ARGE SBV

Hamburger Wirtschaft

Offizielles Organ der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

www.hcp-journal.de

2. Jahrgang Nr. 03-2011 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €

Portrait
Vincent van Gogh

Kooperationspartner

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

Center for Disability and Integration
Universität St.Gallen

HK Handelskammer Hamburg

HBS

BERGEDORFER impuls

ifb

handicap
Beratungsstelle zur betrieblichen Schwerbehindertenpolitik

Arbeit und Leben Hamburg

BIHA
Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg

fow

unique prosthetic solutions

uniprox

Alles im grünen Bereich.

Die Bauerfeind Prothetik geht eigene Wege. Wir bieten Ihnen bewährte Bauerfeind-Qualität mit individuellem Service für Prothesenpassteile, Materialien und Zubehör unter einem neuen Namen:

uniprox

Besuchen Sie uns unter
www.uniprox.de

Ein Unternehmen der Bauerfeind Gruppe · www.uniprox.de

(inhalt) Themen 3

(grußwort) Antje Niebisch 4

(impressum) hcp journal 4

(editorial) Volker Ravenhorst 5

(intern) Ansprechpartner im Vorstand 6

(intern) Wir vertreten Ihre Interesse! 7-8

(intern) Leserbriefe 7

(intern) Aktuelles aus dem Vorstand, Termine & Adressaktualisierung 8

(portrait) Vincent van Gogh – Der zu Lebzeiten verkannte große Künstler 10

(recht) Beteiligung bei Restrukturierungsmaßnahmen 13

(arbeit) Integrationsamt informiert zum Programm „Job4000“ 14

(arbeit) Alfred Kruse – eine Vertrauensperson stellt sich vor 15

(news) Blindenstiftung – Die „Kulturwoche 2010“ wurde prämiert! 16

(fortbildung) Demographischer Wandel und Qualifizierung 17

(intern) Erste Ergebnisse der Studie der Univ. St. Gallen 18

(arbeit) „Gemeinsam oder einsam?“ 20

(arbeit) Wird Personalführung unterschätzt? 21

(humor) Cartoons, Buchvorstellung und Kalender von Phil Hubbe 22

Leserbriefe
meinung@hcp-journal.de

Neue Adresse
adresse@hcp-journal.de
bei Adressänderungen

Redaktion
redaktion@hcp-journal.de

Stellenmarkt
jobs@hcp-journal.de
von Privat kostenfrei

Anzeigen
werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 - 0

Antje Niebisch – die neue Geschäftsführung stellt sich vor

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als Nachfolgerin von Frau Pantelias habe ich als neue Geschäftsführerin am 1.2.2011 beim Bergedorfer Impuls begonnen. Meine erste Ausbildung absolvierte ich in der Krankenpflege und war dort in verschiedenen Arbeitsfeldern ca.10 Jahre sowohl im Krankenhaus als auch bei einem privaten Arbeitgeber im Außendienst, tätig.

Aus mehreren Gründen habe ich diesem ersten beruflichen Standbein noch ein zweites, ergänzendes hinzugefügt und in Berlin Sozialpädagogik studiert. Gleich nach dem Studium bin ich zurück nach Hamburg gegangen und trat meine erste Stelle als Sozialpädagogin bei alsterarbeit an. Dort war ich fast 10 Jahre tätig und habe in verschiedenen Bereichen gearbeitet. Begonnen habe ich als begleitender Dienst in der alsterfemo, im Schwerpunkt war ich dort zuständig für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Später gehörte die Netzwerk- sowie die Öffentlichkeitsarbeit zu meinen Hauptaufgabenfeldern.

Zuletzt leitete ich den Bereich der ausgelagerten Werkstattarbeitsplätze in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, was mir viel Freude bereitet hat. Nun stelle ich mich einer neuen und spannenden Herausforderung als Geschäftsführerin des Bergedorfer Impulses. Inzwischen sind mehr als 7 Monate ins Land gegangen und es haben sich bereits erste Ideen entwickelt. Ich habe mir vorgenommen die Angebote für unsere Rehabilitanden noch individueller zu gestalten, um so besser auf ihre entsprechenden Bedarfe eingehen zu können. Es müssen neue berufliche Rehabilitationsangebote für die Menschen aus den helfenden Berufen entwickelt werden, hier sehe ich zukünftig großen Handlungsbedarf.

Mein Ziel ist es weiterhin möglichst vielen Menschen, die aufgrund einer psychischen Erkrankung oder eines Burnouts vorübergehend aus dem Arbeitsleben ausscheiden mussten, den Rückweg in das Berufsleben zu ermöglichen. Wie dieses zukünftig auch noch aussehen kann, darüber würde ich Sie gerne weiterhin informieren.

Sehr freue ich mich auf die Zusammenarbeit mit der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft. Die Öffentlichkeitsarbeit über das HCP Journal ist ein wichtiges Instrument, um notwendige Informationen über Projekte und Hilfestellungen auch über die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Ihre

Antje Niebisch
Geschäftsführung der Bergedorfer Impuls GmbH
Nagelsweg 10, 20097 Hamburg
info@bergedorfer-impuls.de, www.bergedorfer-impuls.de

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:** © 2011 by Einhorn-Presse Verlag.

Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. **Einzelheft:** 3 Euro zzgl. Versand. **Verlag/Anzeigen:** Einhorn-Presse Verlag, Neuer Wall 80, 20354 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 4 vom 3. Januar 2011. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany.

ISSN 2190-0930

„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das HCP Journal gibt uns die Möglichkeit, mit Ihnen aktiver in einen Dialog zu treten. Die Kommunikation miteinander ist unabdingbar, um gemeinsame Zielsetzungen zu definieren und umzusetzen. Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft möchte Sie, liebe Leserinnen und Leser in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft, desweiteren über aktuelle sowie interessante Themen informieren.

Die Resonanz auf das HCP Journal ist sehr positiv. Was uns natürlich sehr freut. Und, wir erhalten auch kritische Kommentierungen. Für uns ein Zeichen, dass das HCP Journal wahrgenommen wird. Kritik ist vom Grundsatz her sehr wünschenswert. Aus einer anderen Perspektive die eigene Arbeit zu betrachten und daraus neue Ideen zu entwickeln oder aber auch, Fehlentwicklungen entgegen zu wirken. Schreiben Sie uns, was Ihnen gefällt, was nicht oder welche Themen Sie vermissen. Oder rufen Sie uns einfach einmal an! Die aktuellen Kontaktdaten der Mitglieder der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft finden Sie in dieser Ausgabe.

Wichtig ist uns auch der persönliche Kontakt mit Ihnen. Insbesondere auf unser Jahreshauptversammlung für die Vertrauenspersonen, die wir, mit Unterstützung des Integrationsamtes, durchführen. Hier besteht die Möglichkeit, persönlich neue Kontakte aufzunehmen, zu pflegen, Netzwerke zu erweitern sowie interessante Vorträge zu hören. Die Informationsstände vieler Institutionen, Firmen, Verbände etc. runden das Ganze ab. Anfragen für 2012 liegen uns schon jetzt vor. Sehr freut es uns auch, dass die Teilnehmerzahl in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat. An dieser Stelle bedanken wir uns recht herzlich bei allen Teilnehmern für ihr Interesse und ihr Vertrauen in unsere Arbeit, die ihnen helfen soll, ihre ehrenamtliche Arbeit in den Betrieben zu unterstützen. Öffentlichkeitsarbeit ist für uns Basisarbeit. In einem überschaubaren Rahmen ist es jedoch notwendig Hintergrundinformationen zu haben. Deshalb hat die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft erstmalig eine Umfrage unter den Vertrauenspersonen in den Hamburger Betrieben gestartet. Dadurch soll uns ein größerer Einblick in die Notwendigkeiten für die tägliche Arbeit der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen gewährt werden. Schicken Sie uns, liebe Vertrauenspersonen, unseren Umfragebogen noch zu, wenn nicht bereits geschehen.

Aufgrund der Ferien- und Urlaubszeit wurden wir gebeten, die Rückgabefrist für den Fragebogen der Umfrage noch etwas zu verlängern. Gern kommen wir diesem Wunsch nach. Sie können uns den Fragebogen noch bis zum 31. Okt. 2011 zurück geben:

ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft
z.H. Volker Ravenhorst
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

Herzlichen Dank an alle, die uns den Fragebogen bereits zugesandt bzw. uns den Fragebogen auf der Jahreshauptversammlung ausgefüllt haben!

