratungsstelle handicap organisierten am 14. November 2012 eine Veranstaltung zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement und psychische Erkrankungen“ und konnten dazu Dr. Michael Peschke, vom Arbeitsmedizinischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg als Referenten gewinnen. Die Veranstaltung für Betriebs-/ Personalräte und Schwerbehindertenvertrauenspersonen aus der Metropolregion Hamburg war ausgesprochen gut besucht, was nicht zuletzt auf die Dringlichkeit des Themas auch in unserer Stadt hinweist.

## Psychische Belastungen sind messbar

Dr. Peschke wies darauf hin, dass für viele ArbeitgeberInnen, aber auch für KollegInnen psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz eher als et-

## Wie geht es Ihnen?

Warnzeichen für den Beginn einer Burnout-Spirale sind erkennbar. Der Referent stellte einen kurzen Selbst-Check vor:

### Warnsignale für Burnout: Ein kurzer Selbst-Check

- Mir fällt es heute schwerer als früher, nach der Arbeit abzuschalten.
- Ich habe seit einer Weile Hobbys aufgegeben, weil mir die Zeit und Kraft dafür fehlten.
- Ich arbeite deutlich mehr als mir lieb ist.
- Mein privater Bekanntenkreis hat sich seit einer Weile verkleinert.
- Ich bin deutlich reizbarer geworden als früher.
- Ich hatte in letzter Zeit häufiger das Gefühl, dass mir alles über den Kopf wächst.
- Ich schlafe heute schlechter ein und/oder durch als früher.
- Ich spüre häufiger als früher ein Gefühl der Erschöpfung, ohne körperlich gearbeitet zu haben.

was nicht Definierbares erscheinen. Er dagegen argumentiert, dass es sich dabei keineswegs nur um weiche Faktoren handelt, sondern im Gegenteil: Psychische Belastungsfaktoren sind sichtbar und benennbar. Sie hängen mit konkreten Arbeitssituationen zusammen. Wenn verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig ausgeführt werden müssen, ein starker Termin- und Leistungsdruck herrscht, eine Arbeit ständig gestört wird und unterbrochen werden muss, wenn sehr schnell gearbeitet werden muss und dabei eine häufige Konfrontation mit neuen Aufgaben stattfindet, dann sind das messbare Fakten und es sind meist einfach zu viele Anforderungen. Dr. Peschke plädiert in diesem Zusammenhang dafür, darüber aufzuklären, was das gegenwärtig oft geforderte „Multi-Tasking“ für unser Wohlbefinden bedeutet. Aber vor allem hat er wenig Verständnis dafür, dass in Betrieben zu oft gesagt wird, die psychischen Belastungen sind nicht erfassbar. Sie sind es!

## Neue Betriebsärztliche Aufgaben an der Schnittstelle Reha-Träger und Betrieb

Seit dem 1. Juni 2012 gibt es - wie bereits in anderen Bundesländern - auch in Hamburg erweiterte Unterstützungsmöglichkeiten der Betriebsärzte in den Unternehmen. Diese wurden durch eine Kooperationsvereinbarung zwischen DRV-Nord und dem Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW) festgelegt:

### Unterstützung bei der Reha-Einleitung

- frühzeitige Erkennung des Reha-Bedarfs
- Gespräch über die Möglichkeit einer Rehabilitation
- Einleitung des Antragsverfahrens
- Erstellen eines ärztlichen Befundberichts mit Tätigkeitsbeschreibung

### Unterstützung bei der Reha-Durchführung

- Übermittlung arbeitsplatzspezifischer Informationen an die Reha-Einrichtung
- Bereitstellen von Befunden arbeitsmedizi-

- nischer Vorsorgeuntersuchungen
- Informationen über betriebliche Maßnahmen
- Erstellen eines ärztlichen Befundberichts mit Tätigkeitsbeschreibung

### **Unterstützung nach Abschluss der Rehabilitation**

- Sicherung des Reha-Erfolgs, langfristige Wiedereingliederung im Betrieb
- Gespräch mit Arbeitnehmer direkt nach der Reha
- Gespräch mit Arbeitnehmer 6 Monate danach

