



NETZWERK DER VERTRAUENS-
PERSONEN IN DEUTSCHLAND

www.hcp-journal.de

INKLUSION | ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

7. Jahrgang Nr. 01-2016 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €



Initiative für Inklusion

Konzepte, Beispiele, Menschen

Kooperationspartner



Mercedes-Benz



Center for Disability and Integration

Universität St.Gallen



Deutsche
Telekom



FORTBILDUNGSAKADEMIE DER
WIRTSCHAFT (fow)



ANIG der
Vertrauenspersonen
Hamburger Wirtschaft

In dieser Ausgabe:
tesa SE

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

Unabhängig bleiben – mit individuellen Fahrhilfen von Mercedes-Benz.

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



Eine Marke der Daimler AG



Deutsche
Sporthilfe



Mercedes-Benz
Das Beste oder nichts.



[inhalt] Themenübersicht	3
[grußwort] Sönke Fock und Dirk Heyden	4
[redaktion] HCP Journal Redaktionstermine 2016	4
[editorial] Alexander Främcke	5
[impressum] HCP Journal	5
[netzwerk] Experten des Netzwerkes stehen mir Rat und Tat zur Verfügung	6
[netzwerk] Netzwerk wächst - Ihre Ansprechpartner in den Bundesländern	7
[netzwerk] Landesvertretung Bayern stellt sich vor	8
[recht] Novellierung des SGB IX - kommentiert von Prof. Franz Düwell	10
[arbeit] BEM schafft Vorteile für alle	12
[inklusion] Initiative für Inklusion: tesa SE	14
[inklusion] Interview mit Thomas Fuchs, tesa	15
[inklusion] Interview mit Klaus Schuldes, ZAV	16
[fortbildung] Schriftspracherwerb für Gehörlose - Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ..	18
[fortbildung] Interdisziplinäre Fachtagung zum Thema Schriftspracherwerb	19
[arbeit] Studie RE-BEM schafft Nutzen für Unternehmen	20
[recht] Lebenshilfe: Bundesteilhabegesetz darf nicht verzögert werden	21
[fortbildung] Bedeutung des gesunden Selbstwertes im Beruf	22
[soziales] Unterstützung bei Trauer am Arbeitsplatz	24
[cartoon] Phil Hubbe: "Hörbücher"	26

Leserbriefe

meinung@hcp-journal.de

Neue Adresseadresse@hcp-journal.de
bei Adressänderungen**Redaktion**

redaktion@hcp-journal.de

Stellenmarktjobs@hcp-journal.de
von Privat kostenfrei**Anzeigen**werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 - 55



„Uns alle verbindet das Streben nach einer inkluisiven Gemeinschaft“

Liebe Leserinnen und Leser,

willkommen zur Lektüre der ersten Ausgabe des HCP Journals 2016.

2015 kamen viele Menschen zu uns, um in Deutschland eine sichere Bleibe zu finden. Ihnen beizustehen ist wichtig, aber ebenso allen Bürgerinnen und Bürgern, die bereits hier leben und ebenfalls unserer Unterstützung bedürfen. Wir wollen niemanden vergessen, benachteiligen oder bevorzugen, weder Menschen mit Behinderung, Frauen und Männer im Langzeitleistungsbezug von Arbeitslosengeld noch Flüchtlinge. Wer Hilfe braucht, dem soll sie gewährt werden, von der Beratung bis zur Förderung.

Uns alle verbindet das Streben nach einer inklusiven Gemeinschaft, in der die Menschen ein selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft und im Arbeitsleben führen können. Es geht dabei um Zugehörigkeit und darum, Ausgrenzung zu verhindern. Wenn jeder Mensch – mit oder ohne Behinderung – überall dabei sein kann, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Quartier, in der Freizeit, dann ist das gelungene Inklusion.

Ein friedliches Miteinander und Integration gelingen insbesondere über eine solide Ausbildung und einer anschließenden Berufstätigkeit. Außer Acht lassen dürfen wir dabei Folgendes nicht:

- Die Zeit: Ausbildung und Integration geschehen nicht binnen weniger Monate.

