



VERBAND DER VERTRAUENS-
PERSONEN IN DEUTSCHLAND

www.hcp-journal.de

INKLUSION | ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

7. Jahrgang Nr. 02-2016 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €



Kooperationspartner



Mercedes-Benz



Center for Disability and Integration

Universität St. Gallen



Deutsche Telekom





Auf zu neuen Ufern.

Mercedes-Benz Fahrhilfen. Jetzt ab Werk. Ganz gleich ob Sie Ihr Weg ins Büro führt, Sie Freunde besuchen oder einfach ins Grüne fahren möchten – Sie können Ihre Ziele unabhängig erreichen und dabei Mobilität genießen, auch mit Handicap! Die Mercedes-Benz Fahrhilfen ermöglichen es Ihnen, in vielen Fällen völlig autark zu sein. So lässt sich zum Beispiel in fast allen Mercedes-Benz Fahrzeugen mit Automatikgetriebe ein zweites Gaspedal auf der linken Seite im Fußraum montieren. Mehr Infos unter: www.mercedes-benz.de/fahrhilfen

Diana Schütz trägt seit ihrer Kindheit eine Prothese. Mit ihrem Motto „Anpfeif ins Leben“ motiviert sie andere Menschen mit Amputationen, neue Aktivitäten auszuprobieren.

Mercedes-Benz





| | |
|---|----|
| [inhalt] Themenübersicht | 3 |
| [grußwort] Prof. Dirk Windemuth | 4 |
| [redaktion] HCP Journal Redaktionstermine 2016 | 4 |
| [editorial] Jens Nübel | 5 |
| [impresum] HCP Journal Hamburg | 5 |
| [verband] VERDE - der Verband stellt sich vor | 6 |
| [verband] Mitgliedschaft – im Verband organisiert | 8 |
| [verband] VERDE und DGUV entwickeln innovatives Fortbildungskonzept für die SBV | 9 |
| [verband] VERDE auf Jahresempfang von Verena Bentele in Berlin | 10 |
| [arbeit] Lebenshilfe e.V.: Teilhabe nicht in Pflege und Sozialhilfe verschieben | 12 |
| [soziales] 60 Jahre Leben mit Behinderung Hamburg | 13 |
| [portrait] Manuel de los Santos: Golf der Spitzenklasse auf einem Bein | 14 |
| [arbeit] PersonalBeratung Josef Blatt: (S)eine Profession: Betriebliche Probleme lösen | 16 |
| [arbeit] Interview mit Josef Blatt und Jens Nübel | 17 |
| [soziales] Stadtparkasse Wuppertal unterzeichnet Zielvereinbarung | 19 |
| [fortbildung] Nicht-sichtbare Behinderungen sichtbar machen (Teil I) | 20 |
| [soziales] Rolle der Kommunen in der Pflege stärken | 22 |
| [recht] Aktuelle Urteile | 24 |
| [fortbildung] VerbaVoice: Per Online-Dolmetscher alles live mitbekommen | 25 |
| [cartoon] Phil Hubbe: "Betrunken...?" | 26 |





„Qualifizierung ist ein Schlüssel, um den Wandel der Arbeit erfolgreich und präventiv mitzugestalten“

Sehr geehrte Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

„Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.“ So brachte es der Autohersteller Henry Ford auf den Punkt. Schon heute sind Qualifizierungen und Weiterbildungen zentrale Bausteine in erfolgreichen Erwerbsbiografien. Noch arbeiten wir häufig in vertrauten Strukturen, aber wie lange noch? Die vierte Industrialisierung bahnt sich an. Die Digitalisierung verändert nicht nur unsere Arbeitsplätze, sondern auch die Anforderungen und Aufgaben, die an die Beschäftigten gestellt werden. Eine neue lebenslange Lernkultur wird bei der Bewältigung dieser Herausforderungen eine zentrale Rolle spielen. Auch die Halbwertszeit von Wissen nimmt zu. Wissen wird schneller „älter“ und Beschäftigte müssen sich immer öfter auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen und ihren Wissensbestand anpassen und erneuern.

Qualifizierung ist ein Schlüssel, um diesen Wandel der Arbeit erfolgreich und präventiv mitzugestalten. Dies gilt für jeden Beschäftigten, auch für Menschen mit Behinderungen, die beim Lernen häufig besonders motiviert sind. Und es gilt auch für Sie, die sich als Vertrauenspersonen in den Betrieben für die Interessen Ihrer behinderten Kolleginnen und Kollegen einsetzen und dafür sorgen, dass diese unter guten Bedingungen arbeiten können - dies ist ganz praktische Prävention im Betrieb, die unserem Institut ein dringendes Anliegen ist.

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) und der Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland (VERDE) haben deshalb vereinbart,

in der Aus- und Fortbildung von Vertrauenspersonen zukünftig zusammenzuarbeiten. Geplant ist unter anderem, gemeinsam mit VERDE ein zertifiziertes Bildungspunktekonto zu entwickeln, mit dem Sie Ihre intern wie extern erworbenen Kompetenzen belegen können. Außerdem werden wir für die Schwerbehindertenvertretung eine Weiterbildung zum "Zertifizierten Inklusions-Manager/SBV" entwickeln. Die Schwerbehindertenvertretung kann damit künftig verstärkt den Inklusionsprozess begleiten, der auf Arbeitgeberseite durch den Inklusionsbeauftragten besetzt ist. Ihre Position wird damit nachhaltig gestärkt und auf die betrieblichen Anforderungen ausgerichtet.

Schon heute bietet das IAG im Rahmen dieser Kooperation Qualifizierungen an, die Sie nutzen können. So bieten wir zum Beispiel Seminare und Veranstaltungen im Rahmen der Weiterbildung von Certified Disability Management Professionals (CDMP) an. Dabei haben Sie die Möglichkeit, neben einer Teilnahmebescheinigung auch ein Zertifikat auf der Basis einer unabhängigen Prüfung zu erwerben.

Als Institut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sind Inklusion und Teilhabe für uns Themen, mit denen wir uns täglich beschäftigen. Wir freuen uns darauf, Sie als Vertrauenspersonen mit unseren Qualifizierungsangeboten gezielt bei Ihrer Arbeit zu unterstützen.

Prof. Dirk Windemuth
Institutsleiter
Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)



HCP JOURNAL - REDAKTIONSSCHLUSSTERMINE 2016/2017

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

Heft 03/2016 (Sept.): 12.08.2016
Heft 04/2016 (Dez.): 11.11.2016
Heft 01/2017 (März): 10.02.2017
Heft 02/2017 (Juni): 12.05.2017



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland (VERDE) setzt sich im politischen Kontext für die **Interessen der Vertrauenspersonen und deren Stellvertretungen** bundesweit ein.

Die Anforderungen im Berufsleben wachsen stetig und damit auch der Verantwortungsbereich der Vertrauenspersonen. Das **Präventionsgesetz** sieht die Nutzung vorhandener Ressourcen vor. Hier kann die Vertrauensperson eine wichtige Flankenposition einnehmen und den Präventionsprozess im Unternehmen mit begleiten. Auch **Inklusion** wird im Betrieb neu strukturiert. Auf Arbeitgeberseite ist hierfür der Inklusionsbeauftragte vorgesehen. Auf Arbeitnehmerseite ist ein passendes Äquivalent die Vertrauensperson, die sich bereits mit dem Thema seit langem vertraut gemacht hat. **Qualifizierung und Qualitätssicherung** sichern den Erfolg von Vertrauenspersonen. Je höher qualifiziert, desto kompetenter die Beratung und um so größer ihr Erfolg.

Diese Faktoren bilden das **Leitbild für Innovation** im Verband und stellen zugleich die Grundlage der Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) als kompetenten Partner dar. Mit dessen Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) unter Leitung von Prof. Windemuth entwickelt VERDE ein innovatives Programm für die Zukunft der Vertrauenspersonen und deren Stellvertretungen.

Hierzu zählt die künftige Weiterbildung zum **„Zertifizierten Inklusionsmanager/SBV“ (ZIMS)**, der die kompetente Posi-

tionierung für Inklusion im Betrieb gewährleisten soll. Eine wichtige Entwicklung, damit Vertrauenspersonen ihre Qualifikation für Inklusionsmanagement in geeigneter Form intern wie auch extern nachweisen können.

Mit dem neuen **Fortbildungspunktekonto/SBV** werden unter Berücksichtigung der bereits durchgeführten Fortbildungen die Spezialisierungen in den einzelnen Fachbereichen zertifiziert, womit die erworbenen Kompetenzen transparent nachgewiesen werden können. Für alle Beteiligten ist es von Vorteil, Qualifizierungen sichtbar zu machen. Zugleich bietet es der Vertrauensperson eine praktische Analyse, in welchen Bereichen Wissen aufgefrischt werden kann, und wo bereits ein hoher Wissensstand erreicht ist.

Interessierten Vertrauenspersonen und deren Stellvertretungen steht der **Beitritt zum Verband kostenfrei** zur Verfügung. Die Registrierung erfolgt online unter: www.wvpd.org

Ob Einzelperson, Arbeitskreis oder anderweitige Organisation der Vertrauenspersonen: VERDE bietet allen den freien Zugang zum Verband. **Aktive Teilnahme und Mitgestaltung** sind ausdrücklich erwünscht. Eine Kontaktaufnahme via E-Mail ist der erste Schritt für ein gemeinsames Engagement, zu dem ich Sie hiermit einladen möchte.

