



# hcp journal

5. Jahrgang

Nr. 01-2014

ISSN 2190-0930

Heftpreis: 3 €



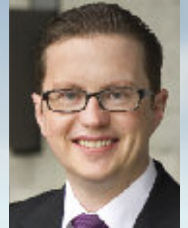
**Grußwort**

Bundesministerin  
Andrea Nahles



**Fortbildung**

Aktuelle Termine  
und Angebote



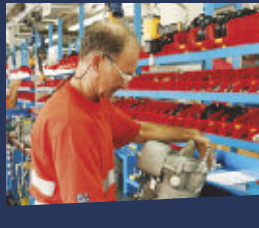
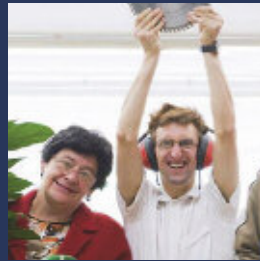
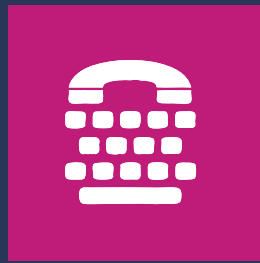
**Forschung**

Prof. Dr.  
Stephan Böhm



Kooperationspartner





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

# Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

Center for Disability and Integration



Universität St. Gallen



Springer Gabler



**(inhalt)** Themenübersicht ..... 3

**(grußwort)** Bundesministerin Andrea Nahles ..... 4

**(impressum)** HCP Journal ..... 4

**(editorial)** Volker Ravenhorst ..... 5

**(intern)** Ansprechpartner im Vorstand ..... 6

**(redaktion)** Redaktionstermine 2014/2015 HCP Journal ..... 6

**(intern)** Aktuelle Mitteilungen aus dem Vorstand ..... 7

**(arbeit)** Mit maßgeschneiderter Förderung zum Job ..... 8

**(arbeit)** Große Auszeichnung für psygesa e.V. .... 9-10

**(arbeit)** Bergedorfer Impuls: Arbeit, Rehabilitation & Beschäftigung seit 1993 ..... 11

**(arbeit)** BEM: So lässt sich eine gesetzliche Anforderung mit Leben füllen ..... 12-13

**(arbeit)** Beratungsstelle handicap: 10 Jahre Betriebliches Eingliederungsmanagement ..... 14

**(arbeit)** Rolle organisationaler Flexibilität für die Arbeitszufriedenheit ..... 15-16

**(arbeit)** Autismus: Klischee "Rain Man" ..... 16-17

**(fortbildung)** Integrationsamt: Kompetenzen erwerben durch Fortbildung ..... 18-19

**(fortbildung)** ZAV: Fachtreffen für Experten und Arbeitgeber ..... 19

**(gesundheit)** Handelskammer Hamburg: Prävention zahlt sich aus ..... 20-22

**(cartoon)** Phil Hubbe: Alkoholkontrolle ..... 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



## „Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen“

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

die Kolleginnen und Kollegen in den Schwerbehindertenvertretungen und ich haben ein gemeinsames Ziel: Inklusion. Für die selbstverständliche und selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und insbesondere am Arbeitsleben lohnt sich jede Anstrengung, jedes Engagement.

Mehr und gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen gehört deshalb zu den wichtigen Vorhaben der neuen Bundesregierung, so haben wir in der Koalitionsvereinbarung festgehalten: „Wir wollen die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten und so die Beschäftigungssituation nachhaltig verbessern. Dazu gehört auch die Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen“.

Die Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen gelingt nicht immer, überall und sofort. Mancher Arbeitsplatz muss erst individuell barrierefrei eingerichtet und ausgestattet werden. Wenn der Arbeitsplatz richtig ausgewählt und von den technischen Möglichkeiten Gebrauch gemacht wird, Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld entsprechend auszustatten, bringt die Arbeit von Menschen mit Behinderungen die gleichen Ergebnisse wie die ihrer Kolleginnen und Kollegen.

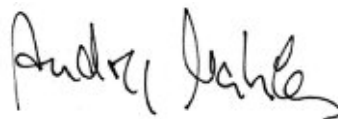
Viele Menschen mit Behinderungen – das lehrt die Praxis – sind besonders motiviert. Sie stellen ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis und erfüllen hohe und höchste berufliche Anforderungen. Die Regelungen des Schwerbehindertenrechts unterstützen dies: durch Rechte und finanzielle Förderung, vor allem für technische

und personelle Hilfe am Arbeitsplatz. Deshalb ist es so wichtig, Vorurteile und Informationsdefizite, Vorbehalte und Missverständnisse zu beseitigen.

Diese Barrieren zu überwinden, zu helfen, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können, ihnen Chancen und Gelegenheit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen - dafür stehen Sie in besonderer Weise als ihre Interessenvertreter.

Ich weiß, für die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben ist das eine tägliche Aufgabe. Sie sind Kümmerer, Überzeuger, Interessenvertreter. Sie sind dauernd für andere da. Für dieses Engagement möchte ich Ihnen sehr herzlich danken. Ich bitte Sie, lassen Sie nicht nach! Die Anliegen der Menschen mit Behinderungen sind anhaltenden und großen Einsatz wert.

Mich haben in den ersten Wochen meiner Amtszeit schon einige Reformvorschläge zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen erreicht. Wir werden sie uns genau anschauen und prüfen und auch mit den Beteiligten diskutieren. Dabei hoffe ich auf Ihr Mit-tun und Ihre Unterstützung. Dann bin ich zuversichtlich, dass wir in dieser Legislaturperiode gemeinsam ein gutes Stück voran-kommen auf dem Weg mit dem festen Ziel einer inklusiven Ge-sellschaft.



Andrea Nahles  
MdB Bundesministerin für Arbeit und Soziales

### 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: © 2014 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, Überseeallee 1, 20457 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



## „Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,  
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass Sie gut ins Neue Jahr gekommen sind und wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrem Engagement, sich für die Interessen von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben einzusetzen. Das ist eine große Herausforderung und Sie alle tragen Ihren Anteil dazu bei, dass der Inklusionsgedanke auch im Arbeitsleben immer mehr Fuß fasst.

Die Rahmenbedingungen sind vom Grundsatz her für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben, die eine dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung haben oder gar von einer Behinderung bedroht sind, vorhanden. Dennoch sind, allen voran die politischen Akteure in Berlin und in den Bundesländern/Städten, die Verantwortung für die Belange von Menschen übernommen haben, aufgefordert, auch die noch bestehenden Unzulänglichkeiten stärker zur Kenntnis zu nehmen und zu handeln.

Noch immer partizipieren zu wenige Menschen mit Behinderungen, die keinen Arbeitsplatz haben, vom wirtschaftlichen Aufschwung der letzten Jahre. Die Arbeitslosenzahlen derjenigen, die einen Grad der Behinderung von oder über 50 haben, sind prozentual immer noch entschieden höher im Verhältnis zu den sonstigen Arbeitssuchenden. Die Forderung nach Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die die gesetzliche Vorgabe zur Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen nicht erfüllen, ist jedoch aus meiner Sicht kein Aspekt, dem man allzu große Bedeutung beimessen sollte.

Wichtiger ist in diesem Zusammenhang die Konzentration auf eine stärkere Förderung der Bewusstseinsbildung aller gesellschaftlichen Ebenen für die Belange und die Interessen der von einer Behinderung betroffenen Menschen. Ferner präventive Maßnahmen in den Betrieben und den Unternehmen, damit gar nicht erst beruflich bedingte Gesundheitsschädigungen eintreten.

Sehr wichtig ist auch endlich die Abschaffung diskriminierender Begrifflichkeiten, wie z.B. des Wortes „Schwerbehinderung“, das einerseits nicht mehr zeitgemäß ist und andererseits darüber hin-

aus außerordentlich stigmatisierend ist und jahrhundertealte Klischees bedient.

Der Gesetzgeber macht es sich auch zu leicht, die Vertrauenspersonen in den Betrieben mit zu wenig Kompetenzen und eindeutigeren Gesetzgebungen auszustatten. Denn aus den bisherigen Gesetzgebungen resultiert, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den zum Handeln aufgeforderten Beteiligten, neben den Vertrauenspersonen die sonstigen betrieblichen Interessenvertretungen, die Arbeitgeber (Geschäftsführung), die Personalabteilungen und Führungskräfte, meistens nur schwer umzusetzen ist. Das führt immer wieder zu Konfliktsituationen, die aus meiner Sicht vermeidbar sind. Es macht wenig Sinn, diese gesetzlichen Unklarheiten erst rechtlich klären zu lassen und unnötige Kosten zur verursachen. Eine gewünschte vertrauensvolle Zusammenarbeit bedarf einer anderen gesetzlichen Grundlage.

