



blickpunkt personal
Nr. 2/2016

Schwerpunktausgabe: Inklusion – Zusammenarbeit fördern

Inhaltsverzeichnis

Editorial.....	Seite 3
Inklusion – eine Vision wird in Hamburg umgesetzt!.....	Seite 4
Alle Wege führen nach Rom – oder warum wir alle lernen müssen mit Vielfalt als Normalität umzu- gehen.....	Seite 7
Ein Praxisbeispiel: „Vielfaltsmanagement im Bezirks- amt Hamburg - Nord“	Seite 10
Inklusion – wie klappt das bei der Personalauswahl?....	Seite 13
Leichte Sprache – Ein Baustein der Inklusion.....	Seite 15
Arbeitsplätze für behinderte und schwerbehinderte Menschen optimal ausstatten.....	Seite 18
Mit Braillezeile und Sprachausgabe durch den Arbeitsalltag.....	Seite 21
Führung: Einfach das Richtige tun!.....	Seite 24
Links zu interessanten Informationen.....	Seite 26
Impressum.....	Seite 27

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

knapp 4.000 schwerbehinderte Menschen sowie gut 500 Gleichgestellte¹ arbeiten in der hamburgischen Verwaltung. Dahinter stehen viele unterschiedliche Menschen mit ebenso unterschiedlichen Bedarfen und Erfahrungen. Viele Führungskräfte sowie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben auf die eine oder andere Weise Berührungspunkte zu dem Thema. Aber das Thema sollte uns auch aus anderen Gründen interessieren: Unsere Beschäftigten, aber auch die Gesellschaft wird immer älter und der Blick auf die Potenziale der Menschen in unserer Gesellschaft wird wichtiger. Schwerbehinderte sind oft gut ausgebildet und hochmotiviert. Es lohnt also, den Blick auf diese Beschäftigtengruppe zu werfen.

Wir geben Ihnen einen Überblick über die Regelungen, die der Inklusion einen Handlungsrahmen geben: Die UN-Behindertenrechtskonvention, der Hamburger Aktionsplan, der Teilhabeerlass und selbstverständlich auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Diskriminierungen auch aufgrund von Behinderungen verbietet und justiziabel macht. Die FHH hat sich darüber hinaus auch durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt verpflichtet, als Arbeitgeberin

¹ Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 bis unter 50 werden den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt – z.B. in Bezug auf den besonderen Kündigungsschutz, Hilfen rund um den Arbeitsplatz, die Berücksichtigung bei der Beschäftigungspflicht und Möglichkeiten für Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgeber.

darauf zu achten, alle Formen der Vielfalt ihrer Beschäftigten zu achten und so zu nutzen, dass keine Benachteiligungen entstehen (hierzu insbesondere der Artikel von Klaus Becker). Dass es bei Inklusion vor allem um Vielfalt geht, zeigt anschließend Ayse Ates in ihrem Beitrag.

Und welche Fragen ergeben sich aus dem Thema für die Praxis in den Dienststellen? An dem praktischen Beispiel des „Vielfaltsmanagements des Bezirksamtes Hamburg-Nord“ wird gezeigt, was eine Dienststelle tun kann, um Beschäftigte auf den positiven Umgang mit Vielfalt einzustimmen (Ayse Ates). Andere Beiträge widmen sich den Auswahlverfahren (Britta Schulz), den Möglichkeiten von Führungskräften (Anne Xepapadakos) sowie der Sprache als Barriere (Susanne Wilken). Schließlich werden beispielhaft Hilfen und Unterstützungsangebote vorgestellt, um Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten (Karl-Heinz Rix). Ein abschließendes betriebliches Beispiel schildert die Erfahrungen eines blinden Kollegen, der bei Dataport PC-Arbeitsplätze von sehbehinderten und blinden Beschäftigten betreut (Interview mit Michael Bussewitz).

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und viele neue Anregungen!

Katharina Dahrendorf



Inklusion – eine Vision wird in Hamburg umgesetzt!



Vor nunmehr über sieben Jahren trat in Deutschland das „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“, kurz: die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Kraft und ist damit in Deutschland geltendes Recht. Zuvor wurde die Konvention bereits 2006 von der UN Generalversammlung verabschiedet.

Der Grundgedanke dieser Konvention – man kann auch sagen die „Philosophie“ – ist die Inklusion, das heißt die gleichberechtigte und umfassende Teilhabe aller Menschen in und an unserer Gesellschaft. Und dies wiederum umfasst alle Menschen, die bisher von Ausgrenzung bedroht waren oder sind. Egal, ob aufgrund

- einer körperlichen, seelischen oder intellektuellen Beeinträchtigung,
- ihres religiösen Glaubens,
- ihrer sexuellen Orientierung,
- einer besonderen Lebensweise,
- einer eigenen Weltanschauung.

Inklusion umfasst alle Menschen, niemand darf ausgeschlossen werden.

Und hier zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zur Integration: Während bei der Integration davon ausgegangen werden muss, dass Menschen schon ausgeschlossen worden waren bevor sie integriert wer-

den, zielt die Inklusion auf die voraussetzungslose Zugehörigkeit aller!

Eine Vision? – Ganz bestimmt! Machbar? – Aber sicher doch!

Damit die Vision Inklusion und damit auch die UN-BRK umgesetzt werden kann, bedarf es allerdings eines Plans. In Hamburg wie in den meisten anderen Ländern wurden so genannte Landesaktionspläne entwickelt. Der [Hamburger Landesaktionsplan](#) (LAP) wurde im Dezember 2012 vorgestellt. Er wird seither kontinuierlich weiterentwickelt und überprüft.

Kernpunkt des LAP ist die Beschreibung verschiedener Lebensbereiche. Diese sind natürlich eng angelehnt an die entsprechenden Beschreibungen in der UN-BRK selbst. Dennoch konnten im ersten Schritt nicht alle Themen aufgenommen werden. Der LAP umfasst deshalb in erster Linie die Handlungsfelder, in denen ein besonderer Handlungsbedarf besteht.

Diese sind:

- Arbeit und Beschäftigung,
- Bildung,
- Bauen und Wohnen,
- Gesundheit,
- Stadtentwicklung,
- Frauen mit Behinderung,
- Zugang zu Informationen.

Weitere Handlungsfelder sind die übergreifenden Bereiche „selbstbestimmt Leben“ und „Bewusstseinsbildung“.

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist als größter Arbeitgeber der Stadt ebenfalls im LAP vertreten. Neben den bereits bestehenden Maßnahmen wie dem regelmäßigen Austausch zwischen Personalamt und Gesamt-Schwerbehindertenvertretung oder der Beibehaltung der Selbstverpflichtung, eine Beschäftigungsquote von sechs Prozent Schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigte umzusetzen (gesetzlich vorgeschrieben sind fünf Prozent), wird der Fokus sehr stark auf bewusstseinsbildende Maßnahmen gelegt. So wurde für den öffentlichen Dienst im LAP die Verpflichtung formuliert, Fortbildungsbedarfe zum Thema „Menschen mit Behinderung“ zu ermit-

teln und entsprechende Angebote zu schaffen. Einige dieser Angebote wurden inzwischen umgesetzt, so zum Beispiel eine Fortbildungsreihe zum Thema Vielfalt und Diskriminierung oder die Sensibilisierung der Beschäftigten durch bewusstseinsbildende Maßnahmen (Schulungen in den einzelnen Behörden und Dienststellen). Hier arbeiten Personalamt, Schwerbehindertenvertretung und das Zentrum für Aus- und Fortbildung eng zusammen.