Herzliche Grüße

Jens Nübel
Vorsitzender des Vorstandes
j.nuebel@wvpd.org

Impressum

Herausgeber: VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland, Bertha-Benz-Straße 5, 10557 Berlin. Schriftleitung (ehrenamtlich): Alexander Främcke, Mitglied des Vorstandes. E-Mail: schriftleitung@hcp-journal.de. Manuskripte: Erbeten an die Schriftleitung. Rechte: Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Herausgeber über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. Gestaltungs- und Produktionsrechte: © 2016 by Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH. Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder von VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH, Überseeallee 1, 20457 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: (040) 36 15 75-15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 10 vom 10.02.2016. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. Bildnachweise: © Fotolia StockPhotoPro (Seite 1, 15) ISSN 2190-0930

VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland

VERDE - der Verband stellt sich vor

VERDE geht hervor aus dem Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland, bestehend aus SBVen und stellv. SBVen. Im Zuge der Vereinsgründung wurden die Ziele des Vereins mit den Mitgliedern erörtert. Dabei kam heraus, dass ein politisches Mitwirken als Lobbyorganisation fehlt und erwünscht wird.

Um dieses Ziel verfolgen zu können, ist die Eintragung in die Lobbyliste des Deutschen Bundestages erforderlich, was Verbänden vorbehalten ist. Eine spannende Aufgabe, der sich VERDE stellt. Gemeinsam mit den Mitgliedern werden die Inhalte und Ziele des Verbandes definiert.

Fit für die Zukunft

Die Ansprüche in der Arbeitswelt steigen stetig und damit auch die Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit verbunden ist, dass sich auch der Tätigkeitsbereich der Vertrauenspersonen weiterentwickelt. Dieses Wachstum erfordert weitergehende Kompetenzen sowie den Ausbau von Ressourcen. Deshalb setzt sich der Verband u.a. für die Entwicklung eines Fortbildungspunktekontos für Vertrauenspersonen ein. Die moderne Vertrauensperson versteht sich als Bindeglied im Unternehmen, anstelle einer einseitigen Interessenvertretung. Themen wie Inklusion, Gesundheit, Prävention, Wirtschaftlichkeit, Arbeit, Soziales und Recht wollen im Einklang und

maßvoll eingesetzt werden. Um diese Veränderungen und Weiterentwicklungen fördern und fordern zu können, ist Lobbyarbeit in eigener Sache notwendig. Die aktive Mitwirkung in politischen Projekten und Prozessen ist auf dieser Ebene dringend erforderlich und sollte insbesondere aus den eigenen Reihen erfolgen. Die Interessen der Vertrauenspersonen zu vertreten, zählt zu der zentralen Aufgabe des Verbandes.

Initiatoren im Vorstand

Die Gründungsmitglieder sind im Vorstand ehrenamtlich tätig und setzen sich für den Aufbau des Verbandes ein. Zugleich sind sie auch Ansprechpartner für Mitglieder, Kooperationspartner und

Landesvertretungen (Tel. 030 346 554 204)



Harald Betz
Landesvertretung
Klinikum Esslingen GmbH
h.betz@vvpd.org

Baden-Württemberg



Heidi Stuffer
Landesvertretung
Bayerisches Staatsministerium
der Justiz
h.stuffer@vvpd.org

Bayern



Marion Oetzel
Landesvertretung
Air Berlin PLC & Co.
Luftverkehrs KG
m.oetzel@vvpd.org

Berlin / Brandenburg



Thilo Matt
Landesvertretung
HERMA GmbH
t.matt@vvpd.org

Baden-Württemberg



Markus Zwirlein
Landesvertretung
Allianz Deutschland
m.zwirlein@vvpd.org

Bayern



Jürgen Ehlers
Landesvertretung
KLE Klinik Logistik
Eppendorf GmbH
j.ehlers@vvpd.org

Hamburg



Vorstand: Jens Nübel, Rebecca Hellwege, Christos Coulouris, Alexander Främcke

Interessenten und freuen sich über engagierte Vertrauenspersonen und deren StellvertreterInnen aus allen Bundesländern, Branchen und Behörden in Deutschland. Der Vorstand ist bereits seit vielen Jahren in Organisationen der SBV ehrenamtlich tätig.

Als Mitglied im Verband organisiert

Die Mitgliedschaft in VERDE bietet Schwerbehindertenvertretungen und

ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern zahlreiche Möglichkeiten zur aktiven Mitarbeit. Auf regionaler Ebene stehen die Landesvertretungen den Mitgliedern zur Verfügung mit Rat und Tat. Bundesweit politisch engagiert sich der Vorstand auf Weisung der Mitglieder über den Beirat. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei und der Verband verfolgt keine finanziellen Interessen.

Kontakt:

VERDE
Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland
Geschäftsstelle:
Bertha-Benz-Str. 5
10557 Berlin
Tel. (030) 346 554 204
Fax (030) 346 554 260
E-Mail: geschaeftsstelle@vwpd.org
www.vwpd.org



Rolf Milting
Landesvertretung
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG
r.milting@vwpd.org

Hamburg



Holger Hase
Landesvertretung
Ministerium für Landwirtschaft,
Umwelt und Verbraucherschutz
Mecklenburg-Vorpommern
h.hase@vwpd.org

Mecklenburg-Vorpommern



Ingo Jungen
Landesvertretung
Deutsche Telekom AG
i.jungen@vwpd.org

Nordrhein-Westfalen



Hajo Prassel
Landesvertretung
Kommunaler Behindertenbeauftragter der Stadt Bad Vilbel
h.prassel@vwpd.org

Hessen



Johannes Gyarmati
Landesvertretung
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
j.gyarmati@vwpd.org

Sachsen



Christos Choulouris
Landesvertretung
tesa SE
c.coulouris@vwpd.org

Schleswig-Holstein

VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland

Die Mitgliedschaft – im Verband organisiert

Für die Tätigkeit als Vertrauensperson ist ein gut gepflegtes Netzwerk von großer Bedeutung. Auftretende Fragen im beruflichen Alltag können auf diesem Wege vertrauensvoll und professionell mit erfahrenen Ansprechpartnern aus dem Verband erörtert werden.

Mitglieder bei VERDE sind in den Landesvertretungen in den jeweiligen Bundesländern organisiert. Die Landesvertretungen entsenden jeweils eine(n) Vertreter(in) in den Beirat, in dem die Interessen der Mitglieder vertreten werden. Der ehrenamtliche Vorstand setzt die Beschlüsse des Beirates im Rahmen der Geschäftsordnung um.

So profitieren Sie von der langjährigen Erfahrung Ihrer Kolleginnen und Kollegen und können diese im eigenen Betrieb erfolgreich zum Einsatz bringen.

Schreiben Sie Ihrem Ansprechpartner aus dem Expertenrat eine E-Mail mit Ihren Fragen. Natürlich können Sie den Vorstand ebenfalls jederzeit kontaktieren über die Geschäftsstelle.

VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland
Bertha-Benz-Str. 5, 10557 Berlin
Tel. (030) 346 554 204
Fax (030) 346 554 260
geschaeftsstelle@vvpd.org
www.vvpd.org

Mitgliedschaft
in VERDE-Landesvertretung



Landesvertretung
Sitz im VERDE-Beirat



Beirat
für Stimmrechtsausübung



Vorstand
setzt Beiratsbeschlüsse um

Expertenrat (Tel. 030 346 554 204)



Martina Bondzio
Tchibo GmbH
m.bondzio@vvpd.org

Allgemeine Fragen und Themen der
Schwerbehindertenvertretung



Nadja Buhre
Deutsches Schauspielhaus
Hamburg
n.buhre@vvpd.org

Weiterbildung, chron. Erkrankungen,
SBV- und Betriebsversammlungen



Frauke Hüttmann
Vattenfall Wärme
Hamburg GmbH
huettmann@vvpd.org

Allgemeine Fragen und Themen der
Schwerbehindertenvertretung



Axel Brackmann
MusikProducta
a.brackmann@vvpd.org

Barrierefreiheit im öffentlichen Raum,
Verbindungen in politische Gremien



Spyros Naos
Metro Cash & Carry
Deutschland GmbH
s.naos@vvpd.org

Qualifikation von Schwerbehinderten,
Moderation für Arbeitgebergespräche



Sabine Schnau
Personal- und Arbeitsvermittlung
s.schnau@vvpd.org

Personal- und Arbeitsvermittlung für
Menschen mit Einschränkung



VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland

VERDE und DGUV entwickeln innovatives Fortbildungskonzept für die SBV

Die **Schwerbehindertenvertretung** zählt zu den Bereichen mit **besonders hohem Bedarf an Weiterbildung**. **Inklusionsämter sowie zahlreiche Anbieter der Gewerkschaften, der freien Wirtschaft und gemeinnützigen Institutionen** tragen mit ihren **Schulungsangeboten dazu bei, diesem hohem Anspruch ein adäquates Leistungsangebot gegenüber zu stellen**. VERDE bietet **künftig ein einheitliches System an, die Fortbildungsbreite und -tiefe zertifiziert nachweisen zu können**.

Kompetenzen belegen und Bedarfe der Weiterbildung analysieren

Das "Fortbildungspunktekonto/SBV" dient allen SBVen, um sich die erworbenen Kenntnisse durch die DGUV zertifiziert belegen zu lassen. Dadurch entsteht die Möglichkeit, die eigenen **Kompetenzschwerpunkte nachzuweisen**. "Wenn sich

eine Vertrauensperson beispielsweise intensiv mit dem Thema BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) beschäftigt hat und hierin erhebliche Kenntnisse angesammelt hat, ist es für alle Beteiligten von Vorteil, diese Kompetenz im Unternehmen, bei Kollegen sowie auch Umgang mit externen Institutionen in Form einer Zertifizierung darstellen zu können" so VERDE-Vorstand Alexander Främcke über das neue Fortbildungspunktekonto/SBV.