Ausdrücklich möchte ich mich beim bisherigen Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Herrn Hubert Hüppe, bedanken. Für seine Bereitschaft mit der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft in einen Dialog über die vorgenannten Thematiken zu treten.

Seit Januar 2014 ist Frau Verena Bentele die neue Beauftragte der Bundesregierung für die Belange und Interessen von Menschen mit Behinderungen. Wir gratulieren Frau Verena Bentele recht herzlich zu dieser Berufung und wünschen Ihnen, Frau Bentele, für Ihre neue Aufgabe alles Gute und viel Erfolg. Gern würden wir den mit Herrn Hüppe begonnen Dialog mit Ihnen fortsetzen.

Herzliche Grüße

Volker Ravenhorst  
Vorsitzender des Vorstandes  
der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft

## Ihre Ansprechpartner im Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft



**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



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

## HCP Journal – Redaktions- und Anzeigenschlusstermine 2014/2015

**Heft 02/2014 (Juni):** 16.05.2014

**Heft 03/2014 (Sept.):** 15.08.2014

**Heft 04/2014 (Dez.):** 14.11.2014

**Heft 01/2015 (März):** 13.02.2014

**Verlag:** Einhorn-Presse Verlag, Überseeallee 1, 20457 Hamburg

Tel. (040) 36 15 75 -55, Telefax (040) 36 15 75 -15

Versandservice: Postfach 1204, 21452 Reinbek

**E-Mail:** redaktion@hcp-journal.de

Intern

# Aktuelle Mitteilungen aus dem Vorstand

## Jahreshauptversammlung 2014

Liebe Vertrauenspersonen, bitte notieren Sie sich bereits heute diesen Termin:

**Freitag, den 9. Mai 2014**

Derzeit plant die ARGE SBV die diesjährige Jahreshauptversammlung der Vertrauenspersonen und deren 1. StellvertreterInnen der Betriebe in der Hamburger-Wirtschaft. Eine Fach- und Informationsveranstaltung auf Einladung des Integrationsamtes in Kooperation mit der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft. Wir freuen uns auf Sie. Viele interessante Vorträge und Informationen erwarten Sie.

Ihre Themenvorschläge und Fragen nehmen wir gern auf. Senden Sie diese bitte an eine der folgenden Emailadressen:

**Bernd.Perthun@arge-sbv.de**

**Jens.Nuebel@arge-sbv.de**

Die Einladung und die Anmeldevorlage erhalten Sie im April 2014. Die Jahreshauptversammlung findet wieder im Berufsbildungswerk in Farmsen statt. Die genauen Adressdaten erhalten Sie wie gewohnt mit der Einladung.

## Neuer Name für die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft

Wir unternehmen einen ersten Schritt zum Abbau von Vorurteilen, Klischees und Stigmatisierung. Unsere derzeitige, aber sicherlich nicht mehr zukünftige Bezeichnung unserer Arbeitsgemeinschaft, muss geändert werden. Auch wenn es sicherlich Jahre dauern wird, bis die Begrifflichkeit „Schwerbehinderung“ aus dem Sprachgebrauch und den Gesetzestexten verschwunden sein wird, so sollten insbesondere die Vertrauenspersonen konsequenter Weise den ersten Schritt gehen. Mein Vorschlag für eine neue Bezeichnung unserer ARGE in der Hamburger Wirtschaft:

**ARGE der Vertrauenspersonen –  
Hamburger Wirtschaft**

(Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der betrieblichen Interessenvertretungen für die Belange von Menschen mit Behinderungen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft)

Der Vorstand der ARGE wird sich in seiner nächsten Sitzung mit der neuen Bezeichnung und der Änderung der Satzung der ARGE befassen.

## Der nächste Schritt!

Wie kann ein diskriminierender Begriff durch eine neue Begrifflichkeit oder eine neue Definition ersetzt werden? Die Gesetzgebung unterscheidet und definiert derzeit folgende Begrifflichkeiten:

**„Behinderung“  
„Schwerbehinderung“  
„Schwerbehinderten gleichgestellt“**

Ab einem Grad der Behinderung von 30 ist man „behindert“ und ab einem Grad der Behinderung von 50 ist man „schwerbehindert“. Ab einem Grad von 30 bis zu unter 50 ist es möglich, dass „Behinderte“ sich „Schwerbehinderten“ gleichstellen lassen. Hierüber entscheidet die Agentur für Arbeit auf Antrag. Wird dem Antrag stattgegeben, greift der Nachteilsausgleich „Kündigungsschutz“.

Die UN-Rechtskonvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen spricht von Menschen mit Behinderungen und nicht von „behinderten Menschen“. Das ist auch richtig so. Und auf diese Feinheit sollte zukünftig geachtet werden.

Im Wesentlichen geht es doch darum, die in der Gesetzgebung (z.B. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - SGB IX) vorgesehenen Nachteilsausgleiche und Rechte von Menschen mit Behinderungen ganz bestimmten Personengruppen zuzuordnen. Das kann auch mit nicht stigmatisierenden Begrifflichkeiten erfolgen. Zum Beispiel durch die Verwendung des Wortes: Stufe

- Stufe 1 oder A für Menschen mit Behinderungen mit einem Grad von 30
- Stufe 2 oder B für Menschen mit Behinderungen mit einem Grad von 50
- Stufe 3 oder C für eine Gleichstellung mit Stufe 2 für Menschen mit Behinderungen mit einem Grad ab 30 und kleiner 50

Wir fordern die politisch Verantwortlichen auf, sich dieser Thematik schnellstmöglich anzunehmen. Inklusion ist nicht nur ein Gedanke, sondern eine Vorgabe zur Veränderung bestehender Unzulänglichkeiten für die Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen.

jobcenter.team.arbeit.hamburg und Agentur für Arbeit Hamburg

## Mit maßgeschneiderter Förderung zum Job

**In sieben Bezirken sind sie unterwegs und für ganz Hamburg zentral zuständig: der Arbeitgeber-Service im Team Reha/SB bei der Agentur für Arbeit Hamburg und das Team im zentralen Standort für schwerbehinderte Menschen von Jobcenter 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 er einen Lohnkostenzuschuss beantragen. Die Förderhöhe und -laufzeit werden individuell festgelegt.

### • 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:

Neue Richtlinie seit 3. Februar 2014: Bei sozialversicherungspflichtiger Einstellung eines arbeitslosen schwerbehinderten Menschen mit einem Bruttogehalt von 401 Euro bis 2.000 Euro gibt es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Vollzeitätigkeit einen Zuschuss von monatlich 365 Euro, den sich

beide je zur Hälfte teilen; bei Teilzeitbeschäftigung zwischen 20 und unter 35 Stunden sind es zu teilende 232,50 Euro monatlich. Folgende Kriterien müssen zugrunde liegen:

- Der Arbeitsvertrag muss für mindestens ein Jahr geschlossen werden;
- Die einzustellende Person muss langzeitarbeitslos sein oder darf das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Zudem muss die berufliche Eingliederung aufgrund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert sein und weder ein Schulabschluss noch eine abgeschlossene Berufsausbildung vorhanden sein;
- Bei unter 25-Jährigen hat die Vermittlung in Ausbildung Vorrang;
- Die neue Mitarbeiterin / der neue Mitarbeiter muss zusätzlich eingestellt werden, es darf deswegen nicht zu Entlassungen kommen und es dürfen keine weiteren Förderleistungen für die gleiche Person beantragt sein.

- 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: Die Durchführung dieses Programms erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen dem Integrationsamt der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und Jobcenter team.arbeit.hamburg für schwerbehinderte Menschen.

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

Im Frühjahr und Sommer beenden Auszubildende und Umschüler ihre Ausbildung, als HauswirtschaftshelferInnen, Verkäuferin oder Verkäufer, im Friseurhandwerk oder als Bürokaufleute. Diese gut ausgebildeten und motivierten Fachkräfte können sofort auf freie Stellen vermittelt werden. Sie wollen einstellen? Dann rufen Sie uns gerne an (siehe Kontakte).



2013 startete das auf drei Jahre angelegte Bund-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.

In Hamburg wird die INITIATIVE INKLUSION in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Hamburg und von Jobcenter team.arbeit.hamburg umgesetzt. Anträge für Ausbildungsplätze können bis zum 31.12.2015, Anträge für Arbeitsverhältnisse bis zum 31.03. 2016 beim Arbeitgeber-Service gestellt werden. Infos unter: [www.hamburg.de/behinderung](http://www.hamburg.de/behinderung)

### Kontakte

Arbeitgeber-Service Hamburg/Arbeitgeber-Service  
im Standort für schwerbehinderte Menschen:  
Reha/SB: Herr Vohr  
Tel. (040) 24 85 - 31 29  
Hamburg-Arbeitgeber-Schwab@arbeitsagentur.de

Arbeitgeber-Service, Standort für schwerbehinderte  
Menschen von Jobcenter team.arbeit.hamburg  
Corinna Lehmann  
Andreas Hauptfleisch  
Tel.: (040) 25 49 96 - 265 oder 266,  
[jobcenter-team.arbeit.hamburg.JC-sbM-Stellen@jobcenter-ge.de](mailto:jobcenter-team.arbeit.hamburg.JC-sbM-Stellen@jobcenter-ge.de)

### Kostenfreier Ratgeber

Der kostenfreie Ratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Hamburg (1. Auflage, Dezember 2012) „Schwerbehinderte Menschen im Betrieb – Leistungen und Hilfen zur Inklusion“ wird zum Mai 2014 überarbeitet.