- Die Ressourcen: Die Partner am Arbeitsmarkt in Hamburg können nur vernetzt und mit gemeinsamen Strategien erfolgreiche Unterstützung anbieten – für behinderte wie für nicht behinderte Menschen.
- Die Unternehmen: Ausbildungs- und Arbeitsplätze werden von Unternehmen und Betrieben geschaffen. Ohne diese Angebote der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt es weder Inklusion noch Integration.

Spannend wird 2016 für die Schwerbehindertenvertretungen: Ihre Rechte sollen gestärkt werden, indem das SGB IX weiterentwickelt wird. Die Intention ist, über diesen Weg die Integration der Menschen mit Behinderung voranzutreiben. Wir sind gespannt, was im Januar 2017 umgesetzt ist.

Unser Ziel ist, Betriebe und betriebliche Interessenvertretungen mit unseren Beratungs- und Förderinstrumenten so zu begleiten, dass sie ihre freien Stellen mit Ausbildungsplatz- und Arbeitsuchenden besetzen können. Daran arbeiten die Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg gemeinsam mit Ihnen.

Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten.

Sönke Fock
Geschäftsführer
Agentur für Arbeit Hamburg

Dirk Heyden
Geschäftsführer
Jobcenter team.arbeit.hamburg



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 02/2016 (Juni): 13.05.2016
Heft 03/2016 (Sept.): 12.08.2016
Heft 04/2016 (Dez.): 11.11.2016
Heft 01/2017 (März): 10.02.2017



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Vernetzung der Vertrauenspersonen in Deutschland zählt zu einer wichtigen Entwicklung in einer Zielgruppe, die sich täglich um die Belange der Menschen mit Behinderung in den Betrieben kümmern. Diese Aufgabe ist breit gefächert und verantwortungsvoll. Ebenso breit gefächert ist der Bedarf an Fortbildung, Informationen und persönlichen Kontakten. Erfahrungen zählen zu den Werten, die den Arbeitsalltag erleichtern, wenn hierauf zugegriffen werden kann. Das Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland versteht sich als offenes **Netzwerk für alle Branchen, Betriebe und Dienststellen**. In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen die Landesvertretung Bayern vor auf Seite 8.

Unser Streben nach einer inklusiven Gesellschaft unterstützen und betreiben wir seit Jahren aktiv. **Inklusion ohne Nachhaltigkeit wird allerdings schwer gelingen**, weshalb wir diese große politische und soziale Herausforderung, allen Menschen in Deutschland eine inklusive Teilnahme am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu ermöglichen, ausdrücklich unterstützen. Nachhaltigkeit bedeutet im Kontext zur Inklusion auch, dass Budgets und Mittel für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht reduziert werden. Die Refinanzierung dieser sozialen und politischen Herausforderung darf nicht zu Lasten einzelner Gesellschaftsgruppen gehen, sondern ist eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung.

Die **„Initiative für Inklusion“** wurde von uns ins Leben gerufen, um Beispiele für erfolgreiche Inklusion in der Arbeitswelt vorzustellen. Dass zum Gelingen von Inklusion auch das Thema Barrierefreiheit eine große Rolle spielt, zeigt das Beispiel des

neuen Verwaltungsgebäudes der tesa SE in Norderstedt. Lesen Sie hierzu den Bericht auf Seite 14.

Ein erfolgreiches **BEM macht Unternehmen und Belegschaft gleichermaßen fit** für die Zukunft. Jürgen Ehlers zeigt am Beispiel der KLE Klinik Logistik Eppendorf GmbH, welche Nutzen mit welchen Partnern erzeugt werden können (Seite 12).

Der Arbeitsentwurf des **Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen** (Bundesteilhabegesetz – BTHG) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist seit Dezember 2015 bekannt geworden. Professor Franz Josef Düwell, deutscher Jurist und Vorsitzender Richter a.D. am Bundesarbeitsgericht, kommentiert diesen Entwurf pragmatisch ab Seite 10 und fordert, dass Arbeitgeber ihre in allen Angelegenheiten bestehende Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 auch in der täglichen Praxis tatsächlich beachten.

Ich wünsche Ihnen einen kraftspendenden sonnigen Frühling und viel Erfolg in Ihrem Engagement als Vertrauensperson.