Es erleichtert die Auswertung der zurückliegend absolvierten Weiterbildungen sowie die Planung künftiger Teilnahmen an Seminaren. Diese zielgerichtete Analyse ist auch gegenüber dem Arbeitgeber nützlich, um den Bedarf an Fortbildung zu konkretisieren. Wissenschaftlich entwickelte Leitlinien berücksichtigen den Wandel im Arbeitsmarkt sowie die hieraus entstehenden Fortbildungsbedarfe.

Weiterbildung zum zertifizierten Inklusionsmanager (ZIMS)

Eine weitere Innovation befindet sich ebenfalls in Vorbereitung: der **Zertifizierte Inklusionsmanager/SBV**. Als Pendant zum Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers wird hiermit die **Schwerbehindertenvertretung** in der Lage sein, diesen Prozess fachgerecht zu begleiten und dabei die Interessen ihrer Zielgruppen zu berücksichtigen.

Weiterbildungsangebote über DGUV, VERDE und Drittanbieter

Schwerbehindertenvertretungen können die Fortbildungsangebote künftig bei der DGUV, VERDE sowie auch über **Drittanbieter** nutzen. Veranstaltungsorte, Konditionen und Termine werden Mitgliedern rechtzeitig bekannt gegeben.

www.vvpd.org



Rebecca Hellwege im Gespräch mit Verena Bentele

VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland

VERDE auf Jahresempfang von Verena Bentele in Berlin

Mit fast 500 Gästen fand am 11. Mai der Jahresempfang der Beauftragten statt. Verena Bentele hatte nach Berlin in die Landesvertretung Nordrhein-Westfalens geladen. Gemeinsam feierten Mitstreiterinnen und Mitstreiter aus der Behindertenpolitik, den Selbstvertretungsorganisationen, Vereinen, der Wirtschaft und der Bundespolitik.

Als Festredner trat Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel auf. Auch Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe, Nordrhein-Westfalens Arbeitsminister Rainer Schmelzer, Bundestagsvizepräsidentin Ulla Schmidt und die Vorsitzende des Sprecherrats des Deutschen Behindertenrates Ulrike Mascher gehörten zu den prominenten Gästen. Die bestimmenden Themen des Abends waren natürlich das Bundesteilhabegesetz und das Behindertengleichstellungsrecht.

VERDE-Vorstand Rebecca Hellwege und Alexander Främcke folgten der Einladung

von Verena Bentele und konnten mit zahlreichen Vertretern der teilnehmenden Organisationen sich austauschen und den neuen Verband VERDE vorstellen. In vielen Gesprächen stand das Bundesteilhabegesetz im Vordergrund.

"Die politische Mitsprache wird noch als zu gering beurteilt und müsse deutlich verstärkt werden", so das Fazit von VERDE-Vorstand Alexander Främcke aus den Gesprächen während des Jahresempfangs.

Rebecca Hellwege freut sich über die Teilnahme: "Die Einladung zum Jahresempfang wurde von uns dankend angenommen. Es war eine gelungene Veranstaltung mit vielen interessanten Gesprächspartnern und Themen. Um das politische Umfeld kennen zu lernen, war es auch besonders hilfreich, dort den Verband VERDE vorzustellen zu können. Die Resonanz war sehr erfreulich auf die neue Organisation der Vertrauenspersonen, die auf dieser Ebene bislang fehlte."

Beauftragte kritisiert das geplante Teilhabegesetz

Im Interview mit der Berliner Zeitung vom 5. Juni kritisiert Verena Bentele das geplante Teilhabegesetz. In manchen Punkten fordert die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen Änderungen am Entwurf. Bauchschmerzen bereitet ihr, dass Menschen, um Leistungen zu beziehen, in mindestens fünf Lebensbereichen eine Beeinträchtigung haben müssen.

"Beispielsweise muss es möglich sein, dass jeder Mensch seine Hilfe dort erhält, wo es dem Betroffenen am passendsten erscheint. Wenn jemand zum Beispiel nicht in einer speziellen Behindertenwerkstatt arbeiten möchte, sondern in einem ganz normalen Betrieb unter Nicht-Behinderten, dann muss das möglich sein", erklärte Bentele. "Laut dem Entwurf müssen Menschen, um Leistungen zu beziehen, in mindestens fünf Lebensbereichen eine Beeinträchtigung haben. Das bereitet mir Bauchschmerzen, denn so bekämen Menschen, die nur in zwei Lebensbereichen eine Beeinträchtigung haben, zum Beispiel aufgrund einer psychischen Erkrankung, keine Leistungen. Hier fordere ich Nachbesserungen. Es muss geklärt werden, wer diese Menschen unterstützt. Sonst wirkt das Gesetz wie ein Spargesetz."

Bisher durften Behinderte nur 2.600 Euro ansparen, ohne dass die staatliche Hilfe gekürzt wird. Künftig soll der Freibetrag auf 25.000, von 2020 an auf knapp 50.000 Euro steigen. Das ist doch ein Fortschritt, so die Interviewerin Melanie Reinsch. "Schon, aber die Unzufriedenheit bei den Betroffenen ist dennoch groß. Die Verbände fordern, dass Einkommen und Vermögen überhaupt nicht mehr angerechnet werden auf die Assistenzleistungen. Viele Menschen mit Behinderungen haben beispielsweise Angst vor Altersarmut, wenn sie kaum etwas ansparen dürfen. Da sind 50 000 Euro nicht viel. Ich erwarte, dass wir jetzt klären, wohin sich das entwickelt", darauf Bentele. "Das muss der Einstieg in den Ausstieg aus dieser Anrechnung sein."



1

Lobbyarbeit von und für Vertrauenspersonen

2

Aktive Mitwirkung in politischen Projekten

3

Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

4

Mitbestimmung im Verband ausüben

5

Für Vertrauenspersonen aller Branchen/Behörden

6

In 11 Bundesländern bereits vertreten

7

Mitgliedschaft für SBV und StellvertreterInnen

Kostenfreie Mitgliedschaft

Jetzt anmelden unter:

www.vvpd.org

VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland
Bertha-Benz-Str. 5, 10557 Berlin
Tel. 030 346 554 204
Fax 030 346 554 260
geschaeftsstelle@vvpd.org

verde*

Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Teilhabe nicht in Pflege und Sozialhilfe verschieben

Menschen mit Behinderung sind Versicherte in der Pflegeversicherung und müssen daher vollen Zugang zu ihren Leistungen haben“, fordert Ulla Schmidt, Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages und Bundesvorsitzende der Lebenshilfe. Es ist enttäuschend, dass die Chance einer umfassenden Regelung der Schnittstelle verpasst wurde. Mit dem geplanten Pflegestärkungsgesetz III wird nicht nur die defizitäre Regelung im stationären Bereich fortgeschrieben, sondern zusätzlich die Situation im ambulanten Bereich verschlechtert.“

Für die Schnittstelle von Eingliederungshilfe und Pflege gilt: Menschen mit Behinderung sind häufig auf beide Leistungen angewiesen. Die Eingliederungshilfe sichert die Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft ab, daher ist sie die umfassendere Leistung. Grundlage für die Teilhabe ist, Pflegebedarfe zu decken, daher muss der Zugang zu Leistungen der Pflegeversicherung bestehen.

Bisher können Menschen mit Behinderung, die allein oder zu mehreren in einer Wohnung wohnen, neben Eingliederungshilfe auch Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch nehmen. Der Umfang richtet sich dabei nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit. Zukünftig droht unter anderem durch unklare Regelungen, dass Leistungen für behinderte Menschen vermehrt in die Sozialhilfe verschoben werden – dies widerspricht dem Grundsatz, dass Teilhabe vor Pflege geht.

Im Pflegestärkungsgesetz ebenso wie im geplanten Bundesteilhabegesetz wurde versäumt, die Schnittstelle eindeutig zu regeln. Damit drohen viele Streitigkeiten vor Ort, wer nun die Unterstützung für Menschen mit Behinderung übernimmt. Das ist nicht zukunftsweisend, sondern eine Zumutung für die betroffenen Menschen“, kritisiert Ulla Schmidt.

www.lebenshilfe.de

ver.di

Bundesteilhabegesetz: umgesetzte Änderungen zum Entwurf

Menschen mit Behinderungen und ihre Verbände waren - wie auch weitere betroffene Akteure - von Anfang an und kontinuierlich am Gesetzgebungsprozess beteiligt. Im Rahmen der Ressort- und Verbändeabstimmung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dabei weitere Anliegen im Sinne der Menschen mit Behinderungen in den Gesetzesentwurf übernommen, die ab dem Jahr 2020 in Kraft treten sollen:

Partnervermögen

Es wurde zusätzlich geregelt, dass ab 2020 in der Eingliederungshilfe nicht nur das Einkommen, sondern auch das Vermögen des (Ehe-)Partners anrechnungsfrei bleibt.