### Fordern Sie den Ratgeber an:

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

psygesa e.V.

## Große Auszeichnung für psychische gesundheit am arbeitsplatz e.v.

**Der gemeinnützige Verein psygesa e.V. (Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz) wurde mit dem Signal Iduna Umwelt- und Gesundheitspreis ausgezeichnet. Die Handwerkskammer Hamburg verleiht bundesweit diesen Preis seit 1987 etwa alle zwei Jahre und würdigt damit besonders nachhaltige Konzepte oder Erfindungen. Psygesa wurde im Jahr 2013 mit dem ersten Platz ausgezeichnet.**

Psygesa hat sich zum Ziel gesetzt, die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Betrieben zu erhalten und zu stärken und ernsthaften psychischen Erkrankungen vorzubeugen. Gerade Ballungsräume, wie auch Hamburg, gelten in den Statistiken der Krankenkassen als „Hochburgen“ von psychischen Erkrankungen bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Verschiedene Ursachen werden als verantwortlich diskutiert. Große Einigkeit besteht auf jeden Fall in der Einschätzung der hohen psycho-mentalenen Beanspruchung aller Beschäftigten.

Egal auch, ob die psychischen Belastungen arbeitsbedingt sind oder im persönlichen Bereich ihren Ursprung haben: die Beschäftigten sind bei zu hohen psychosozialen Belastungen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt.

Um hier den Betroffenen frühzeitige Hilfe anbieten zu können, bieten bereits viele Unternehmen ihren Beschäftigten die Möglichkeit, innerbetriebliche Sozialberatung in Anspruch zu nehmen oder sich an externe Institutionen zu wenden, die von den Unternehmen bezahlt werden.

Gerade aber mittelständische oder kleinere Betriebe verfügen in der Regel über ein solches Angebot nicht. Dafür gibt es nun für interessierte Unternehmen, auch unabhängig von ihrer Betriebsgröße, die Möglichkeit dem Verein psygesa beizutreten: mit der Vereinsmitgliedschaft und dem Jahresbeitrag, der sich an der Anzahl der Beschäftigten orientiert, können die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den Mit-

gliedsbetrieben schnelle und vertrauliche psychosoziale Beratung in Anspruch nehmen. Erfahrene Berater und Beraterinnen (vorwiegend Psychologen) stehen dafür in der psygesa-Beratungsstelle in der Hamburger Innenstadt zur Verfügung. Das genossenschaftliche Vereiskonzept ist einmalig für diesen Bereich der psychosozialen Mitarbeiterberatung und sichert die Unabhängigkeit der Beratungsleistung ohne kommerzielle Interessen.

Inhaltlich orientiert sich das Beratungskonzept an der über 25-jährigen Erfahrung des Hamburger Fachdienstes (ARINET / IFD Hamburg) in der Unterstützung von Beschäftigten mit psychischer Erkrankung und/oder Behinderung. Die hohe Kompetenz der Berater und Beraterinnen an der Schnittstelle zwischen Arbeitsleben und psychischer Beeinträchtigung garantiert eine schnelle und fundierte Klärungshilfe sowie Hilfestellung für weitere Lösungsschritte. Weil ein bewährtes Beratungsangebot durch den o.g. Hamburger Fachdienst / IFD für Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung existiert, kann mit psygesa eine Lücke geschlossen werden, um alle Beschäftigten zu erreichen.

Letztlich wird mit einer solchen leicht zugänglichen Beratungsmöglichkeit der Erkenntnis Rechnung getragen, dass mit einem frühzeitigen Ansprechen von psychischen Problemen

die Chancen auf Vermeidung von ernsthaften psychischen Erkrankungen deutlich steigen. Für die Unternehmen bedeutet dies: Verringerung von psychisch bedingten Krankheitszeiten!

In der weiteren Planung von psygesa – neben der Ausweitung der Anzahl von Mitgliedsbetrieben – ist die Idee, den Betrieben auch eine Unterstützung in der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen anzubieten.

Weitere Informationen unter:

#### Kontakt

Tel.: (040) 38 90 45 - 54

E-Mail: [info@psygesa.de](mailto:info@psygesa.de)

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



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

Der zentrale Integrationsfachdienst für Hamburg



#### Das Angebot des IFD Hamburg im Überblick:

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

Partner für Inklusion



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



Der IFD arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes

**IFD Hamburg** | Schauenburgerstraße 6 | 20095 Hamburg | Telefon 0 40 38 90 45 - 20 | [info@ifd-hamburg.de](mailto:info@ifd-hamburg.de)

## Bergedorfer Impuls

# Arbeit, Rehabilitation & Beschäftigung seit 1993

**Der Bergedorfer Impuls ist eine anerkannte Einrichtung zur beruflichen Integration und ein Integrationsunternehmen, welches Menschen mit vorwiegend psychischen, psychosomatischen oder neurologischen Erkrankung beschäftigt. Der Bergedorfer Impuls bietet berufliche Rehabilitationsplätze in den Bereichen Catering, Wäscherei, Büroservice und Tischlerei an – hier werden die Teilnehmer auf den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben vorbereitet.**

### impuls Provida

Unser Arbeitsprojekt Impuls Provida bietet Menschen mit psychischer, geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung einen niedrighschwelligsten Einstieg in Arbeit und Beschäftigung. Die Teilnehmer können entweder in unseren Arbeitsprojekten in Bergedorf, der Minotauros Kompanie bzw. Kulinara, oder bei Provida direkt auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden.

### impuls Primo

In unserer beruflichen Vorbereitungsmaßnahme können psychisch kranke Jungerwachsene erste berufliche Erfahrungen sammeln und durch gezielte Unterstützung, Coachings und Trainings ihr Ziel, die Vermittlung in eine Ausbildung, erreichen.

### impuls in Netzwerken

Der Bergedorfer Impuls ist in verschiedenen Bezirken mit anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation vernetzt, um neue Angebote für Menschen mit einer psychischen Erkrankung zu entwickeln.

### impuls Tischlerei (neu)

Am 1. Februar 2014 hat der Bergedorfer Impuls die Tischlerei Jugendwerkstatt Rosenallee übernommen. Die Tischlereiarbeit soll unsere Arbeitsangebote für alle Teilnehmer sinnvoll ergänzen und abrunden und wir freuen uns sehr darüber, dass wir nun Menschen mit psychischen Erkrankungen auch berufliche Rehabilitationsangebote im handwerklichen Bereich anbieten können. Tischlereiaufträge nehmen wir gern entgegen. Ihr Ansprechpartner ist Herr Wolf, erreichbar unter Tel.: (040) 23 84 75 98.

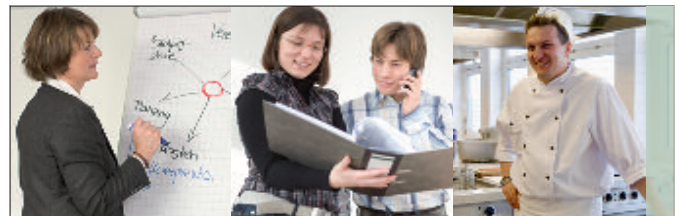
### Infoveranstaltung

Sie möchten sich über die Angebote vom Bergedorfer Impuls informieren? Dann besuchen Sie uns! Infoveranstaltungen des Bergedorfer Impuls finden jeden Mittwoch um 14:00 Uhr im Nagelsweg 10 statt. Kommen Sie gern vorbei – eine vorherige Anmeldung ist nicht erforderlich.

staltungen des Bergedorfer Impuls finden jeden Mittwoch um 14:00 Uhr im Nagelsweg 10 statt. Kommen Sie gern vorbei – eine vorherige Anmeldung ist nicht erforderlich.

### Kontakt

Bergedorfer Impuls  
Antje Niebisch  
Nagelsweg 10  
20097 Hamburg  
Tel. (040) 8 07 91 96 - 78  
E-Mail: [info@bergedorfer-impuls.de](mailto:info@bergedorfer-impuls.de)  
[www.bergedorfer-impuls.de](http://www.bergedorfer-impuls.de)



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 Kulinara
- 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 ...



TÜV Rheinland

# Herausforderung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): So lässt sich eine gesetzliche Anforderung mit Leben füllen

**Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Verfahren, das systematisch Lösungen für eine Wiedereingliederung ermittelt. An diesem Prozess sind verschiedene Akteure beteiligt, die wirksame Eingliederungsmaßnahmen erkennen und entwickeln.**

Ziel ist der Erhalt bzw. die Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit des betroffenen Mitarbeiters. Voraussetzung für ein erfolgreiches BEM ist die optimale Einbettung in die bereits vorhandene Unternehmensstruktur. Das Zusammenwirken aller an dem Prozess beteiligten Akteure, wie der betrieblichen Interessenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit etc. sollte in einem geregelten und organisierten Verfahren erfolgen.

Aus einem erfolgreich umgesetzten BEM resultieren verschiedene Nutzenaspekte für das Unternehmen, wie z.B. die Senkung von krankheitsbedingten Fehlzeiten, der gezielte Einsatz von Fördermitteln oder auch die Reduzierung von Kosten für die Neubesetzung von Arbeitsplätzen. Zudem lässt sich damit die Arbeitgeberattraktivität sowie die Motivation der Beschäftigten steigern.

Doch in der Praxis zeigt sich, dass das Potential eines BEMs in der Umsetzung noch nicht ausreichend erkannt und genutzt wird. Der Ablauf des BEM-Prozesses erfolgt häufig noch immer losgelöst von bestehenden Strukturen und Prozessen des modernen Arbeits- und Ge-

sundheitsschutzes sowie der Gesundheitsförderung. Die Folge: Der Prozess wird zu starr und formalistisch praktiziert, eine optimal koordinierte Zusammenarbeit fehlt. Es entstehen Reibungsverluste im Verfahren.

## Prozessoptimierung durch Standards und Individualität

Für ein wirksames Eingliederungsmanagement sind daher innerhalb des Unternehmens Strukturen und Prozesse zu schaffen und diese eng mit der Personal- und Organisationsentwicklung und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu verzahnen. Die Herausforderungen sind dabei vielfältig.

Ein von TÜV Rheinland entwickeltes Instrument unterstützt Unternehmen dabei, die Effizienz eines BEM nachhaltig zu steigern. Das Instrument basiert auf den Ansätzen eines ganzheitlichen Prozessmanagements. Neben technisch-formalen Qualitätskriterien werden insbesondere auch „weiche Faktoren“, wie Werte und Einstellungen der Führungskräfte, die Organisationskultur sowie die Kommunikation innerhalb des Unternehmens etc. in die Betrachtung mit einbezogen. Das Beratungskonzept erfolgt in drei Phasen:

## Phase 1: Ist-Analyse und Auswertung

Die Bestandsaufnahme erfolgt in Form von Interviews und mit Hilfe eines standardisierten Leitfadens sowie in enger Abstimmung mit den verschiedenen Akteuren. Befragt werden die am BEM-Prozess beteiligten Personen wie z.B. die Personalleitung, der Betriebsarzt,

die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Arbeitsnehmersvertretungen und die Führungskräfte. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgt in Abstimmung mit dem jeweiligen Unternehmen. Die einzelnen Gespräche dauern ca. 30 Minuten. Es werden Fragen zu den Erfahrungen und Erwartungen, zum Informationsfluss und zur internen Kommunikation, zum eigenen Rollenverständnis als Prozessbeteiligter sowie zum Stellenwert und zur Akzeptanz gestellt. Ideen zur Verbesserung werden ebenfalls berücksichtigt. Die Auswertung erfolgt anonym. Die Ergebnisse bilden die Grundlage des anschließenden Workshops.

## Phase 2: Workshop und Erstellung eines Handlungsplan

Die Teilnehmer kommen mit verschiedenen Erfahrungen, Erwartungen und Interessenslagen in den Workshop. Für eine zielgerichtete Zusammenarbeit ist es wichtig, dass alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich der Ausgestaltung des BEM-Prozesses entwickeln. Der Fokus liegt dabei auf der Kooperation sowie internen und externen Vernetzung. Im Einzelnen gilt folgender Ablauf:

- a) Ergebnisreflexion
  - Definition und Diskussion der Ergebnisse in Bezug auf vorhandene Prozess- und Funktionsebenen
- b) Prozessaufnahme
  - Vertiefende Prozessaufnahme mit den Prozessbeteiligten;
  - Darstellung der Prozesslandschaft, der Schnittstellen und Ressourcen im Unternehmen;



## c) Prozessanalyse

- Identifikation prozessbezogener Problemfelder;
- Konkretisierung von Verbesserungspotenzialen;

## d) Handlungsplan

- Dokumentation des Optimierungspotentials;
- Erstellung eines Handlungsplan;

**Phase 3:****Workshop zur Wirksamkeit**

Im Optimalfall findet nach ca. 6 Monaten ein weiteres Treffen mit allen Teilnehmern aus dem ersten Workshop statt. Hierbei sollen die gesteckten Ziele und die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen kritisch überprüft und ggf. angepasst werden. Der von dem TÜV Rheinland entwickelte BEM Prozess lässt sich, unter Berücksichtigung indivi-

dueller Erfordernisse, vorhandener Ressourcen und kultureller Aspekte, optimal in bestehende Managementsysteme des Unternehmens einbinden und leistet somit einen nachhaltigen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

**Professionelle Unterstützung**

TÜV Rheinland - Ihre Nummer 1 für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz! Seit über 35 Jahren setzen sich die Experten von TÜV Rheinland deutschlandweit an rund 60 Standorten für ein positives, produktives Lebens- und Arbeitsumfeld bei Unternehmen aller Branchen und Größen ein. Unser umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement ermöglicht Unternehmen und deren Mitarbeiter ein gefahrloses und gesundes Arbeiten sowie die Verbesserung der Leistungsfähigkeit.

**Kontakt**

AMD TÜV Arbeitsmedizinische  
Dienste GmbH

TÜV Rheinland Group

Tel.: (040) 37 87 90 41-0

Susanne Tiedemann

E-Mail: Susanne.tiedemann@de.tuv.com

Marc Schubert

E-Mail: Marc.schubert@de.tuv.com

Julius-Vosseler-Straße 42

22527 Hamburg

Beratungsstelle handicap

# 10 Jahre Betriebliches Eingliederungsmanagement

**10 Jahre, in denen die Beratungen durch unser Team in Klein- und Mittelbetrieben unserer Stadt einiges in Bewegung gesetzt haben.**

Zahlreiche Integrationsvereinbarungen wurden installiert, Anregungen und Hilfestellungen zur Wahl einer SBV sowie Unterstützung in vielen Fragen rund um das Thema schwerbehinderter Menschen im Betrieb, dies alles ist in den Betrieben auf sehr großes Interesse gestoßen. Und ein

weiteres, großes Thema unserer Beratungen ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Beratungsstelle handicap unterstützt bei der Einführung und Umsetzung des BEM.

Der Gedanke der Fürsorge und des Kümmerens ist nicht neu. Schon vor Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements haben sich verantwortungsvolle Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und Arbeitgeber um erkrankte Mitarbeiter

Innen gekümmert. Mit Verständnis, Kreativität und einer angemessenen Hilfestellung hat man versucht für die Betroffenen geeignete Maßnahmen zu finden. Diese wurden in der Regel jedoch nur in die Wege geleitet, wenn die Betroffenen selbst um Hilfe und Unterstützung baten.

Mit der Novellierung und Einführung des § 84.2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) im Mai 2004 hat sich das freiwillige Engagement der Arbeitgeber und Interessenvertretungen zu einer gesetzlich verankerten Pflicht des Arbeitgebers verändert.

## Ein Schritt in die richtige Richtung!

Wir haben in all den Jahren die Entwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements beobachten und in den Betrieben die Umsetzung anregen, fördern und mitgestalten können. Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement hat der Gesetzgeber den Unternehmen ein Instrument an die Hand gegeben, um wirtschaftlich und gleichzeitig fürsorglich im Interesse der Beschäftigten zu handeln.

Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel wird es wichtig sein, erfahrene Beschäftigte im Betrieb zu halten und ihre betrieblichen Kompetenzen zu nutzen. Darüber hinaus wurden mit der Einführung des BEM krankheitsbedingte Kündigungen erschwert. Bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung muss der Arbeitgeber darlegen, welche Maßnahmen er ergriffen hat, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Festzuhalten ist, dass in vielen Unternehmen das BEM gut eingeführt ist, aber längst nicht in allen. Dieses Instrument wird bei Weitem nicht optimal eingesetzt. Auch nach 10 Jahren gibt es Betriebe, in denen das BEM unbekannt ist. Hier werden Krankenrückkehrgespräche geführt wie eh und je.

Dass muss sich ändern! Wir stehen zur Unterstützung bereit und freuen uns auf Ihre Anfragen. Die Beratung ist kostenfrei und wird gefördert durch das Integrationsamt Hamburg.