Herzliche Grüße

Volker Ravenhorst
Vorsitzender des Vorstandes
der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Ihre **Ansprechpartner** im Vorstand

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

Jürgen Ehlers
KLE Klinik Logistik
Eppendorf GmbH
Tel.: (040) 4 28 03 - 46 89
juergen.ehlers@arge-sbv.de

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

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

Jens Nübel
Telekom Deutschland GmbH
Tel.: (040) 76 68 - 40 90
jens.nuebel@arge-sbv.de

Bernd Perthun
Vattenfall Europe Nuclear Energy GmbH
Tel.: (040) 63 96 - 41 17
bernd.perthun@arge-sbv.de

Volker Ravenhorst
Vertrauensperson der
Schwerbehinderten bei
Aon Holding Deutschland GmbH
Tel.: (0176) 24 26 80 55
volker.ravenhorst@arge-sbv.de

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

Holger Tamke
Hermes Logistik Gruppe
Deutschland GmbH
Tel.: (040) 5 37 54 - 178
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 - 21748
heike.wolf@arge-sbv.de

Wir vertreten **Ihre Interessen!**

Thema

Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Aktion

Nachdem wir den Referentenentwurf vom 27.04.2011 zur Kenntnis erhalten hatten, haben wir am 02.05.2011 an die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Frau Dr. Ursula von der Leyen geschrieben und um:

- Unterstützung dafür gebeten, dass die Vertrauenspersonen bei der Umsetzung des Aktionsplanes aktiv beteiligt werden,
- dass die Bundesregierung die Vertrauenspersonen als eigenständige Interessenvertretung bei ihrem Bemühen berücksichtigt, die Arbeitnehmer/Innen und Arbeitgeber für die Beschäftigung behinderter Menschen zu sensibilisieren und zu gewinnen, und das Engagement der Vertrauenspersonen direkt unterstützt.

Reaktion

Der Staatssekretär, Herr Andreas Storm, antwortete uns mit Schreiben vom 24.05.2011: „…vielen Dank für Ihr Schreiben vom 2. Mai 2011 an Frau Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen mit dem Sie um Unterstützung für Ihre Arbeit bitten. Sie hat mich gebeten, Ihnen zu antworten. Ihre wichtige Arbeit für die Vertrauenspersonen und die Schwerbehindertenvertretungen im Interesse der schwerbehinderten Menschen ist sehr anzuerkennen. Ich möchte Ihnen an dieser Stelle besonders dafür danken. Auch der Nationale Aktionsplan wird die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretungen für die erfolgreiche Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben hervorheben….“.

Ergebnis

Am 15.06.2011 wurde der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung im Bundeskabinett beschlossen. Mit großem Interesse haben wir zur Kenntnis genommen,

- dass die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen jetzt deutlich als wesentlicher Bestandteil der beschäfti-

gungspolitischen Maßnahmen, Vermittlung und Beratung in den Betrieben angesehen werden;
- dass die betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen wichtige Partner sind und eingebunden werden sollen.

Vorher
Referentenentwurf Stand 27.04.2011 Seite 17 ff. zu Ziffer 3.1.1 Beschäftigungspolitische Maßnahmen, Vermittlung und Beratung: Kein Hinweis auf die Tätigkeit der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten in den Betrieben.

Nachher
Kabinettsbeschluss 15.06.2011 Seite 33 zu Ziffer 3.1.1. Beschäftigungspolitische Maßnahmen, Vermittlung und Beratung…Integrationsprojekte sind sehr erfolgreiche Beispiele für gelebte Inklusion in der Arbeitswelt, ermöglichen sie doch vielen behinderten Menschen ein Zusammenwirken mit nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen. Schwerbehindertenvertretungen vertreten die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb und fördern so deren erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben.

Vorher
Referentenentwurf Stand 27.04.2011: Seite 24/25 zu Ziffer 3.1.5 Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern: -kein Hinweis auf die Tätigkeit der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten in den Betrieben-

Nachher
Kabinettsbeschluss 15.06.2011: Seite 40 zu Ziffer 3.1.5 Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern:
Neu: …Die betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen sind dabei wichtige Partner und sollten in diesem Prozess mit eingebunden werden.

Fazit
Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft freut sich sehr, dass nunmehr bundesweit die Vertrauenspersonen als wichtige Partner ihre Berücksichtigung auch im Nationalen Aktionsplan finden. Nicht nur als Vertrauensperson in den Betrieben, sondern insbesondere als ARGE können wir übergreifend gemeinsam Notwendigkeiten eruieren und Ziele definieren, die unserer Arbeit als Vertrauenspersonen in den Betrieben zu Gute kommt und uns noch mehr unterstützt! Deshalb, teilen Sie uns Ihre Problemstellungen mit, aber auch, was beispielhaft ist! Hierzu gehören auch die Antworten Ihrerseits in den Fragebögen unserer Umfrage (…noch zurückzuschicken?) und auch der Integrationspreis (...bitte bewerben! bzw. mögliche Preisträger vorschlagen!)

Leserbriefe
meinung@hcp-journal.de

Anerkennung für erfolgreiche **Jahreshauptversammlung** und HCP Journal

Ich möchte gern Dank sagen. Die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft gab mir die Möglichkeit, die Spracherkennung und Sprachsteuerung für Menschen mit Behinderungen einem großen Fachpublikum in der Hamburger Wirtschaft vorzustellen. Insbesondere mit der Präsentation der Spracherkennung auf der Jahreshauptversammlung 2010 der Vertrauenspersonen kam unser Unternehmen sozusagen in Hamburg an. Es ergaben sich daraus viele erste Kontakte mit den Vertrauenspersonen sowie Menschen und Institutionen, die über sich selbst oder über die Sie im HCP Journal berichteten. Ich freue mich darauf, mit meiner Firma dabei zu sein und Menschen mit Behinderungen beruflich zu fördern und ihnen das Leben zu erleichtern. Dazu möchte ich Ihnen weiterhin allen Erfolg wünschen.

Herr Dipl.-Ing. Stephan Brandt
Stephan Brandt (-Spracherkennung), Hamburg

...erstmal einen Dank an Sie, dass Sie uns immer mit Infos versorgen. Sie hätten gern ein Feedback, was wir an der Arbeit der ARGE SBV besonders schätzen. ALLES! Aber das hilft Ihnen wahrscheinlich nicht weiter und hören Sie oft. Ich schätze es überhaupt, dass Ansprechpartner vorhanden sind und man bei Problemen nicht allein ist. Auch das HCP Journal gibt immer wieder neue Impulse. Am allermeisten nehme ich aber immer von der Jahresversammlung für mich und meine Arbeit als Vertrauensperson mit. Die kurzen, vielfältigen Vorträge, die immer so unglaublich praxisnah sind, helfen sehr und öffnen die Augen. Dieser eine Tag im Jahr ist oft fruchtbarer als ein einwöchiges Seminar. Daher ist mein Wunsch an die ARGE SBV, dass es weiterhin so interessante Versammlungen (nicht zu vergessen die Infostände!) gibt. Vielleicht am Vormittag mit einer 10 -minütigen Pause? Die Unruhe gegen die Mittagszeit, wo jeder Zweite zwischendurch den Saal verläßt, stört manchmal ein wenig.

Frau M. Jacovino
(SBV bei der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg)

Aktuelles aus dem Vorstand,
Termine & Adressaktualisierung

Veränderung im Vorstand

Hartmut Dignas hatte am 30. September 2011 seinen letzten Arbeitstag bei der Flughafen Hamburg GmbH. Hartmut verabschiedet sich schweren Herzens somit auch von der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft, der er seit seit 2007 angehörte. Hartmut, wir werden Dich vermissen, denn mit Deiner Souveränität und Ruhe warst du uns allen ein sehr gutes Vorbild. Für Deinen Einsaz für die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft danken wir Dir recht herzlich und wir wünschen Dir und Deiner Familie für die Zukunft alles Gute und vor allem Gesundheit. Der Vorstand

Integrationspreis 2011 – Terminverschiebung

Am 22. August lief die offizielle Bewerbungsfrist für die Einreichung von Vorschlägen/Bewerbungen ab. Der Rücklauf war leider erschreckend gering. Deshalb haben sich die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg, Frau Ingrid Körner und der Vorstand der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft dafür entschieden, die Verleihung des Integrationspreises 2011 erst am Montag, den 27. Februar 2012, vorzunehmen. Bitte notieren Sie sich diesen Termin für die Preisverleihung. Weitere Informationen gehen Ihnen noch zu. Vielen Dank.

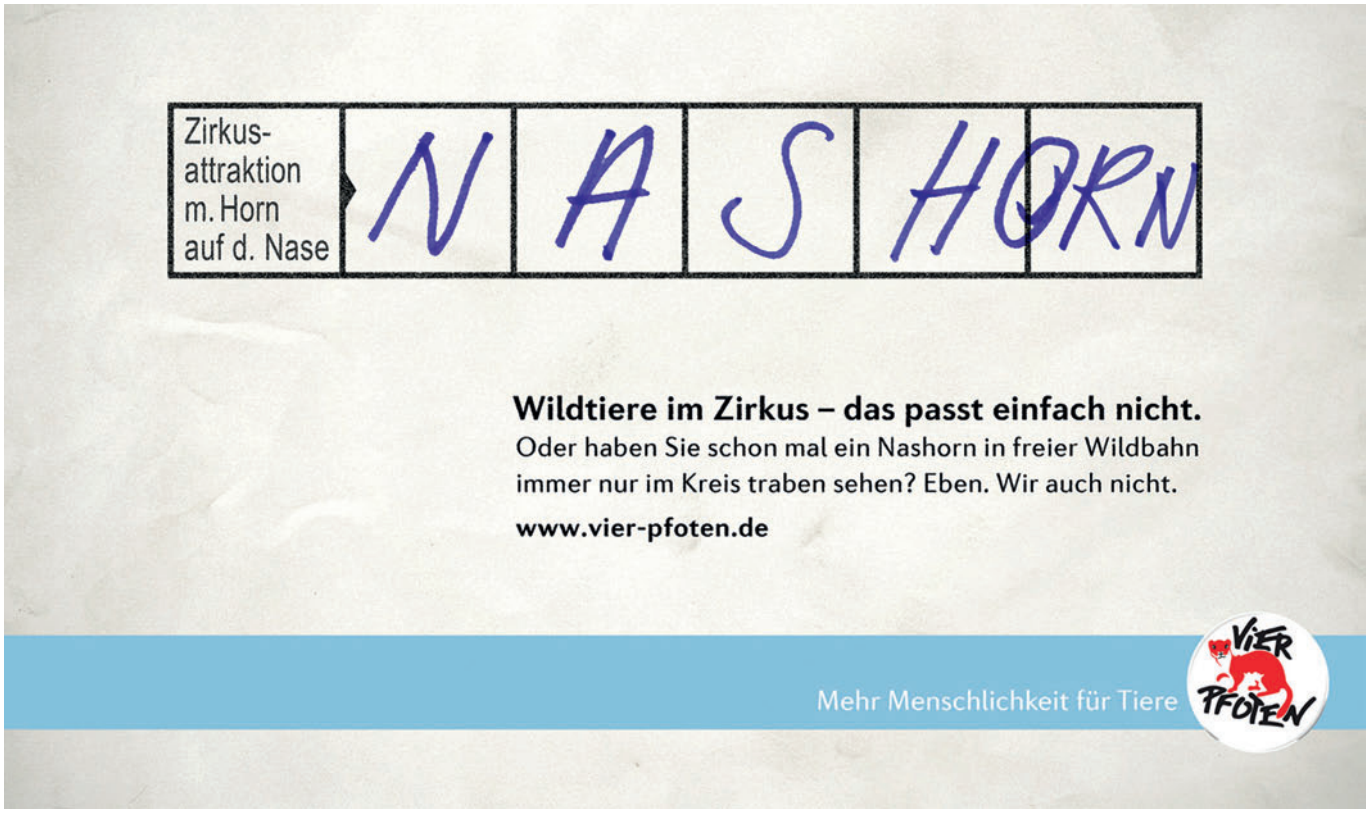
Anregungen, Fragen, Meinungen

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft ist sehr an einem Dialog mit den Vertrauenspersonen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft interessiert. Teilen Sie uns Ihre Meinungen, Ihre Themenvorschläge, Ihre Erfahrungen der täglichen Arbeit mit. Insbesondere möchten wir auch die anderen Zielgruppen des HCP Journals, die Kollegen/innen in den Betrieben, die Geschäftsführungen, die Kollegen/innen in den Personalabteilungen sowie weiteren Interessenvertretungen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft auffordern, uns zu schreiben. Vielen Dank. Die E-Mail-Adressen der Mitglieder des Vorstandes finden Sie auf Seite 6 oder auch unter www.arge-sbv.de.

Ist Ihre E-Mail Adresse aktuell?

Für Ihre Änderungswünsche haben wir eine Online-Registrierung eingerichtet. Die Eingabe der aktuellen Adresse sichert Ihnen die Zusendung des HCP Journals als Printausgabe.

www.adresse.hcp-journal.de



schon ab € 540,- pro Person

Leserreise: Genießer- und Wellnesshotel Ebners Waldhof am See****Superior

Erholung für Geist und Seele

Urlaub und Golfen im Salzkammergut

Nur etwa 20 Minuten von der Festspielstadt Salzburg liegt der Ebners Waldhof idyllisch am türkisblauen Fuschlsee. Unweit vom Genießerhotel, am Fuße des Hausbergs „Schober“, tummeln sich Golfer auf dem 9-Loch Platz Waldhof. Für genussvolle Entspannung garantiert eine Golfmassage inklusive Alpinem Kräuterbad im größten privaten Wellness-bereich des Salzkammerguts sowie Österreichs „1. Alpiner Kräuterküche“.

Herbstgolfen am Fuschlsee (buchbar bis 30.10.2011), inkl. Genießer-Arrangement, 1 x Tagesgreenfee im Golfclub Waldhof, 1 x 18-Loch Greenfee im GC Salzkammergut, 5 Übernachtungen im Doppelzimmer “Filbling”, **Preis: € 540,-** pro Person

Informationen: Enhorn-Presse Verlag | HCP Journal: Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: (040) 36 15 75 -15, info@einhorn-media.com

Vincent van Gogh

Der zu Lebzeiten verkannte **große Künstler**

Vincent Willem van Gogh wurde am 30. März 1853 in Groot-Zundert und verstarb am 29. Juli 1890 in Auvers-sur-Oise als einer der herausgendsten Maler und Zeichner; er gilt gar als einer der Begründer der modernen Malerei. Nach gegenwärtigem Wissensstand hinterließ er 864 Gemälde und über 1000 Zeichnungen, die allesamt in den letzten zehn Jahren seines Lebens entstanden sind.

Doch war den frühen Arbeiten van Goghs kaum anzumerken, dass er einmal ein bedeutender Maler werden sollte. Er wollte lernen und eignete sich das Nötigste autodidaktisch an, zeichnete nach Lehrbüchern und kopierte von ihm bewunderte Werke. Um in Kontakt mit Kunst und Künstlern zu kommen, zog er 1880 nach Brüssel, wo er sein Selbststudium fortsetzte.

Bereits 1881 kehrte van Gogh im April wohl auch aus wirtschaftlichem Grund ins Elternhaus zurück. Dort zeichnete er wieder – neben Landschaftsmotiven der Umgebung – hauptsächlich bäuerliche Arbeiten und Arbeiter. Im Sommer verliebte er sich in seine Cousine Kee Voss, die zu Besuch gekommen war. Trotz abschlägiger Antwort setzte van Gogh sein Werben allzu beharrlich fort, was zur Konfrontation mit Eltern und Verwandten führte. Da Vincents Verhältnis zur Familie ohnehin angespannt war – er galt als Versager – entstand ein Streit, der kurz nach Weihnachten 1881 mit seinem Auszug endete.

Seine Reise führte ihn schließlich ins französische Auvers, wo er später den Arzt Dr. Gachet konsultierte, von dem sein neuer Patient sagte: „… seine Erfahrung als Arzt muss ihn ja schließlich im Gleichgewicht halten bei der Bekämpfung des Nervenübels, an dem er mir mindestens so ernstlich zu leiden scheint wie ich …“. Der neueren Forschung nach gilt der Arzt eher als Heuchler, der van Goghs Krankheit falsch diagnostizierte, ihn ausnutzte, indem er Bildergeschenke bestellte, und ihn möglicherweise letztlich in den Tod trieb. Der Witwer Gachet war mit

zahlreichen modernen Künstlern bekannt, darunter Paul Cézanne und Claude Monet, deren Bilder er sammelte, und betätigte sich selber in seiner Freizeit künstlerisch.

In Auvers fiel der Maler in einen wahren Schaffensrausch. In 70 Tagen schuf er rund 80 Gemälde und 60 Zeichnungen. Das noch ländliche Auvers mit seinen strohgedeckten Hütten bot ihm zahlreiche Motive. Er malte die Häuser des Dorfes, seine Kirche und die Porträts einiger Bewohner, darunter auch das des Dr. Gachet (siehe Bild unten links) und dessen Tochter.

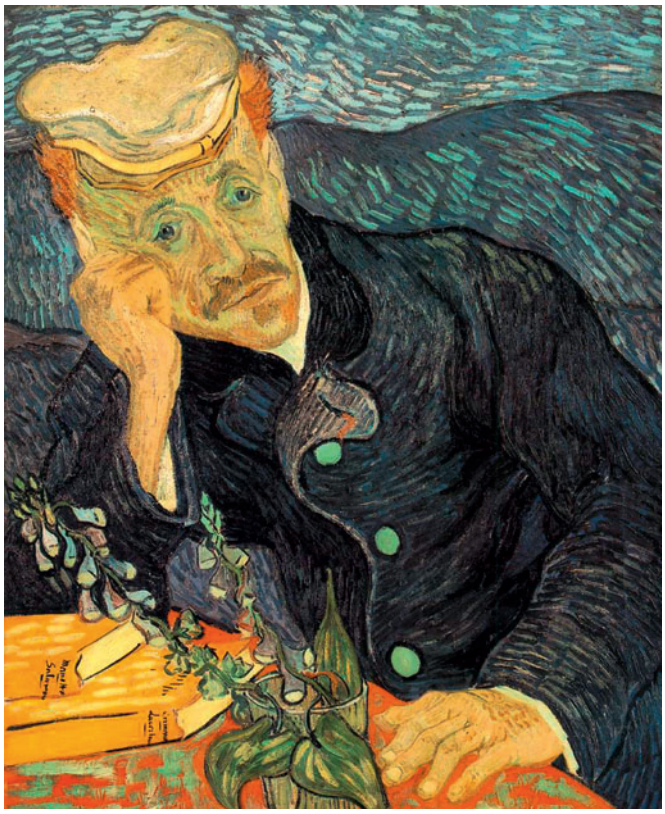
In Arles ereignete sich auch der nie völlig geklärte Vorfall, in dessen Verlauf van Gogh sich nach einem Streit mit Gauguin einen Teil seines linken Ohres abgeschnitten haben soll, wie Paul Gauguin selbst berichtete. Dieser kommt allerdings auch selbst als Täter in Betracht. Man fand van Gogh am nächsten Morgen, bewusstlos und geschwächt vom Blutverlust.

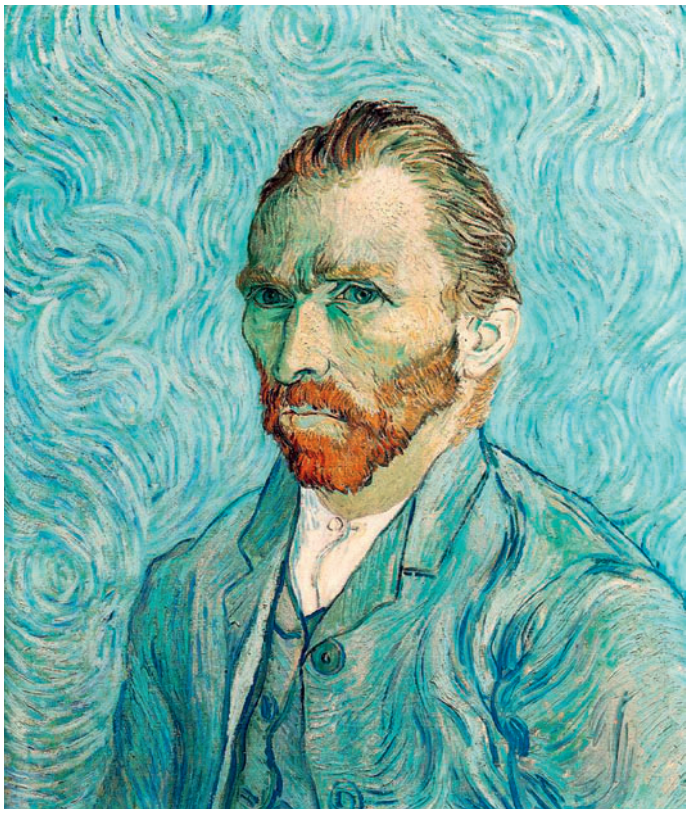
Der Vorfall gilt als erste Manifestation einer Erkrankung, die damals, wohl fälschlich, als Epilepsie diagnostiziert wurde. Mit wachsender Popularität des Malers stellten Ärzte und Psychologen postum – und ohne abschließendes Ergebnis – anhand von Bildern, Briefen und Aufzeichnungen eine Vielzahl alternativer Diagnosen. Nach Angaben des Patienten waren die Anfälle verbunden mit Wahnvorstellungen, Albträumen sowie Depressionen. Er bekam sie in den ihm verbleibenden eineinhalb Lebensjahren noch mehrmals für Tage oder auch Wochen und hinderten ihn am Malen. In den Zwischenphasen war er jedoch klar und leistungsfähig.

Wegen des Blutverlustes wurde er rund zwei Wochen lang im Krankenhaus von Arles behandelt; im Februar 1889 machte ein weiterer Anfall einen erneuten mehrtägigen Krankenhausaufenthalt notwendig. Kaum entlassen, wurde er aufgrund einer Petition von Bürgern, die sich vor seinem unheimlichen Verhalten fürchteten, wiederum im Hospital interniert. Diese Zwangsinternierung wurde im April aufgehoben. Da der Maler sich noch nicht zutraute, allein zu leben – möglicherweise auch, um seinen Bruder, der kurz zuvor geheiratet hatte, nicht zu sehr zu belasten – entschied er sich für eine Übersiedelung in die unweit gelegene Nervenheilanstalt Saint-Paul-de-Mausole in Saint-Rémy-de-Provence.

Im Sommer schoss van Gogh sich im Freien eine Kugel in die Brust. Über die Beweggründe zu der Tat wird viel spekuliert: Möglich ist, dass der Tod eine Preissteigerung seiner Bilder bewirken sollte. Als Motiv wäre ebenfalls denkbar, dass eine sich anbahnende Liebesbeziehung zur 21jährigen Tochter Gachets durch deren Vater verboten worden war. Nicht auszuschließen ist außerdem, dass es sich bei dem Schuss um einen Hilfeschrei ohne wirkliche Tötungsabsicht handelte.

Die beiden herbeigerufenen Ärzte, darunter Dr. Gachet, verzichteten darauf, die Kugel zu entfernen. Vincent van Gogh starb im Beisein seines Bruders.





Vorstellung

Beteiligung bei **Restrukturierungsmaßnahmen**

Die Einführung grundlegend neuer Fertigungsmethoden, die Verlagerung des Betriebes oder die Entlassung einer Vielzahl von Arbeitnehmer/innen können Beispiele für eine Betriebsänderung sein, wenn daraus wesentliche Nachteile für die Belegschaft entstehen. Werden die weiteren Voraussetzungen des § 111 BetrVG erfüllt, verhandeln der Betriebsrat und der Arbeitgeber über das „Ob“ und „Wie“ der Maßnahme, also in welcher Form zum Beispiel die neue Fertigungstechnik eingeführt wird, wenn sie denn eingeführt werden soll (Interessenausgleich) und über die Milderung der daraus resultierenden wirtschaftlichen Nachteile (Sozialplan).

Beteiligungsrechte

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist an diesem Verfahren zu beteiligen. § 99 Abs. 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber und den Betriebsrat eng mit der SBV in Belangen der Teilhabe schwerbehinderter Menschen zusammenzuarbeiten. Betriebsänderungen haben per Definition starke Auswirkungen auf die Belegschaft, das gilt insbesondere für schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen. Die Verlegung des Betriebes, die Änderung der Arbeitsmethode aber vor allem ein Stellenabbau in größerem Umfang wirken sich unmittelbar auf die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb aus.

Interessenausgleich

Deshalb ist es empfehlenswert für die Vertrauensperson, sich zu Beginn des Projektes mit dem Betriebsrat zu beraten und an dessen Sitzungen und den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber teilzunehmen. Die SBV hat neben dem Recht an der Sitzungsteilnahme (§ 94 Abs. 4 SGB IX) dort auch ein Rederecht, das sich nicht nur auf die Themen der Schwerbehindertenvertretung beschränkt. Betriebsrat und SBV können gemeinsam ein Alternativkonzept entwickeln, Auswirkungen der Maßnahme analysieren und eine Verhandlungsstrategie entwickeln. Zwar ist die SBV nicht stimmberechtigt, dennoch dient sie als wertvoller Ideengeber, da sie häufig aus einem anderen Blickwinkel auf die Probleme schaut. Wird die Arbeitnehmervertretung, wie es das BetrVG vorsieht, in der Startphase eines Restrukturierungsprojektes beteiligt, besteht die Möglichkeit das jeweilige Expertenwissen zum Wohle des Betriebes und der Belegschaft in die Planungen einzubringen. Auf diesem Weg kann beispielsweise bei einer Verlagerung des Betriebes durch die SBV darauf geachtet werden, dass auch die neue Betriebsstätte barrierefrei ist oder die Einführung neuer Fertigungsmethoden den besonderen Anforderungen von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen gerecht wird.

Sozialplan

Von besonderer Bedeutung bei Betriebsänderungen sind die Verhandlungen um den Sozialplan. Das gilt verstärkt bei Betriebsänderungen aufgrund eines Stellenabbaus. Der Verlust des Arbeitsplatzes hat für schwerbehinderte Menschen in der Regel größere Auswirkungen, als er das für eine(n) ArbeitnehmerIn ohnehin hat. Das Ziel des Sozialplans ist es die wirtschaftlichen Nachteile durch eine Geldzahlung zu mildern. Bei der Berechnung der Höhe dieser Abfindung ist eine eventuelle (Schwer-) Behinderung zu berücksichtigen, um das Ver-

BUSINESS LAW MEETS

- Sozialplan und Interessenausgleichsverhandlungen
- Betriebswirtschaftliche Analysen
- Arbeitszeitberatung
- Unterstützung der Wirtschaftsausschüsse
- Unterstützung der SBV
- Kollektives Arbeitsrecht
- Individuelles Arbeitsrecht
- Mediation und Coaching
- Betriebsrat-Consulting

BLC Business & Law Consulting GmbH
Kajen 2 · 20459 Hamburg
Fon: +49 (0) 40 / 39 99 90 - 0
Fax: +49 (0) 40 / 39 99 90 - 29
e-Mail: info@bl-con.de
www.betriebsrat-consulting.de

In Kooperation mit
ALC Anwaltskanzlei Lemke
Hamburger Strasse 24
24568 Kaltenkirchen
Fon +49 (0) 4191 953355
Fax +49 (0) 4191 953353
e-Mail: lemke@ra-sozien.de
www.anwaltskanzlei-lemke.de

Wissenschaftliche Unterstützung: Prof. Dr. Florian Schramm

mittlungshindernis auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren. Dabei kann der Grad der Behinderung unterschieden werden. Umsetzen lässt sich das durch einen Festbetrag, der abhängig vom Grad der Behinderung zusätzlich zu der Formelabfindung auf Basis des Bruttomonatsgehalts und der Betriebszugehörigkeit gezahlt wird. Die SBV darf auch hier an den Verhandlungen teilnehmen, ohne allerdings stimmberechtigt zu sein.

In Kürze

Betriebsänderungen sind wesentliche Veränderungen in einem Betrieb, die aufgrund wirtschaftlicher Notwendigkeit geplant werden. Die SBV kann gemeinsam mit dem Betriebsrat Einfluss auf die Planungen des Arbeitgebers nehmen und dabei nicht nur auf die Interessen der schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen hinweisen. Letztendlich werden im Sozialplan die wirtschaftlichen Nachteile aus der Maßnahme gemildert, dabei ist die besondere Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Die SBV darf sowohl an den internen Sitzungen des Betriebsrats als auch an den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber beratend teilnehmen.

Kontakt:
BLC GmbH
Thorsten Reichmuth M.A. HRM
Kajen 2, 20459 Hamburg
Tel. (040) 39 99 90 0
E-Mail: info@bl-con.de

Integrationsamt

Das Integrationsamt informiert zum **Programm „Job4000“**

Am 15. September fand unter dem Motto „Behinderung und Beruf…und es geht doch!“ in den Räumen der Kassenärztlichen Vereinigung in Hamburg, eine Regionalkonferenz zum Bund/Länderprogramm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen „Job4000“ statt.

Dieses Bund/Länderprogramm umfasst die Förderbereiche Beschäftigung, Ausbildung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste.

Zur Begrüßung und Einführung sprach Detlev Scheele, Senator der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.

Richard Fischels vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstrich in seiner Rede noch einmal die bundesweiten Erfolge des Programms „Job4000“.

Zu weiteren Grußworten und Beiträgen waren Sönke Fock, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit, Hamburg, Martin Saß, Leiter des Jobcenters für schwerbehinderte Menschen in Hamburg und Sven Naucke, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Nordernährung erschienen.

Über die praktische Umsetzung in den Firmen und Betrieben berichteten dann die Firmen Jasper, Rund- und Gesellschaftsreisen GmbH, RSR, Reha-Service-Ring GmbH, H&M Hamburg und Seibold Messebau GmbH.

Fortführung „Job4000“

Aufgrund des Erfolges hat das Integrationsamt Hamburg den Förderbereich „Beschäftigung“ dieses Programms auch ohne Beteiligung des BMAS ab 2010 bis 2018 verlängert und ab 2011 erweitert. Mit dieser Erweiterung soll insbesondere auch der Übergang aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt verstärkt gefördert werden.

Finanziert werden die Maßnahmen ausschließlich aus der Ausgleichsabgabe. Neuanträge können bis Ende des Jahres 2013 gestellt werden; die einzelnen Förderungen sollen am 31. Dezember 2018 beendet sein.

Information:

Nähere Angaben zum neuen Antragsverfahren und Art und Umfang der Förderung entnehmen Sie bitte der Website unter „Job4000“ Durchführungsgrund-sätze:

www.hamburg.de/integrationsamt

Vorstellung

Alfred Kruse – eine Vertrauensperson stellt sich vor

Alfons Kruse ist seit 1980 bei der Deutschen Bahn (DB). 1991 beendete ein schwerer Arbeitsunfall seinen erlernten, zweiten Beruf als Eisenbahner im Betriebsdienst. Nach der Rehabilitationsphase wurde ihm eine Stelle in der Fahrkartenausgabe Bremen angeboten. 1993 wechselte Alfons Kruse zur DB Station & Service AG in die Kundenbetreuung des Bahnhofs und übernahm 1997 die Aufgabe als Schwerbehindertenvertrauensperson (SVP) und als Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson (GSVP).

Alfons Kruse weiß, wovon er spricht und kann so seinen Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat jederzeit zur Verfügung stehen. Alfons Kruse: „Meine Hauptaufgabe als GSVP sowie als stellvertretende Konzernschwerbehindertenvertrauensperson sehe ich in der Information und guter Aufklärungsarbeit meiner KollegInnen im jeweiligen Betrieb, im Unternehmen und im Konzern. Ich begleite die KollegInnen bei ihren täglichen Problemstellungen und stehe ihnen unterstützend zur Seite. Darüber hinaus versuchen wir, als Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten für die KollegInnen oder denjenigen, die von einer Behinderung bedroht sind, neue Wege zu beschreiten und eigene Ideen zu entwickeln. Ziel ist es, diese Ideen im Betrieb, Unternehmen, Konzern der DB so umzusetzen, dass Menschen mit Behinderungen bei uns ihren Arbeitsplatz behalten können und optimal mit ihren Fähigkeiten eingesetzt werden können."

So besteht seit ca. einem Jahr ein Projekt im Osnabrücker Hauptbahnhof. Dort wurde ein 22 jähriger Mitarbeiter eingestellt, dem aufgrund seines Handicaps, leider der Zugang zu anderen Berufen versperrt ist. Leider auch zu seinem Traumberuf, dem des Lokomotivführers. Man muss wissen, dass der Einsatz des Kollegen auf einem Bahnhof fast schon eine kleine Revolution ist! Wir begleiten den jungen Kollegen bei seiner Tätigkeit und versuchen die Hürden, die der Beruf für einen Kollegen mit eingeschränkten Möglichkeiten mit sich bringt, mit ihm gemeinsam zu überwinden. Ziel ist es, den Übergang von der Behindertenwerkstatt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Gleichzeitig möchten wir der Öffentlichkeit darstellen, dass eine Behinderung keine Sackgasse im Berufsleben sein muss.

Eine weitere Aufgabe für die kommenden Jahre sind die Anpassungen von Ausbildungsprofilen. Gerade im Hinblick des demografischen Wandels und der immer schwieriger werdenden Situation auf dem Arbeitsmarkt soll es insbesondere schwerbehinderten Auszubildenden leichter gemacht werden, einen Einstieg in die Ausbildungsberufe bei der DB Station & Service AG zu finden. Eine Idee in diese Richtung ist die Entwicklung eines Integrationsbahnhofs, der Arbeitsort für eine Vielzahl Schwerbehinderter sein soll. Die ersten Gespräche mit dem Arbeitgeber der DB Station & Service AG verliefen sehr positiv und konstruktiv. Um das zu erreichen und manchen langen Weg zu beschreiten, bedarf es eines guten Netzwerks und eines Teams. So arbeite ich natürlich auch als Netzwerker und versuche engagierte Menschen zusammen zu bringen. Gleichzeitig strukturiere ich meine Tätigkeiten so, dass die nötige Zeit vorhanden ist, um diese Projekte umzusetzen. Was nicht immer ganz einfach ist. Wichtig ist dabei dass alle Beteiligten an diesen Projekten mitgenommen werden und koordiniert zusammenarbeiten.