Eingliederungshilfe und Hilfe zur Pflege

Auch Personen, die erwerbstätig sind sowie gleichzeitig Leistungen der Eingliederungshilfe und der Hilfe zur Pflege beziehen, sollen nicht nur im ersten Schritt ab 2017, sondern auch von den deutlich (besseren) Einkommens- und Vermögensanrechnungsvorschriften der Eingliederungshilfe ab dem Jahr 2020 profitieren.

Zugangskriterien und Art der Leistungen der Eingliederungshilfe...

...werden rechtssicherer ausgestaltet, um die Zielsetzung des Gesetzes zu gewährleisten, dass es keine Verschlechterungen im Einzelfall gibt:

- Auch wenn die Zugangskriterien der

Eingliederungshilfe nicht voll erfüllt sind, aber die Lebenssituation in vergleichbarer Weise Unterstützungsbedarf erfordert, können Leistungen erbracht werden.

- Der Gesetzesentwurf stellt außerdem in der Begründung klar, dass die Anwendung des bisherigen Rechts für die zukünftige Leistungsgewährung zu berücksichtigen ist. Dies gilt sowohl bei der Frage der Zugangskriterien in die Eingliederungshilfe als auch für die Art der Leistungen, insbesondere zu Entscheidungen über die Angemessenheit.

Bei den Assistenzleistungen wird die Aufzählung der Bereiche, in denen Assistenzleistungen erbracht werden können, erweitert und es wird klargestellt, dass Assistenzleistungen auch die Verständigung mit der Umwelt in diesen Bereichen umfasst und dass angemessene Aufwendungen für die Ausübung eines Ehrenamtes erstattet werden.

www.http://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de



Kurt Juster 1958 bei der Eröffnung der ersten staatlichen Sonderschule für spastisch gelähmte Kinder an der Eppendorfer Landstraße

Leben mit Behinderung Hamburg e.V.

Eltern gestalten Teilhabe

60 Jahre Leben mit Behinderung Hamburg Elternverein

Kurt Juster, Vater einer spastisch gelähmten Tochter, gründete 1956 den heutigen Elternverein von Leben mit Behinderung Hamburg. Er und seine Mitstreiter wollten eine bessere Förderung für ihre Kinder erreichen. 60 Jahre später ist aus einer kleinen Gruppe aktiver Eltern ein Zusammenschluss von über 1.500 Familien mit Angehörigen mit Behinderung geworden, die sich in Politik, Wirtschaft und Kultur für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung einsetzen.

Die erste Sonderschule und die erste Sonderkindertagesstätte für spastisch gelähmte Kinder in Hamburg, neue Therapiekonzepte, eine Ferienbetreuung für Kinder mit Behinderung, zahlreiche inno-

vative Wohngruppenkonzepte, Möglichkeiten zur Berufsausbildung und Kooperationen mit Sport- und Kulturanbietern. Der Elternverein von Leben mit Behinderung Hamburg kann zu seinem 60-jährigen Jubiläum auf eine Vielzahl von Erfolgen zurückblicken.

Möglich machte diese Entwicklung vor allem Kurt Juster, der den Verein 1956 gründete. Juster, der als Jude vor den Nazis aus Hamburg fliehen musste und von 1938 bis 1956 in Schweden lebte, hatte nach der Geburt seiner behinderten Tochter, bereits dort Elterngruppen zur Förderung von Kindern mit einer Behinderung aufgebaut. Bei seiner Rückkehr in Deutschland erlebte er jetzt eine Bundesrepublik, die den Wiederaufbau voran-

trieb, behinderte Kinder aber versteckte. Gemeinsam mit anderen betroffenen Eltern gründete Kurt Juster den „Verein zur Förderung und Betreuung spastisch gelähmter Kinder“, der später kurz „Hamburger Spastikerverein“ genannt wurde. „Juster und seine Mitstreiter pochten schon damals auf einen Rechtsanspruch zur Förderung und Unterstützung behinderter Menschen. (...) Es galt ein Menschenrecht durchzusetzen, das allen Menschen gleiche Entwicklungschancen garantiert“, schreibt Juster Biograf Bodo Schumann in der 2010 erschienen Biografie.

Der Verein leistete wahre Pionierarbeit im Bereich der Behindertenförderung. Gemeinsam mit den Eltern gelang es ihm ein verändertes Bewusstsein für Menschen mit Behinderung in der Stadt zu schaffen, auf das der Verein bis heute aufbaut.

Leben mit Behinderung Hamburg kann auf viele erreichte Ziele zurückblicken. Mit dem Engagement der Mitglieder, Mitarbeiter und den Menschen mit Behinderung setzt die Organisation sich weiterhin für Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben unserer Stadt ein. „Im Jubiläumsjahr wollen wir zurückblicken, Erinnerungen aus 60 Jahren Vereinsgeschichte Revue passieren lassen und uns Zeit zum Feiern nehmen“, freut sich Elternvereinsgeschäftsführerin Kerrin Stumpf auf die Jubiläumsveranstaltungen. „Wir haben viel gemeinsam erreicht, auf das man stolz sein kann.“

Text: Julia Ekart



KONTAKT

Leben mit Behinderung Hamburg
Schulterblatt 36
20357 Hamburg
Tel. (040) 412 630 032
Fax 040-412 630 045

Informationen zu Veranstaltungen finden Sie auch im Internet.

www.lmbhh.de



© Allianz

Manuel spielt den Ball gekonnt aus dem Bunker – ein Hindernis aus Sand mit hohem Anspruch an Stand und Balance

Portrait: Manuel de los Santos

Golf der Spitzenklasse

auf einem Bein

Manuel de los Santos war ein vielversprechender Baseballspieler aus der Dominikanischen Republik, ehe er im Alter von 21 Jahren bei einem Verkehrsunfall sein linkes Bein verlor. Alle seine Visionen wurden durch dieses tragische Ereignis zerschlagen. Doch ein Film sollte ihn auf einen völlig neuen Weg leiten.

Ein paar Wochen nach seinem Unfall zog Manuel mit seiner Frau Elena nach Paris. Eines Tages sah er dort den Film "Die Legende von Bagger Vance" - ein Film über einen Golfer, der etliche Widrigkeiten des Lebens mit diesem Sport überwandt. Dieser Film inspirierte Manuel de los Santos so sehr, dass er bereits am nächsten Morgen in einen Golfclub fuhr, um auf der Driving Range die ersten Schläge zu üben. Hierbei kamen ihm seine herausragenden Kenntnisse im Baseball zugute, da sich Schwung und Bewegungsablauf ähneln.

Und so stand er morgens um 8 Uhr auf der Driving Range, um die ersten Schläge zu üben. Er nahm seine linke Prothese ab und versuchte den Golf-schwung auf dem rechten Bein balancierend zu üben. Er nahm das 7er Eisen in die Hand und begann mit einem Baseballgriff den Ball zu schlagen und zugleich sein natürliches Gleichgewicht zu finden.

Sein sportliches Talent und der ungebrochene Wille ließen ihn fortan jeden Tag von morgens bis abends auf dem Golfplatz stehen und tausende Bälle spielen. Unermüdet trainierte er die nächsten vier Jahre und arbeitete an seiner Spielpraxis und wurde mit dem zweiten und dritten Platz in der höchsten Spielklasse auf der European Tour Order of Merit (heute "Race to Dubai") belohnt. Seine Erfahrung, das intensive Training sowie die zahlreichen Wettkämpfe wurden gepaart mit seiner sportlichen Kondition und Ausdauer zu den Erfolgsfaktoren seiner zweiten Karriere.

In den letzten Jahren gewann Manuel viele internationale Wettbewerbe für behinderte Golfer von der European Disabled Golf Association (EDGA) in Spanien, Italien, Schweden, Deutschland und Norwegen. Es folgten zahlreiche internationale Wettbewerbe auf allen Kontinenten, die in einem Treffen mit seinem großen Vorbild Tiger Woods gipfelte.

Manuel absolviert die langen Distanzen von bis zu 12 Kilometern auf den Golfplätzen grundsätzlich nur mit Hilfe von Krücken und verzichtet auf die Verwendung eines Buggy (Golf-Elektrofahrzeug). In den wenigen Jahren hat er sich zu einem der besten Golfer mit Behinderung weltweit entwickelt und ist sicherlich der beste Golfspieler auf einem Bein.

Über seinen sportlichen Erfolg hinaus möchte er der Welt zeigen, dass man sich niemals seiner Visionen berauben lassen darf, auch wenn einem das Leben viel genommen hat. Er engagiert er sich regelmäßig in Kliniken, Motivations-Coachings und auf öffentlichen Veranstaltungen zu diesem Thema. Ein besonderes Anliegen ist ihm die Unterstützung von Kindern.

Manuel de los Santos spielt mit einem Golf-Handicap von +3, was für jeden Nicht-Golfer wenig aussagt. Daher sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass 99 Prozent aller Golfer – ob mit oder ohne Behinderung – schlechter spielen!

Video auf Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=aw-nt0eTb2w&noredirect=1>



Manuel beim Putten auf dem Grün – Konzentration, Balance und Kraft sind hier gefragt



PersonalBeratung Josef Blatt GmbH

(S)eine Profession: Betriebliche Probleme lösen

Unternehmensgründer Josef Blatt hat sich zum Ziel gesetzt, in besonders schwierigen und scheinbar aussichtslosen Situationen Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Was damit gemeint ist beschreibt er einfach: „Wir entwickeln Lösungen für Menschen in schwieriger Beschäftigungssituation“.