Herzliche Grüße

Alexander Främcke
redaktion@hcp-journal.de

Impressum

Herausgeber: Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland in Kooperation mit der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft. Schriftleitung (ehrenamtlich): Alexander Främcke, Mitglied des Vorstandes der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, 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 der Herausgeber ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Pressen Verlag, Überseeallee 1, 20457 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 9 vom 01.11.2014. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. Bildnachweise: © tesa SE (Seite 1, 14, 15, 17) ISSN 2190-0930

Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland

Experten des Netzwerkes

stehen mit Rat und Tat zur Verfügung

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 Vorstand erörtert werden. Sie profitieren von der langjährigen Erfahrung und kön-

nen diese im eigenen Betrieb erfolgreich zum Einsatz bringen. Schreiben Sie uns eine E-Mail mit Ihren Fragen – wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung!



Martina Bondzio
Tchibo GmbH
bondzio@vertrauensperson.info

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Axel Brackmann
MusikProducta
brackmann@vertrauensperson.info

i Barrierefreiheit im öffentlichen Raum, Verbindungen in politische Gremien



Nadja Buhre
Deutsches Schauspielhaus
Hamburg
buhre@vertrauensperson.info

i Weiterbildung, chronische Erkrankungen, SBV- und Betriebsversammlungen



Christos Choulouris
Tesa SE
choulouris@vertrauensperson.info

i Betriebliches Eingliederungsmanagement, psychische Erkrankungen



Jürgen Ehlers
KLE Klinik Logistik
Eppendorf GmbH
ehlers@vertrauensperson.info

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Alexander Främcke
Einhorn-Pressen Verlag
Verwaltung GmbH
fraemcke@vertrauensperson.info

i Netzwerk der Vertrauenspersonen, Kooperationen, Öffentlichkeitsarbeit



Rebecca Hellwege
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst
hellwege@vertrauensperson.info

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Frauke Hüttmann
Vattenfall Wärme
Hamburg GmbH
huettmann@vertrauensperson.info

i Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Rolf Milting
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG
milting@vertrauensperson.info

i Betriebliches Eingliederungsmanagement, Prävention



Spyros Naos
Metro Cash & Carry
Deutschland GmbH
naos@vertrauensperson.info

i Qualifikation von Schwerbehinderten, Moderation für Arbeitgebergespräche



Jens Nübel
Deutsche Telekom Services
Europe GmbH
nuebel@vertrauensperson.info

i Netzwerk der Vertrauenspersonen, Kooperationen, Expertenkoordination



Sabine Schnau
Personal- und Arbeitsvermittlung
schnau@vertrauensperson.info

i Personal- und Arbeitsvermittlung für Menschen mit Einschränkung

Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland

Bundesweites Netzwerk wächst

Ihre Ansprechpartner in den Bundesländern

Das Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland steht für Erfahrungsaustausch, Fortbildung und Kommunikation. Hiervon profitieren alle gleichermaßen und können je nach Bedarf Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen in anderen Bundesländern aufnehmen. Um die Kontaktaufnahme zu erleichtern, stehen die Landesvertretungen Ihnen künftig zur Verfügung. Auch die Teilnahme in den regionalen Netzwerken der Landesvertretungen ist möglich.

Damit wird es künftig einfacher, untereinander und füreinander den Informationsaustausch zu betreiben. Hierzu stellen sich die Landesvertretungen und ihre Region in den nächsten Ausgaben des HCP Journals mit aktuellen Informationen vor.