Die Einbeziehung und unbedingte Zugehörigkeit für Menschen mit Behinderung im Betrieb (Inklusion) sollte das Ziel aller sein. Interessenvertretungen, Arbeitgeber und Betroffene sind gefragt, um Vorbehalte und die gedanklichen Barrieren abzubauen, im gesellschaftlichen Leben, aber auch im Berufsleben.

Alfons Kruse, Vertrauensperson bei der DB Station & Service AG

Blindenstiftung

Die „Kulturwoche 2010“ wurde prämiert!

Die Initiative „Deutschland - Land der Ideen“ unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten hat in Kooperation mit der Deutsche Bank die Hamburger Blindenstiftung als Preisträger 2011 des Wettbewerbs „365-Orte - Land der Ideen“ für die „Kulturwoche 2010“ unter dem ausgezeichnet. Die Hamburger Blindenstiftung hatte 2010 für die Kulturwoche erfolgreich 120 Künstler mit und ohne Handicap aus dem Bundesgebiet nach Hamburg eingeladen (siehe HCP Journal Ausgabe 2 / 2010).

Die Initiative „Deutschland - Land der Ideen“ - zeichnet gemeinsam mit der Deutschen Bank das Festival von blinden und sehenden Künstlern aus. Am Freitag, dem 26. August, feierte die Hamburger Blindenstiftung ihre Veranstaltungswoche „Kultur verbindet - Festival der Hamburger Blindenstiftung“ als „Ausgewählten Ort 2011“. Das Projekt fand im letzten Jahr erstmalig statt. Rund 130 Künstler haben gemeinsam an dem achttägigen Festival mit Lesungen, Konzerten und Schauspiel mitgewirkt. Die Solisten und Ensembles setzten sich dabei aus Blinden, Sehbehinderten und Sehenden zusammen. Auf diese Weise hat die Veranstaltung gezeigt, wie Kunst die Barrieren zwischen Menschen mit und ohne Behinderung überwinden kann, und einen wichtigen Beitrag zur sozialen Inklusion geleistet.

Die Auszeichnung nahm der Geschäftsführer der Hamburger Blindenstiftung Rainer Krais von Stefan Rath, Deutsche Bank, entgegen. Die Preisverleihung fand im Rahmen eines Benefizkonzertes im Spiegelsaal des Museums für Kunst und Gewerbe statt.

Die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft gratuliert

Die Standortinitiative „Deutschland - Land der Ideen“ ist die gemeinsame Standortinitiative von Bundesregierung und Deutscher Wirtschaft, vertreten durch den Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI). Unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Christian Wulff macht die Initiative seit 2005 all jene sichtbar, die in Deutschland Innovation, Erfindergeist und Einfallsreichtum leben und vermittelt so ein positives Deutschlandbild im In- und Ausland. Die Partnerschaft mit der Deutschen Bank im Innovationswettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ engagiert sich die Deutsche Bank mit dem Ziel, das vorhandene Potenzial an Kreativität und Leistungskraft in Deutschland sichtbar zu machen. Jeden Tag zeichnen Mitarbeiter der Deutschen Bank die Preisträger des Wettbewerbs aus, deren Ideen und Projekte von der Jury als besonders innovativ und zukunftsweisend ausgewählt wurden. Die 20-köpfigen Jury ist ein hochkarätig besetztes Gremium, das die ganze Bandbreite wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Bereiche repräsentiert.

Der Vorstand der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft gratuliert recht herzlich der Hamburger Blindenstiftung und insbesondere dem Geschäftsführer, Herrn Rainer Krais und seinem Team zu dieser Auszeichnung für eine hervorragende Idee und deren Umsetzung!

Stefan Rath in seiner Laudatio:
„Wer letztendlich zu den Preisträgern zählen will, muss anspruchsvolle Kriterien erfüllen: er muss seine neuartige, außergewöhnliche Idee umgesetzt haben und er muss zugleich Vorbild für andere sein, ebenfalls innovative Vorhaben zu realisieren. Diese Kriterien haben Sie, lieber Herr Krais, erfüllt…Sie haben Ihr Projekt aktiv in die Hand genommen und es mit Begeisterung, Energie und leidenschaftlichem Engagement verwirklicht…“

www.blindenstiftung.de

FAW Fortbildungsakademie der Wirtschaft

Demographischer Wandel und Qualifizierung – BIHA reagiert auf **aktuelle Herausforderungen**

Das Projekt BIHA (Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg) der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH unterstützt langfristig Hamburger Wirtschaftsunternehmen, um die Auswirkungen des demographischen Wandels für die schwerbehinderten Beschäftigten zu erkennen und zu bewältigen. Dies findet in enger Kooperation mit UVNord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V. statt

Der Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in den jüngeren Altersgruppen bewirkt zunehmende Probleme von Unternehmen bei der Suche qualifizierter Auszubildender und verstärkt auch den Fachkräftemangel. Zudem werden angesichts älter werdender Belegschaften Fragen der Gesundheit immer wichtiger, gerade für Menschen mit einem Handicap.
Während in Hamburg die Einbeziehung der Menschen mit Migrationshintergrund die Integrationsdiskussion bestimmt, arbeitet BIHA daran, dass auch Menschen mit einer Schwerbehinderung als „Reserve des Arbeitsmarktes" wahrgenommen werden. Damit Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen aber auch tatsächlich besetzt und bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert werden können, braucht es in der Praxis eine entsprechende Qualifikation - bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Mit verschiedenen Ansätzen, Maßnahmen und Konzepten reagiert BIHA auf diese Anforderungen.

- So wird die erfolgreiche Veranstaltungsreihe „Runder Tisch zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen" um den Themenschwerpunkt „Qualifizierung" erweitert. Seit 2005 hat BIHA im Rahmen dieser Reihe bereits 40 Netzwerktreffen und Expertenforen für über 100 Hamburger Unternehmen organisiert und durchgeführt.

  Am 19.9.2011 von 8.45 h bis 12 h treffen sich erstmals Hamburger Unternehmen und Experten, um am „Runden Tisch Qualifizierung" verschiedene Fortbildungsangebote und Qualifizierungsprojekte kennenzulernen und Erfahrungen bei der Fortbildung von Menschen mit handicap auszutauschen. Zudem werden gesetzliche Rahmenbedingungen und die vielfältigen Fördermöglichkeiten für entsprechende Qualifizierungen vorgestellt. Die Teilnahme ist kostenfrei.
- In diesen Tagen erscheint die zweite und aktualisierte Ausgabe des „Weiterbildungskataloges Teilhabe". Mit dem Wei-

BIHA
Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg

FORTBILDUNGSAKADEMIE DER WIRTSCHAFT (FAW) Gemeinnützige Gesellschaft mbH

BIHA Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg

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

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

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

Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!

Hamburg

terbildungskatalog, über den auch das Hamburger Abendblatt berichtet hatte, erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen kompakten und mit einem ausführlichen Stichwortregister versehenen Überblick über Fortbildungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Der Katalog kann kostenfrei bei BIHA bestellt werden.

• BIHA organisiert Schulungen und Qualifizierungen zu Themen, die noch nicht durch bestehende Angebote aus dem Weiterbildungskatalog abgedeckt werden. So entwickeln wir aktuell gemeinsam mit einem Unternehmen eine Fortbildung für schwerbehinderte Beschäftigte zu den Bestimmungen des SGB IX, die unmittelbar für die Teilhabe am Arbeitsplatz relevant sind.

• Auch die Expertise auf Seiten der Unternehmen ist wichtig bei der Beschäftigung von Menschen mit einem handicap. BIHA bietet verstärkt fachliche und juristische Beratungen und Qualifizierungen für Personalverantwortliche. Dabei geht es auch um Neuerungen im Datenschutz und deren Auswirkungen für schwerbehinderte Beschäftigte. Zudem informieren wir über die Ausbildung zum Disability Manager (CDMP - Certified Disability Management Professional).

• Erfolgreich und stark nachgefragt sind Fortbildungen für Arbeitgeberbeauftragten, die jedes Unternehmen gemäß § 98 SGB IX benennen muss. Allein in den letzen Monaten wurden insgesamt sieben Qualifizierungen für 35 Arbeitgeberbeauftragte aus 21 verschiedenen Unternehmen, die insgesamt rund 900 schwerbehinderte Menschen beschäftigen, durchgeführt. Von den Unternehmen wird insbesondere geschätzt, dass es zu diesen Themen Qualifikationsangebote gibt, die sich gezielt auf die Sichtweise von Arbeitgebern einstellen und diese berücksichtigen.

Kontakt und Anmeldung:
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
BIHA (Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg)
Manfred Otto-Albrecht (Projektleitung)
Tel. (040) 63 64 62 71
manfred.otto-albrecht@faw.de
www.faw.de

Universität St. Gallen

Menschen mit Behinderung in Hamburger Unternehmen - **Erste Ergebnisse einer Studie**

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

Den Schwerbehindertenvertretungen kommt eine wichtige Funktion bei der betrieblichen Integration von Menschen mit Behinderung zu. Sie fungieren als Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Anspruchsgruppen, zu denen u.a. die betroffenen Mitarbeiter, die Arbeitgeber, der Betriebs- bzw. Personalrat sowie die Integrationsämter gehören.

Um die relevanten Prozesse besser zu verstehen und Empfehlungen für eine nachhaltige Inklusion geben zu können, wurde in Kooperation zwischen dem Vorstand der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft und dem Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen (CDI-HSG) eine Befragung der Schwerbehindertenvertreter der Stadt Hamburg durchgeführt. Erste Ergebnisse dieser umfangreichen Studie liegen inzwischen vor.

Erste Ergebnisse der Studie

Die bisher verfügbare Stichprobe umfasst 78 Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen verschiedener Hamburger Unternehmen, die zwischen 40 und 13 000 Mitarbeiter beschäftigen. Über die Hälfte der Unternehmen (ca. 55%) stammt aus dem Dienstleistungssektor. Knapp ein Drittel (ca. 29%) ist der Produktions- und Handwerks-Branche zuzuordnen, während knapp 9 Prozent aus dem primären Sektor stammen und knapp 8 aus dem Handel. Die Quote der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung bewegt sich zwischen 0 und 20 Prozent, der Mittelwert über alle Unternehmen hinweg beträgt 6 Prozent.

Ein erster Fragenkomplex widmete sich der Einbindung der Schwerbehindertenvertreter in ihr jeweiliges Unter-

nehmen. Hierbei wird in 80 Prozent der Fälle die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat als positiv eingestuft (46% "sehr gut", 33% "gut"). Die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberbeauftragten hingegen wird schon wesentlich schlechter bewertet. Während diese von nur knapp 4% als sehr gut bewertet wird, empfinden sie knapp 22 Prozent als gut. 19 Prozent geben lediglich ein "ausreichend", während sie fast 12 Prozent als mangelhaft wahrnehmen. Die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung wird von knapp 40 Prozent als sehr gut oder gut eingestuft, während sie ungefähr der gleiche Anteil nur als ausreichend (ca. 15%) oder mangelhaft (ca. 24%) einstuft. Während gut 40 Prozent der befragten Behindertenbeauftragten regelmässig Kontakt zur Geschäftsleitung haben, trifft dies für den gleichen Anteil nicht zu. Allgemein findet eine Integration von Mitarbeitern mit Behinderung nach Meinung der Behindertenbeauftragten nur teilweise statt. Sie wird über alle Befragten hinweg nur als mittelmässig bewertet.

Ein weiterer großer Fragenkomplex zielte auf verschiedene Handlungsfelder des Personalmanagements, welche geeignet scheinen, die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung zu fördern. Hierzu zählen die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung, die Anpassung von Arbeitsplätzen, die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement sowie Führung und Kultur.

Über ein Drittel der befragten Unternehmen ist nach Meinung der Behindertenbeauftragten nicht offen gegenüber der Rekrutierung von Menschen mit Behinderung (ca. 40%), während fast ein Viertel offen ist und 35 Prozent teilweise. Aktiv um die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung bemühen sich lediglich 12 Prozent der Unternehmen, wohingegen fast drei Viertel (ca. 72%) nach Ansicht der Befragten nicht aktiv rekrutieren.

Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderung werden in über der Hälfte (ca. 51%) der Unternehmen vorgenommen, wenn sie notwendig sind. Nur knapp ein Drittel der Behindertenbeauftragten (ca. 31%) stimmt jedoch zu, dass diese auf schnelle und unbürokratische Weise durchgeführt werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte mit Behinderung gibt es in 45 Prozent der Unternehmen. Nach Ansicht der Befragten werden diese allerdings nur in 27 Prozent der Unternehmen unbürokratisch und unkompliziert umgesetzt.

Im Bereich Weiterbildung und Karrieremanagement stimmt fast die Hälfte der Befragten (ca. 48%) der Aussage zu, dass man in ihrem Unternehmen trotz Behinderung Karriere machen kann. Aktive Unterstützung bei der Karriereplanung erhalten Menschen mit Behinderung jedoch nur in 12 Prozent der Unternehmen.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement sowie eine aktive Gesundheitsförderung wird in knapp 40 Prozent der Unternehmen umgesetzt. Knapp 30 Prozent der Befragten sind der Meinung, ihr Unternehmen verfüge über ein mittelmäßiges Gesundheitsmanagement und ungefähr 35 Prozent schätzen es als unzureichend ein.

Abschließend wurde der Bereich Führung und Kultur analysiert. Nach Ansicht der Befragten gehen nur ungefähr ein Viertel der Führungskräfte offen auf Mitarbeiter mit Behinderung zu und bemühen sich um eine positive Organisationskultur gegenüber Menschen mit Behinderung. Für knapp 40 Prozent der Führungskräfte trifft dies nach Aussage der Befragten nicht zu.
Die Ergebnisse unserer Studie - obwohl nicht repräsentativ - zeigen doch erste Tendenzen auf. So ergeben sich noch die besten Werte im Bereich der Arbeitsplatzanpassungen, der flexiblen Arbeitszeitmodelle sowie dem Gesundheitsmanagement. Unzureichend scheinen jedoch die Maßnahmen in den Feldern Rekrutierung, Karrieremanagement sowie Führung und Kultur. So ist fast die Hälfte der befragten Schwerbehindertenvertreter der Meinung, dass weder Offenheit in Bezug auf Rekrutierung gegeben ist, noch echte Aufstiegschancen bestehen. Auch innerhalb der Felder ergeben sich interessante Unterschiede. Auffällig ist dies etwa im Bereich der Arbeitsplatzanpassungen, wo zwar scheinbar relativ viele Anpassungen vorgenommen werden, diese jedoch oftmals nicht effizient und mitarbeiterfreundlich erfolgen. Nicht nur hier besteht scheinbar noch Verbesserungsbedarf im proaktiven Umgang und der erfolgreichen Einbindung von Mitarbeitern mit Behinderung.

Kontakt:
Universität St. Gallen (HSG)
Center for Disability and Integration
Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen
www.cdi.unisg.ch

HCP Journal
Anzeigen- und Redaktionsschlusstermine 2011/2012:

Heft Dez.: 18.11.2011
Heft März 17.02.2012

Heft Juni: 18.05.2012
Heft September: 17.08.2012

Anzeigen:
werbung@hcp-journal.de

Redaktion:
redaktion@hcp-journal.de

Verlag:
Einhorn-Presse Verlag
info@einhorn-media.com
Tel. (040) 36 15 75 -0

Beratungsstelle handicap

„Gemeinsam oder einsam?“ Zusammenarbeit der betrieblichen Interessenvertretungen

In der Martin Meyer OHG ist ein frei werdender Arbeitsplatz zu besetzen. Der Betriebsrat möchte diesen Arbeitplatz gern mit einem engagierten, internen Bewerber besetzt sehen. Hier geht es um die Förderung der Beschäftigten.
Die Schwerbehindertenvertretung setzt sich dafür ein, die vorliegende Bewerbung eines externen, qualifizierten Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Hier geht es um soziale Verantwortung und die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Menschen mit Behinderung.
Ein klassischer Interessenkonflikt, der in den Gremien zu langen Diskussionen führen und auch eskalieren kann. Manchmal kann solch ein Konflikt auch den Grundstein für eine länger andauernde Verstimmung zwischen dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung legen.

Pflicht zur Zusammenarbeit?

Grundsätzlich gibt es eine Pflicht zur Zusammenarbeit (§ 99 Abs.1 SGB IX). Aber auch jenseits der Gesetze liegt es auf der Hand, dass eine von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung gemeinsam verfolgte Strategie im Sinne der Beschäftigten mehr Chancen zur Durchsetzung hat, als ein alleiniges Vorgehen auch von engagierten Interessenvertretungen. Es besteht vom Gesetzgeber her kein (sanktionierbarer) Zwang zur Kooperation. Eine Zusammenarbeit ist jedoch gewinnbringend für alle Akteure. Es liegt zu einem großen Teil an den Beteiligten selbst, wie eine gute Zusammenarbeit glückt. Die Vertretung der Menschen mit Behinderung im Betrieb ist eine gemeinsame Aufgabe, darum hat auch das Betriebsverfassungsgesetz die Grundlagen der Zusammenarbeit und die besondere Zuständigkeit des Betriebsrates für Menschen mit Behinderung geregelt (§§ 2 - 30, 32, 35, 52,80, 99 und 103 BetrVG).

Hintergründe

In der Praxis erleben wir eine sich verschärfende Situation, in der sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auch die Interessenvertretungen

Arbeit und Leben

Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH
Bildung und Qualifizierung für
betriebliche Interessenvertretungen
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
www.arbeitundleben-bildungswerk.de

Aus unserem Seminarangebot:

Bildung und Qualifizierung für betriebliche Interessenvertretungen (Schulungen gemäß § 37.6 BetrVG + § 96.4 SGB IX)

Tagesseminar
Frauen im BEM und in der Integration Schwerbehinderter - was ist anders?
Mittwoch, 9. November 2011 in Hamburg
Kosten: 220,- € zzgl. Verpflegung und ggf. Unterkunft

3 -tägige Seminare
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement
1. Grundlagen
11. -13. Oktober 2011 in Hamburg
Kosten: 590,-- zzgl. Verpflegung und ggf. Unterkunft
2. Aufbauseminar
15. -17. November 2011 in Hamburg
Kosten: 590,-- zzgl. Verpflegung und ggf. Unterkunft

Seminare auf Wunsch:
Flexible Planung, maßgeschneiderte Konzepte, professionelle Organisation. Wir erstellen Ihnen gerne ein auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenes unverbindliches Angebot.

aufgrund der immer knapper werdenden Ressourcen - Personal, Zeit und Geld - gegenseitig ausspielen lassen. Das führt dazu, dass sie nicht zusammen, sondern bestenfalls parallel nebeneinander arbeiten. Deshalb werden Probleme häufig nicht wahrgenommen, solange sie nicht unmittelbar mit dem eigenen Bereich zu tun haben. In solch einem Klima sind die Interessenvertretungen vor allem damit beschäftigt, die dringlichen, vorrangigen Aufgaben zu bewältigen.

Gute Zusammenarbeit fördern

Neben dem oben genannten Beispiel für mögliches Konfliktpotential durch Interessenkollision zwischen Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräten, können auch andere Gründe wie beispielsweise ungenügende Kenntnis über die Aufgaben der Beteiligten, aber auch der persönliche Umgang miteinander eine Rolle für unbefriedigende Zusammenarbeit spielen. Um das Miteinander zu stärken gibt es viele mögliche Ansätze:

1. Stärker aufeinander zugehen: Regelmäßiger Austausch zwischen den Gremien um gemeinsame Interessen und Strategien abzusprechen. Das Ziel ist, Vorurteile abzubauen sowie die Aufgaben der Gremien zu kennen und zu akzeptieren.
2. Gegenseitige Offenheit und den Willen zur Zusammenarbeit fördern
3. Zusammenarbeit organisieren
4. Integrationsvereinbarung abschließen und das Handeln im Konfliktfall regeln
5. Externe Unterstützung suchen (Gewerkschaften, Beratungsstellen)

Wenn die Zusammenarbeit der betrieblichen Interessenvertretungen gut funktioniert, sind das positive Voraussetzungen, damit auch der am Anfang geschilderte Fall zu lösen ist. Alternativen gibt es immer!
Bei Fragen rund um das Thema können sich alle betrieblichen Interessenvertretungen gerne an die Beratungsstelle handicap wenden unter 040/28 40 16-50 oder handicap@hamburg.arbeitundleben.de.

Personalmanagement

Wird **Personalführung** unterschätzt?

Das Thema Personalführung wird von deutschen Chefs einer Studie zufolge klar unterschätzt.
Schlechte Personalführung werde toleriert, sofern das operative Ergebnis des Unternehmens stimme, sagt Carsten Steinert, Professor für Personalmanagement an der Hochschule Osnabrück.
«Der Stellenwert der Personalführung ist gering», betonte der Wissenschaftler. Eine Folge seien «innere Kündigungen» von Mitarbeitern, was für Unternehmen mit immensen Kosten verbunden sei. Im vergangenen Herbst hatten Steinert und sein Kollege Dominik Halstrup Entscheidungsträger von 118 deutschen Unternehmen mit mehr als 400 Mitarbeitern befragt. In der Studie sind Dienstleister ebenso berücksichtigt wie Unternehmen aus den Bereichen Finanzen, Industrie, produzierendes Gewerbe und Handel.

Einen Grund für die geringe Wertschätzung einer guten Personalführung sieht Steinert darin, dass viele Führungskräfte nicht als solche ausgebildet seien: «Seminare und Entwicklungsprogramme werden von ihnen nicht wahrgenommen. Die Angebote werden von den Geschäftsführern nicht als wichtig eingestuft.» Angestellte würden dieses Verhalten ihrer Vorgesetzten oft übernehmen - es sei denn, sie hätten ein persönliches Interesse daran, sich auf diesem Gebiet fortzubilden. Dieses hätten aber die wenigsten. Das habe fatale Folgen - auch für den finanziellen Erfolg der Unternehmen. Denn aufgrund schlechter Personalführung entstünden Reibungsverluste in den Abteilungen, zudem «kündigten» Mitarbeiter innerlich - dies führe auch zu Dienst nach Vorschrift. So entstünden immense volkswirtschaftliche Kosten.

«Wenn Führung für das Top-Management keine Rolle spielt, fühlt sich die mittlere Ebene schlecht behandelt», sagt Steinert. Folglich sähen die meisten Mitarbeiter keinen Sinn darin, Führungsqualität zu entwickeln. Dies würde noch dadurch unterstützt, dass die Auswahlkriterien für neue Mitarbeiter im Top-Management nicht transparent seien. Bis in die mittlere Führungsebene hinein seien für Beförderungen noch sogenannte Softskills wichtig, wie etwa das Führungsverhalten. «So entsteht eine Diskrepanz zwischen den Mitarbeitern der verschiedenen Führungsebenen», erläutert Steinert. Auch dies trage zu einem schlechten Betriebsklima bei.

Von Marie-Luise Braun, dpa

Cartoons von Phil Hubbe auch im HCP Journal!

Die Cartoons im HCP Journal erhalten wir von Anbeginn von Phil Hubbe. Jahrgang 1966, ist nicht nur behindert, sondern auch noch Magdeburger, Ehemann und Vater. Trotzdem zeichnet er für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann hat er 1992 aus der Zeichnerei einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema seiner Cartoons. „…Reaktionen auf die Bücher…beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen, dass sie statt Mitleid endlich einmal Spott ernten. Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein.“ Jetzt ist sein neuestes Werk erschienen: “Der Stein des Sisyphos – Behinderte Cartoons 4” (64 farb. Seiten, Hardcover), EUR 10,00 (ISBN 978-3-8303-3284-8). Die Resonanz auf die, von Phil Hubbe so genannten, „Behinderte Cartoons“ ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv. Der erste Band „Der Stuhl des Manitou“ war noch ein verlegerisches Wagnis, der Band liegt mittlerweile in der 5. Auflage vor, so wurden die folgenden von einer stetig wachsenden Fangemeinde ungeduldig erwartet. Hubbes Cartoons sind frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen. Seit 2007 erscheint jährlich Hubbes Kalender Handicaps, ebenfalls im Lappan Verlag. Weitere Infos: www.hubbe-cartoons.de.

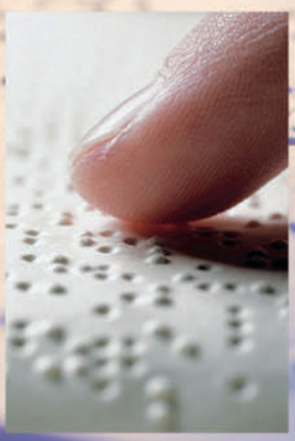
Ohne Streuverlust!

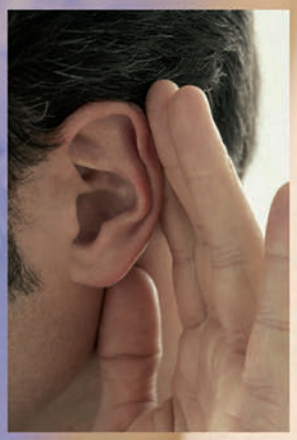
Mit dem **hcp journal** als offizielles Organ der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft erreichen Sie bis zu 30.000 Leser, bestehend aus Vertrauenspersonen und ihrer Zielgruppe sowie Geschäftsführer, Vorstände und Mitarbeiter in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft.

hcp journal

gut zu wissen.

hcp-journal.de





Beratung | Integration | Prävention

Ihr Ansprechpartner für
Schwerbehinderung
im Arbeitsleben:

Integrationsamt

Hamburger Straße 47
22083 Hamburg
Telefon 040 - 428 63 - 28 59
Fax 040 - 428 63 - 28 47
integrationsamt@basfi.hamburg.de
www.hamburg.de/integrationsamt

Hamburg