Zu den schwierigen Beschäftigungssituation zählen beispielsweise Standort-schließung, Personalabbau oder Probleme, die sich am Arbeitsplatz durch unterschiedliche Gründe ergeben haben. Unter Lösungen versteht Josef Blatt eine Lösung am Arbeitsplatz oder an einer anderen Stelle im Unterneh-

men. Lösung kann aber auch eine neue Stelle bei einem neuen Arbeitgeber sein oder auch der Ausstieg aus dem Beruf mit Übergang in die Rente. Infrage kommen auch Existenzgründung oder Qualifizierung. Die Lösung ist immer auf den Mandanten zugeschnitten und ganz individuell gestaltet.

Dabei gibt es eine Besonderheit in der Beauftragung der Firma PersonalBeratung Josef Blatt GmbH: Josef Blatt und seine Mitarbeiter unterstützen Unternehmen, indem sie ihre Mitarbeiter beraten. Er wird von der Firma bezahlt, um für den Mitarbeiter die beste Lösung zu finden. Es gibt viele Berater, die unterschiedliche Aspekte zum

Schwerpunkt ihrer Beratung haben. Zum Beispiel den Newplacer, der sich um eine berufliche Neuorientierung und Stellensuche kümmert, oder der Rentenberater, der sich um Rentenantragstellung und Rentenkonto kümmert, oder der Coach, der vertrackte Situationen am Arbeitsplatz versucht auszugleichen.

Josef Blatt und seine Mitarbeiter kümmern sich um alles und das aus einer Hand. Es gibt für den Mandanten immer nur einen Ansprechpartner. Erforderliche Experten sind immer im Hintergrund und werden bei Bedarf zu Rate gezogen. Aber der eine Ansprechpartner entwickelt mit dem Mitarbeiter seine Lösung unter Beachtung aller Gesichtspunkte. Dabei spielen fünf Faktoren immer eine wichtige Rolle:

1. Geld zum Lebensunterhalt durch Arbeit oder im Übergang mit Abfindung, Rente, etc.
2. Altersversorgung mit der Frage, was bedeutet eine Veränderung für meine Altersversorgung.
3. Beschäftigung im Unternehmen oder bei einer neuen Firma oder auch Minijob
4. Privates Umfeld wird oft mit einbezogen, weil hier Unterstützung und Zustimmung notwendig sind
5. Gesundheit für die Entscheidung Wechsel oder bleiben und wenn Wechsel was macht das mit mir.

Wenn die Entscheidung für eine Veränderung getroffen worden ist, begleitet die PersonalBeratung Josef Blatt GmbH den Mitarbeiter weiter bis zu Umsetzung. Das kann Coaching im neuen Job oder bei Übergang in die Rente die Möglichkeiten des Krankengeldbezuges, Versteuerung der Abfin-

IM GESPRÄCH MIT JOSEF BLATT UND JENS NÜBEL

Das HCP Journal hat ein Gespräch mit Josef Blatt und Jens Nübel geführt über ihre Erfahrungen aus der gemeinsamen Zusammenarbeit.

Herr Nübel, wie kam der erste Kontakt zu Herrn Blatt zustande?

Aufgrund einer bevorstehenden Standortschließung gab es für drei Schwerbehinderte Kollegen keine Lösung. Hier hat der Arbeitgeber dann die externe Hilfe vorgeschlagen. Herr Blatt und sein Team haben dann für alle drei Kollegen gute Lösungen gefunden.

Herr Blatt, welche Schritte nehmen Sie nach einer solchen Kontaktaufnahme vor?

Wir sprechen zuerst mit den Personalverantwortlichen und der Schwerbehindertenvertretung. Dann findet ein Vorstellungstermin zum gegenseitigen kennenlernen statt. Erst danach entscheidet der betroffene Beschäftigte, ob er unsere Unterstützung in Anspruch nehmen möchte. Bei dem Gespräch ist auch die Schwerbehindertenvertretung dabei.

Herr Nübel, welche Stellen im Unternehmen haben Sie mit einbezogen, damit eine Zusammenarbeit mit Herrn Blatt möglich wurde?

Wichtig ist für die Beauftragung des HR-Verantwortlichen und selbstverständlich wird auch der Betriebsrat im Vorfeld informiert. Wichtig ist auch die Einbindung der betrieblichen Führungskräfte.

Herr Blatt, der spannende Moment: Sie treffen die Person, um die sich Ihre Beratung dreht. Mit welchen Fragen hat sich diese Person auseinandergesetzt, wenn die Zusammenarbeit beginnt?

Es gibt wesentliche Fragestellungen in der Beratung, die für eine Lösung wichtig sind. Das sind die finanzielle Versorgung bei einer Veränderung. Die Altersversorgung und Beschäftigungsthemen.

Hier sprechen wir bewusst nicht von Arbeit. Das private Umfeld und Fragen der Auswirkung auf die Gesundheit durch eine notwendige Veränderung

Herr Nübel, welche Rolle hatten Sie als SBV während der Beratungsphase?

Wir sind immer beim Erstgespräch dabei. Stehen bei Bedarf selbstverständlich zur Verfügung und achten darauf, dass die zwischen Mitarbeiter und der Personalberatung Josef Blatt GmbH erarbeiteten Lösung im Interesse der Kollegin/des Kollegen ist. Manchmal müssen wir auch über die Schwerbehindertenvertretung anderer Konzerngesellschaften nach Beschäftigungsmöglichkeiten fragen und dafür den Weg ebnen. Es kommt auch vor, dass wir der Kollegin oder dem Kollegen im 4-Augengespräch auf nicht dienliche Verhaltensweisen hinweisen oder den Blick für die Realität schärfen.

Herr Blatt, Sie beraten beide Seiten: Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wie verhindern Sie, in Interessenkonflikte zu geraten?

Den scheinbar offensichtlichen Interessenkonflikt lösen wir, indem wir vor Auftragserteilung mit allen Beteiligten klar stellen, dass uns der Arbeitgeber bezahlt, wir aber die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des schwerbehinderten Mitarbeiters vertreten. Damit kann der Arbeitgeber auch in aller Regel gut leben. Es geht ja darum, eine Problemsituation für alle Beteiligten gut zu lösen.

Herr Nübel, wenn beide Seiten (AG/AN) zwar eine Lösung wollen, aber hierzu nicht die erforderlichen Schritte bereit sind zu gehen, kann eine externe Beratung Entspannung bringen. Wie würden Sie in dem geschilderten Vorgang das Ergebnis aus Ihrer Sicht bewerten?

Der Externe hat mehr Neutralität. Oft



Jens Nübel ist Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen bei der Deutschen Telekom Services Europe GmbH

auch den Blick für Lösungen, der uns Internen oft verstellt ist. Vor allem aber hat er Zeit. Er kann sich auf wenige Fälle konzentrieren und er hat eine spezielle Expertise mit einem großen Netzwerk. Das ganz besondere ist aber der ganzheitliche Ansatz der Personalberatung Josef Blatt GmbH. Sie schieben keine Aufgaben und Verantwortung. Hier ist immer ein Berater für alle Fragen und Probleme des schwerbehinderten Mitarbeiters verantwortlich.

Herr Blatt, Ihr Engagement für "Problemfälle" ist nicht regional begrenzt – Sie arbeiten bundesweit. Welchen zeitlichen Vorlauf muss man beachten, wenn man Ihre Hilfe in Anspruch nehmen möchte?

Ich bin ja nicht alleine, sondern habe Mitarbeiter und ein Netzwerk von zuarbeitenden Kompetenzen wie Renten- und Steuerberater. Problem ist in der Tat oft, dass uns die Betriebe zu spät einschalten und dadurch wertvolle Zeit verloren geht. Zeit ist etwas, das wir brauchen, weil auch wir keine Wunder erbringen können. Eine Beratung dauert in der Regel bis zum Abschluss bis zu 12 Monate.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.



fanden einen geeigneten Arbeitsplatz an einem anderen Standort mit einem Team von Kolleginnen und Kollegen, die unserem Mandanten eine Chance geben wollten.

Dort konnte er in einem ersten Job-Visiting zeigen, was er konnte. Parallel lief noch ein Mobilitätstraining und nach 3 Monaten war klar: Ein Standortwechsel inklusive Wohnungswechsel verschafft unserem Mandanten eine neue, anspruchsvollere Beschäftigung in einem ihm wohlgesonnen Umfeld. Seine Vorbehalte zu einem Wohnungswechsel hat er im Interesse eines neuen sicheren Arbeitsplatzes aufgegeben.

Durch unsere Begleitung in allen Phasen des Prozesses erfuhr der Mitarbeiter auch eine persönliche Entwicklung, die ihn in die Lage versetzte, die neue Tätigkeit dauerhaft durchzuhalten. Dabei war die Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung, hier Jens Nübel, eine notwendige Voraussetzung, in allen Phasen den Lösungsansatz mit zu entwickeln. Nur so konnten wir gemeinsam diese erfolgreiche Lösung für den Mitarbeiter umsetzen.

dung, Möglichkeiten der zusätzlichen Altersversorgung, Arbeitslosengeldbezug bis hin zu Rentenantragstellung sein. Natürlich ist der Mitarbeiter nicht aus der Verantwortung für sich entlassen. Die Entscheidung, wie er sich verändern will, muss er selber treffen. Er muss sich auch um die verschiedenen Dinge selbst kümmern. Wichtig ist aber, dass er über die ganze Zeit hinweg nicht alleine ist und kompetente Experten und einen Coach an seiner Seite hat.

