

ARGE SBV



Hamburger Wirtschaft

Offizielles Organ der
Arbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
in der Hamburger Wirtschaft

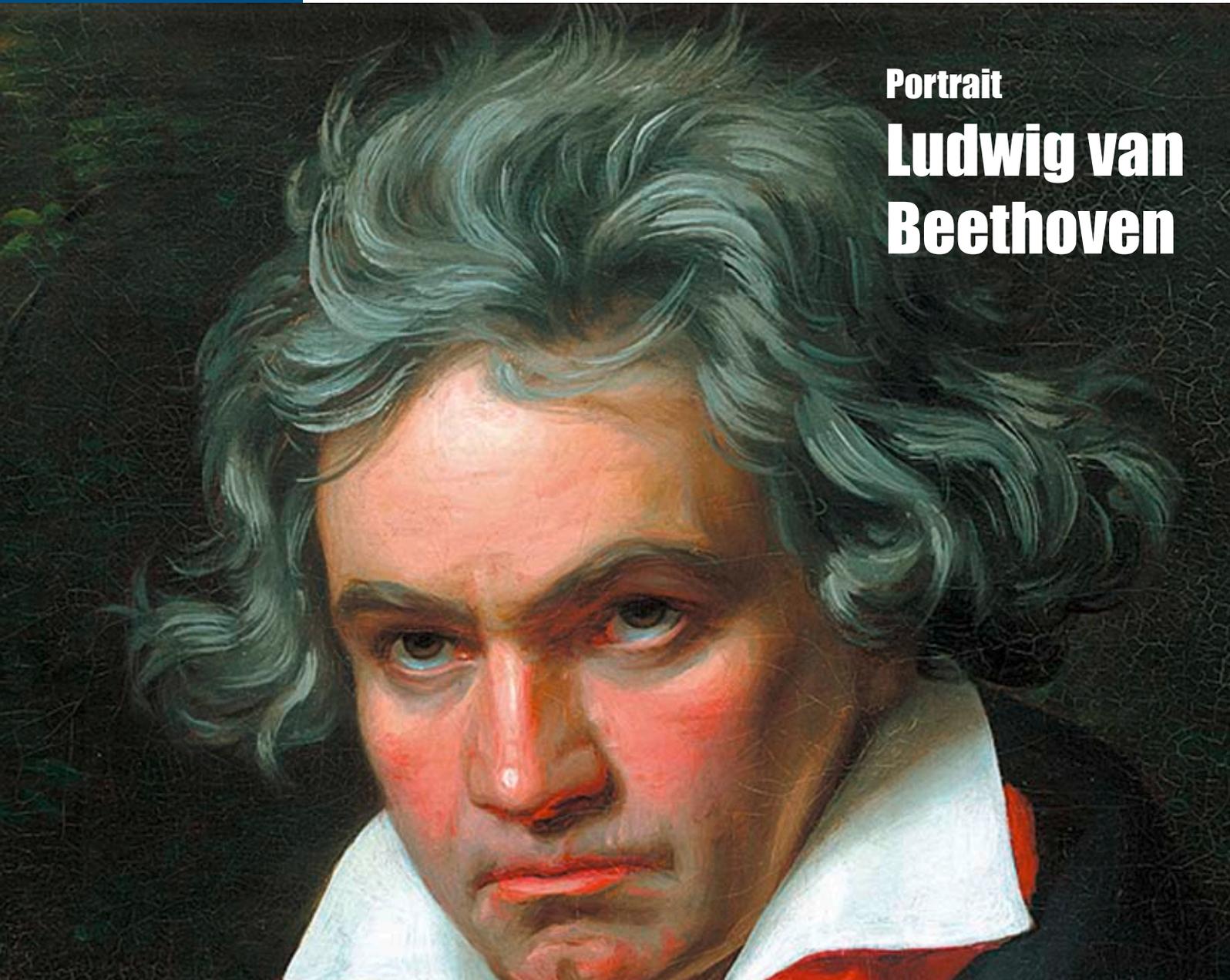
www.hcp-journal.de

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

4. Jahrgang Nr. 02-2013 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €

Portrait Ludwig van Beethoven



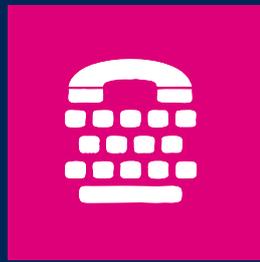
Kooperationspartner


Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Integrationsamt

Center for Disability and Integration
 Universität St. Gallen

 **HK** Handelskammer
Hamburg





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) Themenübersicht | 3 |
| (grußwort) Michael Thomas Fröhlich | 4 |
| (editorial) Volker Ravenhorst | 5 |
| (impressum) HCP Journal | 5 |
| (intern) Ansprechpartner im Vorstand | 6 |
| (intern) Wir vertreten Ihre Interessen! | 6 |
| (intern) Jahreshauptversammlung der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft | 7-8 |
| (arbeit) Hamburger Budget für Arbeit: Ein Projekt, bei dem alle gewinnen | 9 |
| (arbeit) Gemeinsam zur Arbeit | 10 |
| (soziales) Erst die Arbeit, und dann...? Freizeit! | 12 |
| (arbeit) Der gute Ton am Arbeitsplatz | 13 |
| (soziales) Inklusion – Ein Wort, viele Bedeutungen | 14 |
| (arbeit) Hamburger Budget zeitigt erste Erfolge – BIHA trifft auf wachsendes Interesse | 15 |
| (portrait) Ludwig van Beethoven: Talent, Ruhm und Schicksal eines Genies | 16-17 |
| (fortbildung) Buchvorstellung: Innovatives Personalmanagement | 18-21 |
| (soziales) Integratives Drachenboot-Team | 22 |
| (arbeit) SBV-Unterstützung für den hohen Norden | 23 |
| (soziales) Internationale Konferenz zu Ableism, Racism and Conflicts of Participation | 24-25 |
| (humor) Cartoon von Phil Hubbe | 26 |

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



Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ist **mehr als eine sozialpolitische Aufgabe**

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

als wirtschafts- und sozialpolitischer Spitzenverband der norddeutschen Wirtschaft werben UVNord und die angeschlossenen Mitgliedsverbände seit langem für mehr berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung und bereits viele Unternehmen engagieren sich bei der Integration behinderter Menschen in Ausbildung und Beschäftigung. Unser Ziel ist es, Beschäftigungsbarrieren abzubauen und noch mehr Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu gewinnen. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der strukturell bedingten Fachkräfteengpässe müssen alle Potentiale für den Arbeitsmarkt bestmöglich erschlossen werden. Die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ist vor diesem Hintergrund nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig.

Entscheidend für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist, dass gemeinsam noch mehr zur Bewusstseinsbildung getan wird, damit das in der Gesellschaft oft verbreitete defizitorientierte Denken überwunden und die Wertschätzung für die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung gezielt gefördert werden kann. Auch eine Verbesserung der Informationen von Arbeitgebern, aber auch Arbeitnehmern über die bestehenden Unterstützungsstrukturen und -angebote ist hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Aus diesen Gründen ist z. B. in Schleswig-Holstein unter Federführung von UVNord als Bestandteil des Landesprogramms des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt das Modellprojekt „Aktionsbündnis Schleswig-Holstein“ im Jahr 2012 gestartet. Mit einer umfassenden Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern auf der einen und arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen auf der anderen Seite wird eine passgenaue Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ermöglicht. Zugleich wird die Vernetzung und Zusammenarbeit der beteiligten Akteure in Schleswig-Holstein deutlich optimiert. Als Teil des Aktionsbündnisses hilft beispielsweise die „Fachberatung“ bei der Schaffung, Besetzung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Sie gibt Arbeitgebern Tipps über technische Hilfsmittel, finanzielle

Fördermöglichkeiten und informiert über die Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Das Portfolio des Aktionsbündnisses umfasst neben der Fachberatung für Unternehmen auch ein Integrationscoaching für schwerbehinderte Arbeitssuchende, Beratungsdienstleistungen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und bei der Initiierung von Integrationsprojekten sowie bei Arbeitgeberfragen in Belangen der Schwerbehindertenvertretungen.

In Hamburg unterstützt UVNord aktiv das „Hamburger Budget für Arbeit“, das einen wesentlichen Beitrag für die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben leistet. Außerdem engagieren wir uns maßgeblich in der Beratungsinitiative Hamburg (BIHA), die sich als der Ansprechpartner für Unternehmen im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung etabliert hat.

Zudem freue ich mich sehr, dass die Integration von Menschen mit Behinderung ein fester Bestandteil der Hamburger Fachkräftestrategie ist, die im Juni offiziell gestartet wird.

Ich bin fest davon überzeugt, dass wir mit diesen ganzheitlichen Ansätzen und dem Einbinden sämtlicher Akteure die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt nachhaltig befördern können und einen wichtigen Beitrag der Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft leisten können.

Voraussetzung aber ist, dass sämtliche Beteiligten zur Zielerreichung an einem Strang ziehen.

Es gibt noch viel zu tun. Unternehmensverbände und Arbeitgeber engagieren sich. Jeder ist herzlich eingeladen, dies auch zu tun.

Ihr



Michael Thomas Fröhlich
Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der
Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

„Niemand darf verloren gehen - inklusive Sozial- und Beschäftigungspolitik ist das Gebot der Stunde!“ So die Überschrift des Grußwortes von Sozialsenator Detlef Scheele in der letzten Ausgabe. Ende Mai konnten wir Senator Detlef Scheele auf unserer diesjährigen Jahreshauptversammlung der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft begrüßen. Der Senator informierte uns über den Stand und die vielfältigen Aktivitäten zum Thema Inklusion in Hamburg. Auch an dieser Stelle noch einmal recht herzlichen Dank an Senator Detlef Scheele für sein Kommen.

Eine inklusive Sozial- und Beschäftigungspolitik lässt sich nur gemeinsam mit den am wirtschaftlichen Geschehen Beteiligten umsetzen. Insbesondere die Geschäftsführungen sind aufgefordert, für ein inklusives Miteinander, die Voraussetzungen in ihren Betrieben und Unternehmen zu schaffen. Die gesetzlichen Bestimmungen geben hier nur den Rahmen der Grundvoraussetzungen vor. Deshalb freuen wir uns sehr, dass wir für das Grußwort dieser Ausgabe den Hauptgeschäftsführer Michael Thomas Fröhlich der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. (UVNord) gewinnen konnten. Ein interessanter Einblick.

Klaus Becker ist neuer Leiter des Inklusionsbüros bei der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg, Frau Ingrid Körner. Wir gratulieren Klaus Becker zu seinem neuen Amt und wünschen ihm einen guten Start sowie die notwendige Energie, seine Vorstellungen in die Tat umzusetzen. Ein Artikel von Klaus Becker hierzu ist auf Seite 14 in dieser Ausgabe zu finden.

Es ist soweit! In diesem Monat erscheint das Buch des Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen – Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt. Ein Muss für Geschäftsführungen und Personaler sowie für alle betrieblichen Interessenvertretungen. Gem ist die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft der Bitte der Herausgeber der Uni St. Gallen nachgekommen, ein Kapitel zum Thema „Bewusstseinsbildung als Voraussetzung erfolgreicher Inklusion“ zu schreiben. Zu diesem Buch finden Sie in dieser Ausgabe weitere Informationen von den Herausgebern wie und wo Sie das Buch bestellen können.

Herr Rainer Kraiss, Geschäftsführer der Hamburger Blindenstiftung (HSB), – Das Leben im Blick – ist in den verdienten Ruhestand gegangen. Mehr als 21 Jahre hat Rainer Kraiss sehr engagiert die heutige Ausrichtung der Hamburger Blindenstiftung geprägt. Die Stiftung wurde 1830 gegründet, um blinden und sehbehinderten Menschen zu helfen. Persönlich habe ich Rainer Kraiss anlässlich seiner Vorbereitungen zur „Kulturwoche 2010 - Kultur verbindet!“ mit Künstlern mit und ohne Behinderungen kennen und schätzen gelernt. Die Standortinitiative "Deutschland - Land der Ideen" der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft, zeichnete die Kulturwoche 2010 als Preisträger beim Wettbewerb "365 Orte – Land der Ideen" für ihr Engagement und dem Inklusionsgedanken als zukunftsweisende, innovative und vorbildhafte Idee aus. Der Vorstand der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft wünscht Rainer Kraiss für die Zukunft alles Gute und vor allem Gesundheit.

Viele Grüße

Volker Ravenhorst
Vorsitzender des Vorstandes der
ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft

Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft). Schriftleitung (ehrenamtlich): Volker Ravenhorst, Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: v.ravenhorst@hcp-journal.de. Manuskripte: Erbeten an die Schriftleitung. Rechte: Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Herausgeber über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. Gestaltungs- und Produktionsrechte: © 2013 by Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH. Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH, Neuer Wall 80, 20354 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 6 vom 02.01.2013. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. ISSN 2190-0930

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Ihre Ansprechpartner im Vorstand



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



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



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



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

Wir vertreten Ihre Interessen!

Veränderungen im Vorstand

Hans-Jürgen Mantey, seit 2011 im Vorstand der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft, geht in den wohlverdienten Ruhestand. Wir bedanken uns bei Hans-Jürgen für sein engagiertes Mitwirken im Vorstand und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

20 Jahre Bergedorfer Impuls

Die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft gratuliert der Geschäftsführerin Antje Niebisch und Geschäftsführer Michael Weden sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bergedorfer Impuls zu 20 Jahren aktiver Unterstützung für Menschen mit Behinderungen. Der Bergedorfer Impuls mit seiner Kombination aus beruflicher Rehabilitation und Arbeit für Menschen mit psychischer Erkrankungen oder körperlichen Beeinträchtigungen hat sich bewährt. www.bergedorfer-impuls.de

Terminsache zu „...und es geht doch“

Die Jubiläumsveranstaltung dieser Kampagne, deren Projektpartner wir sind, findet am 18. September 2013 statt. Gastge-

ber ist die Airbus Operations GmbH (Finkenwerder). Diese Veranstaltung richtet sich an die Arbeitgeber in der Hamburger Wirtschaft, insbesondere an die Geschäftsführungen und Personaler. Liebe Vertrauenspersonen, bitte informieren Sie bereits heute den vorgenannten Personenkreis über diesen Termin. Eine rechtzeitige Anmeldung ist aufgrund einer begrenzten Teilnehmeranzahl wünschenswert. Vor Beginn der Veranstaltung ist eine Betriebsbesichtigung (ab ca. 16 Uhr) von Airbus vorgesehen. Den Anmeldungswunsch Ihres Arbeitgebers richten Sie bitte per Email an redaktion@hcp-journal.de (Stichwort: 18.09.2013 / Kampagne ...und es geht doch). Geben Sie uns neben Vor- und Nachnamen, die Firmierung, Anschrift, Telefonnummer und die Funktion im Betrieb (z.B. GF/HR-Leiter/in etc.) auf. Vielen Dank. Weitere Informationen zur Kampagne unter www.faw-biha.de.

...und es
geht doch



Nahezu vollzähliges Auditorium spricht für das große Interesse an der Jahreshauptversammlung und Fortbildungsveranstaltung

Jahreshauptversammlung erfreut sich auch 2013 großer Beliebtheit und reger Teilnahme

Fotos: Peter Schütt

Die Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft findet jährlich auf Einladung des Integrationsamtes Hamburg statt. Die Veranstaltung konnte auch dieses Jahr die gute Tradition einer regen Teilnahme erfolgreich fortsetzen.

Auf Einladung des Integrationsamtes fand am 31.05.2013 die diesjährige Fachveranstaltung und die Jahreshauptversammlung der Vertrauenspersonen statt. Wie die Jahre zuvor, war die Fachveranstaltung sehr gut besucht mit ca. 180 Teilnehmer/innen und Gästen. Vor der Veranstaltung und während der Mittagspause fand ein reger Informationsaustausch untereinander, mit den verschiedenen Fachdiensten und anderen Institutionen statt.

Frau Brigitte Ritter, Leiterin des Integrationsamtes begrüßte die Vertrauenspersonen und Gäste. Klaus Becker, Leiter des Inklusionsbüros stellte sich vor. Sozialsenator Detlef Scheele informierte über die Inklusionsaktivitäten in Hamburg.

Michael Schweiger (IFD Hamburg) gab einen Überblick des neuen Leistungsspektrums des Integrationsfachdienstes. Corinna Westfahl, Teamleiterin bei der



Sozialsenator Detlef Scheele



Volker Ravenhorst



A. Hopmann, R. Richter, R. Winter



Rechtsanwältin Larissa Wocken



Jens Nübel, ARGE SBV



Rechtsanwalt Oliver Schmidt-Eicher

Agentur für Arbeit, gab einen Einblick in die Leistungen der Agentur für Arbeit für „schwerbehinderte“ Menschen (Arbeitsvermittlung/Arbeitgeberservice).

Larissa Wocken (Rechts- und Fachanwältin für Arbeitsrecht) und Oliver Schmidt-Eicher (Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht) referierten in beeindruckender und erfrischender Darstellung einerseits zum Thema

„Behinderungsgerechter Arbeitsplatz für alle gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeiter“ und über den Wandel des Behinderungsbegriffs sowie andererseits über die Durchsetzung der Rechte der „Schwerbehindertenvertretungen (SBV)“.

Dr. Regina Richter und Edeltrud Habib von der Beratungsstelle handicap sprachen zum Thema der Rolle der

SBV im Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Die uns vorliegenden Präsentationen werden wir auf unserer Internetseite zur Verfügung stellen.

www.arge-sbv.de





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



Hamburger Fachdienst
Integrationsfachdienste für Beschäftigung



Vermittlungskontor



HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

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

Integrationsamt – Hamburger Budget für Arbeit

Ein Projekt, bei dem alle gewinnen

Mehr Selbstbestimmtheit und gerechte Löhne für Menschen mit Behinderung, motivierte und zuverlässige Arbeitskräfte für Ihr Unternehmen.

Das Modellprojekt Hamburger Budget für Arbeit, von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) ins Leben gerufen, ermöglicht seit September 2012 Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu wechseln und eine tarifgerechte Entlohnung zu erhalten. Die dauerhafte Subventionierung der Löhne wird durch die BASFI gewährleistet, außerdem werden Kosten für berufliche Assistenzleistungen übernommen und Prämien für Arbeitgeber ausgezahlt.

Kompetente Unterstützung bietet der Integrationsfachdienst Hamburg und die Fachkräfte aus den Werkstätten für behinderte Menschen, um geeignete Mitarbeiter für den passenden Aufgabenbereich in Ihrem Betrieb zu finden. Bis zum Jahr 2014 sollen mindestens hundert Menschen von diesem Modellprojekt profitieren, bis April dieses Jahres konnten bereits zwanzig Mitarbeiter erfolgreich in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes eingegliedert werden. Der Sozialsenator Detlef Scheele unterstützt das Hamburger Budget für Arbeit ausdrücklich und hat alle Hamburger Arbeitgeber aufgefordert, sich an diesem Modellprojekt zu beteiligen.

Zweijährige Modellphase – wie sieht diese konkret aus?

Seit dem ersten September 2012 subventioniert das Integrationsamt der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration die Löhne für Menschen mit Behinderungen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen kommend, mit eigenem Arbeitsvertrag sozialversicherungspflichtig in einem Unternehmen angestellt werden. Darüber hinaus finanziert das Integrationsamt den Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung, die sich für das Hamburger Budget für Arbeit entscheiden, berufliche Assistenzleistungen. Dazu gehören zunächst mehrtägige Seminare, die vom Integrationsfachdienst oder von Fachkräften der Werkstätten für behinderte Menschen organisiert werden. Diese kompetente externe Unterstützung bleibt auch während des Arbeitsverhältnisses in den Unternehmen bestehen. Arbeitnehmer aus den Werkstätten für behinderte Menschen werden somit intensiv auf ihrem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Auf der Basis der gesammelten Erfahrungen mit dem Hamburger Budget für Arbeit sollen die finanziellen Leistungen nach dieser Modellphase dauerhaft etabliert und aus den Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert wer-

den. Falls das Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt enden sollte, haben die Beschäftigten ein unbeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstatt für behinderte Menschen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention

In Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention geht es darum, den Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten. Das betrifft wesentlich auch die Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben, die zurzeit in Werkstätten für behinderte Menschen in „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen“ beschäftigt sind. Deshalb bietet das Hamburger Budget für Arbeit neue berufliche Perspektiven im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention für diesen Personenkreis.

Leistungen für Arbeitgeber auf einen Blick

- Angemessener Lohnkostenzuschuss, der auch im Anschluss an die Modellphase 2012 - 2014 dauerhaft gezahlt wird
- Ersparnis bei der Ausgleichsabgabe oder zusätzliche Beschäftigungsprämie
- Professionelle Begleitung des Beschäftigungsverhältnisses im notwendigen und gewünschtem Umfang durch den Integrationsfachdienst und die Werkstätten für behinderte Menschen
- Zuverlässige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Gelebte soziale Verantwortung als Unternehmen gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Öffentlichkeit
- Ansprechpartner zur fachlichen und finanziellen Unterstützung und Beratung
- Elbe-Werkstätten (www.elbe-werkstaetten.de)
- Alsterarbeit (www.alsterarbeit.de)
- Hamburger Arbeitsassistenten (www.hamburger-arbeitsassistenten.de)
- Arbeitsintegrationsnetzwerk ARINET (www.arinet-hamburg.de)

Hintergrundinformationen

Laut Gesetz müssten in einem Hamburger Unternehmen mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen mindestens fünf Prozent der Beschäftigten Menschen mit Handicap sein. Bisher haben jedoch nur rund drei Prozent der Beschäftigten, die in Hamburger Unternehmen arbeiten, einen Schwerbehindertenausweis. Gleichzeitig haben derzeit etwa fünf Prozent aller Arbeitslosen in der Hansestadt einen solchen Ausweis, aber keinen Arbeitsplatz - das entspricht rund 3600 Menschen mit Handicap. Die Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die keine oder zu wenige Menschen mit Behinderungen einstellen, liegt je nach Unternehmensgröße zwischen 115 Euro und 290 Euro für jede nicht besetzte Stelle im Monat. Das Hamburger Modell für Arbeit soll auch dazu beitragen, Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung, die bisher in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt werden, hoch motivierte Arbeitskräfte sind, die ein Unternehmen auch sozial bereichern können. Ähnliche Modellprojekte gibt es bereits in Niedersachsen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz.

Mehr Infos unter:

www.hamburg.de/basfi/budget-fuer-arbeit/

Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg

Gemeinsam zur Arbeit

„Entscheidend ist immer, was ein Mensch an Können und Einsatzfreude mitbringt. Schließlich bewerben sie sich ja nicht mit ihrer Behinderung, sondern mit ihren Fähigkeiten“, lautet das einhellige Credo der Kolleginnen und Kollegen, die beim Arbeitgeber-Service arbeiten – im Team Reha/SB bei der Agentur für Arbeit Hamburg und im zentralen Standort für schwerbehinderte Menschen des Jobcenters team.arbeit.hamburg.

Beide Teams beraten Arbeitgeber über die verschiedenen Förderungen und Modelle, die schwerbehinderten Menschen zu einem Arbeitsplatz, einem Praktikum oder bei Unter-25-Jährigen zu einem Ausbildungsplatz verhelfen können. Das sind:

Eingliederungszuschuss

Wenn ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer einstellen möchte, kann es einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 70 Prozent geben, mit einer maximalen Laufzeit von 36 Monaten.

Arbeitsplatzausstattung / technische Arbeitshilfen

Der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten zukünftigen Mitarbeiters wird so umgerüstet oder ausgestattet, dass diese Person ihre Arbeitskraft ungehindert und voll einsetzen kann; zum Beispiel eine PC-Ausstattung für einen blinden Menschen. Dies gilt sowohl für neu geschaffene Arbeitsplätze wie auch für bereits bestehende.

Praktikum

(„Maßnahme beim Arbeitgeber“)

Über ein Praktikum kann ein arbeitsloser Mensch mit Behinderung erproben, ob er den Anforderungen einer bestimmten Tätigkeit gewachsen ist. Der Arbeitgeber wiederum lernt einen potentiellen neuen Mitarbeiter kennen und hat die Chance, sich von seiner

Leistungsfähigkeit zu überzeugen. Maximal vier Wochen darf das Training dauern, in dieser Zeit wird das Arbeitslosengeld je nach Zuständigkeit von der Arbeitsagentur oder vom Jobcenter weiter gezahlt.

Angebot nur von der Agentur für Arbeit:

Förderungen von betrieblichen Erstausbildungen

Für die Dauer der Ausbildung kann die Agentur für Arbeit einen Ausbildungszuschuss für behinderte Menschen zahlen.

Angebote nur vom Jobcenter-Standort für schwerbehinderte Menschen:

Hamburger Modell

Bei sozialversicherungspflichtiger Einstellung eines arbeitslosen schwerbehinderten Menschen mit einem Bruttolohn von 451 Euro bis 2.000 Euro gibt es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Vollzeittätigkeit monatlich einen Zuschuss von maximal 530 Euro, den sich beide je zur Hälfte teilen; bei Teilzeitbeschäftigung sind es zu teilende 265 Euro.

Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)

Diese Leistung gibt es für Langzeitarbeitslose, deren Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 24 Monate wahrscheinlich nicht erreicht wird. Die Förderhöhe von bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgeltes wird individuell festgelegt.

Hamburger Programm zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener:

Über dieses Programm können Arbeitgeber Prämien von bis zu 5.000 Euro vom Integrationsamt Hamburg erhalten, wenn sie schwerbehinderte Jugendliche oder junge Erwachsene bis zum 25. Lebensjahr sozialversicherungspflichtig einstellen. Ziel ist, diese Personengruppe in unbefristete Ar-

beitsverhältnisse zu bringen. Voraussetzung ist ein mindestens einjähriger Arbeitsvertrag mit einer Unterstützung des Jobcenters über das Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung oder den Eingliederungszuschuss.

Den Reha-Beraterinnen und -beratern liegt noch eines am Herzen: Im Frühjahr und Sommer haben eine große Anzahl von Auszubildenden und Umschülern ihre Ausbildung beendet, als Hauswirtschaftshelferinnen, Verkäuferin oder Verkäufer, im Friseurhandwerk oder als Bürokaufleute. Ihr größter Wunsch ist, rasch einen Arbeitsplatz zu finden. Sie wollen einstellen? Dann rufen Sie uns gerne an, die Kontaktdaten unseres Reha / SB-Teams stehen nebenan.

In diesem Jahr begann auch das Bundes-Länder-Programm „Initiative Inklusion“, über das 30 neue betriebliche Ausbildungsplätze mit behinderten Menschen unter 25 Jahre und 100 neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit Behinderung besetzt werden sollen – mit Zuschüssen für Arbeitgeber von bis zu 10.000 Euro (siehe HCP Journal 01/2013, Seite 11). Vielfach haben Arbeitgeber schon bestätigt, dass sich der Leumund eines Betriebes erhöht, wenn Menschen mit Behinderung in der Belegschaft vertreten sind. Und dem Betriebsklima tut es allemal gut. Noch eines dürfen wir nicht vergessen: „Arbeit ist das Versprechen der bürgerlichen Gesellschaft auf Eigenständigkeit und Unabhängigkeit.“ (Michael S. Assländer)

Lernen Sie den kostenfreien Ratgeber **Schwerbehinderte Menschen im Betrieb – Leistungen und Hilfen zur Inklusion** für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Hamburg kennen und fordern Sie ihn an!

Kontakt:

Pressestelle der
Agentur für Arbeit Hamburg
Tel. (040) 24 85 22 40
E-Mail: Marina.Marquardt@arbeitsagentur.de

Sie bezahlen uns jeden Monat. Möchten Sie keine Gegenleistung?

Sie suchen Personal? Wir sind für Sie da!

In unserem bundesweit einzigen zentralen Jobcenter-Standort für schwerbehinderte Menschen bieten wir Beratung und Vermittlung an für Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 oder Gleichstellung, die Arbeitslosengeld II erhalten.

Unser bezirksübergreifend agierender Arbeitgeber-Service

- hilft und berät Arbeitgeber bei der Suche nach neuem Personal
- regelt Bewerbungsmodalitäten nach den Arbeitgeber-Wünschen
- und kommt persönlich in die Unternehmen.

Unser Service für Sie ist kostenfrei.

Kontakt:

Tel.: 040 254 996-

-265, Herr Hauptfleisch

-266, Frau Lehmann

Fax: 040 254 996.299

Mail: jobcenter-team-arbeit-hamburg.
Beltgens-Garten@jobcenter-ge.de

Anschrift:

Jobcenter team.arbeit.hamburg
Standort für schwerbehinderte Menschen
Beltgens Garten 2, 20535 Hamburg

jobcenter
team.arbeit.hamburg

Wir finden die, nach denen Sie suchen!

Mit Ihren Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung unterstützen Sie auch schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, die eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz suchen. Aber kennen Sie auch unseren Service für Arbeitgeber?

Wir sorgen dafür, dass Sie Ihre Fachkräfte und Auszubildenden finden. Sie haben bei uns einen festen Ansprechpartner. Und wir helfen Ihnen finanziell, wenn Sie Menschen mit Behinderung einstellen.

Kontakt:

Tel.: 040 2485-

- 2515, Frau Zanzig

- 3129, Herr von Essen

- 1233, Frau Jeske

Fax: 040 2485-2962

Mail: Hamburg.Arbeitgeber-Schwab@
arbeitsagentur.de

Besucheranschrift:

Agentur für Arbeit Hamburg
Kurt-Schumacher-Allee 16,
20097 Hamburg

Postanschrift:

20070 Hamburg



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamburg



HeLiKom.de

Erst die Arbeit und dann...? **Freizeit!**

Die Freizeit ist für viele Menschen immer stärker der Bereich, in dem sie ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse individuell umsetzen wollen. Denn nur hier können sie selber entscheiden und gestalten, was erlebt werden soll!

Für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, die auf eine Begleitung bzw. Assistenz auch in diesem Bereich angewiesen sind, ist dies jedoch nicht immer einfach. Da ist zum Beispiel Andreas: er sitzt im Rollstuhl und ist ein sehr unternehmungslustiger Mensch. Sehr oft jedoch kann er seine Ideen nicht in die Tat umsetzen, da die notwendige Unterstützung in Form einer Begleitperson fehlt.

Die derzeitigen Freizeitangebote sind vielfach standardisiert, auf Gruppen ausgerichtet und regional begrenzt. Da ist oft kein Platz für individuelle Interessen. Um diese Situation zu ändern, gibt es jetzt ein neues Netzwerk unter dem Namen „HeLiKom“. Auf der Seite www.helikom.de tummeln sich Kinofans, Sportverrückte, Literaturkenner, Musikverliebte, Poeten, Gourmets und Naturliebhaber, die entweder zu einem Freizeitziel

eine Begleitung wünschen oder gerne als Begleitung mitgehen möchten. Dazu kann frei in den deutschlandweit angebotenen Verabredungen gestöbert werden, gezielt nach Datum, Ort und Freizeitkategorie - oder noch besser: die eigene Wunsch-Verabredung erstellt werden! Was alles geht, kann in interessanten Erlebnisberichten anderer nachgelesen werden. Da kommen neue Ideen wie von selbst. Die Mitgliedschaft beträgt 18 Euro im Jahr. Mit diesem Beitrag soll sichergestellt werden, dass das Portal frei von Werbeeinblendungen ist und die Mitglieder sich bewusst für das Netzwerk entscheiden.

Ronald, durch einen Schlaganfall halbseitig gelähmt, findet dies richtig. Er sagt: „Für 1,50 Euro im Monat kann ich jetzt meine Freizeit gestalten und wieder am Leben teilhaben.“ Er hat sich schon auf HeLiKom registriert und freut sich auf seine erste Verabredung.

Die Freude ist nicht nur einseitig, denn das Netzwerk kann für jedes Mitglied Vorteile schaffen. Sowohl für den Begleitung-Suchenden als auch für den Begleiter. Und immer ist das Grundverständnis

„ganz beiderseits“ die Basis einer Verabredung. Menschen gehen aufeinander zu, im gegenseitigen Verständnis und achten aufeinander.

Bei der Eröffnungsveranstaltung am 24. Mai war auch Klaus W. Becker, Leiter des Inklusionsbüros der Stadt Hamburg zugegen. In seinem Grußwort an die Gäste sagte er: „Als ich von diesem Projekt erfahren habe, dachte ich: Warum bist du nicht selber auf die Idee gekommen?“

Die Gründer des Portals Kirstine und Hans Lechner wünschen sich eine große Community, die sich und andere bereichert und zu einem festen Bestandteil der Freizeitgestaltung wird.

In diesem Sinne: Schauen Sie mal rein!

Kontakt:

HeLiKom GmbH
Hans Lechner
Manhagener Allee 13
22926 Ahrensburg
Tel. (0171) 2 05 40 23
E-Mail: h.lechner@helikom.de
www.helikom.de

DIAS – Projekt hörkomm.de

Der gute Ton am Arbeitsplatz

Autorin: Ann-Britt Petersen

Für schwerhörige Kollegen ist das Arbeitsleben manchmal voller Hindernisse. Das Projekt hörkomm.de unterstützt Unternehmen bei der Einrichtung hörfreundlicher Arbeitsumgebungen.

Die besonderen Bedürfnisse schwerhöriger Beschäftigter werden im Arbeitsleben selten wahrgenommen. Auch beim Hamburger Online-Händler OTTO wurden Verantwortliche eher zufällig auf das Thema Höreinschränkung und seine Folgen am Arbeitsplatz aufmerksam. Nach einer Schwerbehindertenversammlung des Unternehmens, bei der Gebärdensprachdolmetscher das Gesagte für gehörlose Beschäftigte übersetzten, wandte sich eine Teilnehmerin an Bettina Kringle von der Schwerbehindertenvertretung. Die schwerhörige Kollegin trug ein Hörgerät und berichtete, dass auch sie von den Gebärdensprachdolmetschern profitierte.

Daraufhin entstand im Unternehmen die Idee, sich regelmäßig mit betroffenen Kollegen und Kolleginnen auszutauschen, um mehr über die Hindernisse in ihrem Arbeitsleben zu erfahren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Seit 2010 finden die Treffen einmal im Jahr statt und haben bereits neue Erkenntnisse und Verbesserungen im Betrieb erbracht.

Mit dieser Initiative ist das Unternehmen eines der wenigen, das sich für seine schwerhörigen Mitarbeiter engagiert. Aufgrund seines Vorbildcharakters wurde es vom Projekt hörkomm.de als ein Best-Practice-Beispiel aufgenommen. Ziel des Projektes ist es, mehr Unternehmen für das Thema Schwerhörigkeit zu sensibilisieren und gemeinsam mit ihnen Barrieren für betroffene Arbeitnehmer abzubauen. Denn im Zuge des demografischen Wandels und einer zunehmend älteren Belegschaft könnten in den Betrieben bald mehr Mitarbeiter mit einer Hörschädigung anzutreffen sein. Zwar kann eine Schwerhörigkeit auch in jungen Jahren auftreten, doch mit nachlassendem Hörvermögen im Alter steigt auch die Wahrscheinlichkeit, von Hördefiziten betroffen zu sein. Heute gelten bereits 25 Prozent der 50- bis 59-Jährigen als schwerhörig.

Die Probleme, denen schwerhörige Menschen am Arbeitsplatz begegnen, sind vielfältig und nicht immer mit einem Hörgerät zu beheben. So können laute Stör- und Nebengeräusche oder eine schlechte Raumakustik die Kommunikation trotz Hörgerät beeinträchtigen. Auch Kollegen und Vorgesetzte wissen manchmal nicht, auf was sie achten sollen, wenn sie mit einem höreingeschränkten Kollegen sprechen. Oftmals verschweigen die Betroffenen selbst ihre Schwer-

hörigkeit, weil sie einen Makel befürchten. Hörgeräte werden häufig mit Alter und Gebrechlichkeit verbunden.

Hier setzt das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte und von der DIAS GmbH ausgeführte Projekt hörkomm.de an. In Zusammenarbeit mit Unternehmen, Selbsthilfeorganisationen und technischen Sachverständigen entwickelt es einen Handlungsleitfaden zur Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze. Dabei konzentriert sich das Projekt auf die drei Bereiche Unternehmenskultur und soziales Miteinander, Raumakustik und technische Kommunikationsmittel.

Unternehmen und Verwaltungen können sich an diesem Projekt beteiligen. Gemeinsam mit Verantwortlichen aus den Bereichen Gesundheitsmanagement, Personalverwaltung oder Schwerbehindertenvertretung erarbeitet es Konzepte für Verbesserungen, begleitet deren Umsetzung und dokumentiert sie als Pilotanwendungen ebenfalls unter www.hörkomm.de.



Kontakt:

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

hörkomm.de

Barrierefrei hören und kommunizieren in der Arbeitswelt

hörkomm.de unterstützt die Inklusion schwerhöriger Beschäftigter. Das Projekt entwickelt in Kooperation mit Unternehmen einen Leitfaden zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsumgebungen. Hierzu gehören:

- eine integrative Unternehmenskultur
- gute akustische Bedingungen am Arbeitsplatz
- barrierefreie Kommunikationstechnik

Sprechen Sie uns an oder informieren Sie sich im Internet unter www.hörkomm.de.

Kontakt:

DIAS GmbH
Projekt hörkomm.de
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43 18 75-15
E-Mail: info@hoerkomm.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Inklusionsbüro Hamburg

Inklusion: Ein Wort – viele Bedeutungen?

„Wenn ich an Inklusion denke, bekomme ich Klaustrophobie!“ Dieser Satz, ausgesprochen von einer guten Freundin, die seit ihrer Geburt im Rollstuhl sitzt und die behindertenpolitische Diskussion seit Jahren verfolgt und begleitet, hat mich aufgeschreckt. Was steckt hinter dieser drastischen Aussage?

Sprachlich bedeutet „Inklusion: einbinden; aber auch: einschließen. Dies allein kann natürlich zu „klaustrophobischen“ Empfindungen führen, wenn man vor allem das „Einschließen“ als Grundlage seiner Bewertung des Wortes Inklusion nimmt. Aber es geht noch weiter: schlechte Gefühle beim Thema Inklusion entstehen bei vielen Akteuren in der „Szene“ auch deshalb, da das Thema Inklusion fast immer im engen Zusammenhang mit der finanziellen Gesamtsituation diskutiert wird. Besonders die notwendigen Paradigmenwechsel, die die Inklusion zwangsläufig mit sich bringt, werden im (behinderten-)politischen Diskurs meist sehr schnell mit dem Hinweis auf fehlende finanzielle Mittel geblockt. Und so driftet die Auseinandersetzung mit diesem Begriff sehr häufig und sehr schnell in wohlbekannte Niederungen ab, die wir aus der Integrationspolitik seit den 1970er Jahren kennen. Einzelprojekte werden an den finanziellen Möglichkeiten gemessen; es geht sogar so weit, dass ernsthaft davon gesprochen wird, Menschen zu „includieren“ - also dann doch zu „integrieren“?

Dabei hat der Inklusionsbegriff dies alles gar nicht „verdient“. Der Begriff kommt in der englischen Originalsprache der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen vor (BRK), die immerhin seit 2009 in Deutschland gel-

tendes Recht darstellt. Inklusion ist darin so etwas wie die „Philosophie“ der BRK. Der Versuch der Bundesregierung, Inklusion mit „Integration zu übersetzen, scheiterte zum Glück recht schnell.

Aber was heißt nun Inklusion wirklich: Hierzu gibt es einige Begriffe, mit denen man sich diesem bedeutungsvollen Wort nähern kann: Teilhabemöglichkeit für ALLE Menschen; Vielfalt zulassen und als Stärke erkennen; die Umwelt richtet sich auf den Menschen aus - und nicht umgekehrt; Behinderung von vorn herein mitdenken, bei allem was ich mache....

Soweit nur ein kleiner Ausschnitt. Dabei wird hier schon deutlich, dass es sich bei der Inklusion um einen gesellschaftlichen Veränderungsprozess handelt. Inklusion bedeutet nicht weniger als den Umbau der Gesellschaft - weg vom immer noch zu häufigen Ausschließen von Gruppen, hin zur Teilhabemöglichkeit für alle. Dabei sind alle gesellschaftlichen Ebenen aufgerufen, den Inklusionsgedanken zu leben: Staat, Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Vereine, Kirchen usw. - überall muss umgedacht werden. Bestehende Praktiken müssen überprüft und gegebenenfalls verändert werden.

Die Aufgabe des Staates ist dabei in der BRK klar definiert: er soll diesen Veränderungsprozess initiieren und fördern. Und er soll geeignete Vorkehrungen (z.B. Maßnahmen) treffen, damit dieser Veränderungsprozess stattfinden kann.

In Hamburg wurden verschiedene solche Vorkehrungen getroffen: Ein Focal Point wurde eingerichtet, ein Landesak-

tionsplan wurde beschlossen, eine Behörden übergreifende Arbeitsgruppe kümmert sich um das Thema innerhalb der Verwaltung und ein Inklusionsbüro wurde eingerichtet. Hier geht Hamburg deutlich voran!

Das Inklusionsbüro hat dabei eine Reihe von Aufgaben: es soll bestehende Projekte zur Inklusion fördern und begleiten, neue Projekte und Kampagnen initiieren, Bewusstseinsbildung herstellen, Netzwerke aufbauen. Und das über möglichst alle gesellschaftlichen Bereiche. So entstehen derzeit Netzwerke zum Thema „Inklusive Arbeitswelt“, runde Tische in der Kulturpolitik und verschiedene Initiativen zur Barrierefreiheit, zum Thema Wohnen und Freizeit.

Dabei ist wichtig zu beachten, dass Inklusion selbst nicht herstellbar ist. Aber die Rahmenbedingungen im Sinne eines Umbaus der Gesellschaft können und müssen so gestaltet werden, damit sich eine inklusive Umwelt selbst entwickeln kann.

Kontakt:

Inklusionsbüro Hamburg
Klaus Becker
Osterbekstraße 96
22083 Hamburg
Tel. (040) 4 28 63 - 57 31
klaus.becker@basfi.hamburg.de
www.hamburg.de/inklusion

Beratungsinitiative Hamburg

Hamburger Budget zeitigt erste Erfolge – BIHA trifft auf wachsendes Interesse



Das Modellvorhaben Hamburger Budget für Arbeit findet in der Hamburger Wirtschaft immer mehr Zuspruch – immer mehr Arbeitsverträge werden abgeschlossen. Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen finden den Weg in den ersten Arbeitsmarkt.

Das ist der Eindruck der BIHA (Beratungsinitiative Hamburg - FAW gGmbH). BIHA stellt das Programm in Zusammenarbeit mit UVNord den Hamburger Unternehmen vor - und trifft dabei zunehmend auf offene Ohren. Gerade die, die dauerhafte

Unterstützung mit Lohnkostenzuschuss und einem zusätzlichem Job-Coach, der Beschäftigte und Unternehmen am Arbeitsplatz unterstützt, überzeugt nach Einschätzung des BIHA-Projektleiters Manfred Otto-Albrecht die Unternehmen.

„Mit dem Hamburger Budget können wir Menschen, die bislang in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten mussten, langfristig bei uns beschäftigen“, ist die Einschätzung vieler Betriebe. Häufig werden Stellen für Tätigkeiten eingerichtet, die bislang nicht organisierbar waren. Unternehmen können so qualifizierte Fachkräfte von einfachen Routearbeiten entlasten. Aber auch reguläre Stellen werden über das Hamburger Budget besetzt - denn die Bewerber/innen verfügen häufig über gute berufspraktische Erfahrungen. Und sie sind hoch motiviert. Sie wollen beweisen, dass sie den Weg aus der Werkstatt schaffen!

Hier ein paar Beispiele, was sich in den letzten Wochen getan hat:

Für einen Arbeitsplatz mit Scan-Tätigkeiten sind erste Bewerber gefunden worden, eine Hauswirtschaftsstelle ist zur Besetzung angeboten worden, im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf konnten wir das Programm den versammelten Geschäftsführern vorstellen, bei einem Pharmaunternehmen ist ein Bewerber in der Erprobung für klassische Lagerarbeiten, in einer Fahrradwerkstatt wurde ein Arbeitsvertrag abgeschlossen - weitere sol-

len dort folgen, eine Stelle als Gartenhelfer ist zu besetzen, ein medizinischer Dienstleister sucht jemanden für Reinigungsarbeiten im Laborbereich, bei den Treffen des BIHA-Netzwerkes "Runder Tisch" wird das Programm regelmäßig vorgestellt, in einem großen Versorgungsunternehmen werden in Kürze potenzielle Arbeitsplätze eruiert und und und

Es scheint, als könnte ein wichtiges Ziel der Inklusion, nämlich echte Alternativen zu Sondereinrichtungen zu schaffen, Schritt für Schritt erreicht werden.