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



Universität St. Gallen

# Rolle organisationaler Flexibilität für die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern mit Behinderung

**Im Rahmen der Forschung zu Behinderung am Arbeitsplatz ist eine zentrale Frage, ob Menschen mit Behinderung andere Erfahrungen am Arbeitsplatz machen als Menschen ohne Behinderung. In einer aktuellen Studie (Baumgärtner, Dwertmann, Böhm & Bruch, in press) beschäftigen wir uns mit Arbeitszufriedenheitsunterschieden zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Behinderung.**

Eine hohe Arbeitszufriedenheit hat nicht nur positive Auswirkungen auf die individuelle Person, sondern auch auf die ganze Organisation. Diese sind unter anderem die Jobleistung (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Riketta, 2008), ein geringer Absentismus (Harrison & Martocchio, 1998), ein hohes organisationales Commitment (Tett & Meyer, 1993) und eine geringe Kündigungstendenz durch den Arbeitnehmer (Shahnawaz & Jafri, 2009). Eine hohe Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeitern zu etablieren und aufrecht zu erhalten stellt somit ein erstrebenswertes Ziel für alle Unternehmen dar. In der aktuellen Studie betrachten wir den Einfluss des Unternehmenskontexts in Bezug auf Flexibilität auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern mit und ohne Behinderung.

Häufig haben Menschen mit Behinderung spezifische Bedürfnisse im Arbeitskontext, zum Beispiel in Bezug auf Arbeitszeiten oder Arbeitsplatzanpassungen (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann, 2013). Die Forschung hat gezeigt, dass die Umsetzung individualisierter Arbeitslösungen vom Ausmaß der Flexibilität der Arbeit sowie Arbeitsumgebung abhängt (Gewurtz & Kirsh, 2009). Folglich kann davon ausgegangen werden, dass Men-

schen mit Behinderung in einem Unternehmen, das als flexibel wahrgenommen wird und somit auf individuelle Bedürfnisse eingehen kann, eine höhere Arbeitszufriedenheit zeigen.

In unserer Studie, an der 4 141 Mitarbeiter aus 110 kleinen und mittelständischen Unternehmen teilgenommen haben, gehen wir dieser Annahme nach und untersuchen, welchen Einfluss die wahrgenommene organisationale Flexibilität auf die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit und ohne Behinderung hat. Hierbei betrachten wir zwei unterschiedliche Facetten von Flexibilität. Die erste ist eine geringe Formalisierung in Unternehmen. Formalisierung bezeichnet das Ausmaß, zu dem Regeln, schriftlich bzw. über andere Medien festgehalten werden (Jansen, Van Den Bosch & Volberda, 2006; Pugh, Hickson, Hinings & Turner, 1968). Eine starke Formalisierung führt zu starren und bürokratischen Abläufen, was uns zu der Annahme führte, dass sie der Umsetzung individueller Lösungen eher hinderlich ist.

Die zweite Facette organisationaler Flexibilität ist eine geringe Zentralisierung der Organisation. Zentralisierung steht mit der Verteilung von Macht innerhalb einer Organisation in Verbindung (Hage & Aiken, 1967). Bei stark zentralisierten Unternehmen sind Kontrolle und Entschei-

dungsbefugnis stark an die hierarchische Position gebunden, was bedeutet, dass Entscheidungen über individualisierte arbeitsbezogenen Lösungen tendenziell von Personen getroffen werden, die höher in der unternehmerischen Hierarchie angesiedelt sind als die direkten Vorgesetzten der entsprechenden Personen mit Behinderung. Dies führt unserer Argumentation nach einerseits zu einer zeitlichen Verzögerung der Umsetzung einer Arbeitsplatz-Maßnahme und andererseits tendenziell zu einer suboptimalen Entscheidung, da der Entscheidungsträger die entsprechende Person bzw. Situation nicht genau kennt.

Die Resultate unserer Studie zeichnen folgendes Bild: Zwischen Mitarbeitern mit und ohne Behinderung gibt es per se keine Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Allerdings zeigen unsere Resultate, dass eine hohe Zentralisierung für die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter negativ ist, speziell jedoch für die mit Behinderung. Anders formuliert bedeutet dies, dass eine hohe organisationale Zentralisierung bzw. starre Hierarchiestrukturen zu allgemeiner Unzufriedenheit führen, diese für Mitarbeiter mit Behinderung aber noch stärker ausgeprägt ist. Für Formalisierung hat sich kein Effekt gezeigt. Dies kann daran liegen, dass eine zu hohe Bürokratisierung zwar eher



Autoren Dr. David J.G. Dwertmann, Dr. Miriam Baumgärtner, Prof. Dr. Stephan A. Böhm

ungünstig, ein gewisser Grad an Regeln aber notwendig ist, um den Mitarbeitern ihre Rechte aufzuzeigen und diese umzusetzen.

Für Manager und Organisationen zeigt unsere Studie (Baumgärtner et al., in press) also, dass sich die Schaffung einer dezentralisierten Arbeitsumgebung positiv auf die Arbeitszufriedenheit der gesamten Belegschaft, besonders jedoch auf die von Menschen mit Behinderung, auswirkt. Es ist somit wichtig, dass es HR-Praktiken und -Maßnahmen gibt, welche die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse zulassen. Ein möglicher Ansatzpunkt ist die Dezentralisierung unternehmerischer Strukturen. Entscheidungsgewalt auf niedrigere Hierarchieebenen zu delegieren erlaubt schnellere Entscheidungen und einen größeren Handlungsspielraum, die tägliche Arbeit zu verrichten. Dies verbessert die Reaktionsmöglichkeiten hinsichtlich der speziellen Bedürfnisse aller Mitarbeiter und speziell derer bestimmter Gruppen, wie ältere Mitarbeiter, Mitarbeiter mit Kindern sowie Mitarbeiter mit Behinderung.

#### Autoren:

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

#### Literaturquellen:

Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Böhm, S. A., & Bruch, H. in press Job satisfaction of employees with disabilities - The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*.

Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (Eds.). 2013. *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Heidelberg, Germany: Springer Gabler.

Gewurtz, R., & Kirsh, B. 2009. Disruption, disbelief and resistance: A meta-synthesis of disability in the workplace. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 34(1): 33-44.

Hage, J., & Aiken, M. 1967. Relationship of centralization to other structural properties. *Administrative Science Quarterly*, 12(1): 72-92.

Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. 1998. Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3): 305-350.

Jansen, J. J. P., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. 2006. Exploratory innovati-

on, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management Science*, 52(11): 1661-1674.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. 2001. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.

Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., & Turner, C. 1968. Dimensions of organization structure. *Administrative Science Quarterly*, 13(1): 65-105.

Ricketta, M. 2008. The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2): 472-481.

Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. 2009. Job attitudes as predictor of employee turnover among stayers and leavers/hoppers. *Journal of Management Research*, 9(3): 159-168.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.

## Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)

# Klischee „Rain Man“

**Bereits 58-mal haben sich seit 2005 Hamburger Arbeitgeber zum Runden Tisch der Beratungsinitiative Hamburg (BIHA) getroffen. Für den fachlichen und juristischen Erfahrungsaustausch über Teilhabe und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist er längst eine Institution. In diesem Jahr stehen die Themen „Autismus“ und „Gesundheit und Pflege“ im Mittelpunkt.**

Viele Menschen bringen mit dem Begriff Autismus den Film „Rain Man“ aus dem Jahre 1988 in Verbindung. In der Tat stellt „Rain Man“ einen Autisten mit einem so genannten

Savant-Syndrom dar, einer überaus seltenen Inselbegabung und der Fähigkeit, erstaunliche Leistungen vollbringen zu können. Autismus ist jedoch mehr als das Savant-Syndrom. Viele Menschen mit dem sogenannten Asperger-Syndrom, einer weiteren Form des Autismus, sind arbeitslos oder erfahren große Schwierigkeiten im Berufsleben. Fälschlicherweise geht man davon aus, dass all diese Menschen scheu und schwierig sind und insbesondere in der sozialen Interaktion und der interpersonellen Kommunikation Probleme haben. Doch viele Autisten sind begabt, sind akribisch und können sich lange Zeit auf eine Sache konzentrieren. Einige Unternehmen setzen bereits auf ihre Talente. BIHA hat



deshalb am 24.03.2014 sowohl Experten als auch Unternehmen, die Menschen mit einer Autismus-Spektrums-Störung beschäftigen, zum Runden Tisch eingeladen, um Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung dieser Zielgruppe, Unterstützungsleistungen und Beispiele guter Praxis zu thematisieren.

### Chancen für Gesundheits- und Pflegeberufe

Die vergangenen Runden Tische haben gezeigt, dass Mitarbeiter in der Gesundheitsbranche mit einer Vielzahl von Belastungsfaktoren konfrontiert sind. Pflege ist eine Dienstleistung mit Zukunft und ein Beruf mit hohen Anforderungen. In kaum einer anderen Branche liegen Chancen und Risiken so eng beieinander. Der Blick in die Statistiken zeigt: Pflegeberufe sind der Spitzenreiter bei Berufskrankheiten wie Hauterkrankungen, Lendenwirbelsäulenerkrankungen sowie vermehrt psychischen Erkrankungen.