Institutionen zur Umsetzung der Vision: Inklusionsbüro und „Focal Point“

Mit der UN-BRK hat sich auch die Arbeit und der Auftrag an die [Senatskoordinatorin für die Gleichstellung](#)

[behinderter Menschen](#) verändert bzw. erweitert. Um die zusätzliche Aufgabe das Thema Inklusion auch in der Zivilgesellschaft zu verankern, wurde 2012 ein Inklusionsbüro bei der Senatskoordinatorin eingerichtet. Seither hat das Inklusionsbüro verschiedene Netzwerke und runde Tische initiiert und umgesetzt (Netzwerk inklusive Arbeitswelt, Runder Tisch

Erwachsenenbildung...), Veranstaltungen begleitet und selbst durchgeführt sowie Vortrags- und Schulungsreihen begleitet. Darüber hinaus wurde auf der Homepage der Senatskoordinatorin eine Rubrik „Gute Beispiele“ eingerichtet, die laufend erweitert wird.



Durch die Einrichtung der Auszeichnung „Wegbereiter der Inklusion“, die am 3. Dezember 2014 zum ersten Mal im Bereich Sport vergeben wurde, werden jedes Jahr sehr viele Menschen aus unterschiedlichen Lebensbereichen erreicht (2015 Wegbereiter der Inklusion im Bereich Tourismus, für 2016 geplant: Bereich Gesundheitswesen) und für das Thema Inklusion gewonnen. Mit jeder Auszeichnung gehen nicht nur jeweils drei gleichberechtigte Sieger hervor. Alle Bewerbungen können als gute Beispiele das Bewusstsein der Menschen befördern.

Während sich die Aufgaben der Senatskordinatorin und das inzwischen im Arbeitsstab dauerhaft integrierte Inklusionsbüro an die Zivilgesellschaft richtet, um Inklusion in die Gesellschaft hinein zu tragen, verfolgt die Ende 2009 in der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration eingerichtete Stelle „Focal Point“ dasselbe Ziel, allerdings in Richtung Verwaltung. Deren Aufgabe ist die Koordination der einzelnen Behörden zur Umsetzung der UN-BRK (zum Beispiel Gründung einer Arbeitsgruppe, Schulung der Beschäftigten oder die Überprüfung der jeweiligen

Fachgesetze auf Übereinstimmung mit den Zielen der UN-BRK).

So greifen die verschiedenen Maßnahmen und Institutionen zur Umsetzung der Vision Inklusion ineinander und ergänzen sich jeweils. Der Landesaktionsplan als umfassender Maßnahmenkatalog des Landes Hamburg, die Senatskordinatorin mit ihren erweiterten Aufgaben, die Inklusion in die Zivilgesellschaft zu implementieren und der Focal Point als innerbehördliche Stelle.

Autor Klaus Becker, Projektleiter des Inklusions-



büros in der BASFI: „Inklusion ist die gleichberechtigte und umfassende Teilhabe aller Menschen in und an unserer Gesellschaft. Inklusion umfasst alle Menschen, niemand darf ausgeschlossen werden. In unserer Arbeitswelt bedeutet es, dass Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Beschäftigte Behinderung nicht mehr als Problem empfinden, sondern als Chance wahrnehmen.“

Alle Wege führen nach Rom – oder warum wir alle lernen müssen mit Vielfalt als Normalität umzugehen

„Alle Wege führen nach Rom“ – wer kennt das Sprichwort nicht? Es ist eine gute Metapher, um deutlich zu machen, dass diverse, zurzeit viel besprochene Konzepte wie Inklusion, Integration, Interkulturelle Öffnung, Gleichstellung, Chancengleichheit – ungeachtet in welchem gesellschaftlichen Zusammenhang sie entwickelt worden sind – das gleiche Ziel im Blick haben: den Abbau von Benachteiligungen.

Der Unterschied besteht vornehmlich in den verschiedenen Zielgruppen. Mal sind von der Benachteiligung Frauen betroffen, mal Migrantinnen und Migranten, ältere Menschen oder Menschen mit einer Behinderung. Menschen mit einer geschlechtlichen Identität, die nicht der mehrheitlichen Geschlechtsidentität von Mann und Frau entsprechen, sind ebenfalls eine Zielgruppe, die aktuell Benachteiligungen beklagen und Veränderungen einfordern. Man könnte diese Liste fortsetzen und würde weitere Benachteiligungen aufgrund von weiteren „Unterschieden“ hinzufügen können – wie zum Beispiel gesellschaftliche Stellung, Armut usw. Ich behaupte sogar, dass es bei allen oben erwähnten Konzepten und Ansätzen, gesetzlich normiert oder nicht, immer nur darum gehen kann, einen diskriminierungsfreien Raum für alle zu schaffen, ungeachtet von Merkmalen oder individuellen Lebensweisen und zwar orientiert an dem Wertesystem unseres Grundgesetzes.

Wie können aber diskriminierungsfreie Räume, zum Beispiel im Arbeitsalltag, in der Schule, im Gesundheitssystem, in der Freizeit oder im Freundeskreis entstehen? Wer ist dafür eigentlich zuständig? Der Staat, die Gesellschaft im Allgemeinen oder jede oder jeder Einzelne, also wir selbst?



Zunächst ist festzuhalten, dass ein diskriminierungsfreier Raum für alle nur entstehen kann, wenn alle gelernt haben mit Vielfalt umzugehen. Wenn der viel zitierte Satz „Vielfalt als Normalität“ nicht nur irgendwo geschrieben steht, sondern mit Leben gefüllt wird. Alle oben erwähnten Ansätze wollen im Kern Diskriminierung abbauen und schlagen verschiedene Wege vor, aber an dem eigentlichen Lernprozess, mit Vielfalt umzugehen und sie zu gestalten, führt kein Weg vorbei.

Weg vom Opferdiskurs

Ein Blick auf die Diskussion seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2006 zeigt deutlich, wie weit der Inklusionsgedanke Eingang in das gesellschaftliche Denken gefunden hat.

Valentin Aichele, Leiter der Monitoring-Stelle zur UN-BRK im Institut für Menschenrechte, drückt es so aus:

„Inklusion ist seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2006 auch ein substanzieller menschenrechtlicher Begriff. Inklusion unterstreicht die staatliche Verpflichtung, Menschen mit Behinderungen „gleichberechtigt mit anderen“ die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Die Einzelperson, um deren Rechte auf freiheitliche Selbstbestimmung es immer nur gehen kann, ist damit der Ausgangspunkt. Bei der Förderung von Menschen mit Behinderungen geht es nicht um deren Besserstellung, sondern um Nachteileausgleich und die gerechte Verteilung von Lebenschancen. Es geht um weit mehr als um das Ziel, Menschen mit Behinderungen störungsfrei zu integrieren. Integration zielt lediglich darauf, im Einzelfall Zugänge herzustellen und Menschen, die als anders gelten, hereinzuholen. Hier ist gemeint, die gesellschaftlichen Strukturen, also die als „allgemein“ verstandenen Orte, Dienste und Einrichtungen, so zu gestalten, dass sie für alle Menschen von Anfang an sinnvolle Antworten bieten.“

Diese gesellschaftliche Veränderung kann nur erreicht werden, wenn in allen Lebensbereichen Diversity-Management gefördert wird. Diversity-Management meint nicht nur die Implementierung von einzelnen Diversity-Maßnahmen in eine Organisationsstruktur, Diversity meint vielmehr eine ganzheitliche Betrachtung. Der Diversity-Ansatz verlangt eine neue, veränderte Sicht auf die Gesellschaft.