Sie möchten am Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland teilnehmen? Dann stehen wir Ihnen mit unseren Ansprechpartnern der Landesvertretungen gerne zur Verfügung. Ihre Teilnahme ist

beitragsfrei und enthält den kostenfreien Bezug HCP Journal als offizielles Organ des Netzwerkes.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Kontakt:

Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland
Ansprechpartner: Alexander Främcke
Tel. (040) 36 15 75 55
fraemcke@vertrauensperson.info



Harald Betz
Klinikum Esslingen GmbH
Tel. (0711) 3103 - 86289
betz@vertrauensperson.info

BADEN-WÜRTTEMBERG



Thilo Matt
HERMA GmbH
Tel. (0711) 7702 - 333
matt@vertrauensperson.info

BADEN-WÜRTTEMBERG



Heidi Stuffer
Bayerisches Staatsministerium
der Justiz
Tel. (089) 5597 - 3303
stuffer@vertrauensperson.info

BAYERN



Markus Zwirlein
Allianz Deutschland
Tel. (089) 3800 - 7841
zwirlein@vertrauensperson.info

BAYERN



Marion Oetzel
Air Berlin PLC & Co.
Luftverkehrs KG
Tel. (030) 3434 - 1481
oetzel@vertrauensperson.info

BERLIN/BRANDENBURG



Jens Nübel
Deutsche Telekom Services
Europe GmbH
Tel. (040) 30600 - 4190
nuebel@vertrauensperson.info

HAMBURG



Ingo Jungen
Deutsche Telekom AG
Tel. (0171) 228 83 76
jungen@vertrauensperson.info

NORDRHEIN-WESTFALEN



Johannes Gyarmati
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
Tel. (0351) 8647 - 5751
gyarmati@vertrauensperson.info

SACHSEN



Christos Choulouris
Tesa SE
Tel. (040) 88899 - 4829
choulouris@vertrauensperson.info

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland

Landesvertretung Bayern

stellt sich vor



Heide Stuffer ist Schwerbehindertenvertretung der Justiz in Bayern und Ansprechpartnerin in der Landesvertretung Bayern Öffentliche Dienste



Markus Zwirlein ist Schwerbehindertenvertretung der Allianz Deutschland und ist Ansprechpartner in der Landesvertretung Bayern Wirtschaft

Die Landesvertretung Bayern ist bereits seit über 10 Jahren als Arbeitskreis aktiv und ist ein Zusammenschluss aus örtlichen und überörtlichen Vertrauenspersonen bzw. stellvertretenden Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung quer durch sämtliche Berufszweige im öffentlichen Dienst sowie der Privatwirtschaft. Aufgrund der vielfältigen Erfahrungswerte, die die einzelnen Vertrauenspersonen aus der Praxis bzgl. Umsetzung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen bzw. in den Betrieben haben, sind unsere SBV-Arbeitskreistermine stets gut besucht, interessant und auch lebendig, denn jeder kann von jedem lernen, auch langjährige erfahrene KollegInnen lernen noch dazu.

Die gesetzlichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung haben sich qualitativ und quantitativ durch zahlreiche Gesetzesänderungen in den letzten

Jahren stetig erhöht. Unser Ziel ist es Erfahrungen auszutauschen, um uns gegenseitig zu unterstützen bei der konkreten Umsetzung des Schwerbehindertenrechts in den Dienststellen und Betrieben in Bayern. Im Vordergrund stehen konkrete Problemfälle bzw. Rechtsfragen, Diskussionen über das Sozialgesetzbuch IX, aktuelle Urteile zum Schwerbehindertenrecht sowie über die „Fürsorgetrichtlinien Bayern“ für den Öffentlichen Dienst.

Besonders den „Erstgewählten“ möchten wir gerne zur Seite stehen, wenn es darum geht, im betrieblichen Alltag auftretende Fragen bzw. Probleme, welche ergänzend zum Seminarangebot z.B. des Integrationsamtes Bayern oder dem VdK sowie dem „SBV-Guide“ in unseren Treffen mit erfahrenen SBVler/innen kompetent und verantwortungsbewusst gelöst werden. Auf Wunsch nehmen auch Referenten/innen z.B. vom Integrationsamt bzw. Versorgungsamt Bayern an unseren Diskussionsrunden teil.

Heide Stuffer und Markus Zwirlein leiten die Landesvertretung Bayern und sind Ansprechpartner für Vertrauenspersonen auch außerhalb Bayerns, die den Informations- und Erfahrungsaustausch über die Grenzen eines Bundeslandes hinaus nutzen möchten.