### **Was wir über psychische Erkrankungen wissen sollten**

Zusammenfassend gab es von Herrn Dr. Peschke folgendes Fazit zum Thema:

- Jeder Mensch kann psychisch krank werden, genauso wie jeder Mensch auch körperlich erkranken kann.
- Psychische Erkrankungen können in jedem Lebensalter vorkommen
- Es gibt keine eindeutigen Ursachen für psychische Erkrankungen, sondern es wirken verschiedene Faktoren zusammen.
- Psychische Erkrankungen sind wie körperliche Erkrankungen behandelbar
- Je früher eine Therapie beginnt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Erkrankung nicht chronisch wird
- Entgegen vieler Vorurteile sind psychisch erkrankte Menschen nicht geistig behindert, sondern normal intelligent. Sie verfügen häufig über ein sehr kreatives Potential und sind sehr sensible Menschen.

Für Dr. Peschke bleibt am Schluss die grundsätzliche Frage: Wie gehen wir im Arbeitsleben damit um, dass nicht alle Menschen zu jeder Zeit an jedem Platz hundertprozentig leistungsfähig sind? Auch psychische Erkrankungen sind ernst zu nehmen und im Rahmen der Möglichkeiten sind die erkrankten Menschen zu unterstützen und aufzufangen. Das ist, so Dr. Peschke, auch eine Frage der Solidarität.

### **Einige Tipps für das BEM-Gespräch**

In BEM-Gesprächen mit psychisch erkrankten BEM-Berechtigten sollte darauf geachtet werden, dass Transparenz, Klarheit und Eindeutigkeit hergestellt wird. Psychisch Erkrankte brauchen in der Regel Strukturen. Es ist zwischen Anforderung und Rücksicht abzuwägen. Die Leistungsanforderungen und -fähigkeiten sollten klar angesprochen werden. Dem Erkrankten ist grundsätzlich wohlwollend gegenüber zu treten. Es soll keine „Arbeitsverweigerung“ unterstellt werden. Wenn es im Gespräch schwierig wird und nicht voran geht, sollte es abgebrochen werden und ein erneuter Termin vereinbart werden. Wichtig ist es, im Gespräch zu bleiben. BEM-Verantwortli-

che sollten auch ihre Grenzen kennen. Ein BEM-Beauftragter ist kein Therapeut, aber er kann wie ein Wegweiser weiterhelfen. Die einzelnen Schritte muss der BEM-Berechtigte gehen.

Bei handicap abgerufen werden kann der Vortrag von Herrn Dr. Peschke. Schreiben Sie eine Mail an: [handicap@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de)

### **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  
[www.hamburg.arbeitundleben.de](http://www.hamburg.arbeitundleben.de)  
[www.handicap-hamburg.de](http://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](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de); [www.handicap-hamburg.de](http://www.handicap-hamburg.de)



**Europäische Union**  
Europäischer Sozialfonds ESF

**Damit ist Hamburg beschäftigt!**



**Hamburg**

## Kommentar

# Arbeitslosensituation Schwerbehinderter sorgt für Ratlosigkeit

**Während die Arbeitslosenzahlen in Europa seit dem letzten großen Einbruch der Wirtschaft ungebremst steigen, gehen sie in Deutschland nach anfänglicher Depression deutlich zurück. Wenn da nicht die Schwerbehinderten wären: Gegen den allgemeinen Trend in diesem Land steigt die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten weiter. Aber hier zeigt sich eine verzerrte Darstellung.**

In Zeiten der wirtschaftlichen Unsicherheit greifen die Arbeitgeber nach den für sie kostengünstigsten Möglichkeiten bei der Besetzung von neuen Stellen. Da kommt es ihnen gerade Recht, dass mit den Mini- und Midijobs Instrumente zur Verfügung stehen, die zwar ursprünglich zur Eindämmung von Schwarzarbeit gedacht waren, aber in der jetzigen Situation eine Einsparung von Sozialabgaben ermöglicht und, ganz nebenbei, auch eine größtmögliche Flexibilität bei der sensiblen Bedarfsplanung von Arbeitsplätzen sichert. Die Überlegung des Gesetzgebers, diese Art der ungewollten Reduzierung der Sozialabgaben für den Arbeitgeber rückgängig zu machen, um eine allgemeine Arbeitssituation herzustellen, in der Arbeiten für den einzelnen wieder lohnenswert wird, ist nach langer Diskussion erst einmal auf unabsehbare Zeit auf Eis gelegt. Die Steuermehreinnahmen sprudeln und die Arbeitslosenstatistiken sehen dabei im Vergleich zu den letzten Jahren und Monaten positiv aus. Never change a winning team.

