

ARGE SBV



Hamburger Wirtschaft

Offizielles Organ der
Arbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
in der Hamburger Wirtschaft

www.hcp-journal.de

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

2. Jahrgang

Nr. 01-2011

ISSN 2190-0930

Heftpreis: 3 €



Kooperationspartner



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

Center for Disability and Integration



Universität St. Gallen



HK

Handelskammer
Hamburg



Bundesagentur für Arbeit

handicap
Berufungshilfen
für Menschen mit
Schwerbehinderung



Arbeit und Leben
Hamburg



BIHA
Beratungsinitiative und
Integrationsfachdienst Hamburg

ifb



Institut für Arbeits- und
Sozialhygiene Söftung

Die Basisseminare für alle Schwerbehindertenvertreter

Schwerbehindertenvertretung Teil I

Hier lernen Sie Ihre Rechte und Pflichten als Vertrauensperson kennen!

- ▶ Für wen bin ich zuständig?
- ▶ Welche persönlichen Rechte habe ich im Amt?
- ▶ Was sind meine besonderen SBV-Aufgaben?

Schwerbehindertenvertretung Teil II

Hier gewinnen Sie professionelle Rechts- und Beratungskompetenz für Ihre schwerbehinderten Kollegen!

- ▶ Was macht eine professionelle Beratung aus?
- ▶ Wie werden Anträge auf Feststellung einer Behinderung oder Gleichstellung richtig gestellt?
- ▶ Welche besonderen Rechte haben schwerbehinderte Arbeitnehmer?

mit Starterpaket Teil I:

- ▶ Basis-kommentar zum SGB IX



- ▶ USB-Stick mit Arbeitshilfen



mit Starterpaket Teil II:

- ▶ Mini-Lexikon für die SBV-Arbeit



- ▶ Versorgungsmedizinische Grundsätze



Und immer dabei:



Gesetzessammlung



Seminarunterlagen



Kostenlos im Wert von insgesamt 120,-

Infos und Termine unter: www.sbv.ifb.de



(inhalt) Themen 3

(grußwort) Rolf Steil..... 4

(editorial) Volker Ravenhorst..... 5

(impressum) hcp journal 5

(intern) Ansprechpartner im Vorstand / Aktuelle Informationen 6-8

(arbeit) handicap – Beratung plus Qualifizierung 9

(arbeit) Wer will, der kann! 10-13

(arbeit) Hamburger Airport prämiert für Betriebliches Eingliederungsmanagement..... 14-15

(arbeit) Gesundes Führen und psychische Belastungen..... 15-16

(arbeit) Hörbehinderte Mitarbeiter 17

(recht) Der Wirtschaftsausschuss u. seine Bedeutung f. d. Schwerbehindertenvertretung 18-19

(recht) Kulturwoche 2010 19

(portrait) Dokumentarfilm: „...und es geht doch“ 20-21

(das beste) Humor..... 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



„Hierarchie der Vorbehalte und Ängste“

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ich habe viele Betriebe besucht und dabei festgestellt, dass es immer noch eine „Hierarchie der Vorbehalte und Ängste“ gibt. Am höchsten ist die Bereitschaft, Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderung einzustellen. Geringer wird sie gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung. Die geringsten Chancen erfahren psychisch behinderte Menschen. Hier muss noch viel Aufklärung geleistet werden, um Vertrauen bei Arbeitgebern und Beschäftigten zu erwerben.

In Hamburg sind aktuell 3.519 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos, zwei Drittel von ihnen beziehen Leistungen nach dem SGB II. Die reale Beschäftigungssituation ist in der Hansestadt nicht befriedigend, abzulesen an der Beschäftigungspflicht: Der letzte erhobene Stand weist bundesweit 2008 eine Beschäftigungsquote von 4,3 Prozent aus, in Hamburg beträgt sie nur 3,8 Prozent. Die öffentlichen Arbeitgeber erreichen insgesamt eine Quote von 6,3 Prozent, in Hamburg sind es 6,1 Prozent. Die Stadt Hamburg erreicht 9,2 Prozent, die Agentur für Arbeit Hamburg 7,6 Prozent.

Die Zahlen zeigen, dass in Hamburg die Fünf-Prozent-Quote nicht erreicht wird. Daran hat auch die Höhe der Ausgleichsabgabe wenig geändert, die aus meiner Sicht nicht schmerzhaft genug ist. Bis zum 31. März müssen Arbeitgeber wieder ihre Beschäftigungszahlen der Arbeitsagentur melden. Die Schwerbehindertenvertretungen fordere ich auf, die Einhaltung dieser Verpflichtung einzufordern. Aber auch die Beschäftigten sollten über die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers aufgeklärt werden und ihm eine bestehende Behinderung mitteilen – ohne Nachteile und Diskriminierung zu befürchten.

In den Betrieben sind die Schwerbehindertenvertretungen für die Arbeitgeber und für die Agentur für Arbeit Hamburg wichtige Ansprechpartner. Die Arbeits- und Ausbildungschancen für schwerbehinderte Menschen steigen, wenn die Vertrauenspersonen aufklären, für die Ausbildung und Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen werben und als kompetente Partner ihre Aufgabe wahrnehmen. Ihre Arbeit ist anspruchsvoll. Sie verlangt fundiertes Fachwissen, Arbeitseinsatz sowie besondere persönliche Qualitäten wie Durchsetzungsfähigkeit und diplomatisches Geschick, um

auf Augenhöhe mit den Personalverantwortlichen zu agieren. Jetzt kommen neue Anforderungen auf die betriebliche Interessenvertretung zu: Der demografische Wandel mit der fehlenden Verjüngung von Belegschaften ist in den Unternehmen angekommen. Seit Jahren verzeichnen wir in Hamburg einen Anstieg psychischer Erkrankungen. Altersgerechtes Arbeiten, Gesundheitsprävention und ein gutes Betriebliches Eingliederungsmanagement sind weitere Felder, die bearbeitet werden müssen.

Seit einem Jahr gilt in Deutschland die UN-Behindertenkonvention. Hier sind Schwerbehindertenvertretungen gefragt, ein Leitbild in den Firmen mitzugestalten und den Prozess des Umdenkens zu befördern.

Eine gute Chance für ein Engagement der Hamburger Wirtschaft bieten auch die vier Werkstätten für Menschen mit Behinderung in der Hansestadt. Viele Betriebe kennen die vielfältigen und neuen Dienstleistungen noch nicht, die die Werkstätten anbieten. Ein Kontakt ist also lohnend – man tut etwas Gutes, und dies wird auch bei der Ausgleichsabgabe berücksichtigt.

Die Agentur für Arbeit Hamburg hat in den letzten Jahren zukunftsweisende Modelle für schwerbehinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gesellschaft entwickelt und gefördert, z.B. das Persönliche Budget und die Unterstützte Beschäftigung.

Im April endet nach über 40 Arbeitsjahren meine Tätigkeit in der Agentur für Arbeit Hamburg.

Zuversichtlich bin ich, dass Sie weiterhin gute Arbeit in den Betrieben leisten. Die Zusammenarbeit zwischen den Vertrauenspersonen und der Arbeitsagentur hat sich in vielen Jahren bewährt. Sie kommt den schwerbehinderten Menschen zugute, die einen Ausbildungsplatz oder Arbeit suchen. Lassen Sie in Ihrem Engagement nicht nach!

Ihr

Rolf Steil

Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Hamburg



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

den neu- und wiedergewählten Vertrauenspersonen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft wünschen wir viel Erfolg bei ihrem Engagement für die Interessen der Menschen mit Behinderungen. Die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft wird Sie dabei nach Kräften unterstützen.

Ganz herzlich gratulieren wir dem Ersten Bürgermeister Olaf Scholz der Freien und Hansestadt Hamburg zu seinem Wahlerfolg. Der Bürgerschaft und insbesondere den Senatoren wünschen wir, dass sie ihre Zielsetzungen im Blick behalten und insbesondere, dass sie die Interessen der Menschen mit Behinderungen bei ihrer Arbeit hinreichend berücksichtigen. Gern würden wir mit dem neuen Senator (Anm.: bei Redaktionsschluss namentlich noch nicht bekannt) an die Gesprächsbereitschaft des bisherigen Senators für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz anknüpfen, um über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen, die Arbeit der Vertrauenspersonen in den Betrieben und Problemstellungen bei der Herstellung einer breiteren Öffentlichkeit zu sprechen.

Die Vertrauenspersonen haben insbesondere gem. SGB IX die Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb zu fördern und die Interessen der Schwerbehinderten zu vertreten. Dabei haben sie vor allem darauf zu achten, dass die zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen etc. umgesetzt werden. Ferner ist darauf hinzuwirken, dass die Arbeitgeber die ihnen obliegenden gesetzlichen Verpflichtungen einhalten. Eine sehr umfangreiche und verantwortungsvolle Aufgabenstellung! Jede Unter-

stützung ist willkommen und auch dringend erforderlich. Die gesetzliche Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen beträgt 5%. In Hamburg liegt diese Quote jedoch unter dem Bundesdurchschnitt. Hierzu hat Rolf Steil (Agentur für Arbeit Hamburg) in seinem Grußwort auf Seite 4 bereits weitere Details benannt.

Dass es in Hamburg ca. 3.500 nicht beschäftigte Schwerbehinderte gibt, ist äußerst unbefriedigend. Deshalb legen wir in 2011 hierauf unseren Schwerpunkt. Deshalb starten wir ab sofort

die Beschäftigungs-Initiative 2011 der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Hamburg ist eine der führenden Wirtschaftsmetropolen Deutschlands. Da wird es doch möglich sein, mit gutem Beispiel voranzugehen. Die Vertrauenspersonen und die weiteren Interessenvertretungen stehen in den Betrieben den Arbeitgebern als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung. Die gesetzlichen Grundlagen sind vorhanden. Ebenso hinreichende fachliche und finanzielle Unterstützungen. Welche? Die Vertrauenspersonen stehen Ihnen gern bei Fragen und für Informationen zur Verfügung!

Herzliche Grüße

Volker Ravenhorst
 Vorsitzender des Vorstandes
 ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV Hamburger Wirtschaft). Schriftleitung (ehrenamtlich): Volker Ravenhorst, Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: v.ravenhorst@hcp-journal.de. Manuskripte: Erbeten an die Schriftleitung. Rechte: Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Herausgeber über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. Gestaltungs- und Produktionsrechte: © 2010 by Einhorn-Pressen Verlag.

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

ISSN 2190-0930

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Ihre Ansprechpartner im Vorstand



Gundula Behncke
Vertrauensperson in der
DAK-Zentrale Hamburg
Tel.: (040) 23 96 - 14 84
gundula.behncke@arge-sbv.de



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



Hartmut Dignas
Flughafen Hamburg GmbH
Tel.: (040) 50 75 - 15 26
hartmut.dignas@arge-sbv.de



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



Rebecca Hellwege
(stellv. Vorsitzende)
Berufsgenossenschaft für Ge-
sundheitsdienst und Wohlfahrt
Tel.: (040) 2 02 07 - 11 71
rebecca.hellwege@arge-sbv.de



Friedrich Ivers
VSU Hamburg-Wacht
Tel.: (040) 65 69 01 - 36
friedrich.ivers@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
(Vorsitzender)
Vertrauensperson der
Schwerbehinderten bei
Aon Holding Deutschland GmbH
Tel.: (0176) 24 26 80 55
volker.ravenhorst@arge-sbv.de



Manuela Winkler
OLYMPUS Europa
Holding GmbH
Tel.: (040) 2 37 73 - 58 70
manuela.winkler@arge-sbv.de

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Aktuelle Informationen und Meldungen aus dem Vorstand

Jahresversammlung am Freitag, den 20. Mai 2011

Bitte notieren Sie sich jetzt bereits diesen Termin. Die Einladung zur Jahresversammlung geht Ihnen rechtzeitig zu. Informieren Sie bitte auch Ihren ersten Stellvertreter. Das Anmeldeformular ist der Einladung dann beigelegt. Eine vorherige Anmeldung ist nicht erforderlich.

Wahl eines neuen Vorstandes

Ein Hauptthema der Jahreshauptversammlung ist die Wahl eines neuen Vorstandes der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft für die nächsten vier Jahre. Ihre Bewerbung für die Mitarbeit im Vorstand vermerken Sie bitte auf dem Anmeldeformular zur Jahreshauptversammlung. Sie können mit dem An-

meldungsformular Ihre Bewerbung einreichen, auch wenn Sie aus terminlichen Gründen nicht an der Jahreshauptversammlung teilnehmen können. Vermerken Sie dieses bitte nur auf der Anmeldung. Wahlberechtigt sind die Vertrauenspersonen sowie der/die erste Stellvertreter/in.

Umfrage der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Für die zukünftige Ausrichtung der Zielsetzungen der Vorstandsarbeit ist es unerlässlich, fundierte Informationen zu haben. In Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen-Center for Disability and Integration (Schweiz) ist der Vorstand in

Vorbereitung eines Fragebogens.

Die Datenerhebung wird anonymisiert und somit sind keine Rückschlüsse auf einen einzelnen Betrieb möglich. Aller Voraussicht nach führen wir diese Befragung während der Jahreshauptversammlung durch. Wir versprechen uns davon fundierte Daten und Hinweise auf die tatsächlichen Problemstellungen und Ihrer tatsächlichen Informationsbedürfnisse, die Sie bei Ihrer täglichen Arbeit haben. Diese Daten sind derzeit nicht vorhanden und daher ist es schwierig, die geeigneten Maßnahmen in den unterschiedlichsten Bereichen zielorientiert anzusprechen und Lösungsmöglichkeiten zu definieren.

Sollten Sie an der Jahreshauptversammlung nicht teilnehmen können, senden wir Ihnen den Fragebogen zu. Den ausgefüllten Fragebogen schicken Sie bitte innerhalb einer Woche ausgefüllt an uns zurück. Der Vorstand wird auch hier sicherstellen, dass die Anonymität gewahrt wird.

Stellenausschreibung und Anhörung gem. § 99 BetrVG im Betriebsrat

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Stellenausschreibung und Besetzung ist vorgeschrieben und eminent wichtig. Hier geht es um die aktive Beteiligung zur Beschäftigungssicherung und die Berücksichtigung von arbeitssuchenden Menschen mit Behinderungen (schwerbehindert/gleichgestellt). Dem Arbeitgeber obliegt hier die Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe wie folgt:

§ 81 SGB IX (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen)

...(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können...

Das Wort „insbesondere“ ist der Hin-

weis, dass die Rücksprache bei der Agentur für Arbeit nur ein Beispiel für einen kompetenten Ansprechpartner bei der Auswahl eines Bewerbers ist. Auch andere Institutionen führen Bewerber in ihren Unterlagen. Zum Beispiel das JobCenter oder das Berufsförderungswerk (BFW). Auch gibt es vielfältige Beratungsmöglichkeiten, um geeignete Kandidaten für einen Arbeitsplatz auszuwählen.

Sprechen Sie auch mit Ihrem Arbeitgeber ständig über seine Personalplanungen. Frei werdende Stellen oder die Planung neuer Stellen. Nur so können Fragestellungen und Rückfragen rechtzeitig geklärt werden. Nur so haben wir als Vertrauenspersonen die Chance, aktiv involviert zu werden.

Zeigen Sie keine Berührungsängste. Die uns allen bekannten pauschalen negativen Klischees sind nicht richtig! Erste praktische Maßnahme im Rahmen

unserer „Beschäftigungs-Initiative 2011 der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft“:

Bitten Sie Ihren Betriebsrat (...wenn dies nicht schon so praktiziert wird), dass er ergänzend zu Ihren Gesprächen mit dem Arbeitgeber, in das Formular für die Anhörung nach § 99 BetrVG noch folgende Fragenstellungen aufnimmt:

- Wurde gem. § 81 SGB IX geprüft (insbesondere Agentur für Arbeit), ob dieser Arbeitsplatz mit einem „Schwerbehinderten“ besetzt wurde?
- Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wurde gem. § 81 SGB IX unmittelbar nach Eingang der Bewerbung unterrichtet / ja oder nein, dann bitte begründen.

Die Arbeitgeber bitten wir es zu ermöglichen, dass sie die Vertrauenspersonen hinsichtlich ihrer Personalplanungen

Hamburger Blindenstiftung

Die Wohneinrichtung für sehbehinderte und blinde Senioren



Das Leben in der Gemeinschaft genießen



Hamburger Blindenstiftung
Senator-Ernst-Weiß-Haus
Bullenkoppel 17
22047 Hamburg
040 - 69 46 - 0
www.blindenstiftung.de
info@blindenstiftung.de



Wohnen



Pflege

Neu: Stundenweise Betreuung für Senioren mit Einschränkungen der Alltagskompetenz [nach § 87 b SGBXI]

stetig auf dem Laufenden halten. Nur so können die notwendigen Vorgespräche, Klärung von Details oder die Einschaltung einer Fachberatung gewährleistet werden.

Oftmals werden insbesondere aufgrund von Klischees die Möglichkeiten nicht genutzt, geeignete Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Und was ist überhaupt eine Behinderung in Bezug auf den Arbeitsplatz. Sie glauben gar nicht, was alles möglich ist, was Ihnen derzeit nicht möglich erscheint. Wir haben genügend Beispiele für Sie zur Kenntnis und kennen Fachleute, die Sie in der Regel auch kostenlos beraten können. Nutzen Sie diese Angebote und sprechen Sie mit der Vertrauensperson Ihres Betriebes/Unternehmens. Gern stehen auch wir Ihnen für Fragen zur Verfügung.

Gehörlos und Schwerhörig

Eins der vielen körperlichen Beeinträchtigungen, die teilweise gravierende Auswirkungen auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und auch im Berufsleben haben. Wir möchten im Rahmen unserer „Beschäftigungs-Initiative 2011 der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft“ u.a. dieses Thema näher beleuchten und hierzu brauchen wir Ihre Unterstützung, liebe Vertrauenspersonen.

Eine der Interessenvertretungen in Hamburg möchten wir Ihnen heute vorstellen: Der Deutsche Verein der professionellen Gehörlosen- und Schwerhörigen-Selbsthilfe e.V. (DVGSS) ist ein Verein von hörbehinderten Menschen, die qualifizierte Hilfe von Betroffenen für Betroffene unterstützen. Über 1.000 gehörlose und schwerhörige Menschen sind im DVGSS organisiert. Mit dem Wissen und den Fähigkeiten von hörbehinderten Fachleuten und Akademikern wollen sie als Experten in eigener Sache einen Beitrag leisten, das Leben mit der Hörbehinderung in Beruf und Gesellschaft barrierefreier zu gestalten. Kontakt: DVGSS, Peutestr. 51, 20539 Hamburg, Tel. 040-38631795, www.dvgss.de

Um Ihnen zielgerichtet weitere Informationen geben zu können, möchten wir die Problemstellungen mit Ihnen zusammen an der Basis eruieren. Wir sind derzeit mit Herrn Thomas Worseck (Dipl.-Sozialökonom, Dipl.-Wirtschafts- und Arbeitsjurist (HWP) im Gespräch, und er weiß aufgrund seiner eigenen Erfahrungen nur zu gut, was es heißt „schlecht oder gar nicht zu hören“. In dieser Sache kommen wir dann per E-Mail auf Sie zu.

Information für insulinpflichtige Diabetiker

(gem. Drucksache 285/10 v. 10.05.10 / Zweite Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizinischen Verordnung/ V. v. 14.07.2010 BGBl. I S. 928 (Nr. 37); Geltung ab 22.07.2010 / Detlef Baade, ver.di AK Behinderten/Sozialpolitik HH 08/2010)

Der Bundesrat hat eine Neuregelung der Versorgungsmedizin-Verordnung beschlossen. Die Voraussetzungen, nach der insulinpflichtige Diabetiker zukünftig eine „Schwerbehinderung“ nachweisen können, hat sich unter bestimmten Bedingungen geändert. Diabetes mellitus gilt als schwerbehindert, wenn täglich mindestens 4 x Insulininjektionen benötigt werden, deren Dosis nach Ernährung, Bewegung und Blutzucker selbst anzupassen ist. Die Blutzuckerselbstmessung und Insulindosierung ist zu dokumentieren. Daraus ergibt sich eine Änderung der Bewertung des Grades der Schwerbehinderung (GdS) für Diabetes von bisher 40 % - auf 50%.

Flughafen Hamburg prämiert

Das Integrationsamt der Sozialbehörde hat in diesem Jahr zum ersten Mal eine Prämie für außergewöhnlich gutes betriebliches Eingliederungsmanagement vergeben. Der Flughafen Hamburg ist ein besonders gutes Beispiel für eine fortschrittliche und umsichtige Perso-

nalpolitik, heißt es unter anderem in der Begründung für die Prämienvergabe.

Im Februar 2011 hatte der seinerzeitige Sozialsenator Dietrich Wersich und Antje Blumenthal, Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in Hamburg, Vertretern des Flughafens die Auszeichnung in einer Feierstunde im Rathaus überreicht. „Das Unternehmen Flughafen Hamburg macht mit seinem betrieblichen Eingliederungsmanagement deutlich, dass den Verantwortlichen dort das gesundheitliche Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr am Herzen liegt“, so der Senator.

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft gratuliert recht herzlich.

Aus dem Deutschen Bundestag

(gem. Drucksache 17/4083 - 2 - Deutscher Bundestag - 17. Wahlperiode Bundesregierung/ 02.12.2010) „Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit werden vielmehr ihre Anstrengungen zur Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben weiter intensivieren, die für die Integration zur Verfügung stehenden Instrumente weiter konsequent nutzen und die hierfür erforderlichen finanziellen Mittel einsetzen. Gerade auch vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftebedarfes ist es das Ziel, die Potenziale behinderter und schwerbehinderter Menschen intensiver für den Arbeitsmarkt und eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben zu nutzen“.

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft nimmt dies gern zur Kenntnis. Selbstverständlich stehen wir, als Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten an der Basis in den Betrieben, im Rahmen unserer Möglichkeiten, insbesondere aber für Gespräche und einen Meinungsaustausch gern zur Verfügung.

Beratung

handicap - Beratung plus Qualifizierung

Die Beratungsstelle handicap von Arbeit und Leben Hamburg berät seit 2004 Interessenvertretungen in Hamburger Betrieben zur Schwerbehindertenpolitik, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zum Demografischen Wandel. Weil wir vom Integrationsamt der Freien und Hansestadt Hamburg sowie vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden, können wir unsere Beratungen für die betrieblichen Interessenvertretungen in der Metropolregion Hamburg kostenlos anbieten.

NEU: Zusätzlicher Beratungsschwerpunkt!

Es gibt seit Januar ein neues Themenfeld, dem wir uns in den nächsten Jahren widmen werden. Neben den bekannten Beratungen, werden wir nun die betrieblichen Interessenvertretungen auch zu Qualifizierungsmöglichkeiten und Fördermöglichkeiten beraten. Grundlage und Ausgangspunkt dafür sind die §§ 97, 98 Betriebsverfassungsgesetz, in denen unter anderem festgelegt ist, dass der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten und der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen hat.

Darüber hinaus entwickeln wir praxisnahe Bildungsangebote für Betriebs- und Personalräte und für Schwerbehindertenvertretungen zu unseren Beratungsthemen. Mit diesen Grundlagen erschließen sich für Interessenvertretungen Handlungs- und Gestaltungsspielräume.

Warum jetzt Bildungsberatung und Qualifizierungen?

Es geht im Wesentlichen darum, den älter werdenden Belegschaften im Rahmen des demografischen Wandels mit Weiterqualifizierungen effektiv, sinnvoll und aktiv zu begegnen.

Qualifizierungen tragen erheblich zur Beschäftigungsfähigkeit und zur persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter bei. Es gibt viele staatliche Fördermöglichkeiten, die eine betriebliche Qualifizierung erleichtern. Hintergrund für die Notwendigkeit zunehmender Qualifizierungen ist ein gesellschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Umbau, der alle Unternehmen betrifft. Das werden die Herausforderungen der Zukunft:

- Die Gesellschaft und die Belegschaften in den Betrieben altern insgesamt.
- Der Anteil der Nachwuchskräfte sinkt, während der Bedarf an Fachkräften steigt.
- Die Lebensarbeitszeit verlängert sich, um die Sozialsysteme zu entlasten.
- Wissen und Kompetenz gewinnen an Bedeutung und werden zunehmend Wettbewerbsfaktoren.
- Wissen unterliegt einer steigenden Veränderungsgeschwindigkeit (technischer Wandel).
- Es gibt eine Verdichtung und zunehmende Komplexität von Arbeit.
- Frauen, Ältere, Migranten, Menschen mit Behinderung und Geringqualifizierte werden zunehmend am Erwerbsleben teilhaben.
- Die Unternehmenskulturen werden sich diesen Veränderungen anpassen müssen.

Wer will und braucht eine Qualifizierung?

Interessenvertretungen können die Kolleginnen und Kollegen beim Herausfinden ihrer Qualifizierungsbedarfe unterstützen. Dazu sollten sie wissen, welche Ziele und Personal-Bedarfe das Unternehmen in naher oder mittelfristiger Zukunft hat. Für die Beratung gibt es individuelle Bildungsbedarfanalysen, die z.B. auch von Interessenvertretungen durchgeführt werden können, um schwerbehinderte und ältere Mitarbeiter in ihrer Entwicklung bis hin zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten und zum Arbeitsplatzertz zu fördern.

Altersgerechte Beratungskonzepte und Organisation von Beratungsprozessen

Weil deutlich über 90 % der schwerbehinderten Menschen erst im Laufe ihres (Arbeits-)Lebens erkranken und das Risiko mit zunehmendem Alter steigt, sind betroffene schwerbehinderte Menschen oft auch gleichzeitig ältere Beschäftigte. Ältere lernen anders als Jüngere und sie sind an anderen Zusammenhängen und Themen interessiert. Zum Beispiel haben 55-Jährige die Familienphase in der Regel bereits hinter sich und wahrscheinlich haben sie eine andere Karriereplanung als 30-Jährige. Ältere haben einen anderen Erfahrungshintergrund und sie brauchen eine positive Lernumgebung (Zeit, Raum, Licht, Methoden). Wir beraten Sie gerne dazu!

Haben Sie Fragen an uns? Rufen Sie uns an! Wir kommen zu Ihnen.

Kontakt:

Beratungsstelle Handicap
Ebene 8, Zimmer 870 und 870a
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Tel. (040) 28 40 16-50
handicap@hamburg.arbeitundleben.de
www.handicap-hamburg.de

Berufliche Integration in Österreich

Wer will, der kann! Berufliche Integration durch IfS-Spagat

„Ich möchte arbeiten.“ Diesen Wunsch formulierten Jugendliche mit schweren Behinderungen gegen Ende ihrer Pflichtschulzeit - genauso selbstverständlich wie ihre nichtbehinderten MitschülerInnen. Damit war der Auftrag an das Umfeld der Jugendlichen klar definiert. Doch wie entwickelt sich dieser Wunsch, wie kann er realisiert werden?

Im Sommer 1998 sollten die ersten Jugendlichen einer Integrationsklasse in Vorarlberg/Österreich die Schule beenden. Auf Initiative von „Integration Vorarlberg“, einer Elterninitiative von Kindern mit Behinderung, entwickelte das Institut für Sozialdienste (IfS) im Frühjahr 1997 das Pilotprojekt IfS-Spagat. Mit 8 SchülerInnen begann der integrative Weg. In Zusammenarbeit mit der Vorarlberger Landesregierung gelang es, einen Rahmen zu schaffen, in welchem integrative Prozesse auch nach der Schule fortgeführt werden können.

IfS-Spagat richtet sich an Jugendliche und Erwachsene mit hohem Unterstützungsbedarf, die den Wunsch haben, zu leben wie andere auch. Anfangs bedeu-

tet das die Arbeit im freien Markt. Hier unterstützt IfS-Spagat ganz individuell die Entstehung, den Beginn und den Alltag des Arbeitsprozesses von jungen Erwachsenen mit erheblichen Behinderungen. Gemeinsam werden somit Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten geschaffen.

Konzeptionell richtet sich IfS-Spagat nach den Grundsätzen von „Empowerment“, das soviel wie „Selbstermächtigung“ bedeutet, und „Supported Employment“, was mit „Unterstützte Beschäftigung“ für Menschen mit schweren Behinderungen übersetzt werden kann. Auch Menschen mit schweren Behinderungen sollen im Rahmen von integrativen Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig sein können. Aus der Integration in den Arbeitsmarkt entsteht ein selbstverständliches Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung.

IfS-Spagat schließt in Vorarlberg die integrative Angebotslücke nach der Pflichtschule.

Immer öfters aber bringen auch Menschen mit Behinderung, welche in betreuten Werkstätten ihren beruflichen Alltag verbringen, den Mut auf, den Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt zu wagen. Der Prozess „Spagat“ an sich, besteht aus klar definierten Bausteinen: Persönliche Zukunftsplanung, Unterstützungskreis, Begleitetes Schnuppern, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Mentorenprinzip.

Persönliche Zukunftsplanung

Die Persönliche Zukunftsplanung geht von den Träumen und Wünschen der Hauptperson – also der/die Spagat-TeilnehmerIn – aus. In den Träumen und Wünschen steckt das absolut größte Po-

tenzial eines jeden Menschen. Es ist ganz wichtig, die Träume in dieser Phase nicht in Frage zu stellen. Denn in oder hinter diesen Träumen verbirgt sich oft ein Berufswunsch, der sehr wohl in Erfüllung gehen kann oder aus dem sich ein anderer Wunsch ableiten lässt. Lebensträume werden verbalisiert, ein Ziel – quasi ein „Nordstern“ – wird definiert. Dabei wird der Zukunft aktiv und gemeinsam entgegengegangen.

Unterstützungskreis

Jede Hauptperson hat ihren individuellen Unterstützungskreis. Sie bestimmt, welche Menschen diesem Kreis angehören sollen. In der Regel sind dies wichtige Personen aus dem Umfeld: Eltern, Nachbarn, FreundInnen, PatInnen, Verwandte, LehrerInnen. Die Unterstützungskreise sind wichtige Netzwerke für den gesamten Prozess. Gemeinsam findet dort die Planung der Schritte in Richtung „Nordstern“ statt. Jede/r TeilnehmerIn ist dabei aktiv in den Prozess involviert. Mögliche Arbeitsfelder sowie notwendige Rahmenbedingungen werden definiert. Auch die Erstkontakte zu möglichen Schnupperplätzen werden von den TeilnehmerInnen dieser Unterstützungskreise geknüpft. Die TeilnehmerInnen sind somit aktiv in den Prozess eingebunden. Es entstehen dabei geteilte Aufgaben und Verantwortungen – vor allem jedoch geteilte Erfolge! Dies ist vor allem für die Unterstützung und Entlastung der Eltern ein sehr wichtiger Faktor.

Begleitetes Schnuppern

In der Regel entwickeln sich aus den Ideen des Unterstützungskreises 5 bis 8 Möglichkeiten, in verschiedenen Betrieben „schnuppern“ zu dürfen. In dieser Phase geht das Abenteuer Arbeit für die Hauptperson nun richtig los. Gemeinsam begeben sich der/die IntegrationsberaterIn von IfS-Spagat und die Hauptperson auf den Weg. Das Schnuppern ist eine aussagekräftige Phase – sowohl für die Hauptperson wie auch für den/die IntegrationsberaterIn. „Erspüren und Erleben“ statt „möglich oder nicht möglich“ – ein Ausschlussver-



fahren und die Entdeckung der Möglichkeiten zugleich. Potenzielle ArbeitsgeberInnen als auch die Hauptperson brauchen besonders in der Anfangszeit die Unterstützung und das Fachwissen der IntegrationsberaterInnen. Annäherung und Kennenlernen stehen hier im Vordergrund.

Individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes

Verlaufen die Schnuppertage erfolgreich, so erfolgreich, dass sich Hauptperson und Betrieb als ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn eine Zukunft vorstellen können, entsteht ein „integrativer Arbeitsplatz“. Die Tätigkeiten sowie das Ausmaß der Arbeitszeit werden den individuellen Möglichkeiten angepasst. Die Hauptperson ist ArbeitnehmerIn wie jede/r andere MitarbeiterIn auch. Bei diesen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen erfolgt die Bezahlung laut branchenüblichen Kollektivgehältern und Zeit- bzw. Leitungsgedanke stehen im Hintergrund. Der/die Integrationsbe-

raterIn von IfS-Spagat übernimmt alle Aufgaben, die rund um die Einrichtung, Gestaltung und Finanzierung des neu entstehenden Arbeitsplatzes anfallen.

Mentorenprinzip

An jedem integrativen Arbeitsplatz steht der Hauptperson ein/e MentorIn zur Verfügung. Der/die MentorIn ist der/die „betriebliche PatIn“. MentorInnen sind Schlüsselpersonen eines gelingenden Integrationsprozesses. Meist finden sich MentorInnen bereits in den ersten Schnuppertagen. Sie sind Anlaufstellen, wenn sich die IntegrationsberaterInnen von IfS-Spagat aus den Betrieben zurückziehen. Die Aufgaben des Mentorings werden genau definiert. Die Sympathie zwischen MentorIn und Hauptperson ist dabei der entscheidende Faktor. Ist diese gegeben, können die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Mentorentätigkeit bedeutet Herausforderung in einer speziellen Weise. MentorInnen schlüpfen sozusagen in eine neue Rolle. Dies bedarf einer adä-

quaten Begleitung. Ist diese Begleitung bedarfsentsprechend, weisen MentorInnen stark auf den Mehrwert dieser Aufgabe hin. Unterstützung zu geben, bringt immer auch Gewinn. Menschliche Weiterentwicklungen sind dabei ein Profit der besonderen Art.

Finanzielle Förderungen

Betriebe, die einen integrativen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, erhalten eine finanzielle Förderung durch die Vorarlberger Landesregierung. Diese beinhaltet zum einen den Lohnkostenzuschuss für den/die neue/n MitarbeiterIn. Die Höhe richtet sich dabei an der Leitungsfähigkeit der Hauptperson. Die Einschätzung erfolgt durch einen Gutachter. Zum anderen erhält der Betrieb eine finanzielle Förderung im Rahmen eines Mentorenzuschusses. Dieser wird nach Unterstützungsaufwand des Mentors bemessen. Die Förderungen in Form des Lohnkosten- und Mentorenzuschusses für den Betrieb, als auch die Finanzierung der Assistenz-Stunden der Spagat-Berater-



rInnen werden in regelmäßigen Abständen neu bewilligt. Regelmäßige Betriebskontakte, Kontakte zum Umfeld und vor allem zum/zur Spagat-TeilnehmerIn selbst sind Grundlagen einer guten Zusammenarbeit mit allen Beteiligten.

Maria, die Friseurin

Bei einem Gespräch wurde Maria von ihrer Integrationsberaterin gefragt, was sie denn für einen Berufsraum habe. „Ich will Friseurin werden ... Haare waschen, schneiden, föhnen.“ Ihre Mutter ergänzte, dass sie diesen Wunsch schon seit sehr langer Zeit äußere, vor allem seit sie mit der Friseurin des Dorfes bekannt sei – bei aller Liebe sei das doch unmöglich, denn wer würde sich schon von Maria die Haare schneiden lassen?! Wovon sie denn noch träume, wollte die Integrationsberaterin wissen. Sie sagte, sie würde auch gerne Sängerin werden. Es wurde vorab dabei belassen, denn es war ein Informationsgespräch und die Integrationsberaterin erklärte der Familie die Arbeitsweise und Rahmenbedingun-

gen von IFS-Spagat. Später, als die Integrationsberaterin mit dem Mädchen die Zukunftsplanung begann, fand sie des Weiteren heraus, dass Maria Kontakt zu Menschen sucht, gern im Mittelpunkt steht und sehr höfliche Umgangsformen beherrscht.

Im Unterstützungskreis wurden nach verschiedenen Möglichkeiten rund um Schnupperbetriebe im Dorf und in der nahen Umgebung gesucht. Nachdem einige Schnuppererfahrungen gemacht wurden, war plötzlich Folgendes klar geworden: Die junge Frau dachte, dass alle Menschen, die irgendwie im Mittelpunkt und in der Öffentlichkeit standen, schön seien und von allen bewundert würden; vor allem aber Friseurinnen, denn Friseurinnen haben in Marias Augen stets schöne Frisuren, gefärbte Haare und modische Kleidung. Somit wurde immer deutlicher, dass Maria sich also auch mit ihrem Aussehen, mit ihrem Körper beschäftigen würde. Dieses Thema wurde dann von verschiedensten Seiten angegangen: in der Schule, zu-

hause, in der persönlichen Zukunftsplanung. Zudem ermöglichten erneute Schnuppererfahrungen in verschiedenen Branchen, auch neue Dinge und Tätigkeiten auszuprobieren. Sie schnupperte längere Zeit in einer Spielgruppe und in einem Altersheim. Doch das Zusammensein mit Kindern und alten Menschen wirkte sich ungünstig auf ihre damalige Entwicklungsphase aus, denn Thema war jetzt ganz klar die Orientierung an Erwachsenen, an Frauen. Nach all diesen Erfahrungen wurde das Augenmerk nun doch auf ihre ersten Berufsgedanken gelenkt und es wurde im nahe liegenden Friseurgeschäft ein Arbeitsplatz gefunden. Im Vordergrund stand dabei aber nicht ihre eigentliche Wunschstätigkeit „Haare schneiden“. Denn hier ist nur ihre Mutter sehr mutig und lässt Maria gelegentlich unter Aufsicht der Friseurin einen Schnitt tun. Die Tätigkeiten, die sie im Friseurgeschäft verrichtet, könnte sie theoretisch in einem anderen Betrieb genauso verrichten. Vielmehr ging es um das Mitdabei-



sein in genau diesem Geschäft mit diesen Mitarbeiterinnen und vor allem um ihre ständig wechselnden modernen Frisuren. Auf ihre Haare mit farbigen Strähnchen, fetzigen Schnitten und modernen Stilrichtungen ist Maria bis heute sehr stolz. Der Umgang mit Menschen liegt ihr, sie plaudert gerne, serviert Kaffee, faltet Handtücher, kehrt Haare zusammen, erledigt Botengänge und wird dabei wegen ihrer wechselnden Frisuren überall angesprochen. Sie wird als Maria gesehen und hat ihren Platz in ihrer momentanen Lebenslage gefunden.

Aaron, der Metallarbeiter

Das Einbeziehen von Eltern, die nicht mehr im gemeinsamen Haushalt leben, kann für Spagat-TeilnehmerInnen bedeutend sein. Diese fühlen sich oft mitverantwortlich für die Situation und brauchen von den leiblichen Eltern das emotionale Einverständnis, den „Segen“ dafür, was sie in Zukunft planen. Aaron wollte wie sein Vater Metallarbeiter werden. Das Bild von Arbeit war von seinem Vater geprägt, obwohl sie schon jahrelang nicht mehr zusammen lebten. Im Unterstützungskreis wurden verschiedene Schnuppermöglichkeiten gefunden, wobei der spätere Arbeitsplatz bei einer Firma in der Metallbranche vom Integrationsberater akquiriert wurde, was für die verdeckte Konkurrenzsituation der beiden Väter entlastend war. Die Mutter von Aaron meinte dazu: „Der Unterstützungskreis ist nicht nur für Aaron wichtig und für die berufliche Integration, sondern auch für uns Eltern. Wir haben ja vielfach Angst, andere um Hilfe zu fragen. Daher war ich vom Unterstützungskreis ziemlich überrascht wie viel Unterstützung man bekommt. Wir haben uns mit Freunden, Bekannten und Familienmitgliedern zusammengesetzt und was da für unterschiedliche Ansichten und Neues raus gekommen ist, war ungemein schön. Es gab kein Tabuthema, jeder sieht Aaron anders, man bekommt ein anderes Bild vom eigenen Kind, sieht es plötzlich anders, das ist ganz wichtig.“ Heute ist für Aaron der Mentor im Betrieb sehr wichtig – dieser ist erste Ansprechperson für Aaron, wenn irgendwo irgendwas wie-

dermal nicht so läuft, wie Aaron sich das vorstellt. Maria und Aaron sind nicht die einzigen, die gezeigt haben, dass es für die berufliche Integration viel mehr als einen geeigneten Arbeitsplatz braucht. An erster Stelle steht die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, mit längst gefertigten Bildern und Vorstellungen vom eigenen Leben. Hinzu kommt, passende Unterstützung aus dem Umfeld zu haben und auf die „richtigen“ Personen im betrieblichen Umfeld zu stoßen. Dadurch kann ein beruflicher Glückstreffer erzielt werden.

Facts zu IfS-Spagat

20.000 ... Stunden jährlich assistieren die IntegrationsberaterInnen von IfS-Spagat
 290 ... Spagat-TeilnehmerInnen werden derzeit aktiv begleitet
 240 ... Betriebe aus unterschiedlichsten Branchen stellen Arbeitsplätze in ganz Vorarlberg zur Verfügung
 50 ... Personen mit erheblichen Behinderungen haben sich im Jahr 2010 bei IfS-Spagat angemeldet
 25 ... Spagat-Integrationsberater leisten Integrationsarbeit
 11 ... Jahre ist IfS-Spagat im Regelförderprogramm der Vorarlberger Landesregierung
 9 ... Spagat-TeilnehmerInnen wurden bereits in die Selbstständigkeit entlassen
 8 ... Personen arbeiten durchschnittlich in einem Unterstützungskreis mit
 5 ... regionale Stützpunkte verteilt in ganz Vorarlberg
 stellen schnelles Reagieren vor Ort sicher
 3 ... Jahre wurde IfS-Spagat als EU-Projekt gefördert
 1 ... Person steht im Mittelpunkt der/die Spagat-Teilnehmer

Aktueller Film über IfS-Spagat

In Zusammenarbeit mit dem internationalen Filmemacher, Regisseur und Cutter Paul Sedlacek entstand 2010 ein Film über IfS-Spagat. Der Film soll die

Kraft und Möglichkeiten, die durch die Zusammenarbeit mit Menschen entstehen können, sichtbar machen. Anhand von Beispielen gelungener Integration und von verschiedenen Interviews werden Methoden, Abläufe und ideelle Haltungen rundum IfS-Spagat gezeigt. Der Film ist über IfS-Spagat erhältlich.

Theorie und Praxis...

Wer will, der kann!

Durch die Zusammenarbeit aller schaffte IfS-Spagat einen Rahmen, die integrativen Prozesse in Vorarlberg auch nach der Schule fortzuführen und zu erproben, wie und unter welchen Bedingungen eine Eingliederung von Menschen auch mit schweren Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt stattfinden kann. Dass dies möglich ist, wird in Fachkreisen längst nicht mehr in Frage gestellt. Theoretisch sind die Konzepte überzeugend, auch gibt es immer wieder ermutigende Beispiele gelungener Integration von Menschen mit schwerer Behinderung.

Dennoch ist die Umsetzung der Theorie in die Praxis eine große Herausforderung. Das können die IntegrationsberaterInnen von IfS-Spagat, das Umfeld der Spagat-TeilnehmerInnen und auch diese selbst jederzeit bestätigen und täglich hautnah erleben.

IfS-Spagat ermöglicht somit ein LEBEN WIE ANDERE AUCH.

Kontakt:



Sarah Küng
 IfS-Spagat Institut für Sozialdienste
 Klarenbrunnstraße 12, A-6700 Bludenz
 Tel. +43 (0)664 60 88 45 81
 E-Mail: kueng.sarah@ifs.at
 www.ifs.at

BEM

Hamburger Airport prämiert für Betriebliches Eingliederungsmanagement



v.l.n.r.: Hartmut Dignas (Schwerbehindertenvertretung Flughafen Hamburg), Sandra Carstensen (Leiterin Zentralbereich Personal Flughafen Hamburg), Dietrich Wersich (Sozialsenator der Stadt Hamburg), Rüdiger Schlott (Leiter BEM und Referent Grundsatzfragen Flughafen Hamburg)

Am 14.2.2011 wurde der Hamburger Flughafen als bislang einziges Unternehmen und erstmalig in ganz Hamburg für sein vorbildliches Betriebliches Eingliederungsmanagement ausgezeichnet mit einer Prämie in Höhe von 10.000 Euro.

Sozialsenator Dietrich Wersich und Antje Blumenthal, Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in Hamburg, haben Vertretern des Flughafens die Auszeichnung in einer Feierstunde im Rathaus überreicht. Gründe, die zur Wahl des Flughafens führten, sind: ein Integrationsteam, spezielle personelle Ressourcen im Personalbereich, umfassende Schulungen – besonders der Führungskräfte –, ein ausführliches Reporting und eine Evaluation sowie die Transparenz des Verfahrens und auch die Akzeptanz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, haben zu messbaren Erfolgen geführt. Die krankheitsbedingten Ausfallzeiten sind signifikant zurückgegangen, es werden Arbeitsplätze so gestaltet, dass weiterhin schwerbehinderte Menschen in allen Bereichen eingesetzt werden können.

„Die Anstrengungen des extra eingerichteten Präventionsteams gehen weit über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Viele Unternehmen in Hamburg tun schon viel im Eingliederungsmanagement, ich hoffe, dass der Flug-

hafen Hamburg für viele weitere ein gutes Beispiel ist“, lobte Senator Wersich das Unternehmen.

„Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung“, sagt Michael Eggenschwiler, Vorsitzender der Geschäftsführung am Hamburg Airport. „Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei den Kollegen der BIHA (Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg), der Fortbildungsakademie der Wirtschaft. Sie haben uns bei der Umsetzung wesentlich unterstützt.“

Glücklich über die Auszeichnung des Flughafens ist auch das Team von BIHA-Projektleiter Manfred Otto-Albrecht: „Der Flughafen Hamburg hat das wirklich verdient. Es gibt kaum Unternehmen, die mit dieser Nachhaltigkeit und Konsequenz über Jahre hinweg ihren Beschäftigten systematisch das BEM anbieten, und die Erfolge können sich sehen lassen, rund 90 % der Mitarbeiter nehmen seit 2006 die BEM-Angebote an. Rüdiger Schlott, der verantwortliche Leiter des BEM beim Flughafen, hat darüber hinaus bei vielen unserer Veranstaltungen mitgewirkt und über die Erfolge und den Nutzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements berichtet. Viele Hamburger Unternehmen und Betriebe haben im Rahmen unserer Runden Tische vom Flughafen Hamburg profitieren können.“



Das FAW-Team steht mit Rat und Tat zur Verfügung!

Am 28. März 2011 findet der „Runde Tisch BEM“ bereits zum 38. Mal statt – er hat sich für die Hamburger Unternehmen zum maßgeblichen Netzwerk und Expertenforum des Betrieblichen Eingliederungsmanagements etabliert. Einer der Gastreferenten wird dann, natürlich, Rüdiger Schlott vom Hamburger Flughafen sein.

Anmeldung Runder Tisch:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
 BIHA (Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg)
 Manfred Otto-Albrecht (Projektleitung)
 Tel. (040) 63 64 62 71

BIHA Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg



FORTBILDUNGSAKADEMIE DER
 WIRTSCHAFT (FAW)
 Gemeinnützige Gesellschaft mbH

BIHA Beratungsinitiative 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:

Spoehrstraße 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!



Führungskräfte

Gesundes Führen und psychische Belastungen

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt rasant verändert und damit auch die Anforderungen an die Beschäftigten in Industrie, Verwaltung und Dienstleistung.

Flexibilität, Mobilität, ständige Erreichbarkeit, hohe Belastbarkeit sowie überdurchschnittliche fachliche und soziale Kompetenz gehören zu den Schlüsselqualifikationen. Im Zuge dieser Entwicklung haben psychische Belastungen deutlich zugenommen, mittlerweile klagt jeder zweite Arbeitnehmer in

Deutschland hierüber. Psychische Belastungen und ihre Folgen (wie die deutliche Zunahme der psychischen Erkrankungen, Stress- und Überforderungsreaktionen, Burnout, Fehlzeiten, Demotivation und innere Kündigung, etc.) kosten die deutsche Wirtschaft geschätzte 10 Milliarden Euro jährlich. Zusätzlich bereiten den Unternehmen Fachkräftemangel und der Demografische Wandel Sorgen.

In Befragungen besonders häufig genannte psychische Belastungen sind

Zeit- und Termindruck, mangelnde Wertschätzung („nicht geschimpft ist gelobt genug!“), Überforderung, eine destruktive Kritik-, Fehler- und Konfliktkultur sowie ständige Veränderungsprozesse. Diese Phänomene stellen Führungskräfte heute vor besondere Herausforderungen. Fürsorgepflicht und ökonomischer Druck veranlassen die Unternehmen zunehmend, die Führungskräfte in die Lage zu versetzen, entsprechende Tools zu erlernen, um diesen Themen zeitnah und effektiv begegnen zu können.

Nach den Erkenntnissen der Psychologen der IAS hat das Verhalten der Führungskräfte, welche eine Vorbildfunktion – auch im Umgang mit ihrer eigenen Gesundheit – einnehmen sollten, unmittelbare Auswirkungen auf das Verhalten der MitarbeiterInnen. Ist ein Vorgesetzter beispielsweise 7 Tage die


weisseespitze
die pure lust am leben



Willkommen im Urlaub - Wonnezeit ohne Barrieren. Das Hotel Weisseespitze ist das meistausgezeichnete Rollihotel in den Alpen!

"Barrierefreier Urlaub für alle Gäste" - das ist im Hotel Weisseespitze im Kaunertal nicht bloß ein Schlagwort sondern wesentlicher Bestandteil gelebter Gastlichkeit.

Bereits im Jahre 1991 entstand die Idee für unser Rollihotel im Alpenraum, initiiert wohl auch durch Betroffene im Freundeskreis und in unserer Familie. Und wir wussten von Anbeginn, dass es für ein wirklich perfektes Urlaubshotel ohne Handicap weit mehr bedarf als einige kosmetische Eingriffe. Erst mussten einmal einige Barrieren aus den Köpfen genommen werden. Dann mussten wir die Funktionalität im gesamten Hotel bis ins kleinste Detail vollkommen neu überdenken - von der Einfahrt in die Tiefgarage, über den Personenlift bis hin zu den Zimmern, den Gasträumen und den Wellnesseinrichtungen. Und natürlich die Gartenanlage, die Tennisplätze, all unsere Aktiv- und Sportangebote ...alles anders und ganz neu, ganz selbstverständlich!

Hotel Weisseespitze Familie Hafele
A-6524 Kaunertal, Platz 30
Tel +43 5475 316
Fax +43 5475 316-65
weisseespitze.com

Woche telefonisch permanent erreichbar, beantwortet er auch im Urlaub alle eingehenden Mails zeitnah und signalisiert so (un)ausgesprochen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass er ein ähnliches Pensum von ihnen erwartet, fühlen sich diese deutlich aufgefordert, dies als „normales“ Anspruchsniveau anzusehen und sich ebenfalls so zu verhalten. In dem mittlerweile in allen Branchen nachgefragten Workshop „Gesundes Führen“ werden die Führungskräfte zunächst für eigene Belastungen sensibilisiert, da dies die Voraussetzung dafür ist, Belastungen von Mitarbeitern zu erkennen und darauf adäquat zu reagieren.

Die Bedeutung des Ausfalles von Leistungsträgern/Experten im Unternehmen wird diskutiert und folgende Fragen thematisiert, da Führungskräfte diesbezüglich oft ratlos reagieren, wenn sie damit konfrontiert werden: Woran erkenne ich als Führungskraft, dass ein Mitarbeiter gesundheitlich/durch Stress stark beeinträchtigt ist? Was sind Überforderungsreaktionen, Burnout, psychopathologische Auffälligkeiten? Was können Führungskräfte für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun? Welche Unterstützung benötigen sie dabei von ihrem Unternehmen? Welche Bedeutung haben betriebsklimatische Aspekte, psychische Belastungen und das Führungsverhalten auf die Gesundheit? Wie spreche ich als Vorgesetzter in Gesundheitsgesprächen Verhaltens- und Leistungsauffälligkeiten an, ohne Krankheiten zu diagnostizieren und mich in die Rolle eines Psychotherapeuten oder Arztes zu begeben? Was sind psychische Erkrankungen und welche Rolle nehme ich als Führungskraft ein – wer sind meine Partner im Unternehmen, aber auch außerhalb?

Hier werden meist Vereinbarungen verhandelt, die sich auf die o.g. Fragestellungen beziehen. Oftmals stellen die Teilnehmer fest, dass es doch Ressourcen im Unternehmen oder ihrem eigenen Bereich gibt, die zur Entlastung (insbesondere der psychischen Belastungen) beitragen können: So

kann die Einführung einer Netiquette (...guter Umgang miteinander...) gemeinsame Prioritätensetzung oder Regeln für den zeitökonomischen Ablauf von Meetings Zeitersparnis bringen oder aber die Vereinbarung von Feedbackregeln im Umgang miteinander im Team helfen, die Beziehungsebene zügig zu klären und Konflikteskalationen vermeiden. Der Anstoß dazu muss von der Führungskraft erfolgen. Idealerweise und wegen ihrer Vorbildfunktion sowie einer großen Signalwirkung sollte mit der obersten Führungsebene bzw. der Unternehmensleitung begonnen und die Thematik dann auf die nachfolgenden Führungsebenen herunter gebrochen werden.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches die Erhaltung der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen zum Ziel hat oder aber nach Mitarbeiterbefragungen, in deren Ergebnissen sich der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Führung schwerpunktmäßig (z.B. zwischen Führungsverhalten und Rückenerkrankungen) widerspiegelt, werden in der Folge die Seminare „Gesundes Führen“ als eine Maßnahme aufgelegt. Entscheidend ist dabei, den Führungskräften nicht nur Mut für den offensiven Umgang mit den „weichen“ Themen zu machen, sondern diese Thematik auch nachhaltig zu verfolgen und in regelmäßigen Follow-ups zu diskutieren. Bewährt hat sich nach der Erfahrung der IAS – Betriebspsychologen ebenfalls, den Führungskräften auch im Nachgang eine fachliche „Nabelschnur“ anzubieten und ihnen die Gelegenheit zu geben, aktuelle Fälle mit einem Externen (Psychologen oder Mediziner) zu reflektieren.

Die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft hat mit Frau Dipl.-Psych. Iris Dohmen abgestimmt, dass sie gern für weitere Fragen zu der Thematik zur Verfügung steht.

Kontakt:

Dipl.-Psych. Iris Dohmen
Tel. (030) 82 00 15 -531
E-Mail: iris.dohmen@ias-gruppe.de

Coaching

Hörbehinderte Mitarbeiter

Jeder fünfte Mensch bzw. über 350.000 Hamburger hören schlecht. Davon haben über 5.000 Menschen einen so starken Hörverlust, dass sie in Hamburg als schwerbehindert anerkannt sind. Etwa 2.500 hörbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter.

Nach Grad des Hörverlustes wird unterschieden zwischen

- leichtgradige Schwerhörigkeit (mittlerer Hörverlust von < 30 dB), Probleme gibt es beim Verstehen der Flüstersprache
- mittelgradige Schwerhörigkeit (mittlerer Hörverlust von 30 bis < 60 dB), die Umgangssprache wird nicht verstanden
- hochgradige Schwerhörigkeit (mittlerer Hörverlust von 60 bis < 90 dB), das Verstehen der normal gesprochenen Sprache ist ohne Hörhilfen nicht möglich
- Resthörigkeit, Taubheit (mittlerer Hörverlust > 90 dB), kein Sprachverstehen möglich.

Hörverlust bedeutet nicht, dass man alle Töne gleich schlecht hört. Einige hörbeeinträchtigte Menschen hören z.B. hohe Töne besser als tiefe Töne, andere genau anders rum. Da verschiedene Töne unterschiedlich laut wahrgenommen werden, geht ein Hörverlust mit einem verzerrten Hören einher. Schlechtes Hören ist vergleichbar mit unscharfem Sehen. Auch wenn das Bild verschwommen ist, kann man noch einiges erkennen. So ähnlich verhält es sich mit schlechtem Hören. Selbst wenn Stimmen nicht klar zu hören sind, kann man doch noch einiges verstehen. ABER: Es erfordert eine hohe Konzentration, um den ganzen Tag akustisch wahrnehmen zu können. Wenn nicht von Anfang an Rücksicht auf die Behinderung genommen wird, können die Folgen im Alter gravierend sein. Hinzu kommt: Eine starke Hörbehinderung führt in der Regel auch zu einer schlechten Aussprache, die von undeutlich bis unverständlich reichen kann.

Es gibt verschiedene Hörhilfen, die einen Hörverlust abmildern können. Die Technik ist bei den meisten hörbeeinträchtigten Menschen nicht in der Lage, den Hörverlust vollständig auszugleichen. Viele haben

trotz bestmöglicher Hörversorgung mit verschiedenen Kommunikations- und Informationsbarrieren zu kämpfen. Je schlechter man hört, umso größer ist die Gefahr, dass er oder sie von der Kommunikation und Information abgeschnitten ist. Missverständnisse und daraus entstehende Konflikte sind im Umgang mit hörbehinderten Menschen keine Seltenheit. Diese wirken sich wiederum auf die psychische und körperliche Gesundheit des Menschen aus. Hörbehinderte Menschen werden und sind schnell von der Gemeinschaft ausgeschlossen. Der Spruch „Blindheit trennt von den Dingen, Taubheit trennt von den Menschen“ beschreibt sehr treffend die Problematik, die mit der Hörbehinderung einhergeht.

Was kann getan werden?

Die Bedürfnisse der hörbehinderten Menschen sind sehr verschieden. Von daher fragen Sie Ihre(n) hörbehinderten Kollegen/in, wie Sie sich am Besten auf Sie/Ihn einstellen können. Viele hörbehinderte Menschen werden Ihnen diese Frage jedoch nicht klar beantworten können. Daher lohnt es sich, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Es lohnt sich, die Betroffenenverbände (Bund der Schwerhörigen und Gehörlosenverband Hamburg) anzusprechen. Sie haben spezielle Beratungsstellen. Außerdem gibt es in Hamburg den Hamburger Fachdienst, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Fragen der beruflichen Begleitung hörbehinderter Menschen informiert und berät.

Mit der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft habe ich besprochen, dass ich gern für erste Fragen zur Verfügung stehe. Ich bin Diplom-Sozialökonom, selbst hörbehindert, und in den Bereichen Coaching, Training und Beratung rund um das Thema „hörbehinderte Menschen im Arbeitsleben“ tätig. Ein Schwerpunkt meiner Tätigkeit ist das Coachen von hörbehinderten MitarbeiterInnen sowie von Führungskräften, um eine bessere Eingliederung zu erzielen.

Kontakt:

diversitypower UG
 (haftungsbeschränkt)
 Peutestraße 51, 20539 Hamburg
 Tel. (040) 38 63 17 -93
 Fax (040) 38 63 17 -89
 www.diversitypower.de



Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Der **Wirtschaftsausschuss** und seine Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Der Wirtschaftsausschuss ist ein so genanntes Hilfsorgan des Betriebs-/Gesamtbetriebsrates (BR/GBR). In der betrieblichen Praxis stellt der Wirtschaftsausschuss den wichtigsten Ausschuss des BR/GBR dar. Als Beratungs- und Informationsgremium ist der Wirtschaftsausschuss das Bindeglied zwischen Arbeitgeber und BR/GBR in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, Informationen über wirtschaftliche Angelegenheiten und deren mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigten zu verlangen, die wirtschaftlichen Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu beraten und den BR/GBR über das Ergebnis aller Beratungen und aller erhaltenen Auskünfte zu unterrichten.

Durch die Arbeit des Wirtschaftsausschusses soll der BR/GBR und somit auch die Schwerbehindertenvertretungen in die Lage versetzt werden, Informationen über wirtschaftliche Angelegenheiten bei der Ausübung seiner Beteiligungsrechte zu berücksichtigen. Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern. Der Wirtschaftsausschuss soll mindestens einmal monatlich tagen. An den Sitzungen nimmt der Arbeitgeber oder dessen Vertreter teil.

In den Sitzungen informiert der Arbeitgeber den Wirtschaftsausschuss über die so genannten wirtschaftlichen Angelegenheiten, die im § 106 Abs. 3 BetrVG bezeichnet sind. Zum Informations- und Beratungsgegenstand zählen insbesondere:

- Die Personalplanung und alle weiteren Themen, die Auswirkungen auf die Belegschaft haben können,
- Die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- die Produktions- und Absatzlage, das Produktions- und Investitionsprogramm,
- Rationalisierungsvorhaben, Fabrikations- und Arbeitsmethoden,
- Fragen des betrieblichen Umweltschutzes, die Verlegung, Einschränkung und Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen,
- Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben, Änderungen des Betriebszwecks und der Betriebsorganisation, die Übernahme des Unternehmens, sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren.

Der Wirtschaftsausschuss sollte sich bemühen, das Berichtswesen von der Arbeitgeberseite möglichst zu standardisieren, also ein eigenes Informationssystem entwickeln und dieses dem Arbeitgeber vorstellen. Der Wirtschaftsausschuss sollte die Informationen des Arbeitgebers für den Betriebsrat aufbereiten, sodass die Betriebsratsmitglieder die inhaltlichen Themen und die sich daraus ergebenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erkennen können.

Voraussetzung für eine gut funktionierende Wirtschaftsausschussarbeit ist eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber.

Wichtig ist zu wissen, dass die Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 4 SGB IX an allen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teilneh-

men kann und auch sollte. Selbstverständlich kann sich die Vertrauensperson der Schwerbehinderten genauso wie jeder andere Arbeitnehmer für die Ausschussarbeit im Wirtschaftsausschuss zur Verfügung stellen und durch Beschluss des Betriebsrats (Gesamtbetriebsrat) in den Wirtschaftsausschuss bestellt werden.

Die Teilnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten an der Wirtschaftsausschusssitzung ist insbesondere deshalb von außerordentlichem Interesse und wichtig, da es sich bei der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung in der Regel um Angelegenheiten handelt, die wirtschaftliche Auswirkung hat (z.B. Einhaltung der Pflichtquote, Beschaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Weiterentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten dieser Beschäftigten, Förderung der Berufsentwicklung, behindertengerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätten, diskriminierungsfreie Entgeltzahlung, Freistellung von Mehrarbeit, Zusatzurlaub usw.). Bei Investitionsprogrammen, die im Wirtschaftsausschuss besprochen werden, sind natürlich die besonderen Belange der schwerbehinderten Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Auch bei der Änderung der Arbeitsmethoden und der Fertigungsverfahren sind die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten betroffen und in der Wirtschaftsausschussarbeit zu berücksichtigen – um hier nur einige Beispiele zu nennen. Dass für die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten ins-

besondere die Schwerbehindertenvertretung geeignet ist, dürfte außer Frage stehen. Dieses Knowhow sollte daher unbedingt im Interesse aller in die Wirtschaftsausschussarbeit einfließen. Da der Wirtschaftsausschuss im Rahmen der so genannten Informationsparität vom Unternehmer zu unterrichten ist und der Wirtschaftsausschuss gemäß Betriebsverfassungsgesetz (insbesondere §§ 106 BetrVG ff) sogar noch vor dem Betriebsrat informiert werden muss, ergeben sich aus der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Wirtschaftsausschusssitzungen weitere Vorteile bei der frühzeitigen Ein-

bindung der Schwerbehindertenvertretung in die daran anschließende Betriebsratsarbeit.

Durch die Teilnahme an den Wirtschaftsausschusssitzungen können die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten besser und frühzeitiger in die praktische Betriebsratsarbeit einfließen und auch früher eigene Ansprüche der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Praktisch bedeutet das für die Schwerbehindertenvertretung die frühzeitige Einbindung in die Handlungsoptionen und die Einflussmöglichkeiten.

Diese Chance der aktiven Beteiligung

sollte sich eine Schwerbehindertenvertretung in ihrer praktischen Arbeit nicht entgehen lassen.

Kontakt:

Rechtsanwalt Torsten Lemke
 ALC Anwaltskanzlei Lemke
 Kajen 2, 20459 Hamburg
 Tel. (040) 3 99 99 00

Hamburger Blindenstiftung

Kulturwoche 2010:

„Ausgewählter Ort“ im Land der Ideen

Das inklusive Kulturfestival der Hamburger Blindenstiftung unter dem Motto „Kultur verbindet“ ist Preisträger im bundesweiten Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“.

Die Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft, vertreten durch den Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), zeichnet damit die Kulturwoche 2010 mit ihrem Inklusionsgedanken als zukunftsweisendes, innovatives und vorbildliches Engagement aus.

Die Hamburger Blindenstiftung hatte unter dem Motto „Kultur verbindet“ im August vergangenen Jahres 120 blinde, sehbehinderte und sehende Künstler für eine Woche Kulturgenuss auf Hamburgs Bühnen geholt. Wie alle Preisträger im Land der Ideen werden das Festival und der Inklusionsgedanke in diesem Jahr noch einmal für die Öffentlichkeit erlebbar gemacht: Am 26. August präsentiert die Hamburger Blindenstiftung das kulturelle Integrationsereignis in einer besonderen Veranstaltung in Hamburg.

Preisträger im Land der Ideen zu sein, ist für uns ein Qualitätsmerkmal – es bestätigt uns darin, dass die Inklusion von Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit für die Zukunft Deutschlands maßgeblich ist.

Eine 20-köpfige unabhängige Expertenjury aus Wissenschaftlern, Wirtschaftsmanagern, Journalisten und Politikern hatte das Kulturfestival der Hamburger Blindenstiftung aus rund 2.600 Bewerbungen als eines der 365 besten Beispiele für Zukunftsfähigkeit, Mut, Engagement und Kreativität der Menschen im Land ausgewählt.

Im August wird zur Ehrung der Hamburger Blindenstiftung eine Benefizveranstaltung in der Hansestadt stattfinden, deren Einnahmen für die integrative Kulturarbeit der Stiftung eingesetzt werden sollen. Dort können sich diejenigen vom verbindenden Geist der Konzerte, Lieder- und Jazzabende, Lesungen, Hörfilm-, Theater- und Musicalaufführungen von sehenden, blinden und sehbehinderten Künstlern überzeugen, die das Festival im vergangenen Sommer verpasst haben, u.a. in einer Ausstellung hervorragender Dokumentarfotos.

Unter www.land-der-ideen.de finden Sie Informationen zum Wettbewerb und ab März können Sie einen Publikumssieger wählen!

Kontakt:

Rainer Kraiss
 Hamburger Blindenstiftung
 Bullenkoppel 17, 22049 Hamburg
r.kraiss@blindenstiftung.de
 Tel.: (040) 69 46 -0
www.blindenstiftung.de

Dokumentarfilm

...und es geht doch

Im Rahmen der gleichnamigen Kampagne unter Mitwirkung der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft zeigt dieser Film, was im Arbeitsalltag ganz normal ist. Fünf Mitarbeiter (mit Handicap) zeigen uns in ihrer Firma, wie es geht.

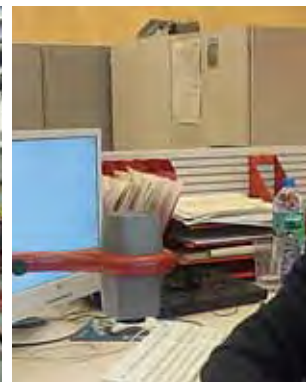
Die Regisseurin Andrea Rothenburg und ihr

Mitarbeiter trotz chronischer Rückenbeschwerden Gepäck verladen können. Eine Gruppe gehörloser Metallarbeiter trägt in ihrer Firma dazu bei, dass die Arbeitsprozesse für alle gut strukturiert sind. Für die richtige Ordnung beim Warentransport sorgt ein Versandleiter mit einer Lebertransplantation.

tung ist variabel und kann ein bis drei Stunden betragen.

EDEKA

Die genossenschaftlich organisierte und mittelständisch geprägte EDEKA-Gruppe ist mit einem Jahresumsatz von 42,1 Milliarden Euro, rund 12.000 Märkten und 290.000 Mitarbeitern Deutschlands führender Lebensmittelhändler. Auch in einem stürmischen Wettbewerbsumfeld hat die EDEKA-Gruppe ihren umsatz- und ertragsorientierten Wachstumskurs mit einer beeindruckenden Dynamik fortgesetzt. Die Hamburger ZENTRALE, die sieben Regionalgesellschaften und die Einzelhändler vor Ort arbeiten Hand in Hand, um allen Kunden stets ein attraktives Sortiment zu bieten. Dabei nutzen wir erfolgreich die Kompetenzen und die besondere Motivation von Menschen mit einer Behinderung. Gemeinsam mit ihrem Partner PHH Personal-



Team haben hervorragende Arbeit geleistet. Dieser Film ist einzigartig! Nutzen Sie die Gelegenheit, diesen Film in Ihrer Firma, Ihren Kollegen und Kolleginnen, der Geschäftsführung sowie den Führungskräften oder den Interessenvertretungen zu zeigen; anlässlich einer Betriebsversammlung, einer Abteilungssitzung oder eines Seminars im Bereich Human Resources/Personal. Der Dokumentarfilm „...und es geht doch“ begleitet Menschen mit einer physischen Beeinträchtigung an einem Arbeitstag. Ein gehörloser Lagerarbeiter lässt sich morgens von einem Lichtwecker „wachrufen“ und ein sehbehinderter Kollege arbeitet am Spezial-PC. Eine Hebehilfe macht es möglich, dass

Und ein Busfahrer mit Beinprothese hat endlich seinen Traumberuf. Die Bandbreite der Unternehmen reicht von einem gewerblichen Unternehmen mit 43 Mitarbeitern über ein Personaldienstleistungsunternehmen bis hin zum Verkehrsunternehmen mit rund 4.400 Mitarbeitern. Wenn Sie diesen Film gesehen haben, lösen sich so manche Klischees von ganz allein auf! Eine Filmvorführung von „...und es geht doch“ soll den Anstoß geben, das Thema Teilhabe in Ihrem Unternehmen aufzunehmen oder weiter zu intensivieren. Impulsreferate, Fachbeiträge und Diskussionen vor und nach dem Film können dieses Thema weiter vertiefen. Die Dauer der Veranstal-

dienstleistung GmbH gelingt es immer wieder, diesen Menschen gleiche Chancen auf den passenden Arbeitsplätzen zu bieten. Davon profitieren wir alle.

Grünthal Feinblechtechnik

Unsere ganze Kraft für industrielle Blechbearbeitung in Manufakturqualität. Grünthal Feinblechtechnik GmbH – das ist industrielle Blechbearbeitung auf höchstem Niveau. Von der Entwicklung über die Fertigung bis zur Montage und der Logistik sind wir Ihr zuverlässiger Partner. Natürlich immer unter Einsatz der neuesten und modernsten Fertigungsanlagen und mit unserem starken Team aus Spezialisten, das für geliebte

Projektpartner: BIHA Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg · PHH Personaldienstleistung GmbH

Integration steht. Wir beschäftigen insgesamt 43 Mitarbeiter, darunter 13 Mitarbeiter mit Behinderung. 11 von ihnen sind gehörlos. Unser Leistungsangebot reicht von der Entwicklung und Fertigung von Einzelteilen bis hin zu Blechbaugruppen, kompletten Geräten und Prototypen.

Hamburg Airport

Hamburg Airport ist der größte Flughafen in Norddeutschland. Rund 13 Millionen Fluggäste treten pro Jahr hier ihre Reise an und können das Streckennetz der über 60 Airlines mit 115 nationalen und internationalen Zielflughäfen nutzen. Rund 15.000 Beschäftigte sind in fast 250 Firmen auf dem Flughafengelände tätig, davon allein rund 1.600 beim Flughafen. Die Integration schwerbehinderter Menschen ist wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik. Rund zwei Drittel der Belegschaft leisten körperlich schwere Ar-

an ihrem originären Arbeitsplatz einsetzen.

HOCHBAHN

Seit fast 100 Jahren bringt die HOCHBAHN die Menschen in Hamburg umweltfreundlich und bequem ans Ziel. Heute fahren über eine Million Kunden täglich mit uns auf drei U-Bahn- und über 100 Buslinien. Wir sind das zweitgrößte Nahverkehrsunternehmen Deutschlands und der größte Partner im Hamburger Verkehrsverbund (HVV). Unser Motto: Auf bestem Weg. Mobilität in Hamburg. Mit über 4.400 Beschäftigten zählen wir zu Hamburgs größten Arbeitgebern. Die Arbeitswelt der HOCHBAHN bietet Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Hintergründen Raum für Engagement: Generalisten und Spezialisten, Zugfahrer, Busfahrer, Handwerker, Ingenieure und Kaufleute, Auszubildende und Studierende, Berufsein-

tigt über 50.000 Mitarbeiter und selbständige Vermittler in über 30 Ländern. Mit rund 3.000 Mitarbeitern zählt Hamburg zu den großen Standorten in Deutschland. ERGO übernimmt in vielen Bereichen gesellschaftliche Verantwortung. Auf die Integration und Gleichbehandlung von behinderten Menschen legt ERGO besonderen Wert. Ein Integrationsteam mit Vertretern von Personal, Betriebsrat, Vertrauensperson und Schwerbehinderten sorgt dafür, dass die Belange Beschäftigter mit Behinderungen nachhaltig berücksichtigt werden – deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Spezielle Maßnahmen fördern die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, wie etwa eine angemessene Ausstattung des Arbeitsplatzes, die bevorzugte Einstellung bei gleicher Qualifikation oder das Angebot, auf Probe zu arbeiten. Nicht zuletzt unterstützen eine variable Arbeitszeit und flexible Arbeitszeitmodelle



beit. In Verbindung mit geringer Fluktuation führt das zu einem Schwerbehinderten-Anteil von etwa 5 Prozent der Belegschaft. Chronische Beschwerden unter anderem im Rücken und am Skelett sind dabei die häufigsten Ursachen.

Bei der im Film beschriebenen Anlage handelt es sich um eine Gepäckhebehilfe von Freise Automation. Mit dem verwendeten Vakuum-Prinzip lassen sich Gepäckstücke ohne körperliche Anstrengung ansaugen und umladen. Vier bis fünf dieser Anlagen sollen dauerhaft im Gepäckkeller installiert werden. So kann Hamburg Airport Mitarbeiter mit körperlichen Einschränkungen auch weiterhin

steiger, Berufsdurchstarter und Quereinsteiger. Die Fülle an Möglichkeiten bei der HOCHBAHN ist groß. 206 Mitarbeiter (4,7 Prozent) sind Menschen mit Schwerbehindertenstatus. Menschen mit Behinderungen arbeiten bei der HOCHBAHN in allen Bereichen. Den meisten merkt man ihren Status nicht an. Auch nicht dem Kollegen, der seit einem Arbeitsunfall eine Unterschenkelprothese trägt. Sein Ziel war es, Busfahrer zu werden, deshalb machte er eine Umschulung. Bei uns arbeitet er nun seit drei Jahren in seinem Traumberuf.

ERGO Versicherungsgruppe

Die ERGO Versicherungsgruppe beschäf-

auch die behinderten Kollegen bei ihrer täglichen Arbeitsgestaltung. Ziel ist es, für jeden eine passende Aufgabe entsprechend seinen Möglichkeiten zu finden. In den Service Centern einer spanischen und einer polnischen ERGO-Gesellschaft sind beispielsweise ausschließlich Mitarbeiter mit körperlicher Behinderung beschäftigt, die die Kunden telefonisch beraten.

Vorführung des Films

Schreiben Sie uns eine E-Mail, in welchem Kreis Sie eine Vorführung des Films wünschen: info@hcp-journal.de.

Wir melden uns umgehend bei Ihnen, um Details abzustimmen.



„Behinderte wollen als normale Menschen behandelt werden, das heißt dann aber auch, dass man über sie lachen darf. Es sind die Nichtbetroffenen, die ein Problem damit haben und dann meinen, sie müssten sich schützend vor die Behinderten stellen.“

Philipp Hubbe, Jahrgang 1966, ist nicht nur behindert, sondern auch noch Magdeburger, Ehemann und Vater. Trotzdem zeichnet er regelmäßig für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Dazu kommen diverse Arbeiten für den MDR und ZDF-online. www.hubbe-cartoons.de

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



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

Integrationsamt



**Beratung
Integration
Prävention**

**Ihr Ansprechpartner
für Schwerbehinderung
im Arbeitsleben:**

Integrationsamt

Hamburger Straße 47

22083 Hamburg

Telefon 4 28 63 - 28 59

Telefax 4 28 63 - 28 47

integrationsamt@bsg.hamburg.de

www.hamburg.de/integrationsamt