Beispiel mit Lösungsweg

Josef Blatt schildert den Fall von Klaus – stark seh- und gehbehindert mit psychischen Problemen. Sein Standort

wurde geschlossen. Als Alternative hat der Arbeitgeber ein Arbeitsplatzangebot an einem sehr viel weiter entfernten Standort angeboten. In den ersten Gesprächen war an einen Wohnungswechsel nicht zu denken. Auch die Einbindung des Integrationsamtes hatte keine Entspannung gebracht. Und der Vorgesetzte wollte an eine weitere Zusammenarbeit gar nicht mehr denken. Unser Mandant hatte bisher nur einfache Tätigkeiten ausgeführt und eine Beschäftigung mit einer anspruchsvolleren Aufgabe kam ihm gar nicht erst in den Sinn. Nach einer 4-wöchigen Arbeitserprobung/Reha-Assessment war klar, dass der Mitarbeiter deutlich mehr konnte, als ihm zugetraut wurde. Wir

Kontakt:

PersonalBeratung Josef Blatt GmbH
Am Mirgelberg 5
53343 Niederbachem
Tel. (0151) 14 80 54 81
E-Mail: jb@josef-blatt.de

Stadtsparkasse Wuppertal

Zielvereinbarung unterzeichnet



Der Vorsitzende des Vorstandes der Stadtsparkasse Wuppertal, Herr Gunther Wölfges, mit den Vertretern der Schwerbehindertenvertretung und den 15 weiteren Unterzeichnern der Zielvereinbarung zu barrierefreien Finanzdienstleistungen

Mit der feierlichen Unterzeichnung einer Zielvereinbarung zu barrierefreien Finanzdienstleistungen geht die Stadtsparkasse Wuppertal den nächsten Schritt, um wirklich alle Menschen bestmöglich mit allen relevanten Finanzdienstleistungen versorgen zu können.

Barrierefreies Online-Banking und barrierefreie Zugänge zu den Filialen sind Verbesserungen, die bereits umgesetzt werden und deren Sinn sofort erkennbar sind. Aber wofür ist ein Rückspiegel an einem Geldautomaten sinnvoll? Bei der Stadtsparkasse Wuppertal hat sich unter der Federführung der hausinternen Schwerbehindertenvertretung ein Projektteam gebildet, das mit vielen Interessengruppen und Fachleuten gesprochen hat. Aufbauend auf diesen Erfahrungen sind verschiedene Handlungsfelder definiert worden:

- Kundenkommunikation
- SB-Landschaft
- Personalbereich
- Online-Auftritt
- Gebäudetechnik und Infrastruktur

Inzwischen sind bereits erste Ideen umgesetzt worden

- Erster Flyer in leichter Sprache
- Kundenveranstaltung für Gehörlose
- Co-Beratung mit Gebärdensprachübersetzer (regelmäßig jeden Dienstag von 16.00 bis 19.00 Uhr)
- Verbesserung der Erreichbarkeit der Sparkasse für gehandicapte Kunden/innen
- Einsatz von zunächst 20 barriereumwandelnden Geldautomaten
 - mit Rückspiegel ausgestattet
 - mit Rollstühlen unterfahrbar
 - Kopfhörerunterstützung
- Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Mitarbeiter einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung
- Individuelles Bewerbertraining und sonstige Hilfen für Jugendliche/Schüler von Wuppertaler Förderschulen
- Unterstützung der Wuppertaler „Behinderten“-Netzwerke und besonders des städtischen Beirates

Um deutlich zu machen, dass hier ein langfristiger Prozess begonnen worden ist, hat die Stadtsparkasse Wuppertal

jetzt mit den wichtigsten Verbänden und dem Beirat für Menschen mit Behinderung eine Zielvereinbarung unterschrieben.

In dieser Zielvereinbarung bekennt sich der Vorstand dazu, allen Wuppertaler Bürgerinnen und Bürgern - also auch Menschen mit Handicap - Finanzdienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Diese Selbstverpflichtung wird im Zielvereinbarungsregister NRW und dem des Bundes veröffentlicht. Laut diesen Registern ist die Sparkasse Wuppertal im Finanzdienstleistungssektor für NRW ein erster Vorreiter.

„Der erste wichtige Schritt für uns war es, erst einmal zu verstehen, welche Rahmenbedingungen für Menschen zu einer Barriere werden können. So ist auch die Idee für den Rückspiegel entstanden. Gehörlose Menschen können eben nicht hören, ob jemand am Geldautomaten hinter ihnen steht und sie beobachtet. Mit Hilfe der Spiegel können sie den Raum hinter sich wahrnehmen, was zu einem deutlich verbesserten Sicherheitsgefühl führt. So Gunther Wölfges, bei der feierlichen Unterzeichnung der Zielvereinbarung.

Neben der Sparkasse ist die Zielvereinbarung auch vom Beirat für Menschen mit Behinderung der Stadt Wuppertal, den lokalen Gehörlosenverbänden, dem Blinden und Sehbehinderten Verein, Caritas, Diakonie, DGB-Stadtverband, Lebenshilfe, Proviel, Troxler Haus, Netzwerk-Anschub, Behindert – na und, MS Gesellschaft und Sozialverband VdK unterzeichnet worden.

Mindestens einmal im Jahr wird sich zukünftig dieser Kreis treffen, um den Veränderungsprozess aktiv zu begleiten. Darüber hinaus werden die Verbände eingeschaltet, sobald ihre Mitwirkung sinnvoll erscheint. Zusätzlich werden sie auch die Schulungen für die Sparkassen-Mitarbeiter mitgestalten.

www.sparkasse-wuppertal.de

ARGE Vertrauenspersonen - Hamburger Wirtschaft

Nicht-sichtbare Behinderungen sichtbar machen: Schwerpunktthema in Hamburg



Nadja Buhre präsentiert mit Astronaut Christos in Sachen nicht-sichtbarer Behinderungen

Nadja Buhre, Mitglied des ARGE-Vorstands, präsentierte einen experimentellen Ausflug ins Überirdische und kündigte die Ankunft aus der Umlaufbahn an: der Astronaut Christos, der kurz darauf auf der Bühne erschien.

Dieser Astronaut, der zweifelsohne einen "ungewohnten" Anblick bot, hatte sich in aufwendig-authentischer Montur bereits zuvor unter die Veranstaltungsteilnehmer gemischt, mit ihnen nonverbal kommuniziert und für Neugier, positive Aufmerksamkeit, gute Laune und reichlich Fotos gesorgt. Dass dies keinesfalls nur ein Gag war, verdeutlichte Nadja Buhre in ihrem Vortrag und offenbarte verblüffende Zusammenhänge:

die denkwürdigen Parallelen zwischen der Raumfahrt und nicht-sichtbaren Behinderungen. Am Beispiel des Astronauten demonstrierte sie die Kraft und Dominanz der optischen Wahrnehmung - und wie sehr wir uns vom Auge leiten lassen. Wir machen uns ein "Bild" von der Welt, lassen uns in dessen Bann ziehen und schreiben dem Sichtbaren schnell hohe "Beweiskraft" zu. Häufig werden visuelle Eindrücke besonders leicht gewonnen, aber am wenigsten hinterfragt.

Dagegen setzte sie die Perspektive der nicht-sichtbar Behinderten, die nicht äußerlich erkennbar sind als solche, aber zum Teil ähnliche Erfahrungshorizonte teilen wie Astronauten: der

Außenwirkung zum Trotz sind jene mit ihren Erlebnissen häufig allein und isoliert, da die Umwelt selten nachempfinden kann, was sie erlebt haben. Dies ist ein Gefühl, dass viele "Nicht-Sichtbaren" ähnlich gut kennen, da auch sie mitunter Zustände und Streifzüge ins Ab- und Jenseits des Lebens erfahren.

Dies hinterlässt Eindrücke, die selten geteilt werden können. Eine Diagnose katapultiert die Betroffenen in eine "außerirdische Umlaufbahn" mit neuem Erfahrungs-Raum, in dem sie sich zurechtfinden müssen nach dem Motto: Willkommen im All-Tag! Die Umlaufbahn gelangt zur persönlichen Lernschleife, in der der veränderte Gesundheitszustand umkreist und erforscht wird. Diese biografischen Lernprozesse und vielschichtigen Erfahrungen machen Betroffene zu "Erfahrungs-Raumfahrern", die den "Echten" in dieser Hinsicht kaum nachstehen. Nicht-sichtbare-Behinderungen "sichtbar" bzw. besser nachvollziehbar zu machen, ist eine wichtige Aufgabe. Nadja Buhre gelang es mit humorvollem Tiefgang, die Zuschauer in dem inspirierenden Vortrag mitzunehmen.

Im Kontext zum realen Arbeitsalltag der Vertrauensperson betonte Nadja Buhre insbesondere die Bedeutung der Schwerbehindertenversammlungen, die als Instrument im Betrieb bestens geeignet sind, um schwerbehinderte Beschäftigte miteinander in Kontakt zu bringen und den Erfahrungsaustausch untereinander zu fördern.



Joseph Schnieders über innere Konflikte und nicht-sichtbare Behinderungen

Innere Konflikte bei nicht-sichtbaren Behinderungen, oder warum es wichtig ist, sich selbst und sein Gegenüber besser zu kennen. Joseph Schnieders führt in seinem Beitrag das ‚Innere Team‘ vor Augen, das unsere oft nur im eigenen Kopf vorhandenen Bedenken und Einwände unbemerkt zur Selbstabbotage werden lässt.