Die Landesvertretung Bayern würde sich freuen, Sie bei unseren nächsten Treffen begrüßen zu dürfen. Unsere Termine für das Jahr 2016 sind:

Mittwoch, den 16.03.2016

Mittwoch, den 11.05.2016

Donnerstag, den 22.09.2016

Donnerstag, den 24.11.2016

Die Treffen beginnen jeweils um 16:30 Uhr und finden gut erreichbar in Zentrumsnähe der Stadt München statt. Nähere Angaben zur Tagungsstätte können gerne bei Frau Stuffer (Kontakt: siehe unten) erfragt werden. Ab ca. 19.00 Uhr beginnt der inoffizielle Teil in einem Restaurant, das sich ebenfalls im Zentrum befindet.

Auf Ihr Erscheinen und ein gutes Gelingen freuen wir uns! Bis bald!



KONTAKT

Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland

Landesvertretung Bayern

– Öffentliche Dienste –

Heidi Stuffer

Amtsgericht München

Pacellistraße 5, 80315 München

Tel: 089 55 97 - 33 03

E-Mail: stuffer@vertrauensperson.info

– Wirtschaft –

Markus Zwirlein

Allianz Deutschland

Dieselstraße 6, 85774 Unterföhring

Tel: 089 38 00 - 78 41

E-Mail: zwirlein@vertrauensperson.info



INFO LANDESVERTRETUNG BAYERN

ARBEIT**Über 1,15 Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland erwerbstätig**

Das "Inklusionsbarometer Arbeit" der Aktion Mensch und dem HRI-Instituts wurde veröffentlicht. Danach stieg die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter Menschen in deutschen Unternehmen von 4,64 Prozent im Vorjahr auf 4,67 Prozent leicht an. Die gesetzliche Vorgabe von 5% ist damit weiterhin nicht erreicht. Gleichzeitig sank die Arbeitslosenquote von Schwerbehinderten Menschen leicht: aktuell liegt sie bei 13,9% und damit doppelt so hoch wie die Quote in der Vergleichsgruppe "Menschen ohne Behinderung"

RECHT**Diskriminierungsverbot auch bei Sozialplänen**

Ein Sozialplan darf keine speziellen und pauschalen Abfindungsregelungen für Schwerbehinderte enthalten. Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des AGG zu beachten. Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist daher unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn für Arbeitnehmer, die wegen einer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, ein pauschalierter Abfindungsbetrag vorgesehen ist, während diesen nach der für nicht behinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Betrag zustehen würde.

BAG, Urteil vom 17.11.2015

1 AZR 938/13

RECHT**Behindertengerechte Beschäftigung auch als Frage des Arbeitsweges**

Der Kläger konnte aufgrund seiner Behinderung den Weg zu seinem bisherigen Arbeitsort nicht mehr zurücklegen und forderte die Versetzung in eine wohnortnahe Filiale. Der Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung eines zu hohen organisatorischen Aufwands ab. Das LAG entschied jedoch, dass die Versetzung an einen anderen Arbeitsort zu den zumutbaren Arbeitgeberpflichten zähle, sofern der Arbeitnehmer seiner Beweislast nachkomme. Wenn der Arbeitgeber keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeige, könne der Arbeitnehmer nach § 81 Abs. 4 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX einen Anspruch auf eine konkrete behindertengerechte Beschäftigung geltend machen.

LAG Hamburg, 15.04.2015

5 Sa 107/12

DRV-Service auch für BR/PR/SBV

Mit dem bundesweiten kostenlosen 'Gemeinsamen Firmenservice' werden alle firmen- und arbeitsspezifischen Beratungsangebote der Deutschen Rentenversicherung unter einem gemeinsamen Erscheinungsbild gebündelt.

Hierfür wurde die bundesweite Telefonnummer 0800 1000 453 eingerichtet, unter der die Mitarbeiter des Firmenservice von 09.00 bis 15.00 Uhr für die Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche, Personal- und Betriebsräte, Werks- und Betriebsärzte und Mitarbeiter des betrieblichen Gesundheitsmanagements erreichbar sind. Schriftliche Anfragen an die Deutsche Rentenversicherung per E-Mail an: firminservice@deutsche-rentenversicherung.de

Beratung und Information zum Thema Gesunde Mitarbeiter (Präventionsmaßnahmen, Rehabilitation, berufsfördernde Maßnahmen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Kontakte zu anderen Sozialleistungsträgern für das BGM, Unterstützung und Beratung beim Betrieblichen BEM.

KONTAKTE**ifd München-Freising gGmbH**

Die Integrationsfachdienst München-Freising gGmbH ist der kompetente Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Raum München-Freising bei allen Fragen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Unsere Kernkompetenz erstreckt sich neben einem fundierten Wissen zum Thema Behinderung und Arbeitswelt zudem auf die fachliche Spezialisierung unserer Mitarbeiter.

Als Experten für die verschiedensten Ausprägungen von Handicaps können diese für ihre Beratungstätigkeit auf ein differenziertes Know-how zurückgreifen (u.a. Gebärdensprachkenntnisse, vertieftes Wissen zu neurologischen, psychischen, organischen und körperlichen Behinderungen, Sinnes-, Lern- und Sprachbehinderungen).

München

Ridlerstraße 5580339 München

Tel.: (089) 51919-0

Fax: (089) 51919-120

info@ifd-muenchen-freising.de

www.ifd-muenchen-freising.de

Außenstelle Ingolstadt

Haunwöhler Straße 1185051 Ingolstadt

Tel.: (0841) 142670-0

Fax: (0841) 142670-10

Außenstelle Freising

Obere Hauptstraße 385354 Freising

Tel.: (08161) 88749-0

Fax: (08161) 88749-10

KONTAKTE**Integrationsamt Bayern**

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Integrationsamt

Hegelstraße 2, 95447 Bayreuth

Tel.: 0921 6 05-03

Fax: 0921 6 05-39 80

E-Mail: integrationsamt@zbfbs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Oberbayern - Integrationsamt

Richelstraße 17, 80634 München

Tel.: 089 1 89 66-0

Fax: 089 1 89 66-24 16

E-Mail: integrationsamt.obb@zbfbs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Niederbayern - Integrationsamt

Friedhofstraße 7, 84028 Landshut

Tel.: 0871 8 29-0

Fax: 0871 8 29-4 80

E-Mail: integrationsamt.ndb@zbfbs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Oberpfalz - Integrationsamt

Landshuter Straße 55, 93053 Regensburg

Tel.: 0941 78 09-00

Fax: 0941 78 09-13 75

E-Mail: integrationsamt.opf@zbfbs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Oberfranken - Integrationsamt

Hegelstraße 2, 95447 Bayreuth

Tel.: 0921 6 05-1

Fax: 0921 6 05-29 80

E-Mail: integrationsamt.ofr@zbfbs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Mittelfranken - Integrationsamt

Bärenschanzstraße 8a, 90429 Nürnberg

Tel.: 0911 9 28-0

Fax: 0911 9 28-23 98

E-Mail: integrationsamt.mfr@zbfbs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Unterfranken - Integrationsamt

Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg

Tel.: 0931 41 07-01

Fax: 0931 41 07-2 82

E-Mail: integrationsamt.ufr@zbfbs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Schwaben - Integrationsamt

Morellstraße 30, 86159 Augsburg

Tel.: 0821 57 09-01

Fax: 0821 57 09-50 00

E-Mail: integrationsamt.schw@zbfbs.bayern.de

Novellierung des SGB IX

Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) ist der Öffentlichkeit mit dem Bearbeitungsstand: 18. Dezember 2015, 13:48 Uhr, bekannt geworden. Er enthält in Artikel 2 einige Änderungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuchs (SGB IX), die ab 2017 gelten sollen.

1. Inklusionsvereinbarung

Der Begriff „Integrationsvereinbarung“ wird durch „Inklusionsvereinbarung“ ersetzt. Außer der Bezeichnung ändert sich wenig. Insbesondere soll es keine Einigungsstelle geben, die bei einem Verhandlungspatt eine Entscheidung trifft. In § 83 Absatz 1 SGB IX wird nach Satz 4 angefügt:

„Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“ Damit erhält das Integrationsamt erstmalig die Befugnis als Moderator an der Verhandlung zwischen Arbeitgeber, Personal-, Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragten und SBV teilzunehmen. Inhaltlich findet nur in Absatz 2 durch folgende Anfügung eine Ausrichtung auf das Ziel der Inklusion statt: „Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.“

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Heranziehung der „örtlichen gemeinsamen Servicestellen“ durch die Betriebsparteien (§ 84 Absatz 2 Satz 4)

zum BEM entfällt. Es können statt derer die „Berater der Rehabilitationsträger“ herangezogen werden. Das ist eine Folgeänderung, weil die mit § 22 eingeführten gemeinsamen Servicestellen künftig wegfallen. Bislang waren diese Berater nicht selten als Krankengeldmanager im Interesse der Kassen bemüht, die Dauer des Krankengeldbezugs zu kürzen. Durch „Vorladung“ im Rahmen des BEM können diese einseitigen Berater einer Kontrolle unterzogen werden.

3. Übergangsmandat der SBV

Nach § 94 Absatz 7 wird folgender Absatz 8 angefügt:

„(8) In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.“ In der amtlichen Begründung auf S.72 heißt es dazu: „Durch diese Ergänzung wird in Betrieben ein Übergangsmandat auch für die SBV geschaffen. Für Arbeitgeber, die nicht unter den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, also insbesondere im öffentlichen Dienst, kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung.“

4. Heranziehung von Stellvertretern

§ 95 Absatz 1 Satz 4 wird durch folgende Sätze ersetzt: „In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden.“



Der Autor **Professor Franz Josef Düwell** ist deutscher Jurist, Vorsitzender Richter a.D. am Bundesarbeitsgericht und lehrt an der Universität Konstanz

5. Freistellung der Vertrauensperson

In § 96 Absatz 4 Satz 2 wird die Zahl „200“ durch die Zahl „100“ ersetzt. Damit kann die Vertrauensperson künftig schon dann vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellt werden, wenn der Betrieb oder die Dienststelle wenigstens 100 Schwerbehinderte einschließlich der Gleichgestellten beschäftigt.

6. Schulung für Stellvertreter

In den neu gefassten § 96 Absatz 4 Satz 4 wird „für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied“ die Teilnahme an Schulungen unter den gleichen Voraussetzungen ermöglicht wie der Vertrauensperson. Bislang wurde vorausgesetzt, dass entweder eine ständige Heranziehung stattfindet, oder häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen (so § 96 Absatz 4 Satz 4 alte Fassung). Diese eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten werden den Anforderungen an die Stellvertreter nicht mehr gerecht. Da die SBV nur aus einer Person besteht, kann der Vertretungsfall jederzeit eintreten. Die Stellvertretung muss dann in der Lage sein, fachkundig aufzutreten. Deswegen erhält die erste Stellvertretung dieselben Fortbildungsmöglichkeiten wie die Vertrauensperson. Das bedeutet: Es besteht

ein Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

7. Personal für SBV

Dem Absatz 8 wird folgender Satz eingefügt: „Satz 1 umfasst auch eine Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung in angemessenem Umfang.“ In der amtlichen Begründung heißt es dazu auf S.72: „Der neue Satz 1 gibt der Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokräft in angemessenem Umfang. Die gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung erfordern auch eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal, damit die Schwerbehindertenvertretungen

ihren Aufgaben besser nachkommen können.“ Allerdings fehlt in § 96 Abs. 9 eine Regelung, das die SBV auch ein Recht auf Alleinnutzung von Räumen, Schränken und IT Geräten hat, wenn sie die nach § 3 Abs.9 BDSG besonders zu schützenden personenbezogenen Daten der Beschäftigten im Rahmen der Unterstützung bei Anträgen erhebt oder verarbeitet.

8. Vertrauenspersonen müssen sich zu Wort melden!

Der Arbeitsentwurf des BMAS bringt für die im Koalitionsvertrag von 2013 versprochene Stärkung der SBV einige Verbesserungen. Es fehlt jedoch die wichtigste zur Stärkung notwendige Vorschrift: Eine Norm, die sicherstellt, dass Arbeitgeber ihre in allen Angelegenheiten bestehende Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 auch in der täglichen

Praxis tatsächlich beachten. Dieses Vollzugsdefizit muss beendet werden!