Nach Dr. Jörg Dräger (Mitglied des Vorstandes der Bertelsmann Stiftung) ist Diversität

„...umfassender als die traditionelle Politik für Minderheiten, die ja diese Minderheiten immer erst aufzählen (Behinderte, Migranten und nicht selten auch Frauen und Arme) – und damit immer auch etikettieren muss und dabei nicht selten der Gefahr unterliegt, ganz gegen die eigene Absicht die Diskriminierungen zu verstärken. Das Konzept des Diversity verwandelt den Opferdiskurs in eine Diskussion über die Stärken und den möglichen Beitrag der verschiedenen Gruppen...“

Nach dieser Aussage, wird Diversität ressourcenorientiert betrachtet. Die individuellen Eigenschaften und Stärken der oder des Einzelnen treten in den Vordergrund. Dieser individualisierte Blick führt zu einem differenzierten Umgang mit Andersartigkeit und zu einem normalen Umgang mit Vielfalt. Sie intensiviert auch den Blick auf die Gestaltungsmöglichkeiten von Beziehungen oder Organisationen. Bei einem jungen Menschen mit Migrationshintergrund spielt die ethnische Herkunft keine Rolle mehr, sondern seine Potenziale und die Förderung dieser Potenziale, zum Beispiel im Schulsystem. Bei einem Menschen mit einer Sehbehinderung spielt die Behinderung keine Rolle, sondern die persönliche Förderung und barrierefreie Gestaltung des Umfelds. Man schaut verstärkt auf die positiven Gestaltungsmöglichkeiten, und dieser Blick ist für alle von Vorteil: Für Menschen mit

oder ohne Behinderung, für Alteingesessene und neu Zugewanderte, für Männer und Frauen, für alte und junge Menschen.

Diversität gestalten – aber wie?

Es geht also in erster Linie darum, in einer Beziehung, einem Unternehmen, einer Organisation oder in einer Behörde Diversität zu gestalten, das heißt ein Verständnis zu entwickeln, mit Vielfalt als Normalität umzugehen. Aus Sicht der Verwaltungstätigkeit geht es in diesem Zusammenhang insbesondere um die „lernende Verwaltung“.

Um den Diversity-Gedanken in der Verwaltung zu fördern, muss das Rad nicht neu erfunden werden. Seit geraumer Zeit hält der Diversity-Gedanke immer stärker Einzug in verschiedene gesellschaftliche Bereiche in der Verwaltung. So werden einzelne Dimensionen von Diversity schon heute im Handeln der Hamburger Verwaltung integriert, zum Beispiel bei Gleichstellungsfragen, gendersensibler Sprache in Publikationen, bei der Personalauswahl oder der Förderung interkultureller Öffnung.

Die Gestaltung von Diversität ist keine marginale Aufgabe. Im Gegenteil, sie bedeutet eine große He-

erausforderung und ist gleichzeitig mit vielen Hürden verbunden. Für die Verwaltung bedeutet die Förderung eines positiven Vielfaltsverständnisses oft, alte Strukturen zu überwinden und kreative Wege für die Umsetzung von Maßnahmen zu finden. Wichtig ist, die eigenen Ressourcen der Behörde zu aktivieren und auf diese aufzubauen. In Zeiten von knappen

Ressourcen sind Ansätze, die nicht die Stärken der eigenen Organisation nutzen, also vor allem die Stärken der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen, schwer realisierbar.



Autorin Ayse Ates LL.M. (London), zuständig für die Fachplanung Migration und Vielfalt im Fachamt Sozialraummanagement des Bezirksamtes Hamburg-Nord.

Wenn Sie wissen wollen, wie der Diversity-Gedanke in der Praxis umgesetzt wird, lesen Sie im nachfolgendem Praxisbeispiel „Vielfaltsmanagement im Bezirksamt Hamburg-Nord“.



Ein Praxisbeispiel: „Vielfaltsmanagement im Bezirksamt Hamburg-Nord“

Wenn man sich ganz explizit mit der Frage beschäftigt, wie das Verständnis für Vielfalt und der Ansatz von „Diversity“ in einer Behörde gefördert werden können, erkennt man schnell, dass dafür verschiedene Faktoren notwendig sind. Man kann punktuelle Maßnahmen in Angriff nehmen, wie die Schulung und Sensibilisierung von Beschäftigten zum Thema Diversität. Diese Einzelmaßnahmen können aber nicht zu einer Kulturveränderung innerhalb der Organisation führen und entfalten einen geringeren Effekt als ursprünglich beabsichtigt. Es muss vielmehr eine Organisationsentwicklung stattfinden.

Das Bezirksamt Hamburg-Nord wollte und will die Unterschiedlichkeit von Kundinnen und Kunden sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern respektieren und den Umgang mit Vielfalt in die Strukturen des Bezirksamtes integrieren. Daher wurde im Bezirksamt im Jahr 2014 ein Prozess „Vielfaltsmanagement im Bezirksamt Hamburg-Nord“ begonnen, um hier konkrete Aktivitäten zu entfalten.

Zunächst fand in verschiedenen Workshops eine Auseinandersetzung der Behördenleitung und der ersten Leitungsebene mit dem Thema Vielfalt statt. Hier wurde eine Strategie ausgearbeitet und festgelegt, wie das Bezirksamt zukünftig das Thema „Vielfalt“ innerhalb der eigenen Organisation befördern und den Diversity-Gedanken in die Strukturen implementieren kann.

In einem nächsten Schritt wurden durch eine breit angelegte Mitarbeiterbeteiligung Ideen gesammelt, die einen besseren und bewussteren Umgang mit Vielfalt zum Ziel haben. Neben der Ideensammlung, ist aus diesem Prozess die „AG-Vielfalt“ entstanden, die sich um das Thema kümmert und daran arbeitet, die Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzusetzen.

Die AG-Vielfalt ist strukturell durch den Beschluss der Bezirksamtsleitung verankert. Sie plant, initiiert und führt Veranstaltungen und Projekte durch. Gleichzeitig hat die AG für die Behördenleitung eine beratende Funktion und ist somit an der Weiterentwicklung des Prozesses beteiligt.



Einige Beispiele aus den Initiativen der AG-Vielfalt sind die digitale Plattform für die Mitarbeitenden zum Austausch von Knowhow zum Thema Diversity, die Fachtagung „Klasse Vielfalt!!“, bei der die Öffentlichkeit über den internen Prozess des Bezirksamtes informiert wurde, um dieses Thema auch außerhalb des Bezirkes zu befördern sowie der Tag der Vielfalt.

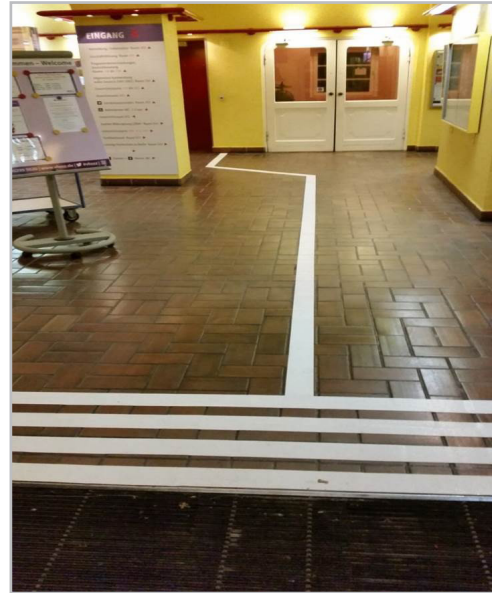
Tag der Vielfalt

Am 18. März 2015 wurde ein Sensibilisierungstag zum Thema Vielfalt unter dem Motto „Tag der Vielfalt im Bezirksamt Hamburg-Nord“ durchgeführt, um Mitarbeitende mit verschiedenen Aktionen an das Thema „Diversity“ heranzuführen.