Kontakt:

BIHA in der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
 Manfred Otto-Albrecht

E-Mail: manfred.otto-albrecht@faw.de

Tel. (040) 63 64 62 - 72

BIHA
 Beratungsinitiative
 Hamburg

**BIHA Beratungsinitiative Hamburg**

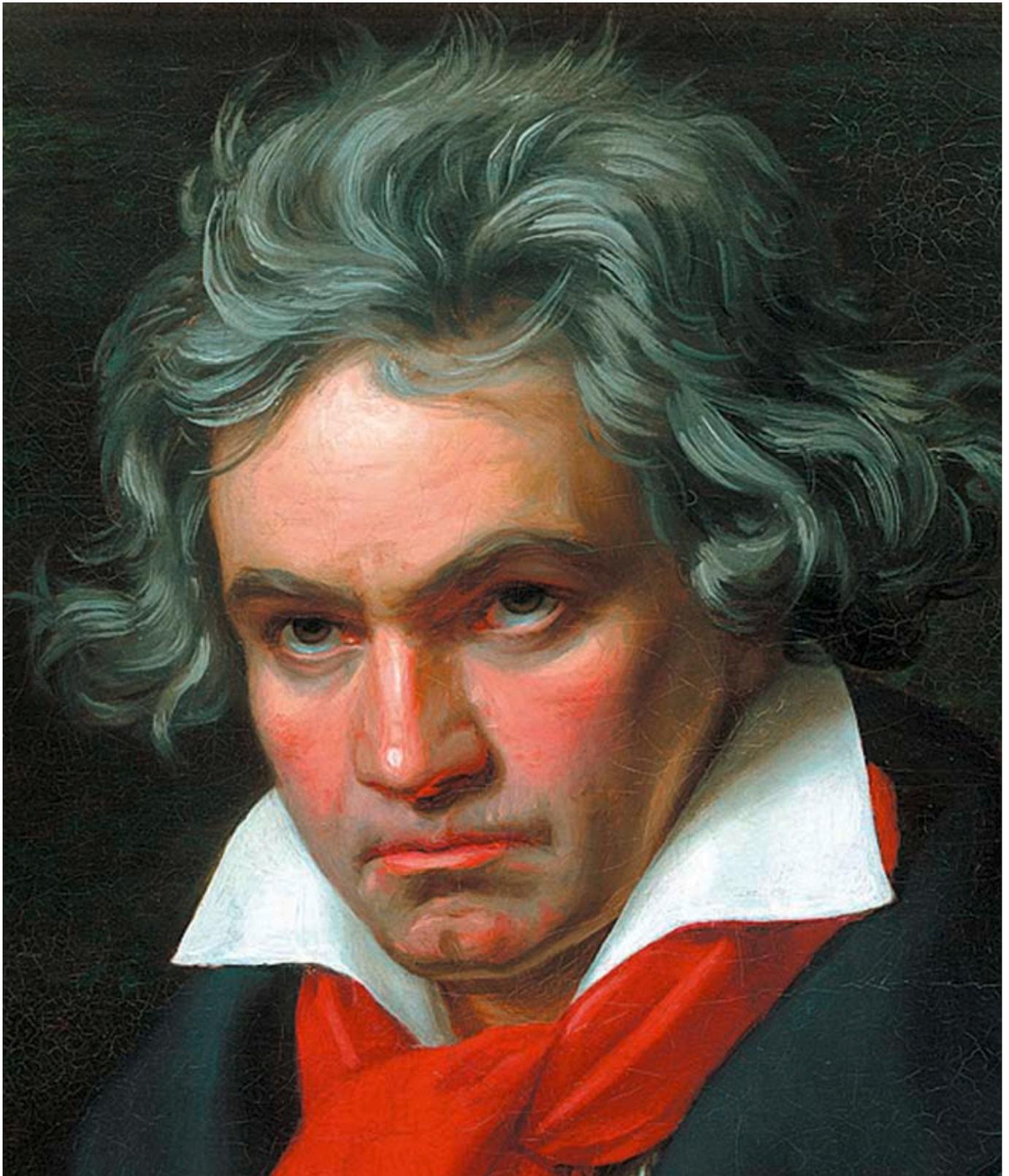
unterstützt Arbeitgeber der Metropolregion Hamburg kostenlos bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. BIHA arbeitet dabei eng mit **UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.** zusammen. Das sind die Arbeitsschwerpunkte:

- 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





Ludwig van Beethoven

Portrait: Ludwig van Beethoven

Talent, Ruhm und Schicksal eines Genies

Beethoven gilt als der Komponist, der die Musik der Wiener Klassik zu ihrer höchsten Entwicklung geführt und der Romantik den Weg bereitet hat. Insbesondere in den für die Epoche der Wiener Klassik grundlegenden Formen der Sinfonie, der Klaviersonate und des Streichquartetts hat er Werke geschaffen, deren musikgeschichtlicher Einfluss kaum zu übertreffen ist. So legte Beethoven beispielsweise wichtige Grundsteine für die fortschreitende Einführung der Kategorie des Sinfonischen in die Solokonzerte der weiteren Musikgeschichte.

Johann van Beethoven, der Vater Ludwigs, erkannte früh die außerordentliche Begabung seines Sohnes und sorgte für seine Musikausbildung, bei der gewalttätige Übergriffe auf seinen Sohn überliefert sind. Ob diese regelmäßige oder vereinzelte Vorfälle waren, bleibt unklar. Im Alter von nur sieben Jahren trat Beethoven zum ersten Mal öffentlich als Pianist auf. 1784 erhielt er eine feste Anstellung als Organist. Darüber hinaus wirkte er als Cembalist und Bratschist in der Hofkapelle. Beethovens Schulbildung hingegen ging über Grundlegendes wie Lesen, Schreiben und Rechnen kaum hinaus, wenngleich er zeitweise Privatunterricht in Latein, Französisch und Italienisch erhielt. Bereits als 14-jähriger wurde Beethoven das gleiche Talent zugesagt, wie dem damals schon berühmten Wolfgang Amadeus Mozart.

Beethovens wachsender Erfolg als Pianist und Komponist wurde von einer schwer-



Ludwig van Beethoven im Kindesalter

wiegenden Beeinträchtigung überschattet: um 1798 zeigten sich erste Symptome eines Gehörleidens, das schließlich zur Taubheit führen sollte. Nach Beethovens eigenem Bericht verschlimmerte sich das Leiden innerhalb weniger Jahre; es scheint jedoch in den Folgejahren einige Zeit stagniert zu haben. Die Ursache der Erkrankung ist Gegenstand zahlreicher Untersuchungen. Zu den möglichen Ursachen zählen eine Atrophie der Gehörnerven oder eine Otosklerose. Beethovens Gehörleiden stellte nicht nur eine ernste Bedrohung seiner Laufbahn als Musiker dar; es beeinträchtigte auch seinen gesellschaftlichen Umgang. Die Krankheit stürzte

Beethoven in eine schwere persönliche Krise. Mit zunehmendem Alter mehrten sich Häufigkeit und Intensität der Krankheitszustände. Im Sommer 1821 kündigte sich durch eine schwere Gelbsucht eine Leberzirrhose an. Beethoven suchte Linderung der Beschwerden in Bäder- und Landaufenthalten. Sein letzter führte ihn im Herbst 1826 auf das Landgut seines Bruders Johann nach Gneixendorf. Auf der Rückreise nach Wien bei nasskaltem Wetter im offenen Wagen zog sich Beethoven eine Lungenentzündung zu. Kurz nach der Genesung zeigten sich mit Wasseransammlungen in Beinen und Unterleib sowie einer Gelbsucht schwere Symptome der Leberzirrhose, sodass Beethoven das Krankenbett nicht mehr verlassen konnte. Nach mehreren Punctionen und erfolglosen Behandlungsversuchen verschiedener Ärzte starb Beethoven am 26. März 1827. Die Beisetzung auf dem Währinger Ortsfriedhof fand am 29. März unter großer Anteilnahme der Wiener Bevölkerung statt. Ungefähr 20.000 Personen nahmen am Trauerzug teil.

Das Portrait Beethovens verdeutlicht, wie nahe Ruhm, Schaffenskraft, Gesundheit und Schicksal liegen. Der Gesellschaft ist dies noch nicht ausreichend bewusst. Dieses Bewusstsein und der selbstverständliche Umgang mit dem Thema Behinderung sind hingegen unerlässlich für eine gelebte und authentische Inklusion.

von Alexander Främcke

Buchvorstellung

Innovatives Personalmanagement als Stellhebel der erfolgreichen beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung

von Miriam K. Baumgärtner, Dr. David J. G. Dwertmann und Prof. Dr. Stephan A. Böhm

Personalabteilungen haben als zentrale Stelle für Mitarbeiter in Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung. Da die aktuelle Beschäftigungssituation unzureichend ist, werden im Buch „Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt“ Wege aufgezeigt, wie das moderne Personalmanagement einen wertvollen Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsquote leisten kann. Hierbei werden sechs zentrale Handlungsfelder identifiziert: Rekrutierung, Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung, Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement sowie Führung und Kultur. Des Weiteren wird das Feld Supported Employment und externe Integrationsdienstleister beschrieben.

Einleitende Kapitel

In den ersten Kapiteln wird sowohl Basiswissen vermittelt als auch die Relevanz des Buches verdeutlicht. Nach einem Gesamtüberblick über das Buch von den Herausgebern Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner und David Dwertmann, betrachten Eva Deuchert und Helge Liebert das Thema aus volkswirtschaftlicher Perspektive und analysieren die Integrationspolitik in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Dabei beleuchten sie u. a.

die Auswirkungen von Antidiskriminierungsgesetzen, Beschäftigungsquoten, Arbeitgeberzuschüssen, Kündigungsschutz-Regeln sowie Rentensystemen und bieten damit einen profunden Überblick über die potenzielle Wirksamkeit staatlicher Inklusionspolitik. Nils Jent und Regula Dietsche thematisieren die Entlohnung von Mitarbeitern mit Behinderung. Sie zeigen auf, welche Bedeutung eine faire Honorierungspolitik für Menschen mit Behinderung hat und wie diese gestaltet werden kann. Im vierten Beitrag zeigt Volker Ravenhorst die Wichtigkeit einer nachhaltigen Bewusstseinsbildung als Voraussetzung für die erfolgreiche betriebliche Inklusion auf. In seinem Beitrag beleuchtet der Autor hierbei insbesondere die Multiplikator-Rolle der Schwerbehindertenvertretungen, die als Bindeglied zwischen Mitarbeitern mit Behinderung und dem Unterneh-

men fungieren und so wertvolle Sensibilisierungs- und Inklusionsarbeit leisten können.

Rekrutierung

Eine „gute Praxis“ in diesem Handlungsfeld beinhaltet eine Rekrutierungsstrategie und -politik, welche Kandidaten mit Behinderung zur Bewerbung ermutigt, für Chancengleichheit im Bewerbungsprozess sorgt (und damit jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung ausschließt) sowie eine gute Passung zwischen Bewerber und Stelle ermöglicht. In ihrem Beitrag beschreiben Fabian Neubauer und Albert Frieder die schweizerische Initiative „Jobs für Behinderte - Behinderte für Jobs“, bei der Menschen mit Behinderung ein Fähigkeitsprofil online stellen können, welches anschließend mit offenen Stellen bei Unternehmen abgeglichen wird. Katharina Benson und Achim Ciolek beschreiben den Ansatz des Hamburger Outdoor-Ausrüsters Globetrotter. Dieser arbeitet seit mehr als 15 Jahren mit der Hamburger Arbeitsassistenz zusammen und integriert von dieser vermittelte Mitarbeiter in ihre eigenen Teams und Arbeitsabläufe.

Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung

Eine spezifische Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung stellt häufig einen wirksamen Schritt zur Inklusion dar. Präventive Maßnahmen können zudem Folgeerkrankungen vermeiden. Ein eindrückliches Praxisbeispiel hierfür beschreiben Susan Conza und Isabela Juric anhand der Zürcher IT-Firma Asperger Informatik. Hier werden vor-



zugsweise Menschen mit dem Asperger-Syndrom beschäftigt, die oftmals über eine außergewöhnliche Konzentrationsfähigkeit und analytische Begabungen verfügen. In ihrem Kapitel über die AUDI AG beschreiben Tobias Munzel und Thomas Neuhaus das Integrationsmanagement in dem durch verschiedene Maßnahmen, die ergonomische Anpassungen aber auch Weiterqualifizierungen umfassen, Mitarbeiter mit Leistungswandlung schrittweise wieder an die Audi-Standardleistung herangeführt werden. Corina Gerling stellt das Beispiel des Best Western Hotels „Am Straßberger Tor“ (Plauen) vor. Dieses Integrationshotel der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH beschäftigt Menschen mit und ohne Behinderung und arbeitet hierbei eng mit dem Beruflichen Trainingszentrum (BTZ) Plauen zusammen, um Rahmenbedingungen zu schaffen, die insbesondere die Inklusion von Mitarbeitern mit psychischen Behinderungen ermöglicht. Abschließend beschreibt Miriam Chávez Lambers wie es der elumo GmbH aus Münster gelang, die vermeintliche Schwäche einer blinden Mitarbeiterin in eine Stärke zu verwandeln. Gemeinsam wurde hier die Softwarelösung PS@Work entwickelt, die blinden Menschen ein selbstständiges und effizientes Arbeiten ermöglicht. Durch die einfache Übertragbarkeit der Maßnahme auf unterschiedliche Arbeitsplätze blinder und sehbehinderter Menschen entstand zugleich ein innovatives Produkt das inzwischen erfolgreich vertrieben wird.

Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitszeitmodelle, welche die spezifischen Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeitergruppen berücksichtigen ohne hierbei die Unternehmensprozesse negativ zu beeinflussen, sind ein wichtiger Baustein zur Inklusion. Janik Porzelt präsentiert in seinem Beitrag drei solcher Best-Practice-Beispiele. Während die Verwaltung der Stadt Weiden in der Oberpfalz auf ein funktionales Gleitzeitmodell setzt, das Menschen

mit und ohne Behinderung eine individuelle Tagesplanung und dadurch unter anderem Arztbesuche während der Dienstzeit ermöglicht, skizzieren die Ansätze der Gemeinde Schoppernau sowie des Getränkehandels Alfi (beide aus Vorarlberg) ein sog. „Leasing-Modell“. Hierbei werden Menschen mit schwerer Mehrfach-Behinderung durch mehrere Unternehmen gemeinschaftlich angestellt. Durch das „Verleasen“ des Mitarbeiters kann einerseits der Betreuungsbedarf auf verschiedene Instanzen verteilt werden und andererseits der Umfang an einfacheren Tätigkeiten durch die Akkumulation in verschiedenen Organisationen erhöht werden.

Weiterbildung und Karrieremanagement

Den Mitarbeiter weiterzubilden und entsprechend seiner Fähigkeiten optimal einzusetzen stellt ein wichtiges Ziel für Unternehmen dar. Hierbei geht es darum, die Bedürfnisse von Mitarbeiter und Unternehmen erfolgreich zu vereinen. Ein erstes Unternehmensbeispiel im Bereich Weiterbildung und Karrieremanagement stammt von der Bundesagentur für Arbeit (BA, Nürnberg) und wird von Beatrix Behrens und Michael Kühn beschrieben. Die Bundesagentur baute über die letzten Jahre ein demografiesensibles Personalmanagement auf, welches u. a. für Menschen mit Behinderung vielfältige Angebote bereithält. Dreh- und Angelpunkt der beruflichen Fortentwicklung ist ein systematischer Leistungs- und Entwicklungsdialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Einen weiteren Ansatz stellen Adrian Lottenbach und Elmar Perroulaz von den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) vor. Die SBB gründete den Geschäftsbereich „anyway-solutions“, in welchem Mitarbeiter, die ihren angestammten Tätigkeitsbereich aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, eine neue Aufgabe finden. Hierzu zählen beispielsweise Aufgaben in einer polyvalenten Werkstatt, Sattlerei, Wäscherei oder der

Administration. Ein innovatives Modell zur Weiterqualifizierung von schwerbehinderten Bachelor-Absolventen wird vom Paul-Ehrlich-Institut (PEI, Langen) verfolgt und von Annetraud Grote beschrieben. Im Rahmen der Initiative "ProBAs" werden gezielt Bachelorabsolventen mit Schwerbehinderung eingestellt, die im PEI im wissenschaftlichen oder administrativen Bereich eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung vor einem späteren Master-Studium erhalten.

Gesundheitsmanagement

Die Bedeutung eines aktiven Gesundheitsmanagements für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern ist heute unumstritten. Erfolgreiche Konzepte kombinieren akute Intervention mit präventiven Maßnahmen. Wie solche Maßnahmen in der Praxis ausgestaltet werden können, zeigt Christoph Oberlinner exemplarisch am Beispiel des Chemieunternehmens BASF AG (Ludwigshafen) auf. Kernelemente der innerbetrieblichen Prävention sind neben klassischer arbeitsmedizinischer Vorsorge beispielsweise das Angebot regelmäßiger Gesundheits-Checks für alle Mitarbeiter des Unternehmens mit anschließenden individuellen, zielgerichteten Präventions- und Interventionsmaßnahmen.

Führung und Kultur

Führung und eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur haben starke positive Effekte auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Hierbei sollten die Einzigartigkeit und der spezifische Beitrag des Individuums geschätzt und allen Unternehmensmitgliedern ein hohes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt werden. Ein erstes Unternehmensbeispiel zur Ausgestaltung einer solchen vorbildlichen Führungs- und Unternehmenskultur schildert Michael Fembek vom Bauhandelsunternehmen bauMax (Klosterneuburg, Österreich). Hier werden gezielt Menschen mit Behinderung eingestellt, die sonst nicht im ersten Arbeitsmarkt

tätig werden können. Im Zentrum des Ansatzes steht das „bauMax-Humanprogramm“, welches aus der Zusammenarbeit der einzelnen Baumärkte mit lokalen Behindertenorganisationen und -einrichtungen entstanden ist. John Carton und Rachel Lee vom Unternehmen Dow Chemical Company (Horgen, Schweiz) beschreiben wie das Thema Diversität und Inklusion nicht als Option sondern als strategische Pflicht verstanden wird, welche wesentlich zur Innovationskraft des Unternehmens beiträgt. Um die Potenziale von Heterogenität zur Entfaltung zu bringen, setzt Dow u. a. auf eine unterstützende Infrastruktur, eine formale D&I-Organisation, Training und Entwicklung, Plattformen für das Mitarbeiterengagement sowie externe Allianzen. Shirit Saks-Haim und Inbal Keha beschreiben den Ansatz des israelischen Call-Center-Betreibers Call Yachol, welcher fast ausschließlich Menschen mit Behinderung beschäftigt. Die Führungskräfte des Unternehmens werden regelmäßig geschult und zeigen ein hoch inklusives und leistungsförderliches Führungsverhalten, welches einen starken Zusammenhalt und eine hohe Leistungsorientierung schafft. So ist es Call Yachol möglich, im regulären Wettbewerb mit anderen Anbietern zu konkurrieren und diese durch deutlich geringere Fluktuation und höhere Identifikation der Mitarbeiter sogar zu übertreffen. Monika Haider stellt die österreichische Firma equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH, ein Kompetenz-, Schulungs- und Beratungszentrum für Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Gebärdensprache und Diversity-Management, vor. Zentral für equalizent war ein mehrjähriger Organisationsentwicklungsprozess unter starker Einbeziehung der Mitarbeiter, welcher einen kulturellen Wandel erzeugte, bei dem auf die Wertschätzung und das Miteinander von vielfältigen Personen abgezielt wurde, um Mitarbeiter mit und ohne Behinderung entsprechend ihren Fähigkeiten und Lebensplänen im Unternehmen einzusetzen. Im Beitrag der

Bertelsmann AG (Gütersloh) beschreibt Perdita Müller die Anerkennung von Menschen mit Behinderung als vollwertige Arbeitskraft als „Normalfall“, der tief in der Unternehmenskultur verankert ist. Das Medien-Unternehmen ist sich des hohen Anspruchs, den es sich selbst mit dieser Philosophie auferlegt hat, bewusst und hat schon vor Jahren entsprechende Strukturen geschaffen, um Menschen mit Behinderung in die Arbeitsprozesse auf allen Unternehmensebenen zu integrieren.

Supported Employment und externe Integrationsdienstleister

Job-Coachings, insbesondere nach dem Supported-Employment-Ansatz, und externe Integrationsdienstleister stellen das Bindeglied zwischen Angebot und Nachfrage dar und tragen maßgeblich dazu bei, Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Micheline Huber und Wolfram Kawohl stellen beispielhaft den Supported-Employment-Ansatz der Universitätsklinik Zürich (PUK) vor. Zentral bei diesem Ansatz ist die enge Einbindung des Job-Coachs in die gesamtpsychiatrische Versorgung, welche zu einer vergleichsweise hohen Erfolgsquote führt. Zentral ist die Hilfe eines Job-Coachs, der alle Stakeholder-Gruppen (Stellensuchende, Arbeitgeber, Behandlungsteam sowie Versicherungsträger) bei der Zusammenarbeit unterstützt um das gemeinsame Ziel, die Inklusion im ersten Arbeitsmarkt, zu erreichen. Die dreischiibe (St. Gallen/Herisau) ist eine Institution zur beruflichen Rehabilitation und Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen. In ihrem Beitrag zeigt Martina Schubert die Erfolgsfaktoren des dortigen Supported-Employment-Ansatzes auf. Die Erstellung eines Fähigkeitsprofils zur Passung zwischen Person und Job ist genauso wichtig wie der Dialog mit Arbeitgebern, behandelnden Ärzten und Therapeuten sowie ein schnelles Krisenmanagement. Rita Héjj stellt die ungarische gGmbH Napra Forgó vor, die sowohl

für arbeitssuchende Menschen in benachteiligten Situationen als auch für Arbeitgeber Dienstleistungen anbietet. Bei Napra Forgó werden gezielt Arbeitsteams aus Menschen mit und ohne Behinderung zusammengestellt in denen individuelle Einschränkungen ausgeglichen werden können. Diese werden an externe Unternehmen vermietet. Im abschließenden Beitrag stellen Manfred Otto-Albrecht und Hans-Günther Ritz die Fortbildungsakademie der Wirtschaft aus Hamburg vor, die als wirtschaftsnaher Rehabilitationsdienstleister unter dem Namen BIHA kleine und mittelständische Arbeitgeber dabei unterstützt, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Durch zahlreiche Aktivitäten wie Beratungen, Moderationen, Prozessbegleitungen, Kooperationen, Veranstaltungsreihen und Trainings werden Unternehmen dabei unterstützt, geeignete Voraussetzungen und Unternehmensstrukturen zu schaffen.

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.



Über das **Center for Disability and Integration** der Universität St. Gallen (CDI-HSG)

Das Center for Disability and Integration ist ein **interdisziplinäres Forschungscenter**, in dem Betriebswirte, Volkswirte und Psychologen gemeinsam zur beruflichen Inklusion von **Menschen mit Behinderung** forschen.

Der Fokus unserer Forschung liegt auf den Themen **Diversität** am Arbeitsplatz sowie Auswirkungen physischer sowie psychischer Behinderungen auf **Arbeitnehmer**, deren unmittelbare **Kollegen** und **Vorgesetzte**.

Damit wollen wir einen bedeutenden Beitrag zur **wirtschaftlichen Inklusion** von Menschen mit psychischen und physischen Erkrankungen leisten.

Wir arbeiten mit verschiedenen unternehmerischen **Projektpartnern** zusammen, um die gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis zu transferieren und so langfristig die Beschäftigungsbedingungen von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Besuchen Sie unsere **Webseite**, um mehr über unsere Arbeit zu erfahren:

<http://www.cdi.unisg.ch>

Oder kontaktieren Sie uns direkt:

Universität St. Gallen
Center for Disability and Integration
Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen
Tel.: +41 (0)712243290

Leben mit Behinderung Hamburg Elternverein

Integratives Drachenboot-Team trainiert für das große Rennen zum Alster-Cup



Das Drachenboot-Team beim Besteigen des Bootes

"Takt, Takt, Takt", Drachenboot-Trainer Lutz Heinze vom SV Nettelnburg/Allermöhe e.V. (SVNA) gibt den Schlag vor. Die Drachenjäger, eine Gruppe von Menschen mit und ohne Behinderung, trainieren auf der Dove Elbe für den Charity-Drachenboot-Cup der Michael-Stich-Stiftung im Juni auf der Binnenalster.

Blicken wir zurück, es ist der 28. Februar. Anne Becke, Mitarbeiterin bei Leben mit Behinderung Hamburg und Initiatorin der Drachenjäger, und Mannschaftsmitglied Bastian Becker warten vor dem Hamburger Rathaus auf ihre Mitstreiter vom SVNA. Sie sind nominiert zur Verleihung des Werner-Otto-Sportpreises. Gleich beginnt die Preisverleihung. Drei Anerkennungspreise und ein Hauptpreis sollen heute vergeben werden. Im Rathaus ist

die Stimmung erwartungsvoll gespannt. Dass die Preisverleihung in einem der historischen Räume mit Kronleuchtern und Ornament-Tapeten stattfindet, verleiht ihr eine besondere Feierlichkeit. Nach einigen Reden von Sportsenator Michael Neumann und Alexander Otto beginnt die eigentliche Preisverleihung. Alle sind sehr gespannt. Der erste Anerkennungspreis wird vergeben, der zweite Anerkennungspreis, der dritt... Anne Becke schaut zu Heiner Zwiebelmann vom SVNA herüber. Wenn jetzt nur noch der Hauptpreis übrig ist, dann hieße das ja... Michael Stich geht ans Rednerpult, beginnt seine Laudatio und - erstmal unfassbar - die Drachenbootabteilung des SV Nettelnburg/Allermöhe erhält den mit 15.000 Euro dotierten Werner-Otto-Preis für das inklusive Drachenbootteam. Damit hatten die Drachenjäger nicht gerechnet. Aber als ob

das nicht schon alles aufregend genug ist. Michael Stich legt selber nach und lädt das Team zu seinem Charity Drachenboot-Cup im Juni an die Binnenalster ein. Ein Startplatz kostet da immerhin 10.000 Euro. Unser Team kann es gar nicht fassen, was ihnen da passiert ist.

Training im Mai

Die Drachenjäger stellen sich der Herausforderung und trainieren für den Drachenboot-Cup auf der Binnenalster. Mit ihren blauen Schwimmwesten, die vom Geld des Werner-Otto-Preises angeschafft wurden sitzen sie stolz und sicher im Boot. Das Takthalten fällt manchem noch schwer. Ab und zu verhaken sich die Paddel. Und wenn es spritzt, macht der Vordermann/die Vorderfrau was nicht richtig: Das haben die Drachenjäger inzwischen gelernt. Also die Paddel immer schön im 90-Grad-Winkel ins Wasser stechen. Alle gemeinsam. Gleichklang, das ist wichtig für das Team.

Dass die Drachenjäger nicht nur als Team funktionieren, sondern auch im Vereinsleben angekommen sind, zeigt sich bei der Zusammenarbeit mit dem Regatta-Team des SVNA: Beim Boote-Schleppen und putzen fasst jeder mit an. Die Regatta-Fahrer werden die Drachenjäger auch beim Cup am 14. Juni unterstützen und "leere" Plätze auffüllen. Zum Zuschauen und Anfeuern sind natürlich auch alle anderen eingeladen.

Kontakt:

Leben mit Behinderung
Hamburg Elternverein e.V.
Stefanie Könecke
Öffentlichkeitsarbeit
Südring 36, 22303 Hamburg
Tel. (040) 270 790 -604
Fax (040) 270 790 -948
E-Mail: stefanie.koennecke@lmbhh.de
www.lmbhh.de



Vorbereitung des Bootes



Teamwork wird groß geschrieben

Beratungsstelle handicap

SBV-Unterstützung für den hohen Norden

Ab dem 1. Juni 2013 gibt es in Schleswig-Holstein (SH) eine „Schwester“ der Beratungsstelle handicap Hamburg: Die Beratungsstelle zur Betrieblichen Schwerbehindertenpolitik. Vor Ort beraten zwei Kolleginnen aus Kiel. Sie unterstützen Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen und betriebliche Interessenvertretungen. Finanziert wird die neue Beratungsstelle durch das Integrationsamt Schleswig-Holstein.



Julia Bartholme ist Volljuristin und war bisher juristische Referentin und Beraterin in einem großen Sozialverband. Sie wird in Zukunft vor allem

Fragen aus dem Rechtsbereich abdecken.

Jannike Uhl ist Diplom-Psychologin und war bisher Mitarbeiterin in einem psychologischen Dienst in Kiel. Sie ist erfahren in der beruflichen Reha-Beratung und wird nicht nur in Kiel beraten, sondern mit einem Teil ihrer Stelle auch die Beratungsstelle handicap in Hamburg verstärken!



Aufgaben der Beratungsstelle in Schleswig Holstein:

Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sowie Betriebsräte (BR), Personalräte (PR) und Mitarbeitervertretungen (MAV) sollen Informationen über ihre Rechte und Pflichten in der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik erhalten und bei konkreten Anliegen im Betrieb beraten und unterstützt werden.

Wie auch durch die Beratungsstelle handicap in Hamburg soll in Schleswig-Holstein der Abschluss von Integrationsvereinbarungen und von Betriebsvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt werden.

Die Beratungsstelle Betriebliche Schwerbehindertenpolitik wird neben den Beratungen auch Veranstaltungen organisieren, Netzwerke unterstützen und natürlich mit Rat und Tat weiter helfen.

Kontakt:

Beratungsstelle Betriebliche Schwerbehindertenpolitik
Arbeit und Leben Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24, 24103 Kiel
julia.bartholme@sh.arbeitundleben.de
jannike.uhl@sh.arbeitundleben.de
Tel. (0431) 5 19 51 -662 und -663
Fax (0431) 5 19 51 -777

Einladung

**zur Fachtagung für betriebliche Interessenvertretungen „Inklusive Arbeitswelt - mit handicap voran!“
am Donnerstag, den 29. August 2013 von 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr im Bürgerhaus Wilhelmsburg**

Jugendliche, Frauen, MigrantInnen, Ältere, Menschen mit Behinderung - es existieren viele Gruppen in unserer Gesellschaft - alles Minderheiten? Wer ist die Mehrheitsgesellschaft? Und was ist mit den Vielen, die Besonders sind? Wir möchten mit dieser Veranstaltung einen Beitrag dazu leisten, Vorurteile abzubauen und allen Menschen - auch denen mit Behinderung durch Umdenken der Mehrheitsgesellschaft neue Chancen in der Arbeitswelt zu eröffnen. Dazu fordert uns auch die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung - als Menschenrecht auf! Dabei sein werden Uwe Grund, DGB Vorsitzender und Vorstand von Arbeit und Leben Hamburg, Detlef Scheele, Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Ingrid Körner, Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung der FHH. Zusätzlich haben wir als Gastbeitrag Herrn Professor Dr. Andreas Lob-Hüdepohl, Professor für Theologische Ethik an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin mit dem Thema „Von Auch- zu Nur-Kompetenzen - eine neue Sicht auf Menschen mit Beeinträchtigungen“ gewinnen können. In dem zweiten Teil der Veranstaltung steht dann der Praxisaustausch zum Thema „der Weg zur erfolgreichen Inklusion in den Betrieben“ an. Die beiden Moderatoren Marina Marquardt und Klaus Becker werden die Praktiker befragen. Stände der Integrationsfachdienste und des Integrationsamtes, der Arbeitsagentur und des Job-Centers team.arbeit.hamburg stehen für Informationen bereit. Die Einladung finden Sie demnächst als Download auf unserer homepage.

www.hamburg.arbeitundleben.de

Internationale Konferenz

„Ableism, Racism and Conflicts of Participation and Inclusion in Society and the Labour Market“

Das Team des Hamburger Forschungsprojekts Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen ist viel beschäftigt: Nachdem im Rahmen des Workshops „Herausforderung Inklusion“ im Februar diesen Jahres erste Ergebnisse der Pilotstudie vorgestellt und die Verbesserung von Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt auf regionaler Ebene diskutiert wurden (siehe HCP Journal Nr. 1/2013), lud das Projekt nun zu einer internationalen wissenschaftlichen Konferenz zu diesem Themenkomplex.

Vom 06. bis 08. Juni kamen renommierte WissenschaftlerInnen und Gäste aus der ganzen Welt an der Universität Hamburg zusammen, um neuste theoretische und methodologische Erkenntnisse und Verknüpfungen der „Critical Ableism Studies“, „Critical Racism Studies“ und des Ansatzes „Participation Research“ vorzustellen und gemeinsam weiterzuentwickeln.

Der Begriff Ableism (von engl. ability, dt. Fähigkeit) bezieht sich auf die alltägliche Voraussetzung und Bevorzugung bestimmter Fähigkeiten und körperlicher Erscheinungsbilder, die mit Gesundheit bzw. Nicht-Behinderung assoziiert werden. Ableism beschreibt ein Set von tief in der Gesellschaft verankerten Überzeugungen und Normierungen, die sich auf so unterschiedliche Weisen äußern wie in der Gestaltung von Architektur und Design, die nur für bestimmte Menschen zugänglich bzw. handhabbar sind, in (Sonder-)Institutionen oder in fraglosen Urteilen darüber, was als ästhetisch, perfekt, spezies-typisch und deshalb als „natürlich“ und „allgemein-menschlich“ gilt. Von Mehrfachdiskriminierung ist zu sprechen, wenn sich ableistische Gesellschaftsstrukturen beispielsweise mit rassistischen Vorurteilen oder Verhaltensweisen gegenüber behinderten bzw. chronisch kranken Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund überlagern, oder auch mit weiteren Differenz- und Ungleichheitskategorien wie Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft.

Eine solche Verschränkung und Mehrdimensionalität von Diskriminierungen zu erfassen, ohne sie zugleich als unentrinnbar darzustellen, stellt eine große und bislang noch kaum bewältigte Herausforderung für sozialwissenschaftliche Forschung dar. Viele der gegenwärtig kursierenden Ansätze wie Disability Studies, Critical Racism Studies oder Critical Whiteness Studies stellen weiterhin nur je eine Form der Diskriminierung ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Zudem nehmen sie marginalisierte Menschen häufig nur in einer viktimisierenden Perspektive wahr - also als Opfer benachteiligender oder ausschließender Verhältnisse. Diese Forschungsperspektiven laufen Gefahr, die Komplexität der Verhältnisse zu verfehlen, sofern einerseits Diskriminierung nicht in ihrer Mehrdimensionalität wahrgenommen wird und/oder zweitens lediglich die Seite der Ausschlüsse bzw. Diskriminierungen skandalisiert wird, während die Aktivitäten und Potentiale marginalisierter Personen sowie die ermöglichenden Bedingungen der Teilhabe kaum Beachtung finden.

Um derartige wissenschaftliche Verkürzungen zu überwinden, implementiert der durch das Pilotprojekt Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen entwickelte Forschungsansatz eine neue Theoriebildung, eine innovative Methodologie und ein neuartiges Forschungsdesign - und etabliert damit eine neue Fachdisziplin in der soziologischen Forschungslandschaft: „Participation Research / Diversity Studies“. Bezugnehmend auf das Konzept der Assemblage (oder frz. agencement) der Philosophen Gilles Deleuze und Félix Guattari bemüht sich der innovative Ansatz, Mehrfachdiskriminierung in ihrer Komplexität und ihren verschiedenen Ausprägungen zu erfassen, ohne dabei lediglich Defizite und Ausschlüsse



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 Kulinarä
- 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 ...



aus der Teilhabe zu betonen. Stattdessen können auch die Potentiale und agency (Handlungsfähigkeiten und Kompetenzen) Marginalisierter sowie ermöglichende Bedingungen, die - z.B. durch Einsatz von Hilfsmitteln und Assistenz - neue Partizipationschancen eröffnen, in den Blick genommen werden.

Um diese neuen und spannenden Ansätze in einem internationalen Maßstab zu diskutieren und weiterzuentwickeln, folgten namhafte WissenschaftlerInnen aus so unterschiedlichen geopolitischen Kontexten wie Australien, England, Indien, Polen, Sri Lanka und verschiedenen Teilen Deutschlands der Einladung an die Uni Hamburg. Im Einzelnen waren folgende Speaker und Vortragsthemen vertreten:

- Keynote: Prof. Dr. Fiona Kumari Campbell (Griffith University, Brisbane/Gold Coast): Ableism: A Theory of Everything?
- Keynote: Prof. Dr. Alan Roulstone (Northumbria University, Newcastle upon Tyne): Disability, Ableism and Othering in the Contemporary Work System.
- Dr. Swantje Köbsell (University of Bremen): Invisible: Migrants with impairments in German society and disability services.
- Rebecca Maskos (Berlin): Ableism and the capitalist subject.
- Rebecca Yeo (UK Disabled People's Council, Stratford): Participation and inclusion? Disability Murals uses public art to consider the forces of ableism and racism faced by disabled asylum seekers in the UK.
- Niluka Gunawardena (Griffith University, Brisbane/Gold Coast): Contradictions of Ableism: The precarious identities of disabled veterans in the post-war Sri Lankan political economy.
- Dr. Jagdish Chander (University of Delhi): Factors leading to the Marginalization of the disabled in India.
- Lani Parker (University of London): Talking About Race, Whiteness and Disability.
- Dominik Baldin (Max Planck Institute, Munich): Ableism, Racism and the University.
- Anna _lebioda (Adam Mickiewicz University, Pozna_): Disability Discourse and Work - Case Study: Poland.
- Dr. Marianne Hirschberg (University of Emden/Leer): Reasonable Accommodati-

on and Accessibility - Important tools regarding inclusion and exclusion at the labour market.

- Prof. Dr. Marianne Pieper (University of Hamburg): Ableism-Racism-Multidiscrimination: Theoretical and methodological perspectives.

Im Rahmenprogramm der Konferenz zeigte das United Kingdom Disabled People's Council (UKDPC) die beeindruckende Ausstellung "Disability Murals" mit Wandgemälden behinderter AsylbewerberInnen sowie zwei Dokumentarfilme.

Eine Anthologie zur Konferenz ist in Vorbereitung. Diese Publikation wird neben den vor Ort gehaltenen Vorträgen auch Beiträge weiterer prominenter WissenschaftlerInnen enthalten, die aus Zeitgründen leider nicht persönlich teilnehmen konnten.

Weitere Informationen zur Konferenz und zum Forschungsprojekt auf www.wiso.uni-hamburg.de/cepar

Kontakt:

Netzwerk Partizipation
mehrfach diskriminierter Menschen
Universität Hamburg
Institut für Soziologie
Allende-Platz 1
20146 Hamburg
E-Mail: cepar@wiso.uni-hamburg.de



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

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

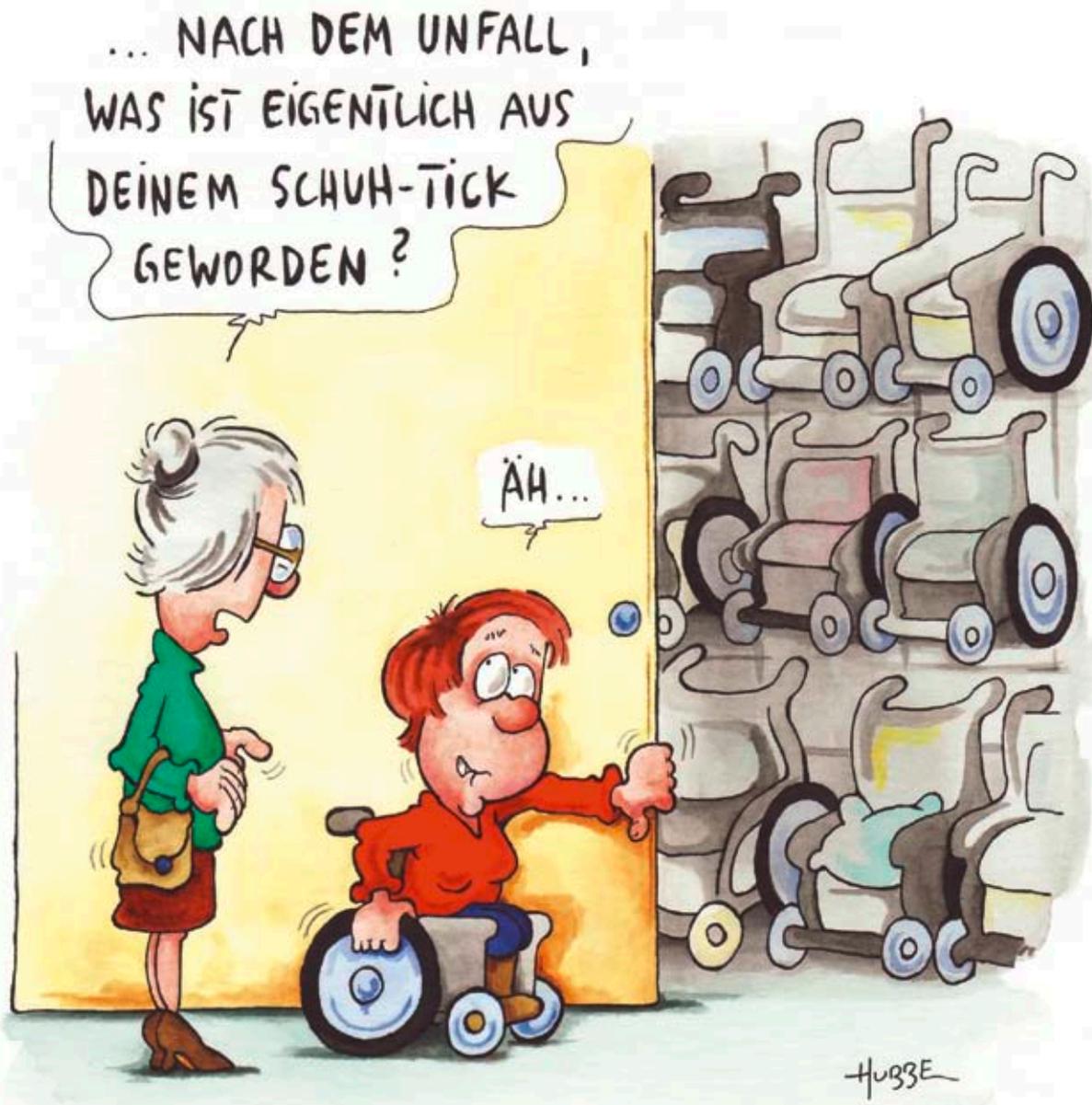
Unsere Beratungen sind für die betrieblichen Interessenvertretungen kostenfrei!

handicap wird gefördert durch das Integrationsamt der Freien und Hansestadt Hamburg.

Kontakt:

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





Die Cartoons im HCP Journal sind von Phil Hubbe – Jahrgang 1966, nicht nur behindert, sondern auch Magdeburger, Ehemann und Vater. Er zeichnet 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 der 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.“ Die Resonanz auf die Cartoons ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv, da frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen. Weitere Infos unter: www.hubbe-cartoons.de

HCP Journal – Anzeigen- und Redaktionsschlussstermine 2013/2014

Heft 03/2013 (Sept.): 16.08.2013
Heft 04/2013 (Dez.): 15.11.2013
Heft 01/2014 (März): 14.02.2014
Heft 02/2014 (Juni): 16.05.2014

Kontakt: Einhorn-Press Verlag, Neuer Wall 80, 20354 Hamburg
 Tel. (040) 36 15 75 -55, Telefax (040) 36 15 75 -15
 Versandservice: Postfach 1204, 21452 Reinbek
 E-Mail: redaktion@hcp-journal.de



2013, I, 277 S. 10 Abb. in Farbe.

 **Druckausgabe**

Hardcover

Ladenpreis

▶ *69,99 € (D) | 71,95 € (A) | CHF 87.50

 **eBook**

Kaufen Sie zum niedrigeren Preis die Einzelausgabe auf springer.com

Auch bei Bibliotheken über das Springer eBook Paket verfügbar.

▶ springer.com/ebooks

S.A. Böhm; M.K. Baumgärtner; D.J.G. Dwertmann: Universität St.Gallen (HSG), St. Gallen, Switzerland (Eds.)

Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

- ▶ **Vorstellung von innovativen Best-Practice-Beispielen zur beruflichen Inklusion**
- ▶ **Strukturierte Übersicht über Inklusionskonzepte anhand verschiedener Handlungsfelder des Personalmanagements**
- ▶ **Klare Handlungsempfehlungen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmenskontext**

Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ist ein zentrales, jedoch noch zu wenig beachtetes Thema des Personalmanagements. Das vorliegende Buch stellt Best-Practice-Beispiele aus dem ersten Arbeitsmarkt vor. Es entstand am Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen (CDI-HSG). Inspiriert durch den „Com(mitment) To Act(ion)“-Wettbewerb werden verschiedenste Unternehmensbeispiele 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.

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

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 Invalidentversicherung, Schweiz

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

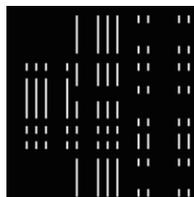
Miriam K. Baumgärtner - Diplom-Psychologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Center for Disability and Integration (CDI-HSG) und Doktorandin im Programm Strategy Management an der Universität St. Gallen (HSG).

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

Erhältlich bei Ihrem Buchhändler oder – Springer Customer Service Center GmbH, Haberstrasse 7, 69126 Heidelberg, Germany ▶ Call: + 49 (0) 6221-345-4301 ▶ Fax: +49 (0)6221-345-4229 ▶ Email: orders-hd-individuals@springer.com ▶ Web: springer.com

€ (D) sind gebundene Ladenpreise in Deutschland und enthalten 7% MwSt; € (A) sind gebundene Ladenpreise in Österreich und enthalten 10% MwSt. Die mit * gekennzeichneten Preise für Bücher und die mit ** gekennzeichneten Preise für elektronische Produkte sind unverbindliche Preisempfehlungen und enthalten die landesübliche MwSt. Programm- und Preisänderungen (auch bei Irrtümern) vorbehalten. Es gelten unsere Allgemeinen Liefer- und Zahlungsbedingungen.

Springer-Verlag GmbH, Handelsregistersitz: Berlin-Charlottenburg, HR B 91022. Geschäftsführung: Haank, Mos, Hendriks





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