Diese Antreiber zu identifizieren, ist auch wichtig für den selbstbewussten Umgang mit nicht-sichtbaren Behinderungen. Wie funktionieren diese Antreiber? Ganz einfach: Gerade wollte ich noch meine Position vertreten, doch schon im nächsten Moment werde ich vom eigenen „Vorsatz“ (Antreiber) „beliebt sein zu wollen“ manipuliert und vernachlässige das eigentliche Anliegen.

Warum ist das relevant für Vertrauenspersonen und wie kann ich von mehr Einsicht in psychologische Zusammenhänge profitieren? Gerade in Verhandlungssituationen ist es wichtig, sich und auch den anderen gut zu kennen. Wer mental gefestigt in Verhandlungen geht, wird durch kein Handicap, sichtbar oder

nicht-sichtbar, gebremst. Es kommen keine Zweifel auf und auch in neuen Situationen bleibe ich meiner Linie treu. Trainer und Coach Joseph Schnieders entwickelt und übt diese Handlungsweisen mit seinen Teilnehmern und führt sie zu neuen Erkenntnissen.

Joseph Schnieders legt Wert auf die Förderung gelingender Kommunikation und einer ungestörten Beziehungsebene. Er trainiert im Seminar oder Einzelcoaching: Vorwürfe vermeiden, Ich-statt Du-Botschaften senden, keine Globalaussagen machen, weniger sprechen, mehr zuhören. Auch die Körpersprache wirkt: Wie trete ich auf? Mache ich mich gerade? Wirke ich selbstbewusst und entschlossen? Auf den Punkt kommen – sachlich, logisch und uneigennützig argumentieren. Kompromissfähigkeit üben, locker bleiben und nicht rechthaberisch wirken.

Das gekonnte Zusammenspiel dieser Faktoren führt in der Regel zu besseren Verhandlungsergebnissen mit weniger Reibung und höherer Akzeptanz.

Fotos: Peter Schütt

Meilenstein für Diabetiker

Die Kosten für Real-Time-Messgeräte werden demnächst von Krankenkassen übernommen. „Wie hoch ist mein Zucker?“ Diese Frage ist im Alltag von Diabetikern immer präsent. Verlässliche Antworten liefern Real-Time-Messgeräte (CGMS). Sie messen kontinuierlich den Glucosespiegel und schlagen Alarm, wenn ein individuell festgelegter Wert über- oder unterschritten wird. Die Kosten für diese Geräte werden nun von der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) übernommen. Dies hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) beschlossen. Jetzt muss noch das Bundesministerium für Gesundheit den Beschluss prüfen – dann tritt die Verordnung in Kraft. „Dies ist ein Meilenstein in der Versorgung von Diabetikern in Deutschland!“, freut sich Corinna Hahn, stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Diabetiker Bundes (DDB). Denn die Kostenübernahme für ein CGMS war bislang nur in Ausnahmefällen möglich und mit einer langwierigen, komplizierten Antragsstellung verbunden. CGMS helfen gefährlichen Über- oder Unterzucker zu vermeiden. Schweißausbrüche, Herzrasen, Übelkeit und massiven Konzentrationsstörungen, bis hin zu Bewusstseinsstörungen – so kann sich eine Unterzuckerung (Hypoglykämie) bemerkbar machen. Viele berufstätige Diabetiker gehen deshalb absichtlich mit zu hohen Glucosewerten zur Arbeit, um ja nicht in die Unterzuckerung zu geraten. Damit nehmen sie aber Langzeitfolgen wie die Schädigung von Nervensystem, Herz und anderen Organen in Kauf. Aber auch die Überzuckerung (Hyperglykämie) kann für den Betroffenen gefährlich werden. Durch die kontinuierliche Glucosemessung mittels CGMS werden die Betroffenen rechtzeitig auf bedenkliche Werte aufmerksam gemacht – und können durch schnell wirkende Kohlenhydrate, z. B. mit Traubenzucker, gegensteuern. Allerdings werden nicht alle Diabetiker automatisch ein CGMS erhalten. Die Krankenkassen prüfen den Einzelfall. Zielgruppe sind vor allem die intensiv insulintrierenden Betroffenen – also Insulinpumpenträger und Patienten, die eine intensiviert konventionelle Therapie bekommen.

Drittes Pflegestärkungsgesetz

Rolle der Kommunen in der Pflege stärken

Kommunen sollen künftig besser die pflegerische Versorgung mitplanen können. Auch sollen sie verstärkt Pflegebedürftige und ihre Angehörigen beraten können. Häusliche Pflegedienste sollen umfassend kontrolliert werden. Das sieht das Dritte Pflegestärkungsgesetz vor, das das Kabinett beschlossen hat.

Pflegebedürftige Menschen brauchen eine gute Pflegeinfrastruktur vor Ort. Dabei kommt den Kommunen eine wichtige Rolle zu. Deshalb sollen sie künftig stärker die Pflegestruktur mitplanen können. Im Kern geht es darum: Die pflegerische Versorgung soll verbessert werden. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen sollen umfassender beraten werden.

Kommunen stärker einbinden

Für die Pflege-Beratung können künftig bis zu 60 Kommunen Modellvorhaben initiieren. Diese Möglichkeit ist auf fünf Jahren befristet. In diesen Modellregionen wird die Beratung der Pflegekassen auf die Kommunen übertragen. Die Kommunen können so die gesamte Beratung für Fragen im Umfeld von Pflegebedürftigkeit durchführen. Denn sie sind diejenigen, die sich vor Ort am besten auskennen: Welche Infrastruktur gibt es? Wer sind die Verantwortlichen? Auch können die Kommunen die Einrichtung von Pflegestützpunkten initiieren – zeitlich begrenzt auf fünf Jahren. Zur Arbeit und zur Finanzierung von Pflegestützpunkten müssen auf Landesebene Rahmenvereinbarungen geschlossen werden. Darüber hinaus können Kommunen künftig verpflichtend Pflegegeldempfänger beraten - ergänzend zu ihren Beratungsaufgaben in der Hilfe zur Pflege, der Altenhilfe und der Eingliederungshilfe. Mit dem Dritten Pflegestärkungsgesetz wurde vieles von dem

umgesetzt, was die entsprechende Bund-Länder-Arbeitsgruppe empfohlen hatte.

Kontrolle für Pflegedienste ausbauen

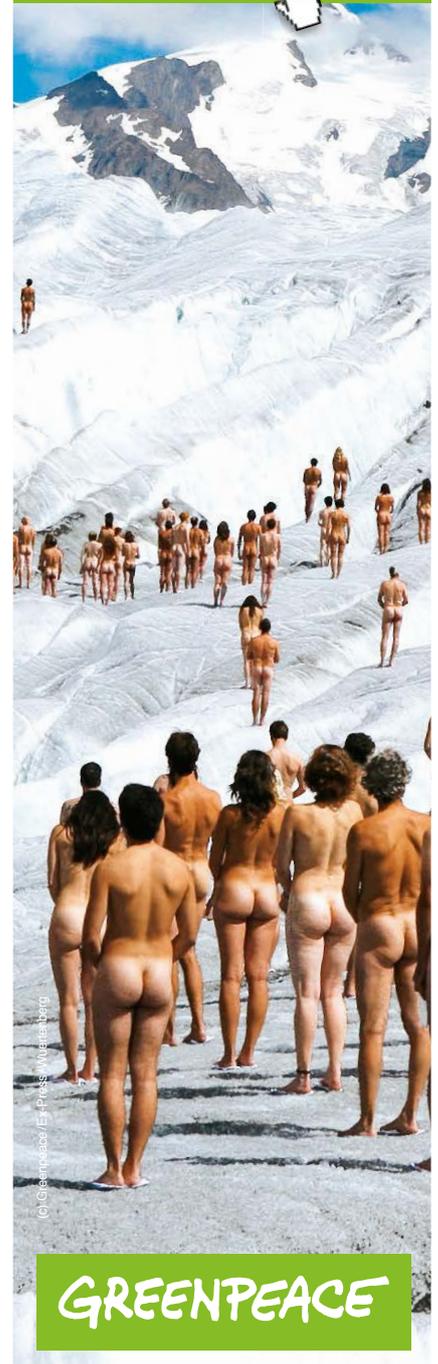
Außerdem sollen Pflegedienste künftig besser kontrolliert werden können. Demnächst kann der Medizinische Dienst Pflegeeinrichtungen unangemeldet die Bücher prüfen, wenn der Verdacht aufkommt, dass betrogen wird. Damit soll der Medizinische Dienst der Krankenkassen auch Abrechnungen bei häuslicher Krankenpflege kontrollieren können. Bisher ging dies nur bei der ambulanten Altenpflege. Um zu prüfen, ob eine ortsübliche Vergütung gezahlt wird, sollen praktikable Maßstäbe entwickelt werden. Hintergrund sind die jüngst bekannt gewordenen Fälle von Abrechnungsbetrug bei häuslichen Pflegediensten.

Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz hatte die Bundesregierung einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff eingeführt. Dieser orientiert sich am Grad der Selbständigkeit. Damit werden neben körperlichen auch mentale Beeinträchtigungen einbezogen. Das kommt vor allem demenziell Erkrankten zugute. Das Dritte Pflegestärkungsgesetz sorgt nun dafür, dass der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff in allen Sozialgesetzen identisch ist: Demnächst gilt er nicht nur für die Pflegeversicherung (SGB XI) und Sozialhilfe (SGB XII), sondern auch für die Hilfe zur Pflege (SGB XII). Leben pflegebedürftige behinderte Menschen zu Hause, sind die Leistungen der Pflegeversicherung grundsätzlich vorrangig. Das Dritte Pflegestärkungsgesetz präzisiert die Abgrenzungen, zum Beispiel zwischen Pflegeversicherung und Eingliederungshilfe. Die Hilfe zur Pflege bleibt als ergänzende Leistung erhalten.

