

ARGE der  
Vertrauenspersonen



Hamburger Wirtschaft

www.hcp-journal.de

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

# hcp journal

6. Jahrgang Nr. 01-2015 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €



## Initiative für Inklusion

Konzepte, Beispiele, Menschen

Kooperationspartner



In dieser Ausgabe:  
Agentur für Arbeit Hamburg



# Die erste Voraussetzung für Erfolg: dabei sein und das Beste geben.

Unabhängig bleiben – mit individuellen Fahrhilfen von Mercedes-Benz.

Grenzen hat Ronny Ziesmer noch nie akzeptiert. Der Rennrollstuhlfahrer hat sein Ziel fest im Visier: die Paralympics 2016. Mercedes-Benz und die Deutsche Sporthilfe fördern Ronny Ziesmer auf seinem Weg nach Rio. Egal wie hochgesteckt Ihre Ziele sind, Mercedes-Benz bietet individuelle Fahrhilfen bereits ab Werk. Ganz ohne zeitintensives Umrüsten. Mehr Infos unter: [www.mercedes-benz.de/fahrhilfen](http://www.mercedes-benz.de/fahrhilfen)



Eine Marke der Daimler AG



Deutsche  
Sporthilfe



Mercedes-Benz  
Das Beste oder nichts.



<b>(inhalt)</b> Themenübersicht .....	3
<b>(grußwort)</b> Verena Bentele .....	4
<b>(editorial)</b> Alexander Främcke .....	5
<b>(redaktion)</b> HCP Journal Redaktionstermine 2015 .....	5
<b>(intern)</b> Ansprechpartner im Vorstand .....	6
<b>(intern)</b> Terminalsache: Vorstandswahl und Jahreshauptversammlung .....	6
<b>(inklusion)</b> Initiative für Inklusion – Impulsgeber: Erfolgreiche Beschäftigungsmodelle .....	7
<b>(inklusion)</b> DOSB stellt Strategiekonzept zur Inklusion im Sport vor .....	7
<b>(inklusion)</b> Initiative für Inklusion: Treffen im Casino .....	8
<b>(arbeit)</b> SBV neu gewählt – und viele Fragen!? .....	9
<b>(arbeit)</b> Empfehlungen zur Umsetzung stufenweiser Wiedereingliederung .....	10
<b>(arbeit)</b> Erfolgsfaktoren für das Betriebliche Eingliederungsmanagement .....	12
<b>(arbeit)</b> capito – Information, die ankommt .....	14
<b>(gesundheit)</b> Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt auf Prävention .....	15
<b>(inklusion)</b> Inklusion ist schön, macht aber viel Arbeit .....	16
<b>(literatur)</b> Empfehlungen und Vorstellungen aktueller Fachliteratur .....	18
<b>(veranstaltung)</b> Inklusiv statt exklusiv: Frischer Wind in der HafenCity .....	20
<b>(veranstaltung)</b> Werkstätten:Messe 2015 .....	21
<b>(cartoon)</b> Phil Hubbe: Fasching und Inklusion .....	23
<b>(impressum)</b> HCP Journal Hamburg .....	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 - 55



## „Veränderung passiert nur dann, wenn uns bewusst ist, dass Verän- derung eine Bereicherung ist.“

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben gemeinsam eine wichtige Aufgabe übernommen: Sie in Ihren Betrieben und Institutionen und ich als Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen in Deutschland. Gemeinsam arbeiten wir an der Stärkung der Rechte der Menschen mit Behinderung - das heißt an einer inklusiven Gesellschaft, in der alle Menschen gleichberechtigt arbeiten, wohnen, lernen und leben können.

Einer Arbeit nachzugehen, bedeutet in den meisten Fällen zunächst einmal ökonomische Selbstständigkeit. Darüber hinaus ist Arbeit für die meisten Menschen auch ein Identifikationsfaktor. Beides – die Selbstverständlichkeit, sich selber versorgen zu können und dabei im Idealfall auch eine erfüllende Tätigkeit zu haben – bleibt Menschen mit Behinderungen häufig vorenthalten. Häufiger als Menschen ohne Behinderung. Arbeit ist jedoch ein zentraler Bereich, um Gleichberechtigung zu schaffen, sie hat Einfluss auf alle anderen Lebensbereiche. Deswegen liegt mir dieses Thema auch sehr am Herzen. Ich sehe es als unsere gemeinsame Aufgabe, das gesellschaftliche Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Menschen mit Behinderung ihre Potenziale und Fähigkeiten nicht nur einbringen wollen und können, sondern dass sie auch notwendig sind. Wie oft sehe ich, dass in Betrieben die Mitarbeitenden mit Behinderung einen wesentlichen Beitrag zum gelingenden Arbeitsalltag, zur Verbesserung der Arbeitsprozesse und des Betriebsklimas leisten. Es ist eine echte Chance, wenn Menschen mit Behinderung einen anderen Blickwinkel einnehmen, um Probleme zu lösen. Das kann nicht nur intern hilfreich sein, sondern bedeutet langfristig auch, dass sich die Perspektiven auf den Markt und die Anforderungen der Käuferinnen und Käufer ändern.

Allzu oft ist es für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jedoch noch immer nicht vorstellbar, dass und wie eine Tätigkeit im eigenen Betrieb von einem Menschen mit Behinderung ausgeführt werden kann. Ich möchte alle Chefs, alle Personalvorstände und Kollegen dazu ermutigen, gemeinsame Erfahrungen zu machen, keine Angst zu haben vor vermeintlichen Belastungen, zu fragen wo Hilfe nötig ist und sich selbst nicht mit Annahmen und Vorurteilen Chancen zu verbauen.

Im Koalitionsvertrag haben sich die Regierungsparteien darauf geeinigt, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten und so die Beschäftigungssituation nachhaltig zu verbessern. Dazu gehört auch die Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen. Ich setze mich dafür ein, dass Schwerbehindertenvertretungen die Rechte der Beschäftigten mit Behinderung durchsetzen können. Dafür sind beispielsweise Schulungen notwendig, aber auch Freistellungen nicht erst dann, wenn 200 Beschäftigte mit Behinderung im Betrieb sind.

Veränderung passiert nur dann, wenn uns bewusst ist, dass Veränderung eine Bereicherung ist. Die Bewusstseinsbildung als wichtiger Teil meiner Arbeit führt mich in viele Betriebe in Deutschland, zu den Kammern, in die Berufsschulen und an Hochschulen. Gemeinsam mit Ihnen möchte ich eine Arbeitswelt gestalten, die die Potentiale von Menschen im Blick hat.

Ich habe meine Amtszeit unter das Motto „Inklusion bewegt“ gestellt. Damit will ich zeigen, dass wir bereits auf dem Weg sind - uns jedoch auch gemeinsam und mutig weiterbewegen müssen, um eine bunte und vielfältige Gesellschaft zu leben.

Herzlich grüßt Sie



Verena Bentele  
Beauftragte der Bundesregierung  
für die Belange behinderter Menschen



## „Gemeinsam viel(e) erreichen“ mit unserer **Initiative für Inklusion**

Liebe Vertrauenspersonen,  
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Ihnen fällt auf, dass Sie nun ein anderes Gesicht mit einem Editorial begrüßt, als in den vergangenen fünf Jahren. Ich möchte diesen Umstand nutzen, meinem Vorgänger Volker Ravenhorst meinen Dank und Respekt auszusprechen. Meinen Dank für die langjährige, vertrauensvolle und freundschaftliche Zusammenarbeit, in der dieses Journal gemeinsam entwickelt wurde. Meinen Respekt für seine Persönlichkeit, mit der er sich für die Interessen dieser Arbeitsgemeinschaft und die Belange der Menschen mit Behinderung eingesetzt hat. Selbstverständlich und gerne habe ich als Journalist und Verlagskaufmann deshalb die Einladung angenommen, in den Vorstand zu folgen und die Schriftleitung zu übernehmen.

Alles neu macht der Juni! Denn im Rahmen der Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft am 5. Juni 2015 wird der Vorstand neu gewählt. Hierzu möchte ich Sie herzlich einladen mitzumachen, denn für die nächsten fünf Jahre können leider nicht alle Mitglieder des Vorstands ihre Tätigkeit fortsetzen. Daher bietet sich interessierten Vertrauenspersonen und deren Stellvertreter die Gelegenheit, ehrenamtlich in der Arbeitsgemeinschaft mitzuwirken. Weitere Details hierzu lesen Sie auf Seite 6.

Als Vertrauenspersonen begegnen Sie alle täglich dem Thema Inklusion. Sie wissen um die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Um dieses Bild nach Außen zu tragen, haben wir als Initiative für Inklusion eine Publikationsreihe in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) ins Leben gerufen, in der wir

über Unternehmen und deren erfolgreichen Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung berichten. Um anderen Unternehmen als Impuls zu dienen, ähnliche Beschäftigungsmodelle zu entwickeln und damit zur Inklusion aktiv beizutragen.

Sie möchten sich mit Ihrem Unternehmen für diese Reihe bewerben? Dann erfahren Sie hierzu mehr auf Seite 7 und lesen den ersten Beitrag dieser Reihe auf Seite 8.

Auf Seite 15 lesen Sie über das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei der SIGNAL IDUNA Versicherung. Ganz im Sinne eines modernen Versicherungsunternehmens setzt der Vorstandsvorsitzende Ulrich Leitermann vorbildlich auf Prävention, was gesundheitliche Schäden bei den Mitarbeitern zu vermeiden hilft.

Mit etwas Heiterkeit und einem Lächeln gelingt vieles leichter im Leben. Wer sich davon "live" überzeugen möchte, ist bei der Band "Bitte Lächeln" an der richtigen Adresse. Und lesen Sie auf Seite 20, wie ein exklusiver Standort inklusiv wird und merken sich den Auftritt der Band im April in der HafenCity vor!

Viele Grüße



Alexander Främcke  
redaktion@hcp-journal.de  
Tel. (040) 36 15 75 -55



### HCP JOURNAL - REDAKTIONSSCHLUSSTERMINE 2015/2016

Manuskripte: [redaktion@hcp-journal.de](mailto:redaktion@hcp-journal.de)  
Anzeigen: [werbung@hcp-journal.de](mailto:werbung@hcp-journal.de)  
Tel. (040) 36 15 75 -55  
Fax (040) 36 15 75 -15

Heft 02/2015 (Juni): 15.05.2015  
Heft 03/2015 (Sept.): 14.08.2015  
Heft 04/2015 (Dez.): 13.11.2015  
Heft 01/2016 (März): 12.02.2016



**Silvia Bareither**  
Gesamtschwerbehinderten-  
vertretung der Euler Hermes  
Deutschland (NL der EH SA)  
und Euler Hermes AG  
Tel. (040) 88 34 - 20 97  
silvia.bareither@arge-sbv.de



**Martina Bondzio**  
Tchibo GmbH  
Tel. (040) 6 36 89 - 830



**Axel Brackmann**  
axel.brackmann@arge-sbv.de  
Tel. (040) 49 29 26 34



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



**Alexander Främcke**  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Tel. (040) 36 15 75 - 55  
alexander.fraemcke@arge-sbv.de



**Jens Nübel**  
Deutsche Telekom  
Accounting GmbH  
Tel. (040) 3 06 00 - 41 90  
jens.nuebel@arge-sbv.de

## Ihre Ansprechpartner

aus dem Vorstand



**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



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



**Sabine Schnau**  
Personal- und Arbeitsvermittlung  
Tel. (040) 25 49 68 90  
sabine.schnau@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

## Terminsache: Vorstandswahl und Jahreshauptversammlung

**Auf der im Rahmen der Jahreshauptversammlung der ARGE der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft stattfindenden Mitgliederversammlung am Freitag, den 05.06.2015 wird ein neuer Vorstand gewählt. Die Einladung zur Jahreshauptversammlung wird rechtzeitig versendet. Merken Sie sich diesen Termin bereits vor.**

Gemäß Geschäftsordnung sind für den Vorstand 12 Vorstandsmitglieder zu

wählen. Aus unterschiedlichen Gründen (z.B. aus gesundheitlichen Gründen, nicht mehr als Vertrauensperson tätig etc.) wird sich eine Mehrzahl der bisherigen Vorstandsmitglieder nicht mehr zur Wahl stellen können. Deshalb ist es sehr wichtig, dass sich neue Vorstandsmitglieder für die ARGE zur Verfügung stellen. Sie sind Vertrauensperson oder 1. Stellvertreter/in? Dann können Sie sich als Kandidat/in bewerben. InteressentInnen melden sich bitte **bis zum 14.03.2015** beim Vorstandsvorsitzenden, Bernd

Perthun per E-Mail (bernd.perthun@vattenfall.de). Gewählt wird der Vorstand von den Vertrauenspersonen und den 1. Stellvertretern für die Dauer von vier Jahren (2015 - 2019). Vorrangige Aufgabe des Vorstandes ist es, die Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit, insbesondere durch Informationen, zu unterstützen. Zur Erfüllung seiner Aufgaben unterhält der Vorstand Kontakte zu verschiedensten Institutionen, Interessenvertretungen, Fachdiensten oder Behörden, die sich ebenfalls mit den Belangen von Menschen mit Behinderungen und dem Inklusionsgedanken befassen. Senden Sie uns Ihre Bewerbung schnellstmöglich. Wir freuen uns auf Ihr Interesse zur Mitwirkung im Vorstand der ARGE der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft.

## Initiative für Inklusion

# Impulsgeber: Erfolgreiche Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung

**HCP Journal bietet in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) eine Berichterstattung über die Aktivitäten von Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung an.**

- Wie „inklusiv“ wirkt ein Unternehmen gesellschaftlich und auf Fachkräfte?
- Welche Beschäftigungsmodelle werden für Menschen mit Behinderung angewendet?
- Welche Konzepte, Erfahrungen sowie wirtschaftliche und soziale Komponenten sind von Bedeutung?

Die Wahrnehmung von „Inklusion“ ist bestimmt von den Informationen hier-

über. Es entsteht ein Bild, das Einblicke in Unternehmen und deren Verständnis über soziale Verantwortung gibt. Dieses Bild gewinnt gerade im Kontext zum demographischen Wandel und dem steigenden Fachkräftemangel zunehmend an Bedeutung.

Eine leistungsspezifische Beschäftigung von Menschen mit Behinderung führt zu wirtschaftlich messbaren Erfolgen und zu sozialer Bereicherung. Berichte hierüber sind Impulsgeber für andere Unternehmen und liefern Beispiele, mit welchen Beschäftigungsmodellen eine Umsetzung erfolgreich gelingt.



## TEILNAHME

**Bewerben Sie sich jetzt** für einen Bericht über Ihr Unternehmen und dessen erfolgreichen Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung!

Das **Anschreiben für die Geschäftsführung** sowie weitere Teilnahmeunterlagen stehen auf [www.hcp-journal.de](http://www.hcp-journal.de) zum Download zur Verfügung.

**Noch Fragen?** Dann schreiben Sie uns per E-Mail an:

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

## Deutscher Olympischer Sportbund

## DOSB stellt Strategiekonzept zur Inklusion im Sport vor

**Zielsetzung ist, künftig mehr Begegnungs- und Wahlmöglichkeiten zu schaffen, die ein gleichwertiges, gleichberechtigtes und auch gemeinsames Sporttreiben von Menschen mit und ohne Behinderungen fördert.**

Entwickelt wurde das Strategiekonzept von einer Arbeitsgruppe „AG Inklusion“ in Kooperation mit der Führungsakademie des DOSB, die von DOSB-Vizepräsidentin Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper geleitet wurde. Zur Arbeitsgruppe gehörten Vertreterinnen und Vertreter der Verbände im DOSB (Landessportbünde, Spitzenverbände und Verbände mit be-

sonderer Aufgabenstellung), der Behindertensportverbände (Deutscher Behindertensportverband, Deutscher Gehörlosen-Sportverband und Special Olympics Deutschland) sowie der Deutschen Sportjugend.

Inklusion im und durch Sport ist für den Sport schon lange ein wichtiges Thema. In einer Vielzahl von Sportangeboten, Aktionen, Konzepten, Maßnahmen und Programmen wird sie in Sportvereinen und Sportverbänden bereits gelebt. Gleichwohl ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Bewegungs-, Spiel- und Sportangeboten sowie in den Strukturen des organisierten

Sports noch nicht überall und flächendeckend selbstverständlich. Es bedarf einer konkreten Strategie, um die Inklusion von Menschen mit und ohne Behinderungen in einem langfristigen Prozess im Sport umzusetzen. Zielsetzung dabei ist die Schaffung von mehr Begegnungs- und Wahlmöglichkeiten, die ein gleichwertiges, gleichberechtigtes und auch gemeinsames Sporttreiben fördern.

Das Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation ist dabei die wichtigste Grundlage, gemäß dem Motto „Nichts über uns ohne uns“. Der Sport kann Vorbild und Motor für weitere gesellschaftliche Bereiche sein und seinen Beitrag dazu leisten, um die Vision einer inklusiven Gesellschaft zu verwirklichen. Das Strategiekonzept soll eine gelingende Inklusion im organisierten Sport unterstützen. In ihm sollen der Rahmen für das Themenfeld dargelegt, die Rollen, Funktionen und Aufgaben der verschiedenen Beteiligten geklärt und die Ziele des organisierten Sports festgelegt werden.



## Initiative für Inklusion

# Treffen im CASINO

**Ab 12 Uhr wird es voll im CASINO. Alles muss wie am Schnürchen funktionieren, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit Hamburg sowie Gäste aus umliegenden Betrieben ins CASINO strömen und „Currywurst nackig“ – „Menü 2“ oder „Tagessuppe“ bestellen.**

Seit fast 16 Jahren leitet Holger Eickhoff (Foto: vorne) das Betriebsrestaurant CASINO, in dem zurzeit 14 Beschäftigte arbeiten: berufliche Rehabilitanden und Menschen mit Schwerbehinderung. Darunter sind auch vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem ähnlichen Arbeitsverhältnis wie aus einer Werkstatt für behinderte Menschen. Einer von ihnen ist bereits seit acht Jahren dabei. Und von den Rehabilitanden hat manch anderer hier seine berufliche Qualifikation gemacht und ist geblieben. Fast zwei Drittel des Personals ist fest angestellt.

Vor der Eröffnung am 12. Juli 1999 hatte Eickhoff keinen Kontakt zu diesen Personengruppen. Aber als er damals die

Stellenausschreibung las, dass für die Kantine in der Arbeitsagentur eine Leitung gesucht werde und die Betriebsstätte als Integrationsbetrieb ausgerichtet sei, packte ihn die Neugier: Er wollte Neues entdecken und andere Menschen kennenlernen. Als neuer Kantinenchef durfte sich der heute 55-Jährige dann sein Team selbst zusammenstellen. Er habe Glück gehabt, meint Eickhoff, die Menschen waren wunderbar.

Zur Kooperation mit der Arbeitsagentur in Hamburg-Mitte kam es 1999, als ein neuer Kantinenpächter gesucht wurde. Den Zuschlag erhielt das Integrationsunternehmen Bergedorfer Impuls Betriebsstätten GmbH. Seither gehen bis zu 500 Essen täglich über den Tresen – vegetarisch, mit Fisch oder Fleisch oder aus dem Wok. Das Frühstücksangebot, die Salattheke und der Nachmittagskuchen finden ebenfalls regelmäßig hungrige Interessenten.

Ziel des Integrationsbetriebes ist es unter anderem, Rehabilitanden fit für den ersten

Arbeitsmarkt zu machen und ihnen nach ihrer Qualifizierung zu Jobs zu verhelfen – in der Gastronomie oder in anderen Betriebskantinen. Das sind neben Praktika in anderen Betrieben auch Bewerbungstraining, Stressbewältigung und Stärkung der sozialen Kompetenz. Alles inklusiv eben.

Holger Eickhoff ist zufrieden. Unbedarft nahm er 1999 die Leitung von CASINO an. Er würde es jederzeit wieder tun.



## INTERVIEW

### Warum ist Inklusion trotz bestehender Gesetze noch nicht überall umgesetzt?

Die Arbeitsagentur unterstützt den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Allerdings kann man Inklusion nicht verordnen. Dass alle Menschen miteinander leben und arbeiten, ohne durch Barrieren – welcher Art auch immer – daran gehindert zu werden, muss sich nach und nach entwickeln.

### Welche Erfahrungen hat die Agentur für Arbeit in Hamburg mit dem Integrationsbetrieb CASINO gemacht?

Zum einen beweisen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von CASINO jeden Tag, wie leistungsfähig sie sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Integrationsmitarbeiter, Rehabilitanden oder Menschen mit Schwerbehinderung handelt. Zum anderen folgen wir dem Grundsatz der UN-Behindertenkonvention „Nicht ohne uns über uns“. In der Arbeitsagentur Hamburg sprechen wir nicht nur über Inklusion, sondern sind aktiv dabei, inklusiv miteinander zu arbeiten, mit dem wunderbaren Beispiel im eigenen Haus.



Sönke Fock, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg

## Beratungsstelle handicap

# SBV neugewählt – und viele Fragen!?

**Die Wahlen der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen sind vorbei und es gibt viele engagierte Interessenvertretungen, die nun ihr neues Amt verantwortungsvoll wahrnehmen wollen. Dazu brauchen sie entsprechendes Handwerkzeug. Wie und wo bekommt man das? Durch Wissen und Erfahrungen. Zur Unterstützung sind Schulungen zum Beispiel zu den Rechten und Pflichten der Schwerbehindertenvertrauenspersonen (SBV) sinnvoll und wichtig. In Schulungen werden die Grundlagen für ihre Arbeit vermittelt und es findet ein reger kollegialer Erfahrungsaustausch statt, der unbedingt zur Arbeit der SBV gehört.**

*Was, wenn der Arbeitgeber nicht erkennen kann, dass Schulungen notwendig sind?*

Grundsätzlich entscheidet die SBV selbst, welche Seminare sie besucht. Weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat sind an dieser Entscheidung beteiligt. Ist ein Seminar nach § 96.4 SGB IX ausgeschrieben, so ist eine Teilnahme grundsätzlich möglich. Wichtig ist, dass diese Seminare „... Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit als SBV erforderlich...“ (nach § 96,4 SGB IX) sind. Erforderlich sind zum Beispiel Grundseminare Schwerbehindertenrecht, Rechte und Pflichten der SBV, arbeitsrechtliche Seminare (wie Kündigungsschutz), auch Betriebsverfassungsrecht und Seminare zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören dazu. Die Schulungen müssen keine behindertenspezifische Thematik haben, jedoch einen konkreten Bezug zu den Aufgaben der SBV aufweisen. Erforderlichkeit kann sich auch aus aktuellem Anlass ergeben (z.B. der Umgang mit psychisch erkrankten Menschen). „Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Er lässt der SBV einen ei-

genen Beurteilungsspielraum.“ Diese Auffassung finden wir im Schwerbehindertenrecht, Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung, Feldes et al, S. 151. Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, benötigt die SBV zumindest Grundkenntnisse in den Sach- und Fachfragen, die in Sitzungen (Betriebsratssitzungen, Bewerbungsverfahren Wirtschaftsausschusssitzungen) diskutiert werden.

*Wie setze ich meine Rechte zum Seminarbesuch beim Arbeitgeber durch?*

Das erste Mittel gegenüber dem Arbeitgeber bei Einwänden oder Ablehnung eines Seminars ist die Klarstellung der rechtlichen Situation mit dem Hinweis auf das Gesetz. Als Argumente ist für den Betrieb häufig auch wichtig, den Nutzen der Schulung in den Vordergrund zu stellen. Wertvolles Wissen wie die Förderungsmöglichkeiten von Maßnahmen z.B. für die Arbeitsplatzausstattung oder Eingliederungszuschüsse ersparen dem Arbeitgeber viele Kosten. Außerdem sollten SBV die Termine für die Schulungen so auswählen, dass die betrieblichen Belange berücksichtigt sind. Der Arbeitgeber kann seinerseits eine Ablehnung damit begründen, dass außerordentliche Umstände angeführt werden (z.B. unvorhersehbare Ereignisse).

Darüber hinaus gibt es auch Urteile und dazu Begründungen zum Thema: „Ohne Zweifel bedarf gerade der Vertrauensmann (die Vertrauensperson, Anmerkung handicap) der Schwerbehinderten einer besonders sorgfältigen Schulung auf allen Gebieten, aus denen er Kenntnisse zur Ausübung seines Amtes benötigt ... Die Vertretung einer speziellen und besonders schutzwürdigen Arbeitnehmergruppe und der Umstand, daß der Schwerbehindertenvertreter in der Regel bei der Erfüllung seiner Aufgaben weitgehend auf sich gestellt ist, bedingt eine besonders sorgfältige

Schulung als Voraussetzung für ordnungsgemäße Erfüllung der nach dem Gesetz übertragenen Aufgaben“ (LAG Berlin 19.5. 988 - 4 Sa 14/88). Der Basiskommentar zum SGB IX (Feldes et al, siehe oben) ist der Auffassung, „... dass die SBV auch das Recht hat, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die für Mitglieder von Betriebs- und Personalräten durchgeführt werden.“ (ebenda S. 151).

Die Regelungen zu den Schulungen gelten auch für die ersten Stellvertreter der SBV, wenn dessen Teilnahme notwendig ist:

- wegen ständiger Heranziehung zu Aufgaben gemäß § 95 SGB IX
- wegen häufiger Vertretung der SBV für längere Zeit oder
- weil mit dem Nachrücken in das Amt der SBV in absehbarer Zeit zu rechnen ist.

Die Kosten für Schulungen trägt der Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber eine Schulung aus betriebsbedingten Gründen (Zeitpunkt des Seminars) ablehnt, kann er dies nur, wenn außergewöhnliche betriebliche Gründe vorliegen, der Hinweis, es sei viel zu tun, reicht da nicht aus! Wenn bereits Kosten durch eine Schulung entstanden sind, der Arbeitgeber sich aber weigert, diese zu übernehmen, muss die SBV den Kostenersatz im arbeits- bzw. verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend machen.

Alles über die Rechte und Pflichten der SBV können Sie zum Beispiel in einem Seminar der Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH erfahren:

## **i** SEMINAR

### **Aufgaben, Rechte und Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung (Teil 1)**

Grundlagenseminar, das die Basis für eine erfolgreiche Arbeit als SchwerbehindertenvertreterIn vermittelt und viele wertvolle Praxistipps liefert.

Termine: 13.04. -17.04.2015 und  
14.09. -18.09.2015

Ort: Hamburg

Leitung: Edeltrud Habib (von handicap)

Informationen und Anmeldung:  
Tel. (040) 28 40 16 - 28 oder per E-Mail

[bildungswerk@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:bildungswerk@hamburg.arbeitundleben.de)

## Richtlinien des gemeinsamen Bundesausschusses

# Empfehlungen zur Umsetzung stufenweiser Wiedereingliederung

1. Bei Arbeitsunfähigkeit kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz auch bei weiterhin notwendiger Behandlung sowohl betrieblich möglich als auch aus therapeutischen Gründen angezeigt sein. Über den Weg der stufenweisen Wiedereingliederung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer individuell, d. h. je nach Krankheit und bisheriger Arbeitsunfähigkeit dauer schonend, aber kontinuierlich bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes herangeführt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten damit die Möglichkeit, ihre Belastbarkeit entsprechend dem Stand der wiedererreichten körperlichen, geistigen und seelischen Leistungsfähigkeit zu steigern. Dabei sollte die Wiedereingliederungsphase in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.

2. Die stufenweise Wiedereingliederung erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der oder dem Versicherten, behandelnder Ärztin oder behandelndem Arzt, Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung, Betriebsärztin oder Betriebsarzt, Krankenkasse sowie ggf. dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) und dem Rehabilitationsträger auf der Basis der von der behandelnden Ärztin oder vom behandelnden Arzt unter Beachtung der Schweigepflicht gegebenen Empfehlungen zur vorübergehenden Einschränkung der quantitativen oder qualitativen Belastung der oder des Versicherten durch die in der Wiedereingliederungsphase ausgeübte berufliche Tätigkeit. Eine standardisierte Betrachtungsweise ist nicht möglich, so dass der zwischen allen Beteiligten einvernehmlich zu findenden Lösung unter an-

gemessener Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall maßgebliche Bedeutung zukommt. Die Vertragsärztin oder der Vertragsarzt kann – mit Zustimmung der oder des Versicherten – von der Betriebsärztin oder vom Betriebsarzt, vom Betrieb oder über die Krankenkasse eine Beschreibung über die Anforderungen der Tätigkeit der oder des Versicherten anfordern.

3. Die infolge der krankheitsbedingten Einschränkung der Leistungsfähigkeit zu vermeidenden arbeitsbedingten Belastungen sind von der behandelnden Ärztin oder vom behandelnden Arzt zu definieren. Die Vertragsärztin oder der Vertragsarzt kann der Krankenkasse einen Vorschlag unterbreiten, der die quantitativen und qualitativen Anforderungen einer Tätigkeit beschreibt, die aufgrund der krankheitsbedingten Leistungseinschränkung noch möglich sind. Ist die Begrenzung der Belastung der oder des Versicherten durch vorübergehende Verkürzung der täglichen Arbeitszeit medizinisch angezeigt, kann auch dies eine geeignete Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung sein.

4. Eine stufenweise Wiedereingliederung an Arbeitsplätzen, für die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen erforderlich sind, kann grundsätzlich nur mit Zustimmung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes erfolgen. Ausgenommen davon bleiben die Fälle, bei denen feststeht, dass die am Arbeitsplatz vorliegende spezifische Belastung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Gesundheitsprozess der Betroffenen selbst oder Unfall- oder Gesundheitsgefahren für sie selbst oder Dritte mit sich bringen kann.

5. Während der Phase der stufenweisen Wiedereingliederung sind Versicherte in regelmäßigen Abständen von der behandelnden Ärztin oder vom behandelnden Arzt auf die gesundheitlichen Auswirkungen zu untersuchen. Ergeben die regelmäßigen Untersuchungen eine Steigerung der Belastbarkeit, ist eine Anpassung der stufenweisen Wiedereingliederung vorzunehmen. Stellt sich während der Phase der Wiedereingliederung heraus, dass für die Versicherten nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen können, ist eine Anpassung an die Belastungseinschränkungen vorzunehmen oder die Wiedereingliederung abzubrechen. Ergibt sich während der stufenweisen Wiedereingliederung, dass die bisherige Tätigkeit auf Dauer krankheitsbedingt nicht mehr in dem Umfang wie vor der Arbeitsunfähigkeit aufgenommen werden kann, so ist hierüber die Krankenkasse unverzüglich schriftlich zu informieren.

6. Erklärt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, dass es nicht möglich ist, die Versicherte oder den Versicherten zu beschäftigen, ist die stufenweise Wiedereingliederung nicht durchführbar.

7. Alle Änderungen des vereinbarten Ablaufs der Wiedereingliederung sind den Beteiligten unverzüglich mitzuteilen.

8. Voraussetzung für die stufenweise Wiedereingliederung ist die Einverständniserklärung der oder des Versicherten auf dem vereinbarten Vordruck. Auf diesem hat die Ärztin oder der Arzt die tägliche Arbeitszeit und diejenigen Tätigkeiten anzugeben, die die oder der Versicherte während der Phase der Wiedereingliederung ausüben kann bzw. denen sie oder er nicht ausgesetzt werden darf. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber soll eine ablehnende Stellungnahme nach Nummer 6 der Anlage dieser Richtlinie ebenfalls auf dem Vordruck bescheinigen.

Stand: 28.01.2014



**Das gute Gefühl, einen zuverlässigen Partner zu haben, gibt es jetzt auch für Erwachsene.**

In jeder Situation zuverlässigen Schutz, menschliche Nähe und persönliche Beratung.

Darauf können Sie sich bei der SIGNAL IDUNA immer verlassen.

Infos unter 040 4124-7997 oder [www.signal-iduna.de](http://www.signal-iduna.de)

**SIGNAL IDUNA**   
gut zu wissen

Fortbildungsakademie der Wirtschaft

# Erfolgsfaktoren für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

**Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stellt Unternehmen häufig vor die Herausforderung, einen verbindlichen Prozessablauf zu gestalten und dabei gleichzeitig Raum für die individuelle Ausgestaltung im Einzelfall zu ermöglichen. Jede Veränderung in einem Unternehmen oder einer Organisation erfordert Akzeptanz und Vertrauen, damit sie sich erfolgreich und nachhaltig im Arbeitsalltag etabliert. Unternehmen können diese Schlüsselfaktoren gezielt fördern und das BEM mithilfe eines klaren Fahrplans so zum Erfolgsinstrument entwickeln.**

## Wohin geht die Reise? Ziele, Ressourcen und Rahmenbedingungen

Neben der seit 2004 geltenden gesetzlichen Regelung für das BEM (§ 84 Absatz 2, SGB IX) gibt häufig ein hoher Krankenstand den Impuls zur Einführung eines standardisierten BEM-Verfahrens. Dieses beginnt mit der Feststellung des Kreises der BEM-Berechtigten, also all derer, die in den vergangenen 12 Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig gemeldet waren. Unternehmen sind aufgefordert, die gesetzlich übergeordneten Ziele, Wiedererlangung und langfristiger Erhalt von Arbeitsfähigkeit, auf ihren jeweiligen Arbeitskontext zu übertragen und Art und Umfang des BEM im eigenen Hause entsprechend zu gestalten. Dazu gehört die realistische Planung betrieblicher Ressourcen einschließlich einer Klärung von Zuständigkeiten und Aufgaben sowie deren zeitlicher und inhaltlicher Ausgestaltung: Organisatorische Aufgaben, Führen der Gespräche, Dokumentation, Begleitung der Umsetzung von Maßnahmen, Evaluation. Das BEM-Team und auch die Führungskräfte im Unternehmen sollten zu ihrer jeweiligen Rolle im BEM geschult werden. Zu klären ist zudem eine Reihe von ganz praktischen Rahmenbedingungen für BEM-Berechtigte, beispielsweise wann und wo vertrauliche BEM-Gespräche sinnvoll geführt werden können.

## Alle im Boot: Das BEM-Team

Hinsichtlich Zielrichtung und Eckdaten der Umsetzung ist es essentiell, eine gute Zusammenarbeit und eine gemeinsame Haltung aller betrieblichen Parteien, vorrangig Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung zu erreichen, um von Anfang an das BEM als konstruktives Instrument zu installieren. Ein festes BEM-Team schafft für die Beschäftigten Vertrauen und Verbindlichkeit und besteht beispielsweise aus einem BEM-Beauftragten des Arbeitgebers, einem BEM-Beauftragten der Arbeitneh-

mervertretung, der Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiteren Akteuren mit Bezug zum Thema Mitarbeitergesundheit im Unternehmen. Einige Betriebe entscheiden sich, einen Disability Manager als Experten für das Fallmanagement und auch die Gesamtkoordination von Maßnahmen zur Prävention, Rehabilitation und Eingliederung einzusetzen. Dieser sorgt als Experte dafür, dass alle nötigen Schritte erfolgen, damit langfristig erkrankte oder verunfallte Mitarbeiter eine Chance bekommen, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren und dort ihre volle Leistungsfähigkeit einzusetzen. Für diese vielseitige Aufgabe aus Analyse, Prävention und Fallmanagement brauchen Disability Manager eine breite Qualifikation. Als lizenzierter Partner der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bietet die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH in Hamburg dafür die berufsbegleitende Ausbildung zum international anerkannten „Certified Disability Management Professional“ (CDMP) an. Die Ausbildung richtet sich vor allem an Personalverantwortliche, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter, Arbeitsmediziner und externe Berater die im betrieblichen Gesundheitsmanagement tätig sind.

## Klar Schiff mit Datenschutzregelungen und interner Kommunikation

Umsetzbare, klare Regelungen zum Datenschutz sind für den Erfolg und die Rechtssicherheit des BEM entscheidend. Dazu zählt die Gewährleistung einer vertraulichen Erhebung, Speicherung und Aufbewahrung von sensiblen personenbezogenen Daten, insbesondere Gesundheitsdaten, beispielsweise durch eine gesonderte BEM-Akte. Der Mitarbeiter muss darüber informiert werden und seine Zustimmung erteilen. Eine weitere Säule des Datenschutzes ist die Vertraulichkeit und Einhaltung der Zweckbindung dieser Daten nur für das BEM, BEM-Fälle dürfen beispielsweise nicht im Führungskräftekreis oder in der Betriebsratssitzung besprochen werden, ohne dass der BEM-berechtigte Mitarbeiter dem zustimmt. In der Ausgestaltung des BEM ist dabei immer ein Gleichgewicht zu schaffen zwischen Rechtssicherheit einerseits (z.B. Informationspflicht des Arbeitgebers) und vertrauensfördernder, motivierender Gestaltung andererseits. Das kann sich in Unterlagen, wie dem Einladungsschreiben, ebenso widerspiegeln, wie in Prozessschritten - beispielsweise der Entscheidung, dem BEM-Gespräch ein Informationsgespräch vorzuschalten, welches durch den unverbindlichen aber und zugleich persönlichen Charakter sehr gezielt und konstruktiv

Vorbehalte seitens der Mitarbeiter abbauen kann. Eine klare und von BEM-berechtigten Mitarbeitern losgelöste Information durch Flyer, in Mitarbeiterversammlungen oder über die Führungskräfte mit der Nennung konkreter Ansprechpartner, wie beispielsweise das BEM-Team, schafft Transparenz und Vertrauen. Im Sinne der Transparenz und Verbindlichkeit ist es empfehlenswert, die Eckpunkte des BEM und die Zuständigkeiten des BEM-Teams in einer Prozessvereinbarung oder Betriebsvereinbarung festzuhalten.

### Setzt die Segel! Das Gespräch als wichtigste BEM-Maßnahme

Das Herzstück eines jeden BEM ist die Entwicklung persönlicher Gesundheitsstrategien in Verbindung mit betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten auf Basis einer sorgfältigen und sensiblen Berücksichtigung der Arbeits- und Gesundheitssituation des BEM-berechtigten Mitarbeiters. Die wichtigste Maßnahme eines lösungsorientierten, offenen und konstruktiven BEM-Prozesses ist deshalb das BEM-Gespräch. Anonymisierte Fallbesprechungen können exemplarisch besonders positiv verlaufene BEM-Verfahren als „Leuchtturmverfahren“ nutzbar machen. Damit verbunden geschieht in der Regel mit der zunehmenden Zahl von BEM-Verfahren automatisch eine stärkere Vernetzung betrieblicher Schnittstellen, was im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements zielführend genutzt werden sollte. Auch externe Netzwerkpartner und außerbetrieblichen Stellen, Integrationsamt, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste, etc., sollten in den BEM-Verfahren eingebunden werden, um alle Möglichkeiten der Unterstützung für den Mitarbeiter zum Erhalt seiner Arbeitsfähigkeit auszuschöpfen.

### Volle Kraft voraus! BEM auf Erfolgskurs

Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren eines BEM gehören Neutralität, Klarheit und Nachhaltigkeit. Diese werden durch ein systematisch eingeführtes BEM-Verfahren begünstigt. Wenn allen Mitarbeitern, die die Arbeitsunfähigkeitszeit von 6 Wochen erreicht oder überschritten haben, ein BEM angeboten wird, unabhängig von der Art ihrer Erkrankung oder der Struktur ihrer Arbeitsunfähigkeitstage, so erhält das Verfahren dadurch von Beginn an den neutralen Charakter eines Standardvorgangs. Darüber hinaus können Unternehmen die BEM-Infrastruktur auch präventiv nutzen und Mitarbeitern ein BEM-Angebot machen, wenn sie eine Belastung im Arbeitsalltag verspüren noch bevor 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit tatsächlich vorliegen. Klarheit über die Abläufe und Zuständigkeiten, die Rolle der Beteiligten im BEM-Gespräch und die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten und -grenzen ist ein weiterer Erfolgsfaktor, der alle Beteiligten entlastet und schnelle Arbeitsabläufe ermöglicht. Ein nachhaltiges BEM ermöglicht bei Bedarf auch die längerfristige Begleitung von Mitarbeitern bei umfassenden Maßnahmen. Im Idealfall ist BEM eingebettet in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Zu guter Letzt sollte das BEM regelmäßig, z.B. in jährlichen Evaluations-Workshops auf den Prüfstand gestellt und

optimiert werden. Der wichtigste Erfolgsfaktor des BEM sind jedoch die Beteiligten selbst - diejenigen Mitarbeiter, die die Unterstützung durch BEM wahrnehmen und die Akteure, die es mit ihnen umsetzen. „Freiwillig, vertrauensvoll und transparent“ wird BEM zum erfolgreichen Unterstützungsinstrument auf dem Weg zu einer langfristig leistungsfähigen und motivierten Belegschaft.

#### Kontakt:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH  
Akademie Hamburg  
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg  
Dr. Cornelia Reindl  
Kordinatorin BEM / BGM  
Tel. (040) 28 00 66 - 65  
E-Mail: cornelia.reindl@faw.de  
www.faw-bgm.de

Dr. Cornelia Reindl ist zertifizierte Disability Managerin (CDMP). Seit 2006 hat sie sich auf die Berufliche Rehabilitation spezialisiert. Als Trainerin und Prozessberaterin bei der Implementierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und als externe Fallmanagerin ist sie in verschiedenen Unternehmen tätig. Frau Dr. Reindl leitet das BGM-Team der FAW-Akademie Hamburg und ist für die Umsetzung bundesweiter BEM-Projekte verantwortlich.

## BIHA

### Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg

#### BIHA Beratungs- und Inklusionsinitiative 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

Fortbildungsakademie  
der Wirtschaft (FAW) gGmbH 

  
Hamburg

capito Hamburg

# Information, die ankommt

**capito steht für leicht verständliche Sprache, für Barrierefreiheit und für die Gestaltung von inklusiver Arbeit. Ab sofort bieten ARINET und die Stiftung Das Rauhe Haus in Hamburg und im Umland gemeinsam die Dienstleistungen und Produkte von capito an.**

## Leicht Lesen - verständliche Sprache

Die Leo-Studie der Universität Hamburg (2011) hat gezeigt: Insgesamt können über 40% der Menschen in Deutschland nicht gut lesen. Dies betrifft nicht nur Randgruppen, die mangelnde Lesekompetenz zieht sich durch alle Bevölkerungsschichten und Berufsgruppen. Ein zentrales Ziel von capito ist es, Men-

schon Zugang zu relevanten Informationen zu ermöglichen. capito übersetzt Texte adressatengerecht in verständliche Sprache und gestaltet die Information so, dass sie leicht zu lesen ist. Die Kontrolle durch Prüfgruppen stellt sicher, dass die Information auch wirklich dort ankommt, wo sie ankommen soll. Geprüfte Texte tragen das Gütesiegel für Leicht Lesen.

## Barrierefreiheit in der digitalen Welt

Websites oder pdf-Dateien können für Menschen mit Behinderungen zahlreiche, auf den ersten Blick nicht erkennbare Barrieren enthalten. capito prüft digitale Informationsangebote und gestaltet sie barrierefrei, sodass sie nicht nur leicht verständlich sind, sondern auch von allen Menschen genutzt werden können.

## capito für Ihr Unternehmen

Ob in der internen Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder extern in der Darstellung Ihrer unternehmensspezifischen Produkte und Dienstleistungen: Leicht verständliche Sprache schafft Transparenz und Vertrauen.

## Individuelle Beratung und Schulung

Gelingende Kommunikation ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Gerne schulen und unterstützen wir Sie darin, Ihre interne und externe Kommunikation so zu gestalten, dass Ihre Botschaften bei den gewünschten Zielgruppen ankommen.

Das capito Team freut sich auf ein erstes Gespräch mit Ihnen.

## Kontakt:

capito Hamburg  
c/o ARINET  
Schauenburgerstraße 6  
20095 Hamburg  
Tel. (040) 38 90 45 - 19  
E-Mail: [hamburg@capito.eu](mailto:hamburg@capito.eu)  
[www.capito.eu](http://www.capito.eu)

capito arbeitet nach TÜV zertifizierten Qualitätsstandards.



## Leicht verständliche Sprache – barrierefreie Information

### Vortrag

#### Lesen kann doch jeder, oder?

Studien belegen, dass viele Menschen auf schwierige Texte mit Ablehnung reagieren. Der Impulsvortrag informiert über Leseschwierigkeiten im Alltag und wie man sie in der Praxis überwinden kann.

**27.03.2015, 9.00 - 10.00 Uhr.** Die Teilnahme ist kostenfrei.

### Workshop

#### Leichte Sprache - leicht verstehen

Der Workshop bietet Ihnen einen Überblick über Barrieren in Bezug auf Text, Layout und Medienwahl. Sie lernen den Kriterienkatalog für Leicht Lesen kennen und können anhand eigener Texte das Gelernte praktisch erproben.

**21.05.2015, 9.00 - 16.30 Uhr.** Preis p.P. EUR 120,- zzgl. MwSt.

### Vortrag

#### Leicht verständliche Sprache in der Gesundheitsvorsorge

Die eigene Gesundheit zu erhalten, erfordert zunehmende „Gesundheitskompetenz“. Welche Auswirkungen entstehen hierbei durch Informationsbarrieren? Der Vortrag gibt einen Einblick und zeigt Lösungsansätze auf.

**18.06.2015, 15.00 - 16.00 Uhr.** Die Teilnahme ist kostenfrei.

### Individuelle Beratung und Schulung

#### Kommunikation im Arbeitsleben gelingend gestalten

Wir unterstützen Sie dabei, Informationen adressatengerecht zu formulieren und zu gestalten - gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso wie gegenüber Kunden.

Das capito Team freut sich auf ein erstes Gespräch mit Ihnen.

**capito - Information, die ankommt.**

Anmeldung und weitere Infos unter: Tel. 040/38 90 45-19 oder [hamburg@capito.eu](mailto:hamburg@capito.eu), Schauenburgerstraße 6, 20095 Hamburg

SIGNAL IDUNA

# Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt auf Prävention

**Als einer der führenden privaten Krankenversicherer Deutschlands legt die SIGNAL IDUNA selbstverständlich auch großen Wert auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat dafür unter anderem ein Betriebliches Gesundheitsmanagement mit vielfältigen Angeboten eingeführt.**

Mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement sorgt die SIGNAL IDUNA für eine qualitativ hochwertige Vorsorge ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzt auf Prävention. Unter dem Motto „Gesund führen - gesundes Führen“ rief das Unternehmen eine Veranstaltungsreihe ins Leben, die unter anderem den aktiven Umgang psychischer Belastungen am Arbeitsplatz thematisiert. Themenschwerpunkte waren bislang Burnout-Erkrankungen, Depressionen, Angststörungen sowie psychosomatische Beschwerden.

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören unter anderem Betriebs-sportangebote, Raucherentwöhnungsseminare, Nackenmassagen und mehrtägige Veranstaltungen zu den Themen Anti-Stress Training und Work-Life-Balance sowie Gripeschutzimpfungen, Ernährungsberatung, Mitarbeiter-Workshops mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft und die Betreuung von Langzeitkranken.

Darüber hinaus bietet die SIGNAL IDUNA allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gesundheitstage in Zusammenhang mit der IKKClassic sowie eine kostenlose Pflegeberatung durch COMPASS an.

Die SIGNAL IDUNA kooperiert mit dem „ÄrzteNetz Hamburg“. Davon profitieren sowohl die privat krankenvollversicherten Kunden als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HV Hamburg und der zuge-

hörigen Töchter. Im „ÄrzteNetz Hamburg“ haben sich rund 300 erfahrene Ärztinnen und Ärzte in mehr als 140 langjährig bewährten Praxen mit anderen Gesundheitsdienstleistern (wie Krankenhäuser in Hamburg) zusammengeschlossen, um die Patientenversorgung optimal zu gestalten. Das reicht von einer strukturierten ambulanten medizinischen Behandlung über eine optimale vor- und nachstationäre Behandlung bis hin zur zeitnahen Vergabe von Praxisterminen.

Jüngstes Angebot an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Kooperation mit „Elbkinder - Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten. Dort hat die SIGNAL IDUNA sechs Plätze für Mitarbeiterkinder reserviert.

Mit ihrem alljährlichen Weihnachtskonzert im Hamburger Michel unterstützen die SIGNAL IDUNA-Beschäftigten dank ihrer Spenden aus dem Eintrittsgeld zahlreiche soziale Projekte in und um Hamburg, wie etwa: „Integrative Kindertagesstätte Brummkreisel“, „Schenefelder Tafel e.V.“, „Förderverein Winternotprogramm für Obdachlose e.V.“, „Ring gegen Krebs“.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe nimmt die Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen sehr ernst. Vielfältige Maßnahmen unterstützen die Schwerbehinderten im täglichen Arbeitsprozess. Das reicht von barrierefreien Gebäuden in den Hauptverwaltungen bis hin zu Computern, die über die Sprache gesteuert werden.

Ein spezielles Angebot für die krankenvollversicherten Kunden bietet die SIGNAL Krankenversicherung a. G. mit der Medizinischen Assistance. Dort erhalten die Kunden unter anderem Unterstützung bei



Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat für Ulrich Leitermann, Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA Gruppe, Priorität.

der Suche und Vermittlung medizinisch geeigneter Fachkliniken sowie wohnortnaher Therapiemöglichkeiten, beispielsweise im Anschluss an den Klinikaufenthalt. Schwerpunkte sind dabei Neurologie (z.B.: Schlaganfall, Hirnblutung, Schädel-Hirn-Verletzung, Querschnittslähmung) und die Bereiche Psychotherapie, Psychiatrie, Psychosomatik (z.B.: Depression, Ess- und Angststörungen, psychosomatische Erkrankungen).

## Kontakt:

SIGNAL IDUNA Gruppe  
Priska Flinzer-Frömming  
Neue Rabenstraße 15-19  
20354 Hamburg  
Tel. (040) 41 24-38 34  
Fax (040) 41 24-40 26  
priska.flinzer-froemmling@signal-iduna.de  
www.signal-iduna.de

Parlamentarischer Abend Inklusion

# “Inklusion ist schön, macht aber viel Arbeit”

**Am 2. Dezember 2014 veranstaltete das Projekt “Wirtschaft inklusiv” in Berlin in der Landesvertretung der Stadt Hamburg den Parlamentarischen Abend Inklusion unter der Überschrift: Wir brauchen alle! Annähernd 100 Gäste aus Politik, Wirtschaft und Fachöffentlichkeit wohnten einem Abend bei, der das Thema Inklusion auf besondere Art präsentierte und die Gäste mitnahm auf eine Reise von Immanuel Kant über autistische IT-Spezialisten bis in die Praxis einer venezuelanischen Zahnärztin.**

Dörte Maack, selbst blind, begleitete zusammen mit Führhund Lila die Gäste durch einen informativen, anregenden und auch unterhaltsamen Abend. „Wie Sie sehen bin ich blind“, begrüßte sie die Gäste, „das hat Nachteile, aber auch Vorteile: ich kann nicht sehen, wenn Sie mich anlächeln, ich kann aber auch nicht sehen, wenn Sie die Augen verdrehen“.

Damit waren die Gäste, unter denen sich Parlamentarier aller im Bundestag vertretenen Fraktionen befanden, mitten im

Thema. Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, griff den Faden auf und erläuterte, dass Menschen durch die Kompensation gesundheitlicher Einschränkungen häufig besondere Fähigkeiten entwickelten. So verfügen viele blinde und sehbehinderte Menschen über eine professionalisierte Fragetechnik, die im beruflichen Kontexten oft von besonderem Nutzen ist und einen deutlichen Vorteil bietet. Die Beratung, Sensibilisierung und Unterstützung von Betrieben und Unternehmen, wie sie vom Projekt Wirtschaft inklusiv geleistet wird, sei für sie ein wesentlicher Baustein der Inklusion im ersten Arbeitsmarkt.

Richard Nürnberger, Vorsitzender des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V., der Trägerin des Projektes Wirtschaft inklusiv, verwies auf das dichte, bundesweite Dienstleistungsnetz der BAG abR, die ein solches Projekt erst ermögliche. „Inklusive Arbeit braucht die Betriebe“, betonte er, „der Betrieb ist der erste Ort der Inklusion, wenn es um das Aufgabenfeld Arbeit geht.“

Richard Fischels (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) gab mit seinem engagierten Grußwort der Hoffnung Ausdruck, dass sich das betriebsnahe, arbeitgeberorientierte Projekt Wirtschaft inklusiv als die passende Unterstützung für die Betriebe erweist, die noch nicht ausreichend Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen. Bestätigte sich der Erfolg, sei auch eine Fortsetzung unter gleichem Konzept vorstellbar.

Diesem Gedanken schloss sich die Leiterin des Bereichs Arbeitsmarktpolitik bei der BDA, Christina Ramb, an. Die BDA sei froh, ein Projekt wie Wirtschaft inklusiv mit auf den Weg gebracht zu haben: „Arbeitgeber brauchen für mehr Inklusion wirtschaftsnahe Ansprechpartner, wie sie Wirtschaft inklusiv mit seinen Beratern und Inklusionslotsen bietet“.

Prof. Dr. Andreas Lob-Hüdepohl, Professor für theologische Ethik, erläuterte dann in einem fesselnden und „Grundlegenden“ Vortrag die menschenrechtliche Dimension der Inklusion. Wohl kaum jemand von den Besuchern hatte damit gerechnet, dass es einem katholischen Ethiker auf so unterhaltsame und verständliche Weise gelänge, einen schlüssigen Bogen zu schlagen von Immanuel Kant zu den autistischen IT-Profis von SAP.

Doch der Höhepunkt des Abends war das leidenschaftliche, begeisternde und



Prof. Dr. Lob-Hüdepohl, Maack, Ramb, v. Schuler Alarcón, Nürnberger, Fischels, Otto-Albrecht



Verena Bentele



Prof. Dr. Andreas Lob-Hüdepohl



Get-together in der Landesvertretung der Hansestadt Hamburg in Berlin

ansteckende Plädoyer der Zahnärztin Marianela von Schuler Alarcón für Inklusion. Im Gespräch mit Dörte Maack berichtete sie davon, wie sie selbst zunächst Gebärdensprache erlernt hätte, um gehörlose Menschen behandeln zu können. Dies war aber nur der Beginn des Aufbaus einer inklusiven zahnmedizinischen Versorgung für gehörlose Menschen: heute bildet sie mehrere gehörlose Auszubildende aus, hat andere Praxen dafür gewonnen, die jetzt auch ausbilden und auch gehörlose Patienten behandeln, die oft mehrere hundert Kilometer Anfahrt in Kauf nehmen, sie hat gemeinsam mit der Berufsschule die Teilnahme am regulären Berufsschulunterricht ermöglicht, hat die Zahnärztekammer für textoptimierte Prüfungsunterlagen gewonnen und plant jetzt noch, Gebärdensprachunterricht für die Ausbildung von Zahnmedizinern anzustoßen, damit mehr Zahnärzte

gehörlose Menschen behandeln können. Quasi „nebenbei“ hat sie ein Videoclip-Lexikon von neuen Gebärden für zahnmedizinische Fachbegriffe aufgebaut.

Mit ihrer Begeisterungsfähigkeit und ihrem profunden Verständnis für lebendige, gelebte Inklusion sorgte sie dafür, dass dieser Parlamentarische Abend wirklich neue Anregungen lieferte und für viel Gesprächsstoff beim anschließenden get-together sorgte. „Das war endlich mal was Anderes“, kommentierten viele Gäste die Veranstaltung.

#### Über Wirtschaft inklusiv:

Das Projekt Wirtschaft inklusiv berät Wirtschaftsunternehmen zur Inklusion und wird durchgeführt von der BAG abR (Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation) e.V., einem Zusammenschluss wirtschaftsnaher Bil-

dungsdienstleister. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unterstützt das Projekt, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. Das Projekt endet am 30.4.2017.

Passend dazu das Resümee, mit dem der Projektleiter von Wirtschaft inklusiv Manfred Otto-Albrecht, frei nach Karl Valentin, die Erfahrungen der ersten Projektmonate auf den Punkt brachte: „Inklusion ist schön, macht aber viel Arbeit“.

#### Kontakt:

Manfred Otto-Albrecht  
E-Mail: manfred.otto-albrecht@faw.de  
www.wirtschaft-inklusive.de  
www.bagabr.de



Dörte Maack und Marianela von Schuler Alarcón



Richard Nürnberger



373 Seiten  
39 Abb.,  
26 Abb. in Farbe

*“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.”*  
Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender Bundesagentur für Arbeit

*“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

*“Das Buch stellt erfolgreiche Inklusions-Konzepte vor, die zeigen, dass Unternehmen durch differenzierte Maßnahmen und persönliches Engagement Menschen mit Behinderung wirtschaftlich erfolgreich integrieren können.”*  
Stefan Ritler, Bundesamt für Sozialversicherungen, Schweiz

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.

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 Herausgeber

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.

PROF. DR. STEPHAN A. BOEHM ist Direktor des Center for Disability and Integration (CDI-HSG) und Assistenzprofessor an der Universität St. Gallen (HSG).

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.

### **Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung**

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

2013, Hardcover, 373 S. 39 Abb., 26 Abb. in Farbe, ISBN 978-3-642-34783-2

Ladenpreis: 69,99 Euro (D), 71,95 Euro (A), CHF 87.50 (Schweiz)

**i LITERATUR**

Sie suchen als Vertrauensperson zu einem Fachthema die passende Fachliteratur?

Wir senden Ihnen unverbindlich und kostenfrei eine Literaturliste in Betracht kommender Publikationen zu.

Bestellung: Senden Sie Ihre Auswahl an HCP Journal und Sie erhalten Ihre Bestellung frei Haus auf Rechnung geliefert.

[fachliteratur@hcp-journal.de](mailto:fachliteratur@hcp-journal.de)

# EINE VERBINDUNG, DIE SICH LOHNT

## STARKES TOP-SMARTPHONE PLUS CLEVERER TARIF FÜR PROFIS

### SAMSUNG GALAXY NOTE 4

#### Top-Smartphone für Gebärdensprachler:

- Brillanter 5,7"-WQHD-Touchscreen mit einer Auflösung von 2.560 x 1.440 Pixel
- Eigener Eingabestift S-Pen
- 16-Megapixel-Kamera
- Neue Art, Notizen zu erstellen und zu bearbeiten – dank Fotonotiz-Funktion
- LTE und WLAN

# 119,96 €\*

im Tarif Data Comfort L Business Premium



## MIT DEM DATA COMFORT L BUSINESS PREMIUM IM BESTEN NETZ SURFEN

- LTE Max Datenvolumen 5 GB (Download max. 300 Mbit/s und Upload max. 50 Mbit/s)
- Nutzung von Internet- und Video-Telefonie – z. B. Tess/Skype möglich
- HotSpot Flat inklusive, z. B. Nutzung im ICE
- HandHelp – Notruf-App für Gehörlose: ohne Anruf, ohne Fax, ohne Sprache

statt ~~39,95 €/Monat~~

für Hörgeschädigte und Gebärdensprachler nur **29,95 €/Monat\***

(inklusive 25 % Rabatt des Deutschen Gehörlosenbundes e. V.)

Das ausgezeichnete Netz  
der Telekom



#### Wir beraten Sie gerne.

Weitere Informationen rund um die Angebote erhalten Sie unter [deaf.hotline@telekom.de](mailto:deaf.hotline@telekom.de) (für Vertragsverlängerung) und [www.telekom.de/deaf](http://www.telekom.de/deaf) (für Neuverträge).



Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Alle Preisangaben in brutto, inkl. Verbandsrabatt. Gültig im Rahmenvertrag 59015.

\* Monatlicher Grundpreis für Data Comfort L Business Premium beträgt 29,96 €. Einmaliger Bereitstellungspreis 22,46 €. Mindestvertragslaufzeit 24 Monate. Gilt nur für nationalen Datenverkehr. Ab einem Datenvolumen von 5 GB pro Monat wird die Bandbreite im jeweiligen Monat auf 64 Kbit/s (Download) und 16 Kbit/s (Upload) beschränkt. Mit SpeedOn haben Sie die Möglichkeit, die Bandbreitenbeschränkung aufzuheben. Übertragungsgeschwindigkeit und Datenvolumen werden gemäß Ausgangstarif wiederhergestellt. Nicht verbrauchtes Datenvolumen verfällt am Monatsende. Das Inklusiv-Volumen kann nicht für BlackBerry® Optionen genutzt werden. Nicht in Verbindung mit MultiSIM buchbar. Bei der Nutzung von LTE mit Mobile IP VPN sind Download-Geschwindigkeiten bis 8 Mbit/s möglich.

Ein Angebot von: Telekom Deutschland GmbH, Landgrabenweg 151, 53227 Bonn



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Leben mit Behinderung Hamburg

# Inklusiv statt Exklusiv - frischer Wind in der Hafencity



Der Name der Band ist Programm: "Bitte Lächeln"

Um die Baukräne in der Shanghai-allee herum fegt ein winterlicher Wind. Überhaupt ist es ungemütlich auf der Baustelle. In wenigen Monaten aber soll dort das Leben toben. Hier entsteht die neue Hausgemeinschaft von Leben mit Behinderung Hamburg. Diese wird aus 19 Appartements für Menschen mit Behinderung und 10 Appartements für Studenten bestehen, die als Alltagsbegleiter das Leben der Menschen mit Behinderung mitgestalten sollen. Leben mit Behinderung Hamburg hat diese neuartige Form der Hausgemeinschaft gemeinsam mit einer Elterngruppe entwickelt und geplant.

Das Haus Shanghai-allee, in dem sich die Hausgemeinschaft befinden wird, wird von der Baufirma Otto Wulff gemeinsam mit der Baugenossenschaft Bergedorf-Bille gebaut. Inmitten von Grün- und Wasserflächen soll das Quartier am Lohsepark soziale Nutzungen und Wohnen vereinen. Neben der Nutzung durch Leben mit Behinderung Hamburg wird zum Beispiel eine Kita gebaut. „Wir machen die Hafencity inklusiv“, sagt Katrin Meyer, Leiterin der zukünftigen Hausgemeinschaft. „Mit unserem Projekt begegnen wir offensiv dem Vorurteil die Hafencity sei exklusiv.“ Inklusiv statt exklusiv lautet auch das Motto einer Werbekampagne mit

der sich Leben mit Behinderung Hamburg in der Hafencity vorstellen wird. Ab dem Frühsommer sollen Info-Flyer verteilt werden und in kleinen Kulturveranstaltungen vom Leben von Menschen mit Behinderung in Hamburg erzählt werden.

Das Richtfest in der Shanghai-allee soll noch im Frühjahr stattfinden. Voraussichtlich im September werden die ersten Mieter einziehen. Aber schon jetzt knüpfen Katrin Meyer und ihr Team erste Kontakte ins Quartier. „Wir wollen wahrgenommen werden und mitmischen“, so Katrin Meyer. „Es geht uns darum dabei zu sein. Die Hafencity ist ein Mikrokosmos, sie funktioniert wie ein Dorf oder eine Kleinstadt. Die Strukturen sind hier neu, so dass Menschen mit Behinderung die Chance haben, sich ihren Platz zu erobern.“ Noch im vergangenen Jahr hatte Meyer mit ihrem Team einen Stadtrundgang in der Hafencity gemacht, im Schneeregen und bei Minusgraden. Aber so ist das eben, manchmal muss man, wenn ein frischer Wind wehen soll, auch erstmal durch den Regen gehen.



## KONZERT-TIPP

### Inklusiv statt exklusiv

Selbstgemachte Rockmusik mit deutschen Texten der Band "Bitte Lächeln!".

Termin: 24.04.2015 ab 20 Uhr

Ort: "Club 20457"

Osakaallee 8, Hafencity

Karten: an der Abendkasse für 10 Euro (7 Euro ermäßigt)

[www.inklusivstattexklusiv.de](http://www.inklusivstattexklusiv.de)

12. bis 15.03.2015 in Nürnberg

## Werkstätten:Messe 2015

**Dienstleistungen und Produkte mit sozialem Mehrwert – dafür ist die Werkstätten:Messe in Nürnberg bekannt. Vom 12. bis 15. März 2015 lädt die viertägige Sozialmesse Fachbesucher und Konsumenten mit Sinn für soziale Themen nach Nürnberg ein.**

Über 210 Aussteller präsentieren in Halle 12 auf über 13.000 Quadratmetern ihre Produkte und Leistungen. Design und Kunsthandwerk, Gastronomie und Landwirtschaft, Labor und Industrie – die Werkstätten:Messe zeigt, wo Menschen mit Behinderung tätig sein können, wenn Arbeitsplätze für sie gestaltet werden.

Eröffnung: Anlässlich des zehnjährigen Ju-

biläums der Werkstätten:Messe in Nürnberg wird die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles die Werkstätten:Messe 2015 eröffnen.

Ein Forum für Berufswünsche: Über Berufswege und die zweijährige Berufsqualifizierung der Werkstätten informiert das Karriere:Forum. Karriere meint ganz konkret den Weg zum Traumberuf. Ob im Tierpark oder in der Automobilindustrie, in der Bücherei oder im Kunstatelier – um den richtigen Platz im Berufsleben zu finden, können sich Schulabgänger hier mit berufserfahrenen Beratern austauschen. Regionale Netzwerke für Inklusion: Wie Werkstätten mit und für ihre Region wirken, welche Kooperationsmöglichkeiten es kon-

kret für Wirtschaftsunternehmen gibt, zeigt das Bundesland Berlin. Auf der „Berliner Straße“ können sich die Messebesucher darüber informieren, was das „Bundesland im Fokus“ auszeichnet.

Internationaler Austausch: Wie Inklusion zu gestalten ist, ist auch in unseren Nachbarländern ein Thema. Wie in Frankreich die Teilhabe am Arbeitsleben gestaltet wird, können die Messebesucher am Stand des Gastlandes erfahren.

Schirmherr der Werkstätten:Messe ist der bayerische Ministerpräsident Horst Seehofer. Veranstaltet wird sie zum zehnten Mal in Nürnberg von der NürnbergMesse. Ideeller Träger und verantwortlich für das Fachvortragsprogramm ist die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM).

[www.werkstaettenmesse.de](http://www.werkstaettenmesse.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



Der **Bergedorfer Impuls** bietet berufliche Rehabilitation und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischer Erkrankung oder Handicaps in folgenden Trainingsbereichen an:

- Büroservice
- Tischlerei
- Wäscherei
- Media
- Catering

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

- Theaterkompanie
- Provida Kulinarik
- Provida direkt

Bergedorfer Impuls GmbH  
Nagelsweg 10 • 20097 Hamburg  
Tel: 040 8079196-78 • [www.bergedorfer-impuls.de](http://www.bergedorfer-impuls.de)

Berufliches Training und Beschäftigung  
für Menschen mit psychischer Erkrankung

Gemeinsam machen  
wir es möglich ...





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 Wirtschafts-

kaufmann hat er 1992 aus der Zeichneri 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.

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

#### Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der betrieblichen Interessenvertretungen für die Belange von Menschen mit Behinderung in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft (ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft). Schriftleitung (ehrenamtlich): Bernd Perthun, Vorsitzender des Vorstandes der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: [schriftleitung@hcp-journal.de](mailto:schriftleitung@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: © 2015 by Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH. Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Pressen Verlag, Überseeallee 1, 20457 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: [info@hcp-journal.de](mailto:info@hcp-journal.de). Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 6 vom 02.01.2013. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. Bildnachweise: ©auremar-Fotolia.com (S.1)

ISSN 2190-0930



**12.–15. März 2015 | Messezentrum Nürnberg**

Sichern Sie sich jetzt Ihre Eintrittskarte auf [werkstaettenmesse.de/gutschein](http://werkstaettenmesse.de/gutschein) und geben Sie dort folgenden Code ein: **WSM15HCP**



# Werkstätten:Messe 2015

Fachmesse für berufliche Rehabilitation und Leistungsschau der Werkstätten für behinderte Menschen

[werkstaettenmesse.de](http://werkstaettenmesse.de)

## Neue Ideen von und für Werkstätten

Holen Sie sich wertvolle Anregungen für die Arbeit in und mit Werkstätten für behinderte Menschen. Im Gespräch mit Kollegen, in Diskussionen mit Experten und an den Ständen der Aussteller. Lassen Sie sich inspirieren von einem vielfältigen Arbeits- und Qualifizierungsangebot und

- praxisorientierten Fachvorträgen,
- erfolgreichen Konzepten aus unserem Bundesland im Fokus:Berlin,
- Aus- und Weiterbildungsangeboten für Menschen mit Behinderung im Karriere:Forum der Werkstätten:Messe.

**BesucherService:** Tel +49 (0) 9 11.86 06-49 22, [besucherservice@nuernbergmesse.de](mailto:besucherservice@nuernbergmesse.de)



**BAG WfbM**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

**NÜRNBERG MESSE**





# Beratung | Integration | Prävention

Ihr Ansprechpartner für  
Schwerbehinderung  
im Arbeitsleben:

## Integrationsamt

Hamburger Straße 47

22083 Hamburg

Telefon 040 - 428 63 - 28 59

Fax 040 - 427 31 10 22

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

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



# Hamburg