Kontakt:

E-Mail: franz.duewell@uni-konstanz.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



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) schafft **Vorteile für alle**

Bei der KLE Klinik Logistik Eppendorf GmbH als Dienstleistungsbetrieb des Universitätsklinikum Eppendorf wird deutlich, wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgreich realisiert wird und wertvolle Vorteile für alle Beteiligten schafft.

Jürgen Ehlers, Disability Manager, BEM-Beauftragter und Schwerbehindertenvertreter, stellt eine Reihe realisierter Projekte aus seinem Betrieb vor, die dem Erhalt der Beschäftigung bzw.

der Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse erfolgreich dienen. So konnte in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Geschäftsführung und den Reha-Trägern die Beschäftigung von mehreren Praktikanten erreicht werden. Auch für zwei gehörlose Mitarbeiter, für die die Anschaffung eines HGF-Funkrufsystems für Gehörlose erforderlich war, wurde eine Beschäftigung in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und dem BFW möglich. Die Nutzung von Praktikantenstellen ist für beide Seiten besonders sinnvoll, um den

Tätigkeitsbereich kennenzulernen, was im Idealfall in der Folge zur Einstellung führt. Wichtig sind auch Umschulungen von Mitarbeitern mit einem GdB, die eine Leistungseinschränkung erfahren haben, damit diese in neuen Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden können und das Beschäftigungsverhältnis erhalten bleibt.

Investitionen in und für Arbeitsplätze

Als Unternehmen auf Veränderungen der Arbeitskraft angepasst zu reagieren, erzeugt häufig umfangreiche Inve-



Jürgen Ehlers (Mitte) mit zwei gehörlosen Mitarbeitern aus der Inhouse- und Entsorgungslogistik (gefördert durch Lohnzuschüsse des Integrationsamts und der Agentur für Arbeit)



PC für Sehbehinderte (Kostenträger: Deutsche Rentenversicherung)



Anschaffung von elektr. höhenverstellbaren Tischen (Kostenträger: Rentenkasse Bund)



Umschulung Sicherheitsdienst 34a-Schein (Kostenträger: Integrationsamt)

stitionen zur Aufrechterhaltung oder Schaffung eines Beschäftigungsverhältnisses. In Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Leistungsträgern gelang die Realisierung umfangreicher Maßnahmen.

Dies betrifft die Anschaffungen von elektrisch höhenverstellbaren Tischen und ergonomischen Stühlen (Rentenkasse Bund und Integrationsamt Hamburg) sowie zwei spezielle PC-Arbeitsplatzausstattungen für sehbehinderte Mitarbeiter (Rentenkasse Bund). In einem anderen Fall wurde die Beförderung (Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstätte) in Zusammenarbeit mit der Rentenkasse Bund für einen Mitarbeiter ermöglicht, der nicht mehr in der Lage war, seinen Arbeitsplatz zu erreichen. Oder auch die Anschaffung eines E-

Mobils für Mitarbeiter, die nicht mehr weitere Strecken auf dem UKE-Gelände eigenständig zurückzulegen können. Die weiteren Beispiele (siehe Abbildungen) zeigen Einsatzbereiche und Nutzen unterschiedlicher Maßnahmen.

BEM macht fit für die Zukunft

Ein erfolgreiches BEM hält Betrieb und Beschäftigte gleichermaßen fit für die Zukunft. So ist in 2016 die Einstellung von zwei Blinden Mitarbeiter/innen im Call-center der KLE für die Ambulante Terminvergabe für das UKE geplant, sowie die Einrichtung einer Fahrradwaschanlage, mit Besetzung von zwei leistungsgeänderten Mitarbeiter/innen für die Belegschaft des UKE. Ferner soll die Einstellung einer leicht autistischen Mitarbeiterin im Bereich der Rechnungssachbearbeitung erfolgen.

Kontakt:

Jürgen Ehlers
Mitglied im Expertenbeirat
Schwerbehindertenvertreter,
Disability Manager, BEM-Beauftragter
E-Mail: ehlers@vertrauensperson.info



Selbstfahrender Rollator mit integrierter Hebebühne (Kostenträger: Integrationsamt)