Die Aktionen bezogen sich auf alle Diversity-Dimensionen. Unter anderem gab es folgende Aktionen:

- Welche Hürden bringt das Alter (Ageexploreranzug)?
- Interkulturelle Kompetenz spielerisch erwerben (Workshop mit Diversity-Coach Jürgen Schlicher),
- Barrieren erkunden (Workshop mit der Firma K-Produktion, Sensibilisierung für die Hürden von Menschen mit einer körperlichen Einschränkung),
- Kunstworkshop mit Alsterdorf Assistenz West (Sensibilisierung für Menschen mit Lernschwierigkeiten und eingeschränkter Hörfähigkeit),
- Improvisationstheater Steife Brise (Abschlussveranstaltung zum Thema Vielfalt),
- Ausstellung im Foyer: Liberales Hamburg? Homosexuellenverfolgung durch Polizei und Justiz nach 1945 (gesellschaftliche Diskriminierung von Minderheiten).

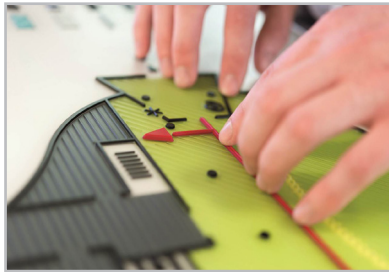
Die Besonderheit dieses Tages war, dass die Inhalte/ Aktionen den Teilnehmenden eine Selbsterfahrung ermöglicht haben und durch ihre Kürze gut während der Arbeitszeit wahrgenommen werden konnten.



Inklusives Orientierungssystem

Zurzeit wird im Bezirksamt Hamburg-Nord das Teilprojekt „Inklusives Orientierungssystem für das Bezirksamt HH-Nord“ der AG-Vielfalt umgesetzt. Die Implementierung eines integrativen Leitsystems soll die barrierefreie Orientierung im Bezirksamt für die Kundinnen und Kunden verbessern. Zusätzlich soll die Kommunikation nach innen und außen barrierefrei gestaltet sowie ein barrierefreier Internetzugang unterstützt werden. Ziel der Maßnahme ist es, eine eigenständige Orientierung im Gebäude für alle Kundinnen und Kunden unabhängig von persönlichen Einschränkungen wie beispielsweise einer körperlichen Behinderung, Einschränkungen aufgrund des Alters oder bei Sprachschwierigkeiten zu ermöglichen. Die

Führung durch das ergänzte Orientierungssystem soll das Auffinden der neu-ralgischen und von Kundinnen und Kunden intensiv frequentierten Anlaufstellen erleichtern. Das System wird durch Piktogrammtafeln unterstützt, so dass beispielsweise Menschen mit Lernschwierigkeiten eine bessere Orientierung erhalten.



Folgende Aspekte von Inklusion sollen durch diese Maßnahme gefördert werden:

1. den Inklusionsgedanken im Bezirksamt implementieren,
2. die Integration von neu zugewanderten Gruppen mit hohen Sprachbarrieren erleichtern,
3. die interkulturelle Öffnung von Dienstleistungen im Bezirksamt fördern und
4. den Gleichstellungsauftrag für benachteiligte Gruppen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz umsetzen.

Der Prozess „Vielfaltsmanagement im Bezirksamt HH-Nord“ wird im Bezirksamt als ein langfristiges Projekt angesehen. Das Bezirksamt sieht diese ersten Schritte als einen Prozess an, aus dem man lernen kann, um sich als Organisation langfristig weiter zu verändern und in Richtung eines gelingenden Umgangs mit Vielfalt zu entwickeln.

Autorin Ayse Ates LL.M. (London), zuständig für die Fachplanung Migration und Vielfalt im Fachamt Sozialraummanagement des Bezirksamtes Hamburg-Nord: „Die Organisationsentwicklung und die Implementierung des Diversity-Gedankens in einer Institution ist immer ein langfristiger Denk- und Lernprozess. Man kann diesen Prozess mit dem Laufen lernen von kleinen Kindern vergleichen. Es geht immer in kleinen, langsamen und mühsamen Schritten voran. Man fällt und muss wieder aufstehen. Und ohne, dass man es selbst bemerkt hat, hat man Laufen gelernt.“



Inklusion – wie klappt das bei der Personalauswahl?

Aus der Praxis einer Schwerbehindertenvertretung.



Ihre gelähmte Hand versteckt sie unter dem Tisch, während sie unsicher in die Runde schaut. Sechs Menschen (Personalleitung,

Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, zwei Vertreter der Dienststelle und ich, die Schwerbehindertenvertretung) sitzen ihr wie bei der Inquisition gegenüber und schauen sie an. Man bietet ihr höflich Wasser an und tauscht Floskeln aus, um Sie zu beruhigen. Dennoch wirkt sie nervös. In einem Beratungstermin vor dem Gespräch hat sie mir gestanden, dass sie eigentlich weiß, was sie kann und dennoch das Gefühl hat, in Bewerbungsverfahren im Vergleich mit gleich qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern stärker begutachtet und strenger bewertet zu werden. Und dann gibt es auf der anderen Seite das Gefühl, als externe Bewerberin nur in dieses Verfahren „reingerutscht“ zu sein, weil man krank ist. Und aus Mitleid oder als Quotenmensch ausgewählt zu werden, ist noch beschämender, sagt sie.

Dabei weiß ich durch ihre Bewerbungsunterlagen, dass sie sich einerseits keine Sorgen machen muss, denn sie hat im Vergleich zu vielen anderen Bewer-

berinnen und Bewerbern einen tadellosen Lebenslauf mit hervorragenden Qualifikationen. Andererseits schlug auch mir bei ihrer Bewerbung entgegen: „Die müssen wir wohl einladen, die ist ja schwerbehindert.“

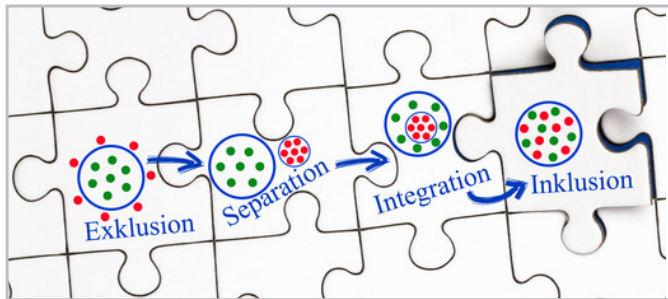
Es geht nicht um Vorteile, sondern um den Ausgleich von Nachteilen!

Seit in Deutschland im März 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Kraft getreten ist, soll sich unter anderem die „berufliche Teilhabe“ behinderter Menschen verbessert haben: Mehr Rechte, mehr Normalität, mehr Chancengleichheit – ist das tatsächlich in der Berufswelt angekommen, nur weil man es irgendwo rechtlich „verordnet“ hat? Sicherlich: Die hamburgische Verwaltung hat eine sehr gute Beschäftigungsquote, die gesetzlichen Regelungen werden hier besser beachtet als in vielen Unternehmen der Privatwirtschaft. Mit dem „Teilhabeerlass“ haben wir sogar eine Verwaltungsvorschrift, an deren Inhalt die Schwerbehindertenvertretungen beteiligt worden sind. Was nützen aber die besten bestehenden Regelungen, wenn man kein Verständnis dafür entwickelt hat, warum es diese Regelungen gibt? Von vielen Menschen auch innerhalb der Verwaltung hört man noch immer: „Ach, die Schwerbehinderten mit ihren ganzen Vorteilen.“ Dabei verkennen sie, dass

es sich doch um Nachteilsausgleiche handelt, die in einer inklusiven Gesellschaft so in dieser Form gar nicht gebraucht werden würden. Inklusion bedeutet schließlich allumfassende Teilhabe aller Menschen.

Inklusion ist nicht aussichtslos, braucht aber Zeit

Die Inklusion ist noch lange nicht in allen Köpfen angekommen. Bei Bewerbungsverfahren steht nach wie vor häufig die Frage im Vordergrund, welche



Möglichkeiten man hat, den schwerbehinderten Menschen nicht zum Gespräch einzuladen. Besser wäre zu überlegen, welche Möglichkeiten man hat, sein vermeintliches „Defizit“ auszugleichen und gegebenenfalls „nützlich“ einzusetzen. Dabei zeigen doch Studienergebnisse, dass viele der schwerbehinderten Menschen eine genauso gute Arbeit leisten, wie nicht behinderte Menschen. Leider ändern sich Vorurteile erst, wenn man gute Erfahrungen gemacht hat. Es wird also Zeit brauchen, bis man Frau/Herrn

XY nicht nur wegen ihrer oder seiner Behinderung einlädt. Dafür soll die UN-BRK den Weg ebnen: in der Schule beim gemeinsamen Lernen von behinderten und nichtbehinderten Kindern, mit größtmöglicher Barrierefreiheit auf allen Ebenen etc. Das wird Zeit brauchen, aber es ist nicht aussichtslos!

Übrigens....SIE hat die Stelle nicht bekommen. Die Fragen hatte sie alle sicher und richtig beantwortet. Wegen ihrer Unsicherheit und Nervosität, die man auf ihre Behinderung zurückführte, traute man ihr nicht zu, sich im intensiven Kundenkontakt behaupten zu können ...“

Autorin Britta Schulz, Personalamt, Grundsatzangelegenheiten Schwerbehindertenrecht und Gesamtarbeitgeberbeauftragte der FHH:

„Mehr Rechte, mehr Normalität, mehr Chancengleichheit! Damit wir das einmal auch für die Berufswelt in der Verwaltung bestätigen können, vertreten die Schwerbehindertenvertretungen die Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung. Der oben geschilderte fiktive Fall steht exemplarisch für all die Fälle, die in den vergangenen Jahren an mich herangetragen worden sind. Die erforderliche Bewusstseinsänderung kann nicht rechtlich angeordnet werden, sie braucht immer wieder Impulse und den Willen aller in unserem Berufsalltag.“

Leichte Sprache – Ein Baustein der Inklusion

Barrierefrei – unter diesem Wort verstehen wir oft nur die ungehinderte Zugangsmöglichkeit für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer. Doch Barrieren gibt es viele – so auch in der Sprache. Um diese Barrieren abzubauen, wurde die Leichte Sprache entwickelt. Sie soll Menschen mit Lernschwierigkeiten bzw. Menschen mit geistiger Behinderung die Teilhabe an Gesellschaft und Politik ermöglichen.



Rechtlicher und politischer Hintergrund

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat sich Deutschland verpflichtet, „die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern“ (Artikel 4 Absatz 1 UN-BRK). Die barrierefreie Kommunikation hat in der Konvention insgesamt eine große Bedeutung. Nur wenn Menschen Zugang zu Informationen haben und diese auch verstehen, können sie sich frei entscheiden.

Der Hamburger Senat hat zur Umsetzung der UN-BRK einen Landesaktionsplan entwickelt. In diesem und auch im Koalitionsvertrag beschloss er, Informationen und weitere Texte in Leichte Sprache zu übersetzen. Um in der hamburgischen Verwaltung ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten, haben die Staatsräte Lattmann (FB) und Pörksen (BASFI) die AG

Leichte Sprache gegründet. In dieser AG arbeiten Behörden, Senatsämter und Bezirksamter mit. Während der Erprobungsphase 2016 werden zunächst ausgewählte Texte aus verschiedenen Bereichen in Leichte Sprache übertragen. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen wird die AG ein einheitliches Vorgehen entwickeln, wie die Leichte Sprache zukünftig in der hamburgischen Verwaltung angewendet werden soll.

Regeln der Leichten Sprache

Zur Leichten Sprache gibt es kein einheitlich vorgeschriebenes Regelwerk. Das staatenübergreifende Netzwerk Leichte Sprache² hat Regeln entwickelt, die sich im deutschsprachigen Raum etabliert haben. Sie beziehen sich auf Wörter, Zahlen und Zeichen, Sätze, Texte, Gestaltung und Bilder sowie auf die Prüfung übersetzter Texte.

² Die Mitglieder sind Deutschland, Österreich, Italien, Luxemburg und die Schweiz. <http://www.leichtesprache.org/index.php/startseite/der-verein/unsere-mitglieder>

Benutzt werden sollen zum Beispiel:

- » einfache **Wörter** („erlauben“ statt „genehmigen“),
- » Wörter, die etwas genau beschreiben („Bus und Bahn“ statt „Öffentlicher Personennahverkehr“),
- » bekannte Wörter („Arbeitsgruppe“ statt „Workshop“),
- » Verben („Morgen wählen wir“ statt „Morgen ist die Wahl“),
- » arabische **Zahlen** („9“ statt „IX“),
- » keine hohen oder Prozent-Zahlen („viele“ statt „14.795“ und „einige“ oder „wenige“ statt „14%“),
- » kurze **Sätze** mit nur einer Aussage in jedem Satz und nur ein Satz pro Zeile
(„Ich kann Ihnen helfen.
Bitte sagen Sie mir:
Was wünschen Sie?“
statt
„Wenn Sie mir sagen, was Sie wünschen, kann ich Ihnen helfen.“),
- » persönliche Ansprache der Leserinnen und Leser in **Texten** („Sie dürfen morgen wählen“ statt „Morgen ist die Wahl“),
- » möglichst keine Verweise. Sofern doch ein Verweis gemacht wird, soll er gut hervorgehoben werden („In Heft 3 steht mehr dazu“ statt „siehe Heft 3“),
- » eine große Schrift und genug Abstand zwischen den Zeilen bei der **Gestaltung**,
- » scharfe und klare **Bilder**.

- » Die Texte, die in Leichter Sprache geschrieben werden, sollen immer von Menschen mit Lernschwierigkeiten geprüft werden. Sie sind die Expertinnen und Experten in eigener Sache und können sagen, ob der Text verständlich ist.

Die oben stehenden Regeln sind nur ein Auszug. Die vollständigen Regeln, die das Netzwerk Leichte Sprache formuliert hat, sind in [„Leichte Sprache – Ein Ratgeber“](#) enthalten.

Zielgruppe

Leichte Sprache ist in erster Linie für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt worden. Auch andere Gruppen können von ihr profitieren, so zum Beispiel Menschen mit Leseschwierigkeiten unterschiedlicher Art, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, Demenzkranke oder auch einige ältere Menschen. Es gibt sogar Erfahrungsberichte, wonach eine komplizierte Gebrauchsanweisung, in Leichte Sprache übersetzt, für Nutzerinnen und Nutzer im Allgemeinen hilfreich sein kann.

Leichte Sprache wird in einigen Bereichen seit Jahren angewendet. Die Erfahrungen zeigen, dass sie für die Zielgruppe ein hilfreiches Mittel der Teilhabe ist. Informationen der Freien und Hansestadt Hamburg in Leichter Sprache finden Sie zum Beispiel unter www.hamburg.de/leichte-sprache.

Autorin Susanne Wilken arbeitet im Referat Personal und Organisation des Personalamtes und ist Mitglied der AG Leichte Sprache: „Leichte Sprache ist immer da wichtig, wo man alle Menschen erreichen will. Den nachfolgenden Auszug möchte ich Ihnen gerne als ein Beispiel im öffentlichen Dienst vorstellen“:



Freiwillig helfen in Hamburg

In diesem Heft erfahren Sie:

- Was ist freiwilliges Engagement?
- Wie finde ich eine Tätigkeit, die zu mir passt?


Hamburg

Freiwilliges Engagement: Was ist das?

Ein Beispiel:



Herr Schmidt **hilft** gern anderen Menschen. Das macht ihm **Freude**. Herr Schmidt macht das in seiner **Frei-Zeit**. Er bekommt **kein Geld** dafür. Aber er lernt andere Menschen kennen.

Für diese Hilfe gibt es ein Wort:



Freiwilliges Engagement.

Und: sich **freiwillig engagieren**.

Engagement spricht man so:

An-gah-sche-mong

Ehrenamtlich helfen ist das Gleiche.

Die Helfer und Helferinnen heißen:

Freiwillige oder **Ehrenamtliche**.

In diesem Heft erfahren Sie mehr darüber.

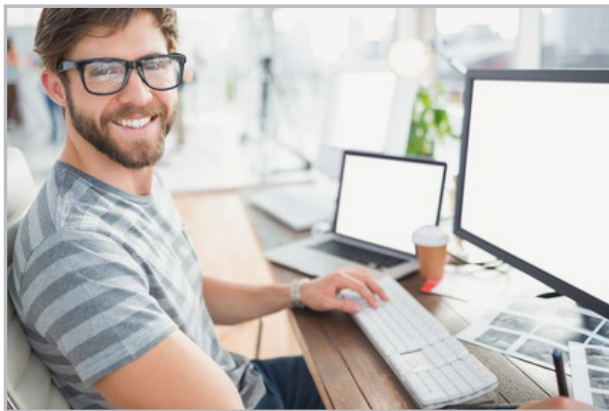
Denn Ihre Hilfe ist wichtig für andere!



Arbeitsplätze für behinderte und schwerbehinderte Menschen optimal ausstatten

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Beschäftigte brauchen eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung. Wie man dazu kommt und welche weiteren Hilfen es eventuell geben kann, lesen Sie hier, dargestellt an einem Beispiel.

Das letzte Auswahlverfahren war für die Vertretung der schwerbehinderten Menschen erfolgreich, denn für die Nachbesetzung einer Stelle hat sich das Auswahlgremium einstimmig für einen Bewerber mit Behinderung entschieden. Er verfügt über eine sehr gute Qualifikation, ist 27 Jahre alt und sehbehindert. Das Versorgungsamt hat ihm wegen seiner Sehbehinderung einen Grad der Behinderung von 50 zuerkannt. Auf Nachfrage erklärte der Bewerber, dass er arbeitssuchend und bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet sei. Um seine Arbeit bestmöglich verrichten zu können, benötigt er aus behinderungs-



bedingten Gründen einen größeren Monitor, eine Schriftvergrößerungssoftware und ein Lesegerät.

Wie kommt der neue sehbehinderte Kollege zu einer passenden technischen Arbeitsplatzausstattung?

Zuständigkeit: Da es sich bei dem neuen Kollegen um einen Tarifbeschäftigten handelt und die benötigten Gerätschaften aus behinderungsbedingten Gründen benötigt werden, ist hier der Reha-Träger zuständig. Dies ist in den ersten 180 Monaten (15 Jahre) einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Agentur für Arbeit des Wohnortes des schwerbehinderten Menschen. Danach wechselt die Zuständigkeit zur Deutschen Rentenversicherung, im Ausnahmefall kann auch eine Berufsgenossenschaft zuständig sein.

Antrag: Um diese benötigten Gerätschaften zu erhalten, muss der Mitarbeiter bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben (Reha-Antrag) mit dem Zusatzbogen „Förderung nichtorthopä-

discher Hilfsmittel/Technische Arbeitshilfen“ stellen. Eine Kopie des Arbeitsvertrages (bei dem der Beginn in der Zukunft liegen sollte) und wenn möglich Kostenvoranschläge für die bekannten Hilfsmittel müssen dem Antrag beigefügt werden.

Gutachten: Häufig bedarf es noch eines ärztlichen Gutachtens zur Beurteilung der Notwendigkeit der Hilfsmittel. Dieses Begutachten erfolgt durch den Fachdienst der Agentur. Wenn bei der Antragstellung noch nicht sicher ist, welche Hilfsmittel genau benötigt werden, dann klärt dies der technische Beratungsdienst der Agentur zusammen mit dem Antragsteller und dem Arbeitgeber.



Welche weiteren Unterstützungen wären möglich?

Arbeitgeber können Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen einstellen.

Zuständigkeit: Ein Eingliederungszuschuss muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.

Zuschuss: Der Eingliederungszuschuss bei schwerbehinderten Menschen kann bis zu 70 Prozent des

Gehaltes betragen und kann bis zu 36 Monate gezahlt werden. Die Höhe des Zuschusses wird individuell festgelegt und richtet sich nach der Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die Ausübung der Tätigkeit.

Antrag: Dieser Antrag sollte von der Personalabteilung gestellt werden, da Förderbedingungen zu erfüllen sind und bei der Nichterfüllung gegebenenfalls Rückzahlungsverpflichtungen entstehen können.

Wer unterstützt, wenn ganz neue Arbeitsplätze eingerichtet werden?

Es kommt vor, dass Behörden oder Ämter ganz neue Arbeitsplätze schaffen.

Zuständigkeit: Wenn ein neuer Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden soll, kann man beim Integrationsamt einen Antrag auf Zuschüsse für die Investitionskosten stellen.

Zuschuss: Unter Investitionskosten sind alle Kosten zu verstehen, die bei der Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes grundsätzlich entstehen (PC, Büromöbel etc.). Das Integrationsamt bewilligt nicht 100 Prozent. Den Organisationseinheiten, die den Antrag gestellt haben, wird ein Eigenanteil zugemutet.

Antrag: Den Antrag stellt man formlos und beschreibt kurz die geplante neue Stelle. In Hamburg besucht das Integrationsamt in der Regel die Dienststelle und entscheidet erst danach über den Antrag. Dieser Antrag sollte von der Personalabteilung gestellt werden, weil gegebenenfalls Bindungsfristen berücksichtigt werden müssen.

Bindungsfrist: Je nach Förderhöhe wird eine Bindungsfrist festgelegt. Scheidet der schwerbehinderte Mensch während der Bindungsfrist aus, muss der geförderte Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen für den Rest der Bindungsfrist besetzt werden. Ansonsten kann der Zuschuss anteilig zurückgefordert werden.

Gilt das auch für Beamtinnen und Beamte?

Nein. Für Beamtinnen und Beamte gelten die vorgenannten Fördermöglichkeiten nur eingeschränkt. Anstelle der möglichen Reha-Träger übernimmt das Integrationsamt Hamburg die Kosten für die behin-

dertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes. Hier bleibt ein geringer Eigenanteil, der durch die Dienstherren zu tragen ist. Wenn nicht klar ist, welche technische Ausstattung benötigt wird, ist der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes behilflich. Antragsteller in dem hier genannten Beispiel ist die Dienststelle, in der Regel die Personalabteilung.

Autor Karl-Heinz Rix, stellvertretende Gesamtvertrauensperson der Freien und Hansestadt Hamburg und Vertrauensmann der Schwerbehinderten der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration: „Die Aufzählung der Unterstützungsmöglichkeiten und Anträge ist nicht vollständig. Wenn Sie in diesem Zusammenhang Fragen haben, egal ob als betroffene Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, als Führungskraft oder als Personalabteilung – Ihre Schwerbehindertenvertretung hilft und unterstützt Sie gern.“



Mit Braillezeile und Sprachausgabe durch den Arbeitsalltag

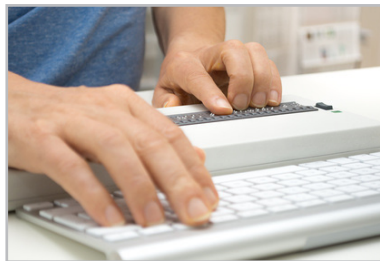


Interview mit Michael Bussewitz. Er ist 46 Jahre alt und seit seiner Geburt vollblind. Er betreut bei Dataport die PC-Arbeitsplätze der sehbehinderten und blinden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hamburg und Bremen. Das Interview führte Britta Becker vom Personalamt Hamburg.



Britta Becker: Herr Bussewitz, bringt die Weiterentwicklung der Technik Erleichterungen für behinderte Menschen in der Arbeitswelt mit sich? Was hat sich verbessert, wo ist der Fortschritt?

Michael Bussewitz: Nach meinen eigenen Erfahrungen ermöglicht der technische Fortschritt behinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben. In den letzten 30 Jahren wurde die Nutzung von Computern für behinderte Menschen stetig verbessert und ausgebaut. Besonders für sehbehinderte und blinde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden die Bedienmöglichkeiten über Tastatureingaben verbessert. Viele der heute in Behörden zum Einsatz kommenden Anwendungen lassen sich mit sogenannten Tastatur-Kurzbefehlen steuern. Die Zugänglichkeit von Betriebssystemen wurde erweitert. So verfügen heute Betriebssysteme über eine integrierte Vergrößerung bzw. Sprachausgabe.



In der Regel kommen aber unter Windows Sondersoftware-Lösungen wie zum Beispiel Vergrößerungsprogramme (Magnifier) bzw. Bildschirmausleseprogramme (Screenreader) zum Einsatz. Diese Sonderprogramme verfügen gegenüber den bei Windows mitgelieferten Bedienhilfen für Sehbehinderte und Blinde über mehr Bedienmöglichkeiten und Komfort. Zum Beispiel sind eine Ansteuerung von spezieller Hardware für Sehbehinderte (Kamerasystem) und Blinde (Braillezeile) integriert. Die Zugänglichkeit von Touchscreens wurde in den letzten Jahren auch für Sehbehinderte und Blinde realisiert. Die Spracheingabe wird stetig verbessert. Nach meiner Meinung wird diese Entwicklung in den nächsten Jahren noch rasanter werden.

Britta Becker: Glauben Sie, dass nicht behinderte Menschen eine realistische Vorstellung haben, was behinderte Menschen leisten können?

Michael Bussewitz: Das ist schwierig zu beantworten. Nach meiner Erfahrung hat sich dies in den letzten Jahren langsam dahingehend geändert, dass wir bewusster wahrgenommen werden. Das ist nach meiner Meinung auf zunehmende mediale Präsenz zurückzuführen. In den Printmedien, Funk und Fernsehen wird wesentlich häufiger über Behinderte – ohne dass die Behinderung so wie früher der Hauptgrund war – berichtet und deren Tätigkeit in den Mittelpunkt gestellt. Bei Sportveranstaltungen wie zum Beispiel den Paralympics wird die Leistung des Sportlers gewürdigt. Ich bin davon überzeugt, dass dies in den nächsten Jahren durch die Inklusion weiter zu einer positiveren und realistischen Einschätzung führen wird, was Behinderte leisten können und was nicht. Da ist aber auch noch viel Luft nach oben.

Britta Becker: Woran kann es liegen, dass nicht behinderte Menschen keine gute Vorstellung der Leistungen behinderter Menschen haben?

Michael Bussewitz: Die nicht behinderten Menschen ignorieren zu oft, was behinderte Menschen leisten. Dies kann diverse Ursachen haben. Zum Beispiel die Angst davor, dass Behinderte im Job trotz Einschränkungen besser sind. Manche tun sich

leichter damit, wenn nicht Behinderte besser sind. Vielleicht kommunizieren behinderte Menschen aber auch zu wenig, was sie leisten können, dann kann die Leistung auch nicht wahrgenommen werden.

Britta Becker: Wenn eine Führungskraft zum Beispiel eine blinde Kollegin oder einen blinden Kollegen auswählt und bei sich einsetzen möchte: Welche hilfreichen Informationen würden Sie ihr mitgeben?



Michael Bussewitz: Ich würde ihr sagen, dass sie einfach viel fragen soll. Soll heißen, nicht einfach annehmen, dass diese blinde Person das kann, was eine andere blinde Person kann.

Es gibt Blinde, die seit Geburt blind sind und auch Späterblindete. Da kommt es häufig zu unterschiedlichen Wahrnehmungen durch die Blinden. Ich würde der Führungskraft auch raten, die blinde Person darauf hinzuweisen, dass sie aktiv werden soll, wenn sie Hilfe benötigt. Dies sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, ist es aber leider nicht immer. Manche Blinde sitzen an ihrem Arbeitsplatz und erwarten, dass Vorgesetzte selbst darauf aufmerksam werden, dass irgendetwas nicht in Ordnung ist.

Britta Becker: Und was kann das neue Team tun, damit der Start gut wird?

Michael Bussewitz: Das Team sollte die neue Kollegin oder den neuen Kollegen mit Behinderung von Anfang an mit einbeziehen. Keine Scheu haben, mit ihr oder ihm das Gespräch zu suchen. Alles anzusprechen, was für die Arbeit erforderlich ist. Nicht betroffen sein, wenn sie oder er an einem vorbei geht, ohne zu grüßen. Es hilft Blinden gerade in der Anfangszeit, sie außerhalb des Büros nicht nur zu grüßen, sondern selbst zu sagen, wer man ist.

Britta Becker: Gibt es Punkte, die im Umgang mit Behinderungen grundsätzlich besser gemacht werden können?

Michael Bussewitz: Am wichtigsten ist, dass wir Behinderte selbst auf andere zugehen und uns mitteilen. Nur so können wir verstanden werden. Außerdem sollten Menschen, die Produkte oder Örtlichkeiten barrierefrei gestalten wollen, dabei immer bedenken für welche Behindertengruppe sie entwickeln. Für jede Behinderung gibt es andere Barrieren. Wenn von Barrierefreiheit gesprochen wird, so gibt es alleine schon Unterschiede bei Sehbehinderten und Blinden.

Britta Becker: Herr Bussewitz, vielen Dank für dieses interessante Gespräch.

Führung: Einfach das Richtige tun!?

Wie sollte ich mich als Führungskraft gegenüber schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verhalten?

Auf den ersten Blick gibt es gar keine großen Unterschiede im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit oder ohne Behinderung. Fast alle Menschen möchten von ihrer Führungskraft wertschätzend behandelt werden. Sie erwarten zu Recht, dass

- sie wahrgenommen und respektvoll behandelt werden,
- ihnen Verständnis entgegengebracht wird,
- Kränkungen und Verletzungen unterlassen werden und
- man mit ihnen klar und offen kommuniziert, auch oder gerade, wenn es einmal Probleme gibt.

Aus eigener Anschauung weiß man, dass dies in der Praxis doch schwieriger ist, als es erst einmal klingt. Doch wie verhält sich eine Führungskraft nun richtig, wenn sie eine schwerbehinderte Mitarbeiterin oder einen schwerbehinderten Mitarbeiter hat? Zum Glück gibt es hierzu viele gute und wichtige Hinweise und Angebote, die sich zum Beispiel über das Internet finden lassen. In Hamburg sind zentrale Hinweise im Teilhabeerlass gebündelt. Hier werden alle relevanten Themen aufgegriffen.

Stellen Sie die Weichen am Anfang

Zu Beginn einer Zusammenarbeit mit einem schwerbehinderten Menschen ist es sicher hilfreich, sich erst einmal kundig zu machen, was bei dieser Mitarbeiterin oder bei diesem Mitarbeiter besonders ist. Ein offenes Gesprächsangebot ist hier geboten und es kann helfen, die eigene Unsicherheit als Einstieg zu nutzen. Das Ansprechen zu klärender Fragen ist Führungssache. Darüber hinaus braucht es eine Einladung an die betroffene Person, sich mit eigenen Fragen und Anliegen jederzeit melden zu dürfen.

Trauen Sie Ihrer Wahrnehmung, schauen Sie auch auf das Team

Wenn Probleme auftauchen, trauen Sie Ihrer Wahrnehmung. Warten Sie nicht zu lange, um auf den neuen Menschen in Ihrem Team zuzugehen. Sprechen Sie die Person auf Augenhöhe an und äußern Sie Ihre Besorgnis bzw. Ihre Beobachtungen. Seien Sie offen zu hören, wie die Situation von der angesprochenen Person geschildert wird. Ganz wichtig: Sensibilität ist gefragt und eine Diagnose oder Stigmatisierung verbietet sich. Überlegen Sie gemeinsam, wie eine Lösung aussieht und wer dabei auch noch behilflich sein kann.

Mit einem Blick muss die Führungskraft natürlich auch die anderen Teammitglieder im Auge behalten. Sind die Probleme dort ebenfalls spürbar geworden, dann kann eine gute Lösung nur gemeinsam gefunden werden und sollte für alle Beteiligten tragbar sein. Entscheidend ist also, hinzusehen, aktiv zu werden und Hilfe anzubieten. Dabei hat die oder der Betroffene eine gewisse Eigenverantwortung, die man als Führungskraft nicht abnehmen kann, sondern stärken sollte.

Lassen Sie sich unterstützen

Bei der Problemanalyse ist besonders darauf zu achten, ob entsprechende Lösungen selbst oder im Team umgesetzt werden können oder ob dazu noch Dritte erforderlich sind. Die Schwerbehindertenvertretung kennen sich in solchen Fällen gut aus und wissen, an wen man sich noch wenden kann, wie zum Beispiel den Arbeitsmedizinischen Dienst oder das [Integrationsamt](#).

Lösungswege können sehr vielfältig und unterschiedlich sein. Es gibt Möglichkeiten der Verkürzung von Arbeitszeit, einer Teil-Rente, der Veränderung des Arbeitsplatzes, eines Trainings zum Wiedereinstieg, medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen, der Reduzierung von Arbeitspensen, von zusätzlichen Pausen, Arbeitshilfen oder Arbeitsassistenz. Im Kontakt mit den Beteiligten sowie fachkundiger Beratung, wird es gelingen, die richtigen Maßnahmen zu finden.

Eins sollte immer bedacht werden: Persönlichkeitsrechte und Datenschutzbelange müssen gewahrt bleiben.

Fazit: Eigentlich doch ganz einfach!

Jeder Mensch ist einzigartig und so überrascht es nicht, dass es auch im Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Patentrezepte gibt.

Wenn eine Führungskraft sensibel und offen im Umgang ist und eine gute gemeinsame Lösung anstrebt und unterstützt, dann wird diese auch gelingen.

Autorin Anne Xepapadakos, Referentin Führungskräfteentwicklung, Personalamt:

„Vorgesetzten kommt eine besondere Bedeutung zu, wenn es darum geht, schwerbehinderte Menschen optimal in das Arbeitsgeschehen einzubinden und deren Arbeit optimal zu gestalten. Es ist auf jeden Fall eine lohnenswerte Investition und oft leichter als man denkt, wenn man sich darauf einlässt.“



Literatur

Gimbel, H. D., Schartmann, Dr. D. in „Menschen mit seelischer Behinderung im Arbeitsleben“, 2. aktualisierte und ergänzte Auflage, Stand Juni 2015, Landschaftsverband Rheinland/ LVR-Integrationsamt [Teilhabeerlass Hamburg \(im Personalportal\)](#).



Links zu interessanten Informationen

Agentur für Arbeit: [Allgemeine Informationen für Unternehmen, die schwerbehinderte Menschen einstellen möchten](#)

Aktion Mensch: [Informationen und Engagement rund um das Thema Arbeit](#)

Aktion Mensch: [Aktuelles zur Barrierefreiheit](#)

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg: [Antworten auf die wichtigsten praktischen Fragen zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und zu den Leistungen des Integrationsamtes](#)

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg: [Integrationsamt Hamburg](#)

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg: [Menschen mit Behinderung](#)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [Portal für Menschen mit Behinderung sowie für Unternehmen](#)

Charta der Vielfalt e.V.: [„Diversity“ in Unternehmen](#)

Finanzbehörde Hamburg: [Organisationsportal \(Intranet\)](#)

Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in Hamburg: [Homepage](#)

Impressum

Herausgeberin:

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Bettina Lentz, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg, Tel.: 040 428 31-1410,

Redaktion:

Katharina Dahrendorf (Chefredakteurin),
Britta Becker, Sarah Dabrowski, Marc Schmidt

Interne Organisation:

Susanne Walter

Kontakt:

blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz:

Susanne Walter, Susanne Neugebauer

Bildnachweis:

Titelseite großes Bild (©Vielfalt21 - Fotolia.com),
Titelseite kleine Bilder (Personalamt),

S. 4 (© wwwwebmeister / Fotolia.com), S. 5 (© SKBM, Wort-Bild-Marke Wegbereiter der Inklusion), S. 7 (© freshidea / Fotolia.com), S. 9 (© imaginando / Fotolia.com), S. 10 (© Screenshot Flyer Tag d. Vielfalt BA HH-Nord), S. 11-12 (© Ilis Leitsysteme), S. 13 (© Dan Race / Fotolia.com), S. 14 (© magele / Fotolia.com), S. 15 (© bildergala / Fotolia.com), S. 17 (© Screenshot Broschüre Freiwillig helfen in Hamburg, BASFI), S. 18 (© wavebreakpremium / Fotolia.com), S. 19 (© momius/ Fotolia.com), S. 21 (© elypse / Fotolia.com), S. 22 (© mezzotint / Fotolia.com), S. 26 (© JENS / Fotolia.com)

Download im Internet:

www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Erschienen am:

14.06.2016

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg



Hamburg | Personalamt