### Neue Wege sind zu beschreiten

- Wie lässt sich die Arbeitsfähigkeit von Pflegekräften erhalten?
- Warum braucht Pflege ein Berufliches Eingliederungsmanagement (BEM)?
- Wie lässt sich Gesundheitsförderung in Pflegeberufen gestalten?
- Wie lässt sich Pflegenachwuchs gewinnen, Fluktuation und Berufsausstieg vermeiden?

Diesen und weiteren Fragen wird der 61. Runde Tisch am 12.05.2014 nachgehen. Darüber hinaus wird es um die Frage gehen, welche Einsatzmöglichkeiten es für Menschen aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Krankenhäusern oder in der Pflege gibt und welche Fördermöglichkeiten dafür zur Verfügung (Stichwort „Hamburger Budget“) stehen.

### Über den Runden Tisch von BIHA

Der Runde Tisch der Beratungsinitiative Hamburg bringt seit 2005 Akteure aus Unternehmen und Institutionen wie Personalleiter, Betriebsleiter, Führungskräfte, Arbeit- und Sozialmediziner, Disability Manager, Wissenschaftler, Fachleute der Rehabilitationsträger und anderer Organisationen, die im Bereich Prävention und Teilhabe schwerbehinderter Menschen arbeiten, zusammen. So profitieren alle vom Wissens- und Erfahrungsaustausch. Praxisnah, engagiert und mit dem Blick auf Lösung und konkrete Umsetzung. Zu Beginn diente die Veranstaltung primär dem Austausch zu Fragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Drei Jahre später folgte ein zweiter Schwerpunkt, der sich dem demografischen Wandel in Betrieben widmete. Seit 2011 rückt BIHA am Runden Tisch zunehmend die Fragen zur Ausbildung und Qualifizierung schwerbehinderter Menschen in den Fokus.

### Veranstaltungsort und Anmeldung

Die Veranstaltungen sind kostenfrei und finden in der Zeit von 08:45 bis 12:00 Uhr, in unseren Räumlichkeiten in Hamburg (Spohrstraße 6, 4. Stock) statt. Unter [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de) können Sie sich direkt bei uns anmelden.

### Wieso sind diese Leistungen für Unternehmen kostenfrei?

BIHA wird finanziert vom Integrationsamt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.

### Kontakt:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH  
 BIHA - Beratungsinitiative Hamburg  
 Spohrstraße 6, 22083 Hamburg  
 Matthias Gillmann, Projektleitung BIHA  
 Tel. (040) 63 64 62 -72  
 E-Mail: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)  
[www.faw-biha.de](http://www.faw-biha.de)

**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](mailto:info@faw-biha.de), [www.faw-biha.de](http://www.faw-biha.de)



Integrationsamt Hamburg

# Kompetenzen erwerben durch Fortbildungsveranstaltungen des Integrationsamts



Fortbildung mit Atmosphäre im Elsa Brändström Haus

**Sie haben als Schwerbehindertenvertretung in ihrem Betrieb eine verantwortungsvolle Aufgabe übernommen, die ein besonderes Einfühlungsvermögen und eine hohe rechtliche Kompetenz erfordert.**

Lange sind die Zeiten vorbei, in denen eine Schwerbehindertenvertretung hauptsächlich beim Ausfüllen von Anträgen zur Erlangung einer Schwerbehinderteneigenschaft unterstützt hat.

Inklusion, Integration, aktuelle Rechtsprechung, Zusammenarbeit mit Behörden und Ämtern bestimmen heute das anspruchsvolle Ehrenamt der Schwerbehindertenvertretung. Beratung, Initiativ-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte z. B. bei Personalangelegenheiten im Betrieb sind heute Ihr Alltag. Um diesen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen, bietet Ihnen das Integrationsamt Hamburg jährlich eine Vielzahl von Seminaren an, die Sie fit für die Praxis machen.

In den letzten Jahren hat das Integrationsamt für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Beauftragte des Arbeitgebers jährlich bis zu 45 Veranstaltungen angeboten, die bis zu rd. 650 Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchten. Besonders nachgefragt sind nach wie vor die Themen: Aufgaben, Pflichten und Rechte der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX, psychisch erkrankte Menschen im Arbeitsleben, das Anerkennungsverfahren nach dem Sozialgesetzbuch IX und alle damit im Zusammenhang stehenden Rechtsgebieten, also auch Individual-Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht.

Spezialseminare zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, dem demografischen Wandel sowie auch zu unmittelbar wirkenden Bestimmungen der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK), die das Integrationsamt Hamburg als erstes Bundesland in sein Programm aufgenommen hatte, haben sich mittlerweile auch bundesweit etabliert.

In den Seminaren des Integrationsamtes werden neben der notwendigen Fachkompetenz Handlungskompetenzen für die Schwerbehindertenvertretung vermittelt und mit praxisnahen Beispielen die Gelegenheit für Übungen eingeräumt.

Eine positive Motivation und Einstellung, für die berechtigten Interessen schwerbehinderter Menschen, die im Betrieb zu Wertschätzung und einer allparteilichen Lösung führen soll, ist das Ziel einer jeden Fortbildungsveranstaltung.

Auch mit den Arbeitgebern/Beauftragten des Arbeitgebers eröffnete erstmals das Integrationsamt Hamburg die Möglichkeit, Inhouse-Seminare zu konzipieren, damit betriebsspezifische Situationen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im betrieblichen Alltag präventiv und individuell abgestimmt werden können. Hierbei wird das Integrationsamt auch von dem aus Ausgleichsabgabe finanzierten Beratungsprojekt der Fortbildungsakademie der Wirtschaft, BIHA, unterstützt. [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de).

## Besondere Themen erfordern auch besondere Referenten

Hohe Fachkompetenz und persönliches Engagement, das auch über die jeweiligen Seminare hinausgeht, zeichnet unsere Referenten aus. Alle bisherigen Seminarteilnehmer berichten, dass sie bei im Betrieb auftretenden Fragen problemlos Unterstützung erhalten haben. Juristen, Psychologen, Kommunikationsträger, Pädagogen und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden und Ämtern sind also jederzeit für Sie Ansprechpartner und helfen Ihnen bei Ihrer Problemlösung. Speziell Betriebs- und Personalräte aus Klein- und Mittelbetrieben können sich auch an das Beratungsprojekt „handicap“ wenden, um dort z. B. zu den Themen Demografi-

scher Wandel, Betriebliches Eingliederungsmanagement und auch zur Initiierung von Integrationsvereinbarungen Unterstützung zu erhalten.

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

Natürlich soll neben den ganzen „Kompetenzen“ auch nicht Ihr Wohlbefinden zu kurz kommen. Bei mehrtägigen Seminaren außerhalb Hamburgs, haben wir für Sie schöne Hotels ausgewählt, die gut erreichbar sind. Ein angenehmes Umfeld trägt ebenfalls zum Gelingen des Seminars bei.

#### Aktueller Hinweis

Denken Sie bitte daran, dass turnusmäßig in diesem Jahr wieder die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November 2014 stattfindet. Zur Wahlvorbereitung und zu einzelnen rechtlichen Fragen bieten wir Ihnen am 2., 30. Juni und 5. September 2014 Tagesveranstaltungen mit der Rechtsanwältin Larissa Wocken an.



Einblick in die Veranstaltung des Integrationsamtes

Sie wissen ja, alle Kosten für die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung und Ihres mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an den Schulungsveranstaltungen des Integrationsamtes, trägt der Arbeitgeber. Die Freistellung zur Teilnahme an unseren Veranstaltungen

ist gesetzlich ausdrücklich vorgesehen und hat keine Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zur Folge.

#### Informationen:

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

## Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

# Fachtreffen für Experten und Arbeitgeber

**Unter der Überschrift „Erfolgreiche Inklusion“ führte die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) am 4. Dezember 2013 in Bonn ein Fachtreffen für Experten und Arbeitgeber durch. Ziel der Veranstaltung war, Ideen zu entwickeln, um im ersten Arbeitsmarkt noch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen zu erschließen.**

Vertreter von Integrationsämtern, von Arbeitgebern und Selbsthilfeorganisationen diskutierten gemeinsam mit Vertretern des Behindertenbeauftragten der Bundesregierung und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales darüber, wie etwa Beschäftigungsbeispiele aus dem öffentli-

chen Dienst als Vorbild für die Privatwirtschaft dienen können.