Freaks?

Nein. Unsere weltweiten Proteste rücken die Gefahren des Klimawandels ins Bewusstsein der Menschen. Diesen und viele andere Erfolge verdanken wir der dauerhaften Unterstützung unserer Fördermitglieder. Machen auch Sie mit unter www.greenpeace.de



GREENPEACE

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

Rechtsprechung

Aktuelle Urteile

Leistungsbewilligung durch Schweigen

Das Bundessozialgericht (BSG) hat über die Frage entschieden, ob nach Ablauf der Fristen der geltend gemachte Anspruch (hier: Langzeittherapie einer tiefenpsychologisch fundierten Psychotherapie) solange von der Krankenkasse zu erfüllen ist, bis sie einen Aufhebungsbescheid erlässt.

Die beklagte Krankenkasse lehnte den Antrag des Klägers auf Übernahme der Kosten für 25 Sitzungen psychotherapeutische Leistungen als Langzeittherapie erst nach knapp sechs Wochen ab, ohne ihn über die Einholung eines Gutachtens zu informieren. Er verschaffte sich die Leistung für 2.200 Euro selbst und verlangte Erstattung, die ihm die Vorinstanzen zuerkannten.

Das BSG hat die Revision der Krankenkasse zurückgewiesen. Nach Auffassung des Bundessozialgerichtes hat der Kläger Anspruch auf Erstattung von 2.200 Euro.

Sein, nicht auf eine Geldleistung oder medizinische Reha gerichteter bestimmter Antrag gelte als genehmigt. Der Kläger durfte die begehrte Therapie, die nicht offensichtlich außerhalb des Leistungskatalogs der gesetzlichen Krankenversicherung liege, aufgrund der Einschätzung seiner Therapeuten für erforderlich halten. Die Kasse entschied über den Antrag nicht binnen drei Wochen, ohne hierfür Gründe mitzuteilen. Die Leistung sei auch noch im Zeitpunkt der Beschaffung erforderlich gewesen. Denn der Kläger beachtete Art und Umfang der fingierten Genehmigung. Sie habe sich bei Beschaffung nicht erledigt. Durch die Selbstbeschaffung entstanden dem Kläger 2.200 Euro Kosten.

Quelle: Pressemitteilung des BSG vom 08.03.2016 - B 1 KR 25/15 R

Diskriminierung eines Schwerbehinderten - Kündigung nach Motorradunfall

Ein Arbeitnehmer, der seit einem Motorradunfall im Rollstuhl sitzt und schwerbehindert ist, wendet sich mit seiner Klage u.a. gegen die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses und verlangt von seiner Arbeitgeberin eine Entschädigung wegen Diskriminierung in Höhe von 10.000,00 Euro.

Die Arbeitgeberin hatte mehrere Kündigungen ausgesprochen; sich wegen formeller Fehler (u.a. fehlende Unterschrift) mit dem Kläger aber auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verständigt. Zuletzt kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2015 ordentlich und am 13.08.2015 fristlos. Nach Darstellung des Klägers habe die Arbeitgeberin unzulässige Maßnahmen ergriffen, um ihn aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. So habe sie ihm u.a. eine Abstellkammer als Arbeitsplatz zugewiesen, die Kommunikation mit anderen Mitarbeitern untersagt, seine Vergütung verspätet bzw. unvollständig gezahlt und ihm unberechtigt Abmahnungen erteilt. Dies sei wegen seiner Schwerbehinderung erfolgt, was den Entschädigungsanspruch begründe und zur Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung führe. Dem hat die Arbeitgeberin widersprochen. Der Tätigkeitsbereich des Klägers sei weggefallen, weil der Bereich der Planung künftig an elektrotechnische Drittfirmen vergeben werde.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die fristlose Kündigung mangels Vorliegen eines wichtigen Grundes für unwirksam erachtet. Die ordentliche Kündigung, der das Integrationsamt zugestimmt hatte, habe das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2015 beendet. Einen Entschädigungsanspruch ver-

neinte das Arbeitsgericht. Das Arbeitsverhältnis unterlag nicht dem allgemeinen Kündigungsschutz, weil die Arbeitgeberin weniger als zehn Mitarbeiter beschäftigte. Die ordentliche Kündigung und auch die weiteren angeblichen Maßnahmen stellten sich nicht als unzulässige Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung des Klägers dar. Dieser habe u.a. nicht beweisen können, dass er der einzige Mitarbeiter war, dem Vergütungsbestandteile zu spät ausgezahlt worden sind. Er habe auch das behauptete schriftliche Verbot, mit anderen Mitarbeitern zu sprechen, nicht nachweisen können. Er sei dafür beweisfällig geblieben, dass nur ihm alleine und nicht allen Mitarbeiter - wie von der Arbeitgeberin behauptet - verboten sei, elektronische Geräte mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Es fehle insgesamt an Indizien, die auf eine Benachteiligung gerade wegen der Behinderung schließen ließen.

Mit der Berufung nur des Klägers verfolgt dieser u.a. den Entschädigungsanspruch weiter und begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mangels ordnungsgemäßer Berufungsbegründung hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts die Berufung des Klägers als unzulässig verworfen. Es fehlte an einer ausreichenden Auseinandersetzung mit den tragenden Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts. Es verblieb deshalb bei der Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Düsseldorf - 13 Sa 1165/15 - 07.01.2016

VerbaVoice

Per Online-Dolmetscher alles live mitbekommen

Inklusion braucht innovative Technologien: Mit der Online-Plattform von VerbaVoice können Schwerhörige oder Gehörlose die Worte als Live-Text oder in Gebärdensprache auf ihrem Laptop, Tablet oder Smartphone verfolgen.

"Hello everybody!", Fiona blickt auf ihren Laptop und liest die Worte ihres Lehrers live mit. Die schwerhörige Auszubildende verfolgt den Unterricht im Berufskolleg für heilpädagogische Berufe in Augsburg mit Online-Schriftdolmetschern. Neben dem Unterricht in Fächern wie Sozialkun-

de, lernt Fiona zusätzlich noch Englisch. Bei einer Fremdsprache ist das Mundbild zunächst unbekannt und muss zusätzlich zu Schrift und Lautsprache erlernt werden. Die Schriftdolmetscher schreiben in Echtzeit die englischen Worte mit und ermöglichen so den leichteren Einstieg in die fremde Sprache. „Es ist schon so, dass ich viel von den Lippen ablesen kann und auch verstehe, aber es geht dann auch viel verloren. Wenn man sich anstrengen muss 10 Stunden am Tag auf das Mundbild aufzupassen, das ist schon eine Entspannung, wenn man einfach nur mitlesen kann.“ Ob Fremdspra-

chen oder Mathematik mit Online-Dolmetschern können Schüler und Auszubildende den Unterricht in Echtzeit auf dem Laptop, Tablet oder Smartphone verfolgen. Die VerbaVoice GmbH berät Schüler, Auszubildende, Studenten und Eltern zu ihren Möglichkeiten für einen inklusiven Schul- und Unialltag.

Die VerbaVoice GmbH bietet barrierefreie Kommunikationstechnologien und Live-Visualisierung in Schrift- und Gebärdensprache. 2009 in München gegründet, kombiniert VerbaVoice neue Technologien mit einer sozialen Dienstleistung und ermöglicht als erstes Unternehmen in Europa Live-Streaming, Live-Untertitelung und die Einblendung von Gebärdensprachdolmetschern in einer einzigen cloudbasierten Plattform.

www.verbavoice.de

GÄSTEHAUS BAD BEVENSEN

Das barrierefreie Hotel &
in der Lüneburger Heide

3 Ü/F ab
EUR
139,-
p.P. im
DZ Standard

Oder einfach mal
Urlaub machen!

Unser Kennenlernangebot:

3 Übernachtungen mit Frühstück,
1 Abendbuffet, 1 Thermalbadkarte, zzgl. Kurtaxe

Entspannte Tagungen und Seminare im Gästehaus:

- nur eine Bahnstunde von Hamburg entfernt
- Seminar- und Gruppenräume mit Tagungstechnik
- 78 barrierefreie Zimmer mit Dusche/WC, Telefon, TV, Notruf
- Vital-Zentrum mit Sauna, Bio-Sauna, Dampfbad und Gymnastikraum
- vielfältiges Gastronomieangebot, auch Diätkost
- Parkplatz und Tiefgarage



Gästehaus Bad Bevensen

Alter Mühlenweg 7, 29549 Bad Bevensen, Telefon: 05821-959 0

Telefax: 05821-959 160, E-Mail: gaestehaus@fdst.de, Internet: www.gaestehaus-bad-bevensen.de





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

kaufmann hat er 1992 aus der Zeichneri einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema der Cartoons. „...Reaktionen auf die Bücher beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen, dass sie statt Mitleid endlich einmal

Spott ernten. Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein.“ Die Resonanz auf die Cartoons ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv, da frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen.

www.hubbe-cartoons.de



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

Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen



Springer Gabler



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

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

Darauf können Sie sich bei der SIGNAL IDUNA immer verlassen.

Infos unter 040 4124-7997 oder www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen