

ARGE SBV



Hamburger Wirtschaft

Offizielles Organ der
Arbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
in der Hamburger Wirtschaft

www.hcp-journal.de

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

4. Jahrgang

Nr. 01-2013

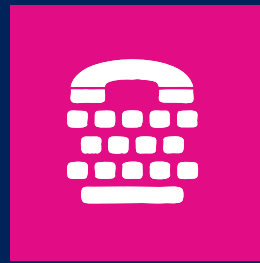
ISSN 2190-0930

Heftpreis: 3 €

Portrait Abraham Lincoln

Kooperationspartner





Stephan A. Böhm · Miriam K. Baumgärtner
David J. G. Dwertmann

Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

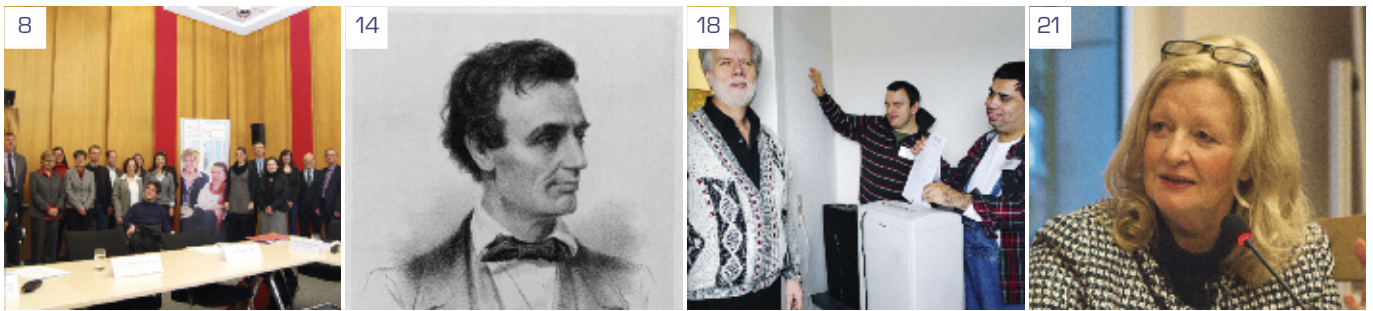
Center for Disability and Integration



Universität St. Gallen



Springer Gabler



(inhalt) Themen	3
(grußwort) Detlef Scheele	4
(impressum) hcp journal	4
(editorial) Volker Ravenhorst	5
(intern) Ansprechpartner im Vorstand	6
(intern) Wir vertreten Ihre Interessen!	6-7
(arbeit) Startschuss für Projekt „PROMI“	8
(arbeit) IFD Hamburg – Erweitertes Leistungsspektrum in der Berufsbegleitung	9
(arbeit) BAG:WfbM – Gemeinsam Arbeit gestalten	10
(arbeit) Barrierefreie Arbeitsumgebungen für Schwerhörige	11
(arbeit) Initiative Inklusion	11
(arbeit) Aktuelle Rechtsprechung	12
(recht) Beratungsinitiative Hamburg – Neues von BIHA	13
(portrait) Portrait Abraham Lincoln	14
(fortbildung) Buchvorstellung „Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung“	16
(arbeit) Leben mit Behinderung Hamburg – Arbeit muss gesehen werden	18
(recht) Rentenrecht aktuell	19
(inklusion) Leben mit Behinderung Hamburg – Workshop “Herausforderung Inklusion”	21
(humor) 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



Niemand darf verloren gehen – inklusive Sozial- und Beschäftigungs- politik ist **das Gebot der Stunde!**

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser des HCP Journals,

seit der Regierungsübernahme des aktuellen Senats im Frühjahr 2011 haben wir die Arbeitsmarktpolitik in Hamburg neu aufgestellt und wichtige neue Impulse gesetzt. Mit der Jugendberufsagentur, die den Übergang von der Schule in den Beruf für Jugendliche verbessert, wollen wir sicherstellen, dass in der für junge Menschen manchmal schwierigen Phase niemand verloren geht. Die Regelungen des Hamburger Mindestlohngesetzes werden sicherstellen, dass dort wo öffentliches Geld bezahlt wird, die Beschäftigten einen anständigen Lohn erhalten; nämlich mindestens 8,50 Euro.

Mit Blick auf den besonderen Unterstützungsbedarf schwer- und mehrfachbehinderter Schülerinnen und Schüler in den Abgangsklassen wurde die Bundes-Initiative Inklusion in Hamburg mit einer Schwerpunktsetzung auf Schul- und Leistungsträger übergreifende, koordinierte Berufsorientierung gestartet.

Zur Verbesserung der inklusiven Arbeitsmarktperspektive der Beschäftigten in den Werkstätten für behinderte Menschen haben wir das Modellprojekt Hamburger Budget für Arbeit auf den Weg gebracht. Mit diesem neuen Ansatz einer dauerhaften, bis zu 70 -prozentigen Lohnsubventionierung und Arbeitsassistenz setzen wir ein besonderes Zeichen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Besonders freut mich dabei die Offenheit und das Mitgestaltungsinteresse auf Seiten der Hamburger und norddeutschen Wirtschaft. Den Vertrauenspersonen möchte ich für Ihre freundliche Begleitung danken, und bin sicher, dass Sie diese neuen Kolleginnen und Kollegen tatkräftig unterstützen werden. Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräfteman-

gels, müssen wir alle noch nicht ausgeschöpften Ressourcen aktivieren. Dazu gehören insbesondere auch die Potentiale von Menschen mit Behinderungen, die künftig stärker genutzt werden müssen.

Das vergangene Jahr war besonders geprägt von der Erarbeitung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen. Hier haben wir in einem aufwendigen, partizipativen Verfahren nicht nur wichtige Impulse in der Arbeitsmarktpolitik zugunsten von Menschen mit Behinderungen gesetzt, sondern haben auch alle anderen die Lebenssituation behinderter Menschen betreffenden Politikfelder (z.B. Bildung, Wohnen, Verkehr, Kommunikation) mit dem Ziel inklusiver Weiterentwicklung gründlich aufgearbeitet.

Nun wird es darauf ankommen, diese Impulse umzusetzen und weiterzuentwickeln. Dabei setze ich darauf, dass die bewährte Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen, den Interessenvertretungen, der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen und dem Landesbeirat fortgesetzt und sogar noch intensiviert wird. Die Behindertenrechtskonvention selbst hat uns hier eine klare Marschrichtung vorgegeben: die reale Umsetzung von (mehr) Inklusion kann nur in einem offenen, gemeinsamen, partizipativen Prozess gelingen.

Dazu möchte ich Sie, liebe Leserinnen und Leser, ermutigen. Mischen Sie sich ein! Gestalten Sie die inklusive Zukunft mit.

Ihr 

Detlef Scheele
Sozialsenator der Freien und Hansestadt Hamburg

Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft). Schriftleitung (ehrenamtlich): Volker Ravenhorst, Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: v.ravenhorst@hcp-journal.de. Manuskripte: Erbeten an die Schriftleitung. Rechte: Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Herausgeber über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. Gestaltungs- und Produktionsrechte: © 2013 by Einhorn-Pressen Verlag. Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Pressen Verlag, Neuer Wall 80, 20354 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 4 vom 3. Januar 2011. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. ISSN 2190-0930



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

ich hoffe, Sie sind gut im Neuen Jahr 2013 angekommen. Wie jedes Jahr haben Sie sich sicherlich neue Ziele gesetzt, bisherige überprüft und der Situation in Ihrem Unternehmen angepasst. Zielsetzungen sind in der Regel nicht von heute auf morgen zu erreichen, manchmal braucht es Jahre, um sie zu erreichen. Lassen Sie sich davon jedoch nicht entmutigen.

Insbesondere die Vertrauenspersonen sehen sich täglich mit immer neuen Problemstellungen konfrontiert. Auch dadurch, dass nicht nur die derzeitigen Gesetzgebungen nicht den Zielsetzungen des Gedankens einer „inklusiven Gesellschaft“ angepasst sind, sondern auch dadurch, dass durch ständige Rechtsprechungen bisher vertretene Auffassungen umgekehrt werden. Nicht der Einzelfall steht hier im Fokus, sondern die sich daraus ergebenden Schlussfolgerungen. Lesen Sie hierzu den Artikel über das letzte Urteil des Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.7.2012 (2 AZR 989/11). Der Gesetzgeber ist unseres Erachtens aufgefordert, hier Klarheit zu schaffen. Der Gesetzgeber darf nicht erwarten seine Zielsetzungen zu erreichen, wenn er die Rahmenbedingungen dafür nicht klar genug definiert.

In vielen Gesprächen und auf Veranstaltungen habe ich das Thema „diskriminiert der Begriff Schwerbehinderung den betroffenen Personenkreis?“ weiter verfolgt. Alle Gesprächspartner signalisierten durchweg, dass der Begriff „Schwerbehinderung“ als diskriminierend empfunden wird. Dieser Begriff wird der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen nicht gerecht! Ganz zu schweigen davon, dass ein solcher Begriff heute nicht mehr zur Thematik „Inklusion“ passt. **Der Begriff „Schwerbehindert(e)“ ist aus unserem Sprachgebrauch zu streichen.** Wir werden dieses Thema jetzt beim Bundesbeauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Herrn Hubert Hüppe, platzieren.

Halbzeit in Hamburg für Sozialsenator Detlef Scheele. Lesen Sie im Grußwort welche Impulse und Aktivitäten in Hamburg eingeleitet wurden. Einmischung ist ausdrücklich gewünscht.

Das Thema „Inklusion“ steht auf vielen Tagesordnungen. Lösungen werden gesucht, den inklusiven Gedanken der UN-Behindertenrechtskonvention in der Gesellschaft zu verankern; auch in den Betrieben und Unternehmen. Den Begriff der „Integration“ für Menschen mit Behinderungen aus den Köpfen zu verdrängen und Platz zu machen, für den Gedanken einer „inklusiven Gesellschaft“. Die Vertrauenspersonen in den Betrieben haben hier eine besondere Schlüsselfunktion. Sie sind Multiplikatoren für Informationen, Ideen und Anregungen in die Belegschaften hinein und kompetente Ansprechpartner/innen für die Arbeitgeber.

„Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen“. Die Universität St. Gallen, mit der wir in vielfältiger Weise kooperieren, veröffentlicht Mitte des Jahres 2013 ein Buch zu diesem Thema. Lesen Sie hierzu unseren Artikel.

Grundvoraussetzung für ein Vorankommen der Thematiken zur Inklusion ist jedoch, dass alle Beteiligten ein gleiches Grundverständnis für die Belange von Menschen mit Behinderungen haben und nach den gleichen „Spielregeln“ zusammenarbeiten. Einen Beitrag hierzu leisten die Vertrauenspersonen ihrerseits mit den vielfältigen Informationen im HCP Journal. Im HCP finden Sie auch Hinweise zu Schulungs- und Informationsangeboten der unterschiedlichsten Anbieter (teilweise kostenlos).

Liebe Arbeitgeber, was spricht dagegen, gemeinsam mit den Vertrauenspersonen eine Fortbildungs- oder Informationsveranstaltung zu besuchen? Das fördert das gegenseitige Verständnis der gemeinsamen Arbeit ungemein!

Viele Grüße

Volker Ravenhorst

Vorsitzender des Vorstandes der
ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Ihre Ansprechpartner im Vorstand



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



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



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



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



Jens Nübel
Deutsche Telekom
Accounting GmbH
Tel. (040) 30 600 - 41 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!

Jahreshauptversammlung der Vertrauenspersonen 2013

Liebe Vertrauenspersonen, bitte notieren Sie sich bereits heute folgenden Termin: **Freitag, der 31. Mai 2013, von ca. 9 - 15:30 Uhr**

Die Einladung des Integrationsamtes für diese Fortbildungs- und Informationsveranstaltung erhalten Sie noch rechtzeitig. Melden Sie sich nach Vorliegen des Anmeldeformulars an. Haben Sie Themenwünsche oder wollen Sie etwas ganz bestimmtes angesprochen haben? Schreiben Sie uns eine Email an: volker.ravenhorst@arge-sbv.de

...und es geht doch

Jubiläumsveranstaltung bei Airbus

Jubiläum bei der Kampagne ...und es geht doch: in diesem Jahr findet bereits die zehnte Arbeitgeberveranstaltung zur Teilhabe behinderter Menschen statt.

Das Unternehmen Airbus hat sich jetzt bereit erklärt, die Ausrichtung dieser Veranstaltung zu übernehmen und zusätzlich auch ein Besichtigungsprogramm zu organisieren.

Am 4. Februar einigten sich im Rahmen eines Arbeitstreffens die Vertreter der Kampagne mit Airbus auf den 18. September 2013 als Termin für die diesjährige Veranstaltung.





Dr. Georg Mecke, Standortleiter Airbus Operations GmbH

tung. Dr. Georg Mecke, Standortleiter Airbus Operations GmbH, betonte beim Treffen die wachsende Bedeutung der Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen für Airbus und sagte der Kampagne gerne seine umfassende Unterstützung zu. An dem Arbeitstreffen auf dem Airbusgelände in Finkenwerder nahmen für Airbus neben Dr. Mecke noch Veronika Schwartau (Schwerbehindertenvertretung) und David Gastel-Nettety (Manager Labour Relations and Policies Hamburg) teil. Für die Kampagne nahmen Arne Gleiss (BFW Vermittlungskontor gGmbH), Peter Kleinsorge (PHH Personaldienstleistung GmbH), Volker Ravenhorst (ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft) und Manfred Otto-Albrecht (BIHA in der FAW gGmbH) teil.

Korrektur

In der letzten Ausgabe des HCP Journals im Dezember 2012 (Ausgabe 4/2012) haben wir einen Artikel von Sven Köhler (Journalist) veröffentlicht. Leider haben wir einen falschen Vornamen verwendet. Herr Köhler heißt Sven und nicht Lars.

HCP Journal 2013/2014

Anzeigen- und Redaktionsschlussstermine

Heft Juni:
17.05.2013

Heft September:
16.08.2013

Heft Dezember:
15.11.2013

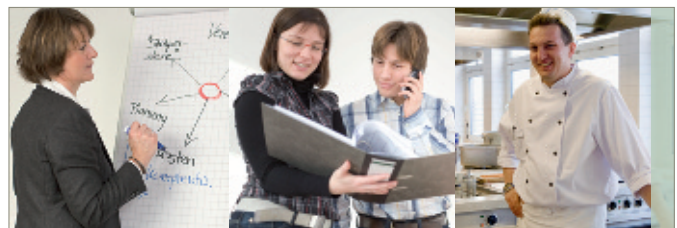
Heft März:
14.02.2014

Anzeigen:
werbung@hcp-journal.de

Redaktion:
redaktion@hcp-journal.de

Verlag:
Einhorn-Press Verlag
Neuer Wall 80
20354 Hamburg
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

Berufliches Training und Beschäftigung
für Menschen mit psychischer Erkrankung

Gemeinsam machen
wir es möglich ...



Arbeitgeberservice f. schwerbehinderte Akademiker

Startschuss

für Projekt „PROMI“

Dass eine Schwerbehinderung kein Hinderungsgrund ist, wissenschaftliche hochwertige Arbeit zu leisten, ist nicht jedem bewusst. Mit dem Projekt „PROMI - Promotion inklusive“ sollen jetzt neue Wege beschritten werden, schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern eine Promotion zu ermöglichen.

Das Studium mit einer Behinderung erfolgreich zu gestalten, erfordert oft einen hohen logistischen Aufwand, Durchsetzungsvermögen und die Bereitschaft, Barrieren und Vorurteilen zu überwinden. Doch nach dem Studium stellt sich die Frage, wie es beruflich weitergehen soll. Eine Promotion ist häufig der nächste logische Schritt, um die wissenschaftliche Befähigung nachzuweisen und die Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Neben der alltäglichen Frage, wie man den Lebensunterhalt während der Promotionsphase finanzieren kann, kommt es oft zu weiteren unerwarteten Schwierigkeiten: Wer zahlt eine Arbeitsassistenten? Wer finanziert die notwendigen technischen Arbeitshilfen? Stipendien decken diese Kosten in der Regel nicht ab. Aber schnell summieren sich hier mehrere tausend Euro pro Jahr. Haushalts- und Drittmittel der Unis sind ebenfalls knapp. Hier setzt das Projekt „PROMI“ an. In den Jahren 2013 bis 2015 werden jährlich 15 zusätzliche Stellen an 14 Universitäten (u.a. der Universität Hamburg) aus 12 Bundesländern für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen eingerichtet. Dabei handelt es sich um versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (halbe TVöD E13-Stellen für die Dauer von 3 Jahren). Der Vorteil: Die Promovenden sind sozial abgesichert und es besteht ein Rechtsanspruch auf notwendige berufliche Reha-Leistungen. Neben der Vernetzung der Promovenden und dem intensiven Austausch der betei-

ligten Universitäten verfolgt das Projekt das Ziel, neue Wege zur beruflichen Integration schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker zu erschließen.

Durchgeführt wird das Projekt von der Universität Köln in Kooperation mit dem Unternehmensforum e.V. und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit. Gefördert wird das Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Integrationsämter. Bei der Umsetzung und Ausrichtung des Projekts unterstützt der eigens gegründete Beirat, in dem u.a. Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Bundesbehindertenbeauftragten sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Deutschen Studienstiftung engagiert sind.

Bei einem ersten Treffen der Universitäten am 27. Februar 2013 in Bonn wurde vereinbart, dass zum Ende des 3. Quartals 2013 die ersten 15 Promovenden an den Start gehen sollen. Die ZAV wird in naher Zukunft auf die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern gehen. Dabei stehen nicht nur das eigentliche Promotionsvorhaben im Vordergrund, sondern auch die späteren Aussichten einer erfolgreichen Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt. Bewerberinnen und Bewerber, die Interesse an dem Projekt haben, können direkt Kontakt mit dem Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der ZAV Kontakt aufnehmen.

Zielgruppe sind schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker, die arbeitslos oder (z.B. aufgrund des absehbaren Studienendes) unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Kontakt:

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



Der neugegründete Beirat bei seiner ersten Sitzung in Bonn

IFD Hamburg

Erweitertes Leistungsspektrum in der Berufsbegleitung

Seit dem 01.01.2013 bilden die langjährig etablierten Hamburger Integrationsfachdienste ARINET/Hamburger Fachdienst, BFW Vermittlungskontor und Hamburger Arbeitsassistent den Verbund IFD Hamburg.

Der IFD Hamburg ist zentraler Ansprechpartner für alle Fragestellungen zum Thema „Behinderung und Arbeitsplatz“ und bietet im Schwerpunkt Berufsbegleitung für Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung an. Ziel ist es, durch individuelle Beratung und Unterstützung von Beschäftigten und Betrieben bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern und langfristig zu stabilisieren. Vor diesem Hintergrund unterstützt der IFD Hamburg

das Integrationsamt seit Jahresbeginn auch in den folgenden Bereichen:

Feststellung von Minderleistung und Assistenzbedarf

Der IFD Hamburg übernimmt die Feststellung vorliegender Minderleistungen im Hinblick auf mögliche Nachteilsausgleiche für Arbeitgeber. Zudem ermittelt der IFD in koordinierender Funktion den zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern erforderlichen Assistenzbedarf und berät bezüglich der Gestaltung.

Begleitung im Kündigungsschutzverfahren

Im Fokus stehen hierbei die Möglichkeiten zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses. Der IFD Hamburg berät zur Gestaltung von Unterstüt-

zungsmöglichkeiten im Betrieb zum Erhalt des Arbeitsplatzes oder bietet anderenfalls den Beschäftigten Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten neuen Arbeitsplatz.

Beteiligung im Präventionsverfahren

Der IFD Hamburg unterstützt die Gestaltung des betrieblichen Präventionsverfahrens gemäß § 84 SGB IX und steht in diesem Zusammenhang auch den Schwerbehindertenvertretungen in ihrer koordinierenden Funktion beratend zur Verfügung.

Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertreter und schwerbehinderte Beschäftigte können sich in allen Fragen oder bei Problemen im Arbeitsleben an den IFD wenden.

Weitere Informationen und Kontakt:

IFD Hamburg c/o ARINET
Schauenburgerstr. 6, 20095 Hamburg
Tel. (040) 38 90 45-20
info@ifd-hamburg.de

Seit dem 01.01.2013 bilden die langjährig etablierten Hamburger Integrationsfachdienste den Verbund IFD Hamburg.

Das Angebot des IFD Hamburg im Überblick:

- Ansprechpartner für alle Fragestellungen rund um das Thema „Behinderung und Arbeitsplatz“
- Berufsbegleitung für Beschäftigte mit Schwerbehinderung (oder Gleichstellung) in Hamburg
- Information und Beratung für Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen

**Sprechen Sie uns an,
der IFD Hamburg informiert und berät Sie gern.**

Der zentrale
Integrationsfachdienst
für Hamburg

Partner für Inklusion

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration

Der IFD arbeitet im Auftrag
des Integrationsamtes

IFD Hamburg | Schauenburgerstraße 6 | 20095 Hamburg | Telefon 0 40 38 90 45 - 20 | info@ifd-hamburg.de

BAG:WfbM

Gemeinsam Arbeit gestalten



Ich gehe jetzt mal die Wette ein, dass auch bei Ihnen zu Hause oder bei Ihnen im Unternehmen unsere Produkte zu finden sind - hergestellt in Werkstätten für behinderte Menschen. Oder vielleicht nehmen Sie unsere Dienstleistungen in Anspruch?

Arbeitsplatzdesign als Unternehmensaufgabe

Mehr als 2.500 Betriebsstätten in ganz Deutschland bieten Arbeit und Qualifizierung für rund 290.000 Menschen mit schweren Behinderungen. „Benz statt Besen“ titelte die Frankfurter Allgemeine Zeitung in ihrem Artikel über Werkstätten für behinderte Menschen am 7. Februar 2012. Werkstätten haben sich in allen Branchen aufgestellt - vom Lebensmittelhandel, über Datenverarbeitung bis hin zur Industriemontage. Aber auch Kulturprojekte sowie sozialraum-orientierte Konzepte, beispielsweise Tierparks und Cafés, werden verwirklicht. Werkstätten für behinderte Menschen liefern konkurrenzfähige Produkte und Dienstleistungen, insofern sind sie ein Teil des Wirtschaftslebens. Der Unterschied ist: Wir gestalten Arbeit für schwerbehinderte Mitarbeiter. Unsere erste Unternehmensaufgabe ist das Design von Arbeitsplätzen nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen.

Die Zukunft liegt darin, Menschen in ihrem Arbeitswunsch zu unterstützen, egal wo sie arbeiten wollen. Deswegen verfügen Werkstätten für behinderte Menschen über zahlreiche Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben - von Arbeitsplätzen in der Werkstatt,

über Betriebspraktika bis hin zu ausgelagerten Arbeitsplätzen in Unternehmen der Erwerbswirtschaft. Wir sind große Spezialisten darin, Arbeitsschritte so zu zergliedern, dass Arbeit für alle Menschen da ist.

Werkstätten bieten berufliche Rehabilitation sowie dauerhafte Perspektiven

Werkstätten sind mehr als eine Produktionsstätte. Sie bieten individuelle Unterstützungsleistungen, Bildungs- und Therapiemaßnahmen. Sie qualifizieren mit dem Ziel, die Menschen - wenn möglich - beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Werkstätten können und wollen aber auch dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Jeder Mensch braucht einen Ort der Akzeptanz in der Arbeitswelt - auch wenn dieser angepasst werden muss. Wir bieten Perspektiven für schwer und mehrfach behinderte Menschen, denen der allgemeine Arbeitsmarkt (noch) keine Angebote macht.

Inklusion leben

Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit dem Ziel, eine Gesellschaft zu gestalten, in der alle Menschen von Anfang an dazu gehören. Einzelne stempeln Werkstätten in der politischen Debatte als Sonderwelten ab und verkaufen ihre Abschaffung als Fortschritt. Richtig ist: Noch ist der allgemeine Arbeitsmarkt nicht inklusiv. Bislang sichern Werkstätten, dass Menschen, die aufgrund schwerer Behinderung voll erwerbsunfähig sind, am Arbeitsleben teilnehmen können. Diese wertvolle soziale Errungenschaft gilt es weiterzuentwickeln.

„Maßarbeit“ eröffnet Chancen

Der Vorstand der BAG:WfbM hat in seinem Positionspapier „Maßarbeit. Neue Chancen mit Sozialunternehmen“ Ideen zusammengeführt. Werkstätten wollen neue Angebote der beruflichen Teilhabe machen. Sie können durch Vernetzung und Kooperationen in der Gemeinde eine wichtige Rolle spielen. Sie können die Erwerbswirtschaft bei der Arbeitsplatzgestaltung unterstützen. Sie können die Infrastruktur und ihr Fachwissen einbringen. Sie können dafür sorgen, dass Menschen mit und ohne Behinderung zusammen arbeiten. Zentral für die gemeinsame Weiterentwicklung hin zu einer inklusiven Arbeitswelt ist die Bildung von Netzwerken. Wir brauchen die Zusammenarbeit auf vielen Ebenen: Mit Unternehmen der Erwerbswirtschaft ebenso wie mit Bildungsanbietern, mit Handelskammern und Sportvereinen, und mit Ihnen als Vertreter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit schweren Behinderungen. Gemeinsam können wir mehr Potenzial nutzen.

Martin Berg ist Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM), dem bundesweiten Zusammenschluss der Träger von Werkstätten für behinderte Menschen mit deren angegliederten Förderstätten und Integrationsunternehmen. Der Verband dient seinen Mitgliedern mit Beratung und Interessenvertretung in allen fachlichen und politischen Angelegenheiten. Mehr als 2.500 Betriebsstätten in ganz Deutschland bieten Arbeit und Qualifizierung für rund 290.000 Menschen mit schweren Behinderungen. 94 Prozent aller Werkstattdrüger sind freiwillig in der BAG:WfbM organisiert.



Martin Berg, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

www.bagwfbm.de

DIAS – Projekt hörkomm.de

Barrierefreie Arbeitsumgebungen für Schwerhörige

Mit zunehmendem Alter lässt das Hörvermögen bei vielen Menschen nach. Bereits 25 Prozent aller 50- bis 59-Jährigen sind von einer Hörbeeinträchtigung betroffen. Angesichts des demografischen Wandels und der steigenden Lebensarbeitszeit hat das auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

In deutschen Unternehmen gibt es bislang kaum Erfahrungen im Umgang mit Hördefiziten. Das wäre aber wichtig, denn Schwerhörigkeit ist nicht nur eine individuelle Behinderung, sondern auch Folge verschiedenster (Hör-)Barrieren in der Umwelt.

Hier setzt hörkomm.de an. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert, erarbeitet das Projekt einen Leitfaden für Unternehmen zur Schaffung barrierefreier, hörfreundlicher Arbeitsumgebungen. Hierzu gehören:

- Gute akustische Bedingungen am Arbeitsplatz,
- barrierefreie Kommunikationstechnik,
- integrative Unternehmenskultur und ein bewusstes soziales Miteinander

Besonders letzterer Punkt steht im Fokus des Leitfadens. Denn Schwerhörigkeit wird immer noch als Makel angesehen und Hörgeräte mit Alter und Gebrechlichkeit verbunden. So verschweigen viele Beschäftigte das Problem aus Angst vor Diskriminierung.

Gemeinsam Barrieren abbauen

Um den geplanten Leitfaden eng an der betrieblichen Praxis auszurichten, sucht hörkomm.de die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Verwaltungen.

hörkomm.de sammelt gute Beispiele

Welche Betriebe oder Verwaltungen haben bereits gute Lösungen im Umgang mit dem Thema Schwerhörigkeit entwickelt? hörkomm.de erfasst Best-Practice-Beispiele und

stellt sie im Internet vor. So können viele von den gewonnenen Erfahrungen profitieren.

hörkomm.de unterstützt bei der Schaffung hörfreundlicher Arbeitsbedingungen

Sie wollen aktiv zur Barrierefreiheit in Ihrem Unternehmen beitragen? hörkomm.de führt gemeinsam mit Betrieben Pilotanwendungen durch. Hierbei werden Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Verbesserung der Situation höreingeschränkter Beschäftigter initiiert und begleitet.

Bei Interesse an der Zusammenarbeit wenden Sie sich bitte an:



Heike Claus
DIAS GmbH - Projekt hörkomm.de
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel. (040) 43 18 75 15
E-Mail: clauss@dias.de
www.hörkomm.de

Initiative Inklusion

Hamburg fördert Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sind häufig gut ausgebildet und machen - am richtigen Platz - einen guten Job. Zudem sind sie häufig besonders motiviert und loyal. Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sichern nicht nur den Fachkräftebedarf von morgen, sie kommen auch ihrer Corporate Social Responsibility (CSR) nach und werden dafür in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen.

Mit dem Bund-Länder-Programm „Initiative Inklusion“ unterstützt die Stadt Hamburg Arbeitgeber auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt. Unternehmen, die junge Menschen mit Schwerbehinderung ausbilden oder ältere schwerbehinderte Menschen einstellen, werden finanziell gefördert. So sollen 30 neue betriebliche Ausbildungsplätze und 100 neue Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen. Die Finanzierung erfolgt aus

Mitteln des Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Die Initiative Inklusion wird in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Hamburg und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg umgesetzt. Arbeitgeber in Hamburg können mit bis zu 10.000 Euro gefördert werden, wenn sie:

- Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen oder

- Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen über 50 schaffen.

Neu ist ein Ausbildungs- oder Arbeitsplatz im Sinne der „Initiative Inklusion“ dann, wenn dieser erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Dabei kann es sich auch um bereits im Unternehmen bestehende Ausbildungs- oder Arbeitsplätze handeln. Eine Förderung ist auch für Menschen mit Gleichstellung möglich. Die Mittel ergänzen das bestehende Instrumentarium zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

Gesucht werden jetzt Unternehmen, die mitmachen wollen. Hierzu wenden sich diese bitte direkt an folgende Ansprechpartner:

**Agentur für Arbeit Hamburg
Arbeitgeberservice Reha/
Schwerbehinderte**

Kurt-Schumacher-Allee 16
20097 Hamburg
Tel. 040/2485 - 2515 oder - 2037
Fax: 040/2485 - 2962
E-Mail: Hamburg.Arbeitgeber-
Schwb@arbeitsagentur.de
oder

**Jobcenter team.arbeit.hamburg
Standort für schwerbehinderte
Menschen Arbeitgeberservice**

Beltgens Garten 2, 20537 Hamburg
Tel. 040/254 996 - 265 oder - 266
Fax: 040/254 996 - 299
E-Mail: jobcenter-team-arbeit-
hamburg.JC-sbM-Stellen@jobcenter-ge.de

Alle Infos zum Programm, zum Antragsverfahren sowie Links zu den Ansprechpartnern finden Sie hier:

**[www.hamburg.de/arbeitsleben/
3668640/initiative-inklusion.html](http://www.hamburg.de/arbeitsleben/3668640/initiative-inklusion.html)**

Aktuelle Rechtsprechung

Kündigung der Vertrauensperson: Zustimmung des BR erforderlich

Wie zuletzt berichtet, war neuerdings mit gewichtigen Argumenten die Meinung verteidigt worden, dass die Kündigung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und nicht der des Betriebsrats (BR) oder Personalrats (PR) bedarf (LAG Hamm 21. Januar 2011 - 13 TaBV 72/10; ebenso schon die Kommentierungen von: Düwell in LPK-SGB IX 3. Aufl. § 96 Rn. 60, 61; Trenk-Hinterberger in HK-SGB IX § 96 Rn. 10). Als eigenständig demokratisch gewähltes Organ habe die SBV letztlich auch selbst über eine Zustimmung zur Kündigung ihres Mitglieds zu befinden, die Interessen von BR/PR und SBV könnten im übrigen immer wieder auch gegenläufig sein.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht leider nicht überzeugt. In seiner Entscheidung vom 19.7.2012 (2 AZR 989/11) hatte es darüber zu befinden, ob zur Kündi-

gung des Mitarbeiters/Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, der unerlaubt Personalgespräche aufgezeichnet hatte (§ 201 StGB), zu Recht nur der Zustimmung des Personalrats bedurfte und dies bejaht.

Ausgehend vom Wortlaut des § 96 Abs. 3 S. 1 SGB IX, die Vertrauensperson habe "die gleiche persönliche Rechtsstellung", wird davon ausgegangen, dass eben genauso wie bei BR und PR der nach § 15 KSchG und § 103 BetrVG vermittelte Kündigungsschutz damit nur die Kündigung aus wichtigem Grund mit Zustimmung eben desselben Mitbestimmungsgremiums BR/PR möglich macht: Im Sinne einer Gleichbehandlung in Verfahrensfragen. Dass hier die Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sei, könne der Vorschrift nicht hinreichend sicher entnommen werden. Hier das regelmäßig größere, alle Arbeitnehmervertretende Interessenorgan, den BR/PR zu beteiligen, sei näherliegender. Dies

wird noch mit weiteren Argumenten untermauert.

Im Ergebnis hat sich die höchstrichterliche Rechtsprechung damit festgelegt. Die Praxis muss sich darauf einstellen. Bedauerlich ist, dass damit ein wenig mehr die Eigenständigkeit der Schwerbehindertenvertretung beschnitten wird, die damit wieder eher einem Unterorgan des BR/PR gleicht wie etwa eine Jugend- und Auszubildendenvertretung.



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

Beratungsinitiative Hamburg

Neues von BIHA

Mittlerweile im dreizehnten Jahr ist die BIHA (Beratungsinitiative Hamburg) Ansprechpartner für alle Hamburger Arbeitgeber bei der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Das Integrationsamt stellt diesen Service bundesweit einmalig zur Verfügung. In den letzten Wochen konnten einige besondere Vorhaben umgesetzt werden.

1. Mit der Zahnärztekammer Hamburg wurde im Januar verabredet, die Prüfungen zur Zahnmedizinischen Fachangestellten so zu gestalten, dass diese ohne Benachteiligung auch von hörbehinderten und gehörlosen jungen Menschen bewältigt werden können. Beate Schmalmack, Ausbildungsberaterin der Zahnärztekammer Hamburg, wird dies in Zusammenarbeit mit dem BUZ umsetzen. Somit können erstmalig in ganz Deutschland hörbehinderte junge Menschen im MVZ Dentologicum diesen Beruf ergreifen (siehe auch den Bericht im letzten HCP Journal).

2. Sehr erfolgreich ist das von BIHA gemeinsam mit der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft durch deren Vorstandsvorsitzenden Volker Ravenhorst auf den Weg gebrachte juristische Schulungsprogramm zur Umsetzung des SGB IX. Insgesamt fanden im zweiten Halbjahr 2012 neun Fortbildungen statt, an denen 121 Personen, aus rund 20 verschiedenen Unternehmen teilnahmen - häufig nahmen Vertreter von Arbeitgebern und Schwerbehindertenvertretungen gemeinsam an den Schulungen teil. Zudem führte das Angebot dazu, dass mehrere Unternehmen gemeinsam mit BIHA spezielle Schulungen für ihre Führungskräfte zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entwickeln und durchführen.

3. Das BIHA-Netzwerk und Expertenforum Runder Tisch zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen trifft sich seit 2005 regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und zum Knowhow-Aufbau, um die Beschäftigung von Menschen mit Handicap zu verbessern und Barrieren abzubauen. Die Mitarbeit von Wissenschaftlern und Experten sowie der Rehabilitationsträger, der Arbeitsmarktinstitutionen und des Integrationsamtes hat zu einem geregelten Arbeitszusammenhang der Akteure der beruflichen Teilhabe geführt und ermöglicht mehr Einstellungen und eine bessere Prävention und Beschäftigungssicherung. Der 50. „Jubiläums-Runde Tisch“ fand im Dezember auf Einladung von Airbus auf dem Airbusgelände in Finkenwerder statt. Dr. Georg Mecke, Standortleiter Airbus Operations GmbH, begrüßte unter anderem Vertreter der Unternehmen Deutscher Ring, Globetrotter Ausrüstung GmbH, Implico GmbH, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE), KALORIMETA AG & Co. KG, Coloplast GmbH, GDV Dienstleistungen GmbH & Co. KG, Hamburg Airport und Velux GmbH.

4. Ein gänzlich neues Förderprogramm, das Modellvorhaben „Hamburger Budget für Arbeit“, wurde im vergangenen Jahr gestartet und nimmt jetzt Fahrt auf. Erstmals unternimmt Hamburg

mit einem speziellen Förderprogramm, das von Senator Detlef Scheele initiiert wurde, den Versuch, Menschen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen den Weg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ebnet. Das Programm sieht eine bedarfsorientierte, und vor allem auch dauerhafte Förderung der Arbeitsplätze vor und kombiniert drei Förderinstrumente:

- Arbeitgeber erhalten einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss von bis zu 70 %, mindestens jedoch von 50 %.
- Ein Job-Coach unterstützt am Arbeitsplatz. Dafür erhalten Arbeitgeber ein jährliches Budget, das nach Bedarf genutzt werden kann.
- Die eingestellte Person wird auf die Ausgleichsabgabe angerechnet. Wenn Arbeitgeber keine Ausgleichsabgabe entrichten, erhalten Sie für die ersten beiden Jahre jeweils eine Prämie von 2.760 Euro.

Gefördert werden auch befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeitsverhältnisse. BIHA ist als Partner in diesem Senatsprogramm der Ansprechpartner für die Beratung und Information von Arbeitgebern, die sich dazu direkt an BIHA wenden können.

Kontakt:

BIHA in der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
Manfred Otto-Albrecht
manfred.otto-albrecht@faw.de
Tel. (040) 63 64 62 - 72

BIHA
Bildungs- und
Integrationsfachdienst
Hamburg



BIHA Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg

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

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

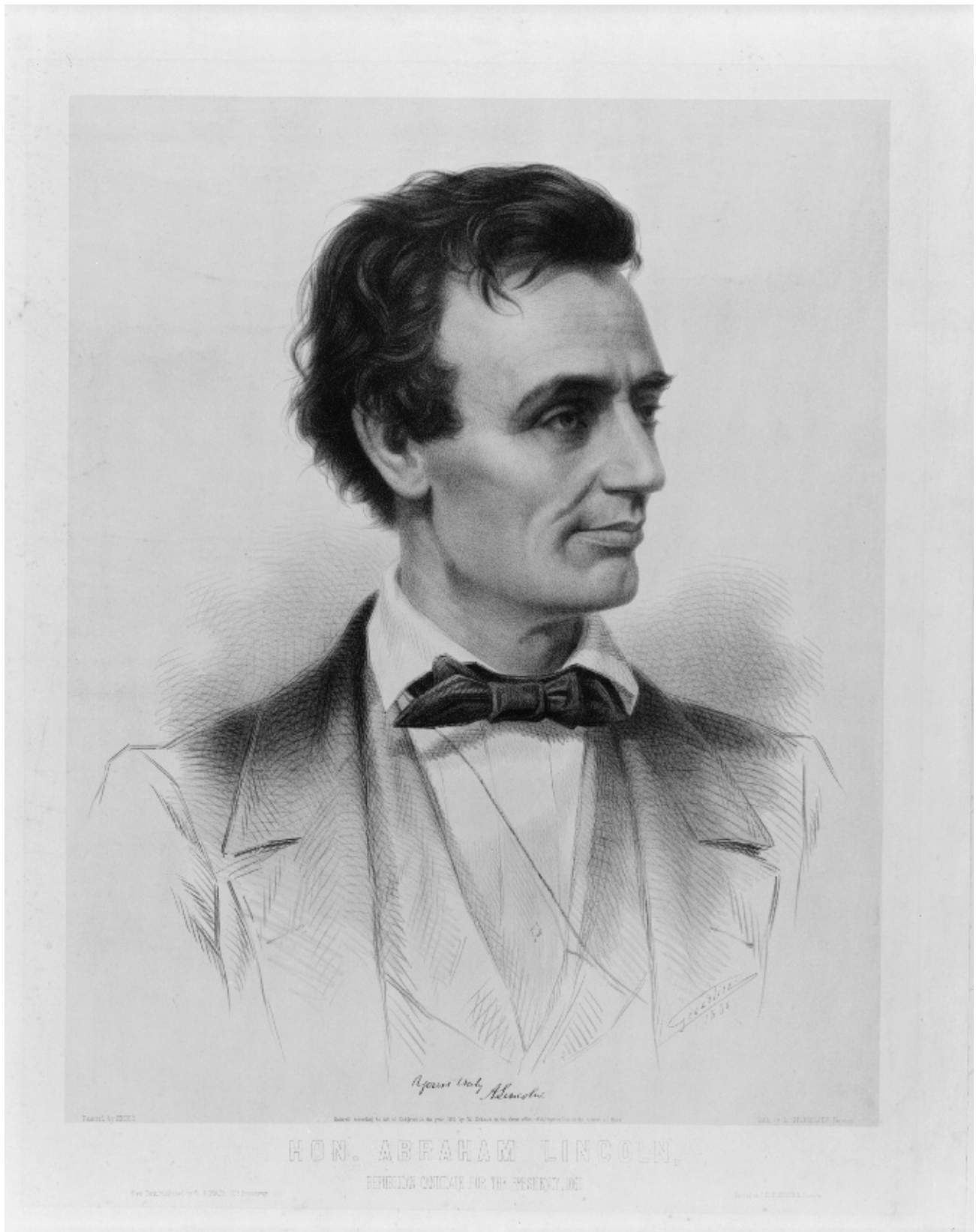
Kontakt:

Spohrstraße 6, 22083 Hamburg, Telefon 040 636462-71
Fax 040 636462-75, info@faw-biha.de, www.faw-biha.de



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!





“Nichts ist geregelt, was nicht gerecht geregelt ist.”

Abraham Lincoln

Portrait

Abraham Lincoln

Wer Amerika verstehen möchte, kommt an Abraham Lincoln nicht vorbei. Kaum ein Präsident der Vereinigten Staaten hat das Land so nachhaltig geprägt wie er. Kaum ein Präsident wird noch heute im Norden wie im Süden, von Farbigen wie auch von Weissen so derartig verehrt. Vergleiche mit Moses oder gar Jesus lassen aufhören, was dieser Mann geleistet haben muss, um derart anerkannt zu sein.

Hierzu empfiehlt es sich, den mit zwei Oscar-prämierten Kinofilm "Lincoln" von Steven Spielberg sich anzuschauen. Ohne die bereits vielfach geehrten Schauspieler nochmals hervorzuheben, sei der Blick auf die Thematik gerichtet. Zentraler Punkt ist der Krieg der Nord- gegen die Südstaaten. Die südlichen Staaten hatten sich aus dem Staatenbündnis herausgelöst und sich zu den Konföderierten Staaten von Amerika zusammengeschlossen. Aber was führte zu einer solch massiven Abgrenzung zwischen Nord und Süd?

Es war nichts geringeres als Rassismus und Sklaverei. Denn die Südstaaten verfügten über die großen Ländereien, auf denen mit Hilfe der Sklaven u.a. Baumwolle angebaut wurde. Die Abschaffung der Sklaverei bedeutete die Infragestellung ihrer wirtschaftlichen Position und Tradition. Hieraus entfachte sich ein politisches Feuer, das in einem mehrjährigen Bürgerkrieg mündete, in dem der Norden mit Weissen und Schwarzen gemeinsam gegen die weissen Landsleute im Süden kämpfte und über 600.000 Gefallene zu verzeichnen war.

Dieser Konflikt wurde auf Seiten der Südstaaten von den Demokraten und auf Seiten der Nordstaaten von den Republikanern vehement geführt.

Die republikanische Partei wurde 1854 mit dem Ziel gegründet, die Sklaverei abzuschaffen, womit sie sich 1860 mit Abraham Lincoln im Wahlkampf durchsetzte. Es folgten hitzige politische Auseinandersetzungen im Repräsentantenhaus, bei dem beide Lager entgegengesetzte Haltungen vertraten. In dieser schwierigen Situation wird von Abraham Lincoln ein Staatsmann gezeichnet, der sensibel und dennoch pragmatisch es verstand, die nötigen Weichen zu stellen. Hierbei war es insbesondere eine Meisterleistung, einerseits den Krieg zu beenden und andererseits das Verbot der Sklaverei durchzusetzen. Denn in der Bevölkerung, die viele Kriegstote in ihren Familien zu bedauern hatte, existierte das Verständnis, dass wenn die Sklaverei beendet sei, würde auch der Krieg enden. Der Umkehrschluss beherrschte die politische Zwangslage: würde der Krieg beendet werden ohne dass das Gesetz zum Verbot der Sklaverei durchgesetzt würde, wäre eine historisch tragende Chance verfallen. Abraham Lincoln verstand es, diese Zwangslage zu drehen: er vermittelte den Kontrahenten die Ansicht, dass der Krieg nur beendet werden könne, wenn der 13. Zusatzartikel der Verfassung zum Verbot der Sklaverei durchgesetzt würde. Dies war ein Drahtseilakt, denn es wurden bereits geheime Verhandlungen zwischen den Gegnern zur Beendigung des Krieges geführt. Wären diese offenbar geworden, hätte der 13. Zusatzartikel kaum eine Chance mehr gehabt.

Es lässt sich aus der Person Abraham Lincolns ein Mann abzeichnen, der mit einem ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein die historische Chance nie aus dem Blick verlor und den Grundstein für die heutigen Vereinigten Staaten von Amerika legte. Wäre der 13. Zusatzartikel nicht beschlos-

sen worden, hätte es auf unabsehbare Zeit durch die entgegengesetzten Interessen zwischen Nord und Süd weder die "Vereinigten Staaten" gegeben, noch das Verbot der Sklaverei geschweige denn gegenwärtig einen farbigen Präsidenten. Steven Spielberg hat sich einem der bedeutendsten Themen der USA angenommen und einen Film geschaffen, der nicht nur für Amerika-Fans ein Muss ist. Im Film zitiert Lincoln den Euklid: "Wenn zwei Dinge einem dritten gleichen, dann sind sie auch einander gleich." und fasste diese Erkenntnis für sein Menschenverständnis in einer gemeinsamen Gesellschaft zusammen: Schwarze sind Menschen, Weiße sind Menschen, also müssen beide einander gleichgestellt sein. Und so ist Sklaverei seit dem 18. Dezember 1865 als 13. Verfassungszusatz in den USA verboten: "Weder Sklaverei noch Zwangsarbeit, ausgenommen als Strafe für ein Verbrechen aufgrund eines rechtmäßigen Urteils, sollen in den Vereinigten Staaten von Amerika und allen Orten, die ihrer Rechtsprechung unterliegen, existieren."

Die 2009 in Deutschland in Kraft getretene UN-Menschenrechtskonvention konkretisiert die Menschenrechte für die Lebenssituation behinderter Menschen, um ihnen die gleichberechtigte Teilhabe bzw. Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Im Übereinkommen finden sich neben grundlegenden Teilen der allgemeinen Menschenrechte, wie z. B. dem Recht auf Leben oder dem Recht auf Freizügigkeit, viele spezielle Bestimmungen, die auf die Lebenssituation behinderter Menschen eingehen.

Es scheint als täte sich die Gesetzgebung heute schwerer, eindeutige Regeln und Verbote auszusprechen, die für die gesamte Gesellschaft gelten.

von Alexander Främcke

Buchvorstellung

Inklusion wissenschaftlich betrachtet und leicht verständlich: ein Muss für jeden Personaler

Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ist ein zentrales, jedoch noch zu wenig beachtetes Thema des Personalmanagements. Am Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen (CDI-HSG) wird ein Buchprojekt realisiert, das Best-Practice-Beispiele aus dem ersten Arbeitsmarkt vorstellt. Inspiriert durch den „Com(mitment) To Act(ion)“-Wettbewerb werden verschiedenste Ansätze in Form von Unternehmensbeispielen zentralen Handlungsfeldern des Personalmanagements zugeordnet. Hierdurch sollen Führungskräften und Personalverantwortlichen geeignete Konzepte an die Hand gegeben werden, um die Inklusion von Menschen mit Behinderung aktiv voran zu treiben. Das Buch wird voraussichtlich im Juni bei Springer Gabler erscheinen.

Am 3. Mai 2008 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Kraft getreten. Dieses internationale Vertragsinstrument konkretisiert die Rechte von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf ihre Chancengleichheit und Inklusion in der Gesellschaft. Sowohl Deutschland als auch Österreich haben das Abkommen ratifiziert, in der

Schweiz steht dies noch aus. In Artikel 27 (Abs. 1) dieses Abkommens erkennen die Vertragsstaaten „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ Um diese Zielsetzung zu erreichen, verpflichten sich die Vertragsstaaten u. a., jegliche behinderungsbedingte Diskriminierung im Arbeitsmarkt zu unterbinden sowie Men-

schen mit Behinderung aktiv bei der Ausbildung, Arbeitssuche und beim Arbeitserhalt zu unterstützen.

Leider lässt sich feststellen, dass dieses hehre Ziel bisher wenig mit der beruflichen Realität von Menschen mit Behinderung zu tun hat. Vielmehr belegen aktuelle Statistiken, dass die Wahrscheinlichkeit, auf dem Arbeitsmarkt inaktiv zu sein, für Menschen mit Behinderung in etwa doppelt so hoch ist wie für Menschen ohne Behinderung (Europäische Kommission, 2011). Dieses Buch greift einen besonders bedeutsamen Ansatzpunkt heraus: Ohne Arbeitsplätze - bzw. ohne Arbeitgeber, die geeignete Arbeitsplätze bereitstellen - wird sich die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung nicht nachhaltig erhöhen lassen. Daher wollen wir aufzeigen, welche Wege möglich sind und von Unternehmen schon heute erfolgreich beschritten werden, um eine erfolgreiche Inklusion im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Idee zur Herausgabe dieses Buchs entstand im Jahr 2011. Damals wurde zum ersten Mal der Commitment To Action (Com-ToAct) Award verliehen, welchen das Center for Disability and Integration an der Universität St. Gallen (CDI-HSG) ins Leben rief. Diese Auszeichnung ehrt Unternehmen aus



Deutschland, der Schweiz und Österreich für die Entwicklung und Umsetzung von vorbildlichen Wegen der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt (<http://www.cdi.unisg.ch/ComToAct+Award.aspx>). Ein wichtiges Kriterium, anhand dessen die Güte der Projekte bewertet wurde, ist die Übertragbarkeit auf andere Unternehmen. Insgesamt gingen 41 Bewerbungen ein, die allesamt hoch interessante und erfolgreiche Inklusionsbeispiele darstellen. Um über den Wettbewerb hinaus etwas Bleibendes zu schaffen und dieses Wissen auch für andere zugänglich zu machen, entschieden wir uns, dieses Buch als Sammlung von Best-Practice-Beispielen herauszugeben. Neben den vielen Teilnehmern am damaligen Wettbewerb sprachen wir auch weitere Unternehmen an, welche uns durch ihre erfolgreichen Inklusionsaktivitäten bekannt waren. So trugen wir gemeinsam mit den Unternehmen mehr als 20 Praxisbeispiele aus dem ersten Arbeitsmarkt zusammen, die wir hier gebündelt vorstellen. Wir hoffen, dass wir Menschen mit Behinderung durch die positiven Bei-

spiele in diesem Buch weiter ermutigen, die Suche nach einem Job aufzunehmen und sich bewusst zu sein, wie viel sie trotz oder gerade wegen ihrer Behinderung leisten und beitragen können. Wir appellieren zudem an Unternehmen, sich die Erfolgsgeschichten trotz möglicher Schwächen zum Vorbild zu nehmen. In diesem Buch sind Organisationen verschiedener Größe, aus unterschiedlichen Industrien und Ländern vertreten, denen es jeweils gelingt, Menschen mit vielfältigen Behinderungen zu inkludieren.

Dieses Buch soll jedoch über die Präsentation von Best-Practice-Beispielen hinaus auch die Möglichkeit zum Austausch eröffnen. Fast jedes neue Projekt wird mit Widerständen zu kämpfen haben und hier werden neben möglichen Lösungen auch Ansprechpartner genannt. Firmen können untereinander oder auch über das Center for Disability and Integration miteinander in Kontakt treten. Ein solcher Austausch stellt einen weiteren wichtigen Nutzen dieses Buches dar. Wir hoffen, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen und dass dieses Buch einen Beitrag

zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt und somit in die Gesellschaft leistet

Die Herausgeber

Prof. Dr. Stephan A. Boehm ist Direktor des Center for Disability and Integration (CDI-HSG) und Assistenzprofessor an der Universität St. Gallen (HSG).

Miriam K. Baumgärtner Diplom-Psychologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Center for Disability and Integration (CDI-HSG) und Doktorandin im Programm Strategy and Management an der Universität St. Gallen.

Dr. David J. G. Dwertmann forscht zurzeit als Visiting Fellow an der renommierten ILR School der Cornell University (USA) im Department for Human Resource Studies.

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen

In Anbetracht des großen Potenzials von Menschen mit Behinderung müssen wir ihnen die Chance geben, sich in die Gesellschaft einzubringen und das braucht mehr bewusste Arbeit.

Bill Clinton, 42. Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika anlässlich der Eröffnung des CDI-HSG

Ziel dieses Buches ist es, durch Best-Practice-Beispiele aus dem ersten Arbeitsmarkt zu inspirieren und zum Nachahmen anzuregen. Es ist mein persönliches Anliegen, dass sich zukünftig mehr Unternehmen für die berufliche Inklusion einsetzen, da man durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht nur menschlich und sozial, sondern auch wirtschaftlich profitiert. In Anlehnung an das Motto des vom CDI-HSG durchgeführten „ComToAct-Awards“ bitte ich Sie: Zeigen Sie,

dass es geht und engagieren Sie sich für eine weitergehende berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung!

Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland

Das Buch „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ des CDI-HSG stellt erfolgreiche Inklusions-Konzepte vor, die zeigen, dass Unternehmen durch differenzierte Maßnahmen und persönliches Engagement Menschen mit Behinderung wirtschaftlich erfolgreich integrieren können. Es stellt einen weiteren kleinen - aber vielleicht entscheidenden - Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltigen Inklusion von Menschen mit Behinderung dar.

Stefan Ritler, Vizedirektor des Bundesamts für Sozialversicherungen, Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung, Schweiz

Leben mit Behinderung Hamburg

Arbeit muss gesehen werden

In der Tagesstätte Randersweide in Nettelnburg wird gefrühstückt. Tee, Kaffee und Saft zu mitgebrachten Stullen. Als die letzten Krümel verzehrt wurden, wird es ernst – jeder muss nun an seinen Arbeitsplatz. Für Semir und Sascha heißt das heute, sie gehen Auf Achse.

Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen haben in der Regel keine Möglichkeit am regulären Arbeitsleben teilzuhaben. Wenn sie keine Werkstattqualifikation haben, arbeiten sie in Hamburg in so genannten Tages(förder)stätten. Leben mit Behinderung Hamburg betreibt acht solcher Tagesstätten sowie zwei Lernwerkstätten und ein Kunstatelier. Doch die Tagesstätten haben selten, wie es zum Beispiel im Werkstattbereich der Fall ist, Außenarbeitsplätze. Leben mit Behinderung Hamburg hat daher im Jahr 2010 das Projekt Auf Achse ins Leben gerufen. Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen gehen einige Stunden in der Woche in Betriebe und machen dort leichte Arbeiten. Sie tragen Zeitungen in der Jarrestadt aus, sie harken Laub beim FC Altona 93 oder sie machen einen Blumenkurierdienst in Sasel. Semir und Sascha schreddern mit zwei Aktenvernichtern Dokumente beim Versicherungsmakler Horst Löchel in Nettelnburg.

Eine Mitarbeiterin der Tagesstätte bringt Semir und Sascha Namensschilder. Jetzt sind sie Herr Fromheim und Herr Chanra. Die beiden haben Glück, sie müssen keinen weiten Weg zurücklegen, das Büro des Versicherungsmaklers liegt im selben Gebäudekomplex wie die Tagesstätte. Die beiden freuen sich auf den Einsatz und stürmen die Treppe zum Büro hoch. Horst Löchel erwartet sie schon. Schnell wird noch der Bürohund begrüßt und dann geht es an die Arbeit. Akten sollen geschreddert werden. Dass Herr Fromheim und Herr Chanra nicht lesen können, qualifiziert sie für ihre Aufgabe als Datenvernichter.

Über 30 Kooperationspartner gibt es inzwischen bei Auf Achse. Auch wenn die Beschäftigten der Tagesstätten kleine Arbeiten abnehmen können, geht es bei der Kooperation auch um etwas anderes. "Ich finde es gut, dass die Beschäftigten einfach mal was anderes sehen", erläutert Horst Löchel seine Motivation bei Auf Achse mitzumachen. "Man merkt, dass es ihnen gut tut, aus dem gewohnten Bereich rauszukommen."

Eine Entlohnung für die Auf Achse Arbeit gibt es nicht. "Wir dürfen dafür kein Geld nehmen", sagt Wibke Juterczenka, Projektleiterin Auf Achse. "Das hat rechtliche Gründe. Aber alle Teilneh-



mer erhalten eine individuelle Anerkennung." Diese Anerkennungen sind ganz unterschiedlich. Bei einigen Kooperationspartnern gibt es eine gemeinsame Pause mit den Mitarbeitern, ein leckeres Getränk oder die Möglichkeit sich beim Auftraggeber im Laden etwas auszusuchen. Für die Beschäftigten der Tagesstätten eine gute Gelegenheit mit anderen Menschen als den Pädagogen oder den eigenen Angehörigen in Kontakt zu kommen.

Herr Fromheim und Herr Chanra sind fertig mit schreddern und freuen sich auf eine Cola mit Horst Löchel, dem dieses Zusammensein sehr wichtig ist: "Sie sollen merken, dass ihre Arbeit gesehen und anerkannt wird."

Kontakt:

Leben mit Behinderung Hamburg / Auf Achse
Wibke Juterczenka
E-Mail: wibke.juterczenka@lmbhh.de
Tel.: (040) 33 42 40 - 541



Rentenrecht aktuell

Informationen für betriebliche Interessenvertretungen

Unter diesem Motto lud handicap im Februar zu einer Veranstaltung für Betriebs- und Personalräte sowie für die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen der Metropolregion Hamburg ein. Peter Broll, der Landesgeschäftsführer des Sozialverbandes VdK Hamburg, referierte zu aktuellen Fragen im Rentenrecht. Welche Rentenformen gibt es? Wann bekommt man die Erwerbsminderungsrente? Wann ist es sinnvoll eine Rente zu beantragen? Es gab viele Fragen, die unser Referent beantworten konnte.

Die vor einigen Jahren beschlossene Verschiebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente ab 67 Jahren wirkt ab jetzt. Sie ist im Übergang noch stufenweise geregelt. Aber viele Beschäftigte erreichen die Regelaltersrente gar nicht. Es muss vorher gehandelt werden. Welche Möglichkeiten bietet der Rentenversicherer da? Insbesondere die Erwerbsminderungsrenten spielen eine große Rolle im Beratungsalltag der Schwerbehindertenvertrauenspersonen. Darum soll an dieser Stelle besonders darauf eingegangen werden:

Die Deutsche Gesetzliche Rentenversicherung (DRV) und Rehabilitation

Rehabilitation ist ein wichtiger Bestandteil des deutschen Gesundheitssystems. Die Rentenversicherung erbringt ihre Leistungen nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“. Damit bietet die Rentenversicherung neben der Altersvorsorge auch Versicherungsschutz gegen das Risiko der vorzeitigen Erwerbsminderung. Die gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit sollen damit möglichst dauerhaft überwunden werden. Die Teilhabe am Erwerbsleben sichert eine weitgehende Unabhängigkeit und selbständige Lebensführung

Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit Diese Rente wird gezahlt, sofern die Betroffenen vor dem 2.1.1961 geboren und berufsunfähig sind, in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Berufsunfähigkeit (BU) drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Berufsunfähig ist, wer aus gesundheitlichen Gründen in seinem oder einem anderen zumutbaren

Beruf weniger als 6 Stunden täglich leisten kann, als vergleichbare gesunde Berufstätige. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn die Berufsunfähigkeit unter anderem aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Schädigung während des Wehrdienstes oder Zivildienstes eingetreten ist. Es genügt dann bereits ein Pflichtbeitrag.

Rentenbezüge bei Erwerbsminderung: Grundsätzliche Gewährung auf Zeit

Wer wegen seines Gesundheitszustandes gar nicht oder nur noch eingeschränkt arbeiten kann, dem wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zugebilligt - wenn dafür die Voraussetzungen erfüllt sind. Grundsätzlich werden alle Erwerbsminderungsrenten auf Zeit gewährt. Seit dem Jahr 2000 (Gesetz zur Rentenreform) wurde die vorherige Aufteilung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt:

1. Wer weniger als drei Stunden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein kann, erhält eine volle Erwerbsminderungsrente
2. Wer zwischen drei und weniger als sechs Stunden arbeiten kann, erhält eine halbe Erwerbsminderungsrente

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Die medizinischen Voraussetzungen für eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung liegen vor, wenn der/die Betroffene wegen Krankheit oder Behinderung mindestens 3 aber weniger als 6 Stunden täglich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können.

Die Deutsche Rentenversicherung prüft das anhand ärztlicher Unterlagen. Eventuell fordert sie weitere Gutachten an und stellt dann das jeweilige Leistungsvermögen fest.



Neben den medizinischen sind außerdem folgende versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erforderlich:

Die Antragsteller müssen mindestens 5 Jahre versichert sein (Wartezeit). In den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen 3 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit belegt sein.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 5 Jahren vorzeitig erfüllt. Das ist der Fall, wenn

1. der Antragsteller wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, einer Wehrdienst- oder Zivildienstbeschädigung oder wegen politischen Gewahrsams vermindert erwerbsfähig geworden ist. Grundsätzlich genügt hier schon ein einziger Beitrag zur Rentenversicherung, bei einem Arbeitsunfall oder Eintritt einer Berufskrankheit nur, wenn die/der Betreffende zum Zeitpunkt des Unfalls oder der Erkrankung versicherungspflichtig waren; anderenfalls muss mindestens 1 Jahr Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit in den letzten 2 Jahren davor gezahlt sein.

2. der Antragsteller vor Ablauf von 6 Jahren nach Beendigung einer Ausbildung voll erwerbsgemindert geworden sind und in den letzten 2 Jahren vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung mindestens ein Jahr Pflichtbeiträge gezahlt hat. Der Zeitraum von 2 Jahren vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung verlängert sich um Zeiten einer schulischen Ausbildung nach Vollenendung des 17. Lebensjahres bis zu 7 Jahren.

Volle Erwerbsminderungsrente

Die medizinischen Voraussetzungen für eine volle Rente wegen Erwerbsminderung liegen vor, wenn der Antragsteller wegen Krankheit oder Behinderung weniger als 3 Stunden täglich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten kann. Die Deutsche Rentenversicherung prüft das anhand ärztlicher Unterlagen. Even-

tuell fordert sie weitere Gutachten an und stellt dann das Leistungsvermögen fest.

Neben den medizinischen sind außerdem folgende versicherungsrechtliche Voraussetzungen erforderlich:

- Der Antragsteller muss mindestens 5 Jahre versichert sein (Wartezeit).
- In den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen 3 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit belegt sein.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 5 Jahren vorzeitig erfüllt. (Ausnahmen siehe oben „teilweise Erwerbsminderung“)

Hinzuverdienst: Auch wer eine Rente wegen voller Erwerbsminderungsrente erhält, kann aktuell bis zu 450 Euro im Monat abzugsfrei dazu verdienen

Hier sind nur einige Punkte aus dem immer komplexer werdenden Rentenrecht aufgegriffen. Es gilt die Faustregel: Je früher man sich mit der Rente auseinandersetzt, desto besser. Wenn Sie der Vortrag von Peter Broll (PowerPoint) interessiert, nehmen Sie mit uns Kontakt auf: anja.becker@hamburg.arbeitundleben.de

Bei individuellen Fragen empfehlen wir, sich ggf. an die Rentenberatungsstellen oder an den Sozialverband VdK zu wenden www.vdk.de/hamburg; Telefon 040 40 19 49 - 0; hamburg@vdk.de



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

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

Unsere Beratungen sind für die betrieblichen Interessenvertretungen kostenfrei!

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



Leben mit Behinderung Hamburg

Workshop **„Herausforderung Inklusion“** – Es ist viel zu tun!

„Herausforderung Inklusion - Partizipationschancen mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt“ - unter diesem Motto veranstaltete das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Pilotprojekt Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen am 06.02.2013 einen ganztägigen Workshop an der Universität Hamburg.

Ziel der Veranstaltung war es, AkteurlInnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft miteinander ins Gespräch zu bringen und eine Diskussion zu der Frage anzuregen, wie Inklusion auf dem Arbeitsmarkt auch für Menschen erreicht werden kann, die von mehrfacher Diskriminierung - etwa aufgrund von Behinderung und Migrationshintergrund - betroffen sind. Als Moderation durch den Tag führten Dr. Sigrid Amade und H.-Günter Heiden, die beide u.a. in der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) aktiv sind.

Zum Auftakt des Workshops richtete die Dekanin der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg, Prof. Dr. Gabriele Löschper, ein Grußwort an die Teilnehmenden. Sie betonte die hohe gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz des Themas Inklusion und dankte Prof. Dr. Marianne Pieper, Leiterin der Projekts Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen, und ihrem Team für ihr Engagement.

Dass das ESF-Projekt in der Tat wissenschaftliche Pionierarbeit in einem bedeutenden, bislang aber noch kaum erschlossenen Problemfeld leistet, wurde im Impulsvortrag der Soziologieprofessorin Marianne Pieper deutlich: Knapp 30 Prozent der EinwohnerInnen Hamburgs wird ein „Migrationshintergrund“ zugeschrieben, etwa 8,5 Prozent

der EinwohnerInnen sind als „behinderte Menschen“ registriert. Es ist also davon auszugehen, dass in der Hansestadt mehrere zehntausend Personen mit Behinderung und Migrationshintergrund leben. Zur Lebens- und Erwerbssituation dieser heterogenen Gruppe liegen jedoch keinerlei aussagekräftige statistische Daten vor. Dieser desolaten Datenlage setzte die Soziologin erste Ergebnisse der laufenden Pilotstudie entgegen, für die Interviews mit von Mehrfachdiskriminierung Betroffenen und mit ExpertInnen aus Integrationsfachdiensten und -betrieben, aus Verbänden und Politik sowie eine umfassende telefonische Befragung durchgeführt wurden, für die die ForscherInnen 300 Hamburger Unternehmen kontaktierten. Anhand des Datenmaterials konnten Prof. Pieper und ihr Forschungsteam bisher zwei zentrale, sich auf vielfältige Weise überlagernde Linien der Diskriminierung herausarbeiten, die einem inklusiven Zugang zum Arbeitsmarkt entgegenstehen: Ableism (von engl. ability, dt. Fähigkeit) und Rassismus. Marianne Pieper erläuterte: „Ableism bezeichnet eine - wie selbstverständlich vorhandene - geradezu gewaltsam wirkungsmächtige Struktur von Überzeugungen, Bildern, Vorstellungen, Praktiken, baulichen Strukturen und Institutionen innerhalb der Gesellschaft, die bestimmte Fähigkeiten (nicht beeinträchtigt und maximal leistungsfähig zu sein) fraglos als gesellschaftliche Norm unterstellt. Menschen, die vermeintlich oder tatsächlich nicht dieser Norm entsprechen, werden als ‚Abweichung‘ oder unter dem Aspekt des Mangels betrachtet, statt sie als Ausdruck menschlicher Vielfalt zu sehen.“ Rassismus fand das Forschungsteam vor allem in einer „kulturalistischen“ Variante vor; Diskriminierung funktioniert hier über Vorstellungen geschlossener „Kulturkreise“ und einer „Unvereinbarkeit von Kulturen“ auch am Arbeitsplatz. In der telefonischen Unterneh-



Projektleiterin Prof. Dr. M. Pieper stellt erste Forschungsergebnisse vor



K. Wiese und S. Sukop stellten Integrationsunternehmen vor; Dr. S. Amade und H.-G. Heiden moderierten



V. Ravenhorst und Prof. Dr. M. Pieper diskutierten über Maßnahmen gegen Diskriminierung



Das Publikum bereichert die Diskussion mit engagierten Beiträgen

mensbefragung äußerten 60 Prozent der Befragten ableistische und rassistische Stereotype.

Wie die Untersuchung verdeutlicht, besteht eine wesentliche Voraussetzung der Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarkts im Abschied vom lange vorherrschenden Paradigma der Integration. Denn anders als das Konzept der Integration stehe Inklusion eben nicht für die Einpassung Einzelner in gesellschaftliche bzw. berufliche Normvorgaben, sondern für einen Prozess gesamtgesellschaftlicher Umorientierung und Öffnung. „Konsequent umgesetzt“, so Prof. Pieper, „bedeutet Inklusion die Schaffung von Arbeitsbedingungen, unter denen sich die Unterscheidung in behinderte und nicht-behinderte, aber auch in Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund oder Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft erübrigt - durch eine entsprechende Unternehmenskultur und in Form optimaler Anpassung von Arbeitsgeräten, -abläufen und -anforderungen.“

An den sensibilisierenden Problemaufriss Prof. Piepers schlossen sich - nach kurzer Erfrischungspause - parallel stattfindende Panels zu Sozialpolitik und Arbeitsmarktpolitik an, in denen die Teilnehmenden die aus ihrer jeweiligen Sicht gravierendsten Barrieren und vielversprechendsten Interventionsansätze diskutierten. Im Panel Sozialpolitik trafen sich Jurand Daszkowski, Vorstandsmitglied des Bundesverbandes Psychiatrieerfahrener e.V., Ingrid Körner, Senatskordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen, Gerlef Gleiss, Geschäftsführer der Beratungsstelle für behinderte Menschen Autonom Leben e.V., und Lucie Veith, Vorsitzende des Vereins intersexueller Menschen e.V. Das Panel Arbeitsmarktpolitik versammelte Michael Hartwig, Soziologe und Aktivist für die Rechte mehrfachdiskriminierter Menschen, Birte Weiß, tätig in der Anti-Diskriminierungsberatung bei Basis und Woge e.V., Sebastian Schulze, Geschäftsführer und Pressesprecher des UV Nord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V., Torsten Prenner von der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademikerinnen und

Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) sowie Frank Loeiding, Vorstandsmitglied des Arbeitskreises Behinderten- und Sozialpolitik von ver.di. In beiden Panels machten die Workshop-Gäste im Publikum regen Gebrauch von der Möglichkeit, Fragen zu stellen und die Aussagen der DiskutantInnen durch eigene Positionen und Erfahrungen zu ergänzen.

Im Anschluss gab zunächst eine Pause Gelegenheit zu Erfrischung und lockerem Austausch, dann kamen die Teilnehmenden wieder im Plenum zusammen. Als Einstimmung auf den nächsten Programmpunkt, die große Podiumsdiskussion, fassten die ModeratorInnen die Ergebnisse der vorangegangenen Panels zusammen. Wie in den beiden Arbeitseinheiten u.a. deutlich wurde, wird die komplexe Problematik von Mehrfachdiskriminierung und Inklusion von Diversität auch sozial- und arbeitsmarktpolitisch insgesamt noch nicht ausreichend wahrgenommen und angegangen. Vor dem Hintergrund dieses noch großen Handlungsbedarfs war nun die Expertise der Teilnehmenden der Podiumsdiskussion gefragt. Das Podium setzte sich zusammen aus Volker Ravenhorst, Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft - ARGE SBV, Kai Wiese, Vorstandsvorsitzender von Jugend hilft Jugend e.V., Trägerverein des Stadthaushotels Hamburg, Stefan Sukop, Geschäftsführer der LMG gGmbH, Mehmet Yildiz (Die LINKE, MdHB), Fachsprecher für Familie/Jugend/Kinder, Migration und Sport, Katharina Fegebank (GAL Landesvorsitzende und MdHB), sozialpolitische Sprecherin der Grünen Bürgerschaftsfraktion, Kazim Abaci (SPD, MdHB), Fachsprecher für Integration, sowie Prof. Dr. Marianne Pieper, Soziologin und Projektleiterin.

Besondere Bedeutung kam im Rahmen der Podiumsdiskussion den Ausführungen Kai Wieses vom Stadthaushotel, dem „berühmtesten Integrationshotel Europas“, und Stefan Sukops von der LMG, einem niedersächsischen Integrationsunternehmen mit Schwerpunkt Metallver- und -bearbeitung zu. Die Schilderungen der beiden Praktiker zeichneten ein vielschichtiges Bild von Inklusion im Spannungsfeld der Maxime,

durch gute Arbeit zu überzeugen anstatt durch eine Sonderstellung als Integrationsbetrieb (Wiese), und dem alltäglichen Ringen mit einer Gesetzeslage, die betriebliche Inklusion teils eher konterkariert als fördert (Sukop). Auch die engagierten Beiträge Volker Ravenhorsts, Marianne Piepers und des Publikums identifizierten bestehende Barrieren und enthielten darüber hinaus konkrete Forderungen und Vorschläge, um Inklusion ganzheitlich zu stärken. Darunter fällt z.B. die Aufnahme der Perspektive der Mehrfachdiskriminierung in den Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Ein weiterer Ansatz wäre das Umschwenken von einer Sprache der Defizite und Beeinträchtigungen, wie sie etwa im diskriminierenden Begriff „Schwerbehinderung“ durchklingt, hin zu einem Diskurs, der die Potenziale und die Selbstverständlichkeit menschlicher Vielfalt hervorhebt. Angesichts der inspirierenden und herausfordernden Debatte zeigten sich die VertreterInnen der Parteien entschlossen, die Themen Mehrfachdiskriminierung und Inklusion von Vielfalt künftig deutlich bewusster auf die politische Agenda zu setzen. - Ein begrüßenswertes Ansinnen, dessen konkrete Umsetzung das ESF-Projekt auch künftig produktiv und kritisch begleiten möchte.

Wie die Projektleiterin Marianne Pieper abschließend ankündigte, soll der mit dem Workshop angestoßene Dialog im Zuge von Folgeveranstaltungen ausgebaut werden. Gelegenheit zu einer eingehenden Auseinandersetzung mit aktuellen wissenschaftlichen Diskursen und Studien rund um den Themenkomplex Mehrfachdiskriminierung, Inklusion und Arbeit bietet auch die internationale Konferenz Ableism, Racism and Conflicts of Participation and Inclusion in Society and the Labour Market, die das Projekt Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen vom 6. bis 8. Juni 2013 an der Universität Hamburg ausrichten wird.

Weitere Informationen und Kontakt:

www.wiso.uni-hamburg.de/cepar
cepar@wiso.uni-hamburg.de



Cartoons von Phil Hubbe auch im HCP Journal!

Die Cartoons im HCP Journal erhalten wir von Anbeginn von Phil Hubbe. Jahrgang 1966, ist nicht nur behindert, sondern auch noch Magdeburger, Ehemann und Vater. Trotzdem zeichnet er für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann hat er 1992 aus der Zeichnerei einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden

ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema seiner Cartoons. „...Reaktionen auf die Bücher...beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen, dass sie statt Mitleid endlich einmal Spott ernten. Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein.“ Jetzt ist sein neuestes Werk erschienen: „Der Stein des Sisyphos – Behinderte Cartoons 4“ (64 farb. Seiten, Hardcover), EUR 10,00 (ISBN 978-3-8303-3284-8). Die Resonanz auf die, von Phil Hubbe so genannten, „Behinderte Cartoons“ ist groß und gerade aus dem Kreis der Be-

troffenen sehr positiv. Der erste Band „Der Stuhl des Manitou“ war noch ein verlegerisches Wagnis, der Band liegt mittlerweile in der 5. Auflage vor, so wurden die folgenden von einer stetig wachsenden Fangemeinde ungeduldig erwartet. Hubbes Cartoons sind frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen. Seit 2007 erscheint jährlich Hubbes Kalender Handicaps, ebenfalls im Lappan Verlag. Weitere Infos:

www.hubbe-cartoons.de



Beratung | Integration | Prävention

Ihr Ansprechpartner für
Schwerbehinderung
im Arbeitsleben:

Integrationsamt

Hamburger Straße 47

22083 Hamburg

Telefon 040 - 428 63 - 28 59

Fax 040 - 428 63 - 28 47

integrationsamt@basfi.hamburg.de

www.hamburg.de/integrationsamt



Hamburg