„Während sich der Arbeitsmarkt insgesamt positiv entwickelt, stagniert die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Akademiker hat in den vergangenen drei Jahren sogar erheblich zugenommen,“ sagte Monika Varnhagen, Direktorin der ZAV. Dabei sei es für die Gesellschaft wichtig, auch die Kompetenzen und Potenziale von Menschen mit Behinderung zu nutzen, so Varnhagen.

Wie eine Stärkung der beruflichen Inklusion behinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt gelingen kann, zeigen Projekte

wie „PROMI – Promotion inklusive“. Hier stellen 15 Universitäten bis 2015 jährlich 15 Stellen für schwerbehinderte Akademiker zur Verfügung. So können sie als wissenschaftliche Mitarbeiter ein Forschungsvorhaben für eine Promotion umsetzen und erhalten spezifische Unterstützung dort, wo sie aufgrund ihrer Behinderung bedürfen. Am Ende der Veranstaltung „Erfolgreiche Inklusion“ fasste Varnhagen zusammen: „Es gibt positive Beispiele. Und dennoch müssen weitere Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden, um die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen mit Leben zu füllen.“

#### Kontakt:

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung  
 Villemombler Straße 76  
 53123 Bonn  
 Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker/innen  
 Tel. (0228) 713 - 13 75  
 E-Mail: [ZAV-Bonn.SBAkademiker@arbeitsagentur.de](mailto:ZAV-Bonn.SBAkademiker@arbeitsagentur.de)

Handelskammer Hamburg

## Umfrage: Prävention zahlt sich aus

**Im Schnitt wird jeder dritte Bundesbürger einmal im Leben psychisch krank. Daher ergreifen immer mehr Unternehmen Maßnahmen, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu verringern und somit Erkrankungen vorzubeugen. Eine Umfrage der Handelskammer gibt Aufschluss darüber, wie Hamburger Unternehmen mit dem Thema umgehen.**

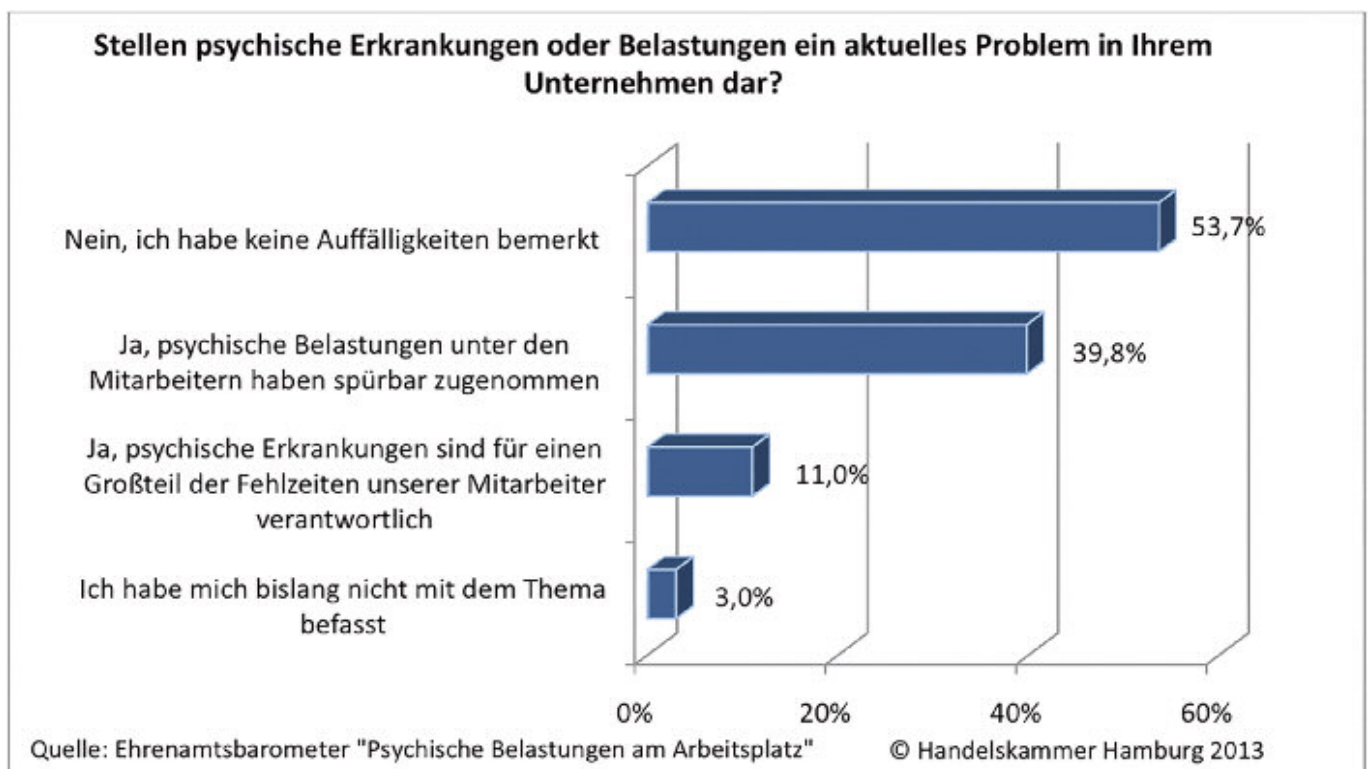
Psychische Erkrankungen sind die zweithäufigste Ursache für Ausfälle im Arbeitsleben. Ihr Anteil am Krankenstand hat sich damit in den letzten 30 Jahren verfünffacht. Fällt ein Mitarbeiter aus diesem Grund aus, muss der Arbeitgeber im Schnitt fast 40 Tage auf ihn verzichten. Zum Vergleich: Bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen liegt die Ausfalldauer bei 22 Tagen. Psychische Er-

krankungen haben vielfältige biologische oder soziale Ursachen, die Risikofaktoren liegen meist im privaten Umfeld. Durch arbeitsbedingte Belastungen können gesundheitliche Beeinträchtigungen jedoch befördert werden. Steigende Anforderungen an Flexibilität, Produktivität und Erreichbarkeit, höhere Komplexität der Aufgaben sowie die gefühlte Abnahme der Arbeitsplatzsicherheit setzen viele Beschäftigte unter Druck und können sie auf Dauer krank machen. Nicht nur die Lebensqualität wird dadurch eingeschränkt, sondern auch die Arbeit leidet darunter, wenn etwas mit der Gesundheit nicht stimmt, die Motivation nachlässt oder das Wohlbefinden insgesamt schlecht ist.

Der Anstieg der Erkrankungen hat viele Unternehmen in Deutschland sensibilisiert. „Wir beobachten seit einigen Jah-

ren eine höhere Nachfrage nach Beratung zum Thema ‚psychische Gesundheit‘“, sagt Joanna Bouchi-Häfner, Diplom-Psychologin und Geschäftsführerin von „TAEMTAB - Training Analysen Beratung“. „Immer mehr Betriebe sind daran interessiert, Belastungsfaktoren ihrer Mitarbeiter zu erkennen und daran zu arbeiten.“ Das belegt auch das im Herbst 2013 von der Handelskammer Hamburg veröffentlichte Ehrenamtsbarometer „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“, einer Umfrage unter den knapp 800 Unternehmen, die in den Handelskammer-Gremien ehrenamtlich tätig sind.

Nur drei Prozent der Umfrageteilnehmer haben sich mit dem Thema psychische Belastungen oder Erkrankungen bislang überhaupt noch nicht befasst. Knapp 40 Prozent der Umfrageteilnehmer gaben



an, dass psychische Belastungen ihrer Mitarbeiter spürbar zugenommen hätten. In jedem zehnten Unternehmen sind psychische Erkrankungen bereits für einen Großteil der Fehlzeiten der Mitarbeiter verantwortlich. Demgegenüber beobachtet rund die Hälfte der befragten Unternehmen keine Auffälligkeiten in Bezug auf die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter (Vgl. Abb 1). Je größer das Unternehmen, desto höher ist jedoch auch die Wahrnehmung psychischer Belastungen.

Um psychische Belastungen oder Erkrankungen im Unternehmen zu erfassen, nutzen die befragten Unternehmen vor allem Fehlzeitenanalysen und Mitarbeiterbefragungen. Jeder sechste Betrieb hat einen Gesundheitszirkel eingerichtet, in dem sich Arbeitnehmer verschiedener Hierarchieebenen, Betriebsrat und Personalabteilung zu Gesundheitsthemen austauschen. Insgesamt führen etwa 55 Prozent der Unternehmen eine systematische Erfassung durch, auch hier sind größere Unternehmen aktiver als die kleineren (Vgl. Abb. 2).