## **Mühe allein genügt nicht, man muss auch wollen - besonders die Arbeitgeber**

Seit 2001 ist das SGB IX, in dem die "Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen" geregelt ist, in seiner Form weitestgehend gültig. Dabei lässt die Formulierung des Gesetzestextes viel Spielraum bei der Durchsetzung. Soll-Vorschriften werden leicht wegen der fehlenden Ahndungsmöglichkeiten ignoriert. Nur so ist es auch zu erklären, dass sowohl Bund, als auch Länder jeweils lediglich einen Beauftragten für die Belange Schwerbehinderter beschäftigen, obwohl § 98 ausdrücklich darauf hinweist, dass, "falls erforderlich, mehrere Beauftragte bestellt werden können". Dabei stehen die öffentlichen Arbeitgeber seit der Verabschiedung des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen 2002 noch vergleichsweise gut da: in der privaten Wirtschaft wird der

vom Gesetz vorgesehene Behinderten-Beauftragte oft gar nicht, oder nur pro forma benannt.

Mit dem AGG, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, ist 2006 erstmalig die Möglichkeit gegeben, die Rechte Benachteiligter durchzusetzen, indem die Beweislast umgekehrt wird. "Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen", heißt es da in Paragraph 22, "trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat".

Doch nach einer anfänglichen Klagewelle ist auch dieses Gesetz so abgegriffen, dass ein schuldig gesprochener Arbeitgeber eher bereit ist, einen Schadensersatz zu leisten, als für Abhilfe zu sorgen.

## **Wenn man einen Sinneswandel herbeiführen will, dann funktioniert das längst nicht mehr mit Strafandrohungen, sondern nur mit Belohnung**

Zwar sichern Bund und Länder dem Arbeitgeber finanzielle Hilfen bei der Wiedereingliederung Schwerbehinderter zu, aber sie scheinen dabei nicht zu berücksichtigen, dass dazu erst einmal eine positive Absicht seitens des Arbeitgebers Voraussetzung ist.

Warum sollte ein Arbeitgeber sich mit einem terminierten Zuschuss auf den Lohn einlassen, wenn er dafür auf längere Zeit zu diesem Arbeitsverhältnis verpflichtet wird und Gefahr laufen muss, die Zuschüsse bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurück zahlen zu müssen? Warum sollte ein Arbeitgeber einem bestimmten Personenkreis mehr Urlaub zugestehen, während ein ganzes Heer Erwerbsloser auch ohne diesen zusätzlichen Urlaubsanspruch für ihn bereitsteht? Lieber nehmen sie da doch sogar die auferlegten Ausgleichszahlungen in Kauf.

Wie wäre es in diesem Zusammenhang, einmal über das bereits erfolgreich erprobte Model der verminderten Sozialabgaben auch generell für schwerbehinderte Arbeitnehmer im Zuge der Inklusionsdebatte laut nach zu denken?

**von Lars Köhler (Journalist)**



## Integrationsamt

# Integrationsfachdienst Hamburg ab 2013

**Seit dem Jahr 2005 hat das Integrationsamt Hamburg insgesamt fünf Integrationsfachdienste (IFD) mit unterschiedlichen Aufgaben beauftragt: Bisher gab es mit der Hamburger Arbeitsassistentin, Arinet und dem Vermittlungskontor drei vermittelnde IFD's, mit dem Hamburger Fachdienst einen berufs begleitenden IFD und mit BIHA einen IFD zur Beratung von Arbeitgebern und Verbänden.**

Als Ergebnis einer Prüfung durch die Landesrechnungshöfe Ende des Jahres 2011 wurde festgestellt, dass eine Finanzierung von Arbeitsvermittlungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nicht zulässig ist. Darüber hinaus wurde in Hamburg gefordert, dass die Beauftragung eines IFD ab dem Jahr 2013 öffentlich ausgeschrieben werden muss. Für das Jahr 2012 gab es eine Übergangsfrist.

Das Integrationsamt hat die Ausschreibung durchgeführt und einer Bietergemeinschaft, bestehend aus den bisherigen Integrationsfachdiensten Hamburger Arbeitsassistentin, Arinet und dem Vermittlungskontor, den Zuschlag erteilt.

Ab dem 01.01.2013 wird der Integrationsfachdienst Hamburg (IFD HH) für drei Jahre durch das Integrationsamt Hamburg mit der Berufsbegleitung von schwerbehinderten Menschen beauftragt, die einen besonderen Bedarf an Arbeitsbegleitung haben. Ein besonderer Bedarf an Arbeitsbegleitung ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten Menschen mit geistiger oder

seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes-, oder Mehrfachbehinderung die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren Umständen (z.B. Alter, Leistungsminderung etc.) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

Der IFD berät und unterstützt die o.g. schwerbehinderten Menschen und ihre Arbeitgeber - sofern sie einen Arbeitsplatz und ihren Wohn-, bzw. Betriebs-sitz in Hamburg haben, umfassend um eine möglichst dauerhafte Teilhabe dieses Personenkreises am Arbeitsleben zu sichern. Neben der Beratung führt der IFD mit Einzelbeauftragung durch das IA Arbeitsbegleitungen für den genannten Personenkreis über einen Zeitraum von drei bis zwölf Monaten, bei Bedarf auch über einen längeren Zeitraum durch.

Daneben kann der IFD für andere Träger der beruflichen Rehabilitation auf deren Kosten weitere Aufgaben, wie z. B. die Arbeitsvermittlung oder die Berufsbegleitung von Personen die nicht schwerbehindert sind, übernehmen. Die Zielgruppen, Aufgaben und Anforderungen der Integrationsfachdienste sind in den §§ 109 - 115 Sozialgesetzbuch IX geregelt. Der IFD HH ist täglich zu erreichen.

## Hauptsitz des IFD HH:

c/o ARINET GmbH  
Schauenburgerstraße 6  
20095 Hamburg  
Tel. (040) 38 90 45 -20  
Fax (040) 38 90 45 -45  
ifd@arinet-hamburg.de

daneben gibt es weitere Anlaufstellen des IFD HH

## Für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen

c/o Vermittlungskontor GmbH  
August-Krogmann-Straße 52  
22159 Hamburg  
Tel. (040) 6 45 81 -14 77  
Fax (040) 6 45 81 -16 01  
ifd@bfw-vermittlungskontor.de

## Für Menschen mit Lernschwierigkeiten und geistiger Behinderung

c/o Hamburger Arbeitsassistentin GmbH  
Schulterblatt 36  
20357 Hamburg  
Tel. (040) 43 13 39 -0  
Fax (040) 43 13 39 -22  
info@hamburger-arbeitsassistentin.de

Zusätzlich finanziert das Integrationsamt der Freien und Hansestadt Hamburg folgende Beratungsprojekte zu den Inhalten des Sozialgesetzbuch IX:

## Beratung und Unterstützung von Betrieben und Unternehmen

FAW GmbH  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft  
Beratungsinitiative Hamburg  
Spohrstraße 6  
22083 Hamburg  
Tel. (040) 63 64 62 -72  
Fax (040) 63 64 62 -75  
biha@faw-hamburg.de

## Beratung und Unterstützung von betrieblichen Interessenvertretungen

Arbeit und Leben Hamburg  
Beratungsstelle Handicap  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
Tel. (040) 28 40 16 -0  
handicap@hamburg.arbeitundleben.de

## Initiative

# Endlich geklärt! Überwachungsrecht des Betriebsrat beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

**Die Frage stellte sich weniger in der arbeitsgerichtlichen als in der verwaltungsgerichtlichen Welt: Muß bei Vorliegen der Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX (betriebliches Eingliederungsmanagement) zunächst die Zustimmung des Arbeitnehmers eingeholt werden, damit die betriebliche Interessenvertretung informiert werden kann? Dies war in verwaltungsgerichtlichen Entscheidungen für die Information des Personalrats angenommen worden.**

Dem hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 7.2.2012 (- 1 ABR 46/10-) eine klare Absage erteilt. Der Betriebsrat hat einen klaren Überwachungsauftrag gem. § 80 Abs. 1 S. 1 BetrVG und aus den Vorschriften des betrieblichen Eingliederungsmanagement selbst (§ 84 Abs. 2 S. 7 SGB IX). Ob der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement nachkommt, kann er nur bei Mitteilung der Betroffenen Arbeitnehmer konkret überprüfen. Die Mitteilung hat daher ggf. auch gegen den Willen des Arbeitnehmers stattzufinden. Datenschutzrechtliche Bedenken stehen dem nicht entgegen, der Betriebsrat ist kein Dritter im Sinne datenschutzrechtlicher Vorschriften.

**Aufwertung der Schwerbehindertenvertretungen zum Ersten: Bei Kündigungsbegehren betreffend die Schwerbehindertenvertretungen selbst**

Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, dennoch rechtlich umstritten: Will der Arbeitgeber der Vertrauensperson selbst außerordentlich kündigen, ge-

nißt diese Kündigungsschutz wie ein Betriebsratsmitglied (§ 96 Abs. 3 SGB IX). Bei diesem muß der Arbeitgeber das Betriebsratsgremium um Zustimmung ersuchen und bei mangelnder Zustimmung die Zustimmung arbeitsgerichtlich ersetzen lassen. Erst dann ist eine außerordentliche Kündigung möglich. In der Vergangenheit ist angenommen worden, auch im Falle der Schwerbehindertenvertretung sei hier der Betriebsrat zu fragen. Dass dies abwegig ist, vielmehr die Schwerbehindertenvertretung ein eigenständiges Gremium ist, so dass bei rechtlicher Verhinderung der Vertrauensperson der Stellvertreter um Zustimmung zu ersuchen ist und im Verweigerungsfalle die Schwerbehindertenvertretung und nicht der Betriebsrat in einem Zustimmungsersetzungsverfahren zu beteiligen ist, hat das Landesarbeitsgericht Hamm mit bewundernswerter Klarheit ausgeführt (vom 21.1.2011 - 13 TaBV72/10).

**Aufwertung Schwerbehindertenvertretungen zum Zweiten? Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen bei Aufhebungsvertrag mit schwerbehinderten Menschen als "Angelegenheit" nicht aber als "Entscheidung" im Sinne von § 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX:**

"... (2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. ..."

Ein "Kunstgriff" des Bundesarbeitsgerichts (vom 14.3.2012 - 7 ABR

67/10): Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch den Arbeitgeber mit einem Schwerbehinderten Menschen ist eine Angelegenheit im Sinne des § 95 Abs. 2 S.1 SGB IX. Damit ist die SBV unverzüglich und umfassend zu unterrichten, also sobald der AG Kenntnis davon erlangt und ihm die Information ohne schuldhaftes Zögern möglich ist. So weit, so gut.

Aber: Eine vorherige Anhörung im Sinne der Vorschrift sei jedoch nicht erforderlich, da der Abschluss des Aufhebungsvertrags nur einseitige Willensakte des Arbeitgebers umfasse, der Aufhebungsvertrag aber eben ein (zweiseitiger) Vertrag sei. Es könne daher sein, dass z.B. bei "spontanen" Aufhebungsverträgen die Information erst nach Abschluss erfolgen könne, auch das Aussetzungsrecht daher auch nicht greife.

Diese Auslegung überzeugt kaum. Diese Unterscheidung ist dem Wortlaut nicht zu entnehmen. Zum Glück dürfte die Praxis spontaner Aufhebungsverträge ("mir fällt da gerade noch etwas ein...") überschaubar sein, so dass über eine unverzügliche Unterrichtung noch eine Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung gewährleistet sein sollte.



**von Marc-Patrick Homuth,  
Richter am Arbeitsgericht Elmshorn**



### 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](http://www.hubbe-cartoons.de)



## 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](mailto:integrationsamt@basfi.hamburg.de)

[www.hamburg.de/integrationsamt](http://www.hamburg.de/integrationsamt)



Hamburg