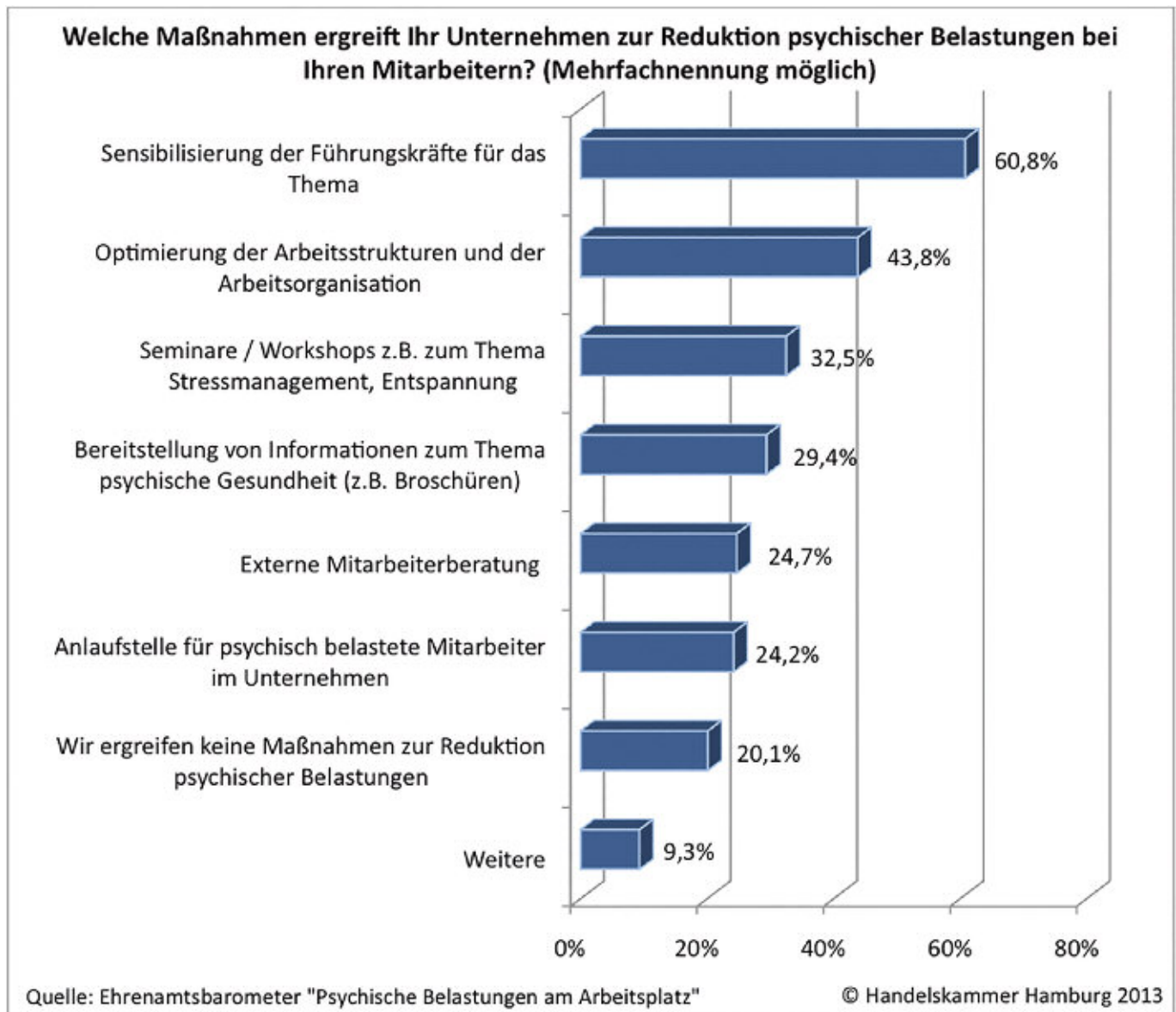
Um psychische Belastungen der Mitarbeiter zu verringern und eine anhaltende Überbeanspruchung zu vermeiden, sind im Unternehmen zwei Ansatzpunkte möglich: Bei Maßnahmen auf betrieblicher Ebene werden die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter durch den Abbau von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz verbessert, um ein möglichst gesundes und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu schaffen (Verhältnisprävention). Bei Maßnahmen auf Mitarbeiterebene geht es darum, das individuelle Verhalten der Mitarbeiter bei Stress und deren Bewältigungsstrategien positiv zu beeinflussen. Ziel ist es, Belastungen, sowohl aus dem privaten Umfeld als auch aus dem Arbeitsumfeld, abzubauen und Ressourcen zu stärken (Verhaltensprävention).

Bei den im Rahmen des Ehrenamtsbarometers befragten Unternehmen haben 80 Prozent der Teilnehmer bereits Maßnahmen umgesetzt, um psychische Belastungen zu reduzieren. Eine wesentliche Rolle dabei spielen die Führungskräfte. Sie sind Vorbild für die Mitarbeiter, wenn es um ein gesundheitsbewusstes

Verhalten geht und prägen durch Führungsstil und Kommunikation die Arbeitssituation. Laut Ehrenamtsbarometer ist die Sensibilisierung der Führungskräfte auch die am häufigsten ergriffene Maßnahme, um psychische Belastungen bei den Mitarbeitern zu reduzieren: Mehr als 60 Prozent der Befragten sind in diesem Bereich aktiv. Weitere beliebte Maßnahmen sind die Optimierung der Arbeitsstrukturen und der Arbeitsorganisation, also zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitmodelle, sowie Seminare und Workshops zum Thema Stressmanagement oder Entspannung anzubieten und damit ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu fördern (Vgl. Abb. 3).

Obwohl die Hamburger Unternehmen damit schon vielfach aktiv sind, um psychische Belastungen ihrer Mitarbeiter zu reduzieren, gibt es nach wie vor einen großen Bedarf an Informationen. Um Unternehmen bei dem Thema zu unterstützen, hat die Handelskammer eine Broschüre mit Tipps veröffentlicht. Die Broschüre „Psychische Belastungen bei der Arbeit - Informationen für Unternehmen“ finden Sie unter [www.hk24.de](http://www.hk24.de),





Dokument-Nr. 108745. Das Ehrenamtsbarometer „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ finden Sie unter [www.hk24.de](http://www.hk24.de), Dokument-Nr. 109265.

### Informationen

Unsere Handelskammer Hamburg ist seit 1665 die Selbstverwaltung der gewerblichen Hamburger Wirtschaft. Wir vertreten die Interessen von über 170.000 Unternehmen gegenüber Politik und Verwaltung, sind kundenorientierter Dienstleister für unsere Mitgliedsfirmen und unabhängiger Anwalt von Markt, Wettbewerb und Fair Play.

Über 700 Unternehmerinnen und Unternehmer aus Industrie, Handel und Dienstleistungen engagieren sich bei uns als gewählte Vertreter ihrer Branchen ehrenamtlich in über 30 Gremien und tragen entscheidend zur Meinungsbildung der Handelskammer bei.

Außerdem nehmen 4.000 ehrenamtliche Unternehmensvertreter die Prüfungen in der dualen Berufsausbildung ab, die uns der Staat per Gesetz als hoheitliche Aufgabe übertragen hat. Unser Leitsatz heißt: "Wir handeln für Hamburg."

### Kontakt

Handelskammer Hamburg  
 Simone Ruschmann  
 E-Mail: [simone.ruschmann@hk24.de](mailto:simone.ruschmann@hk24.de)  
 Tel.: (040) 3 61 38 - 541  
[www.hk24.de](http://www.hk24.de)

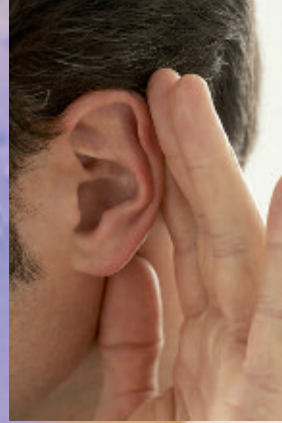
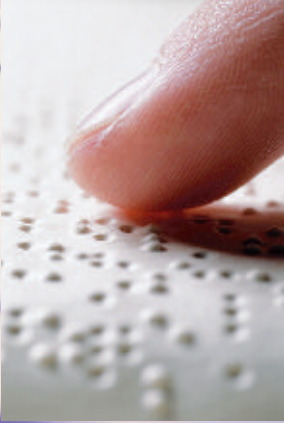


Die Cartoons im HCP Journal sind von Phil Hubbe – Jahrgang 1966, nicht nur behindert, sondern auch Magdeburger, Ehemann und Vater. Er zeichnet für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann hat er 1992 aus der Zeichne-

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



# Beratung | Integration | Prävention

Ihr Ansprechpartner für  
Schwerbehinderung  
im Arbeitsleben:

## Integrationsamt

Hamburger Straße 47

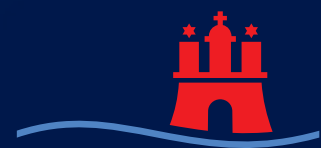
22083 Hamburg

Telefon 040 - 428 63 - 28 59

Fax 040 - 427 31 10 22

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

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



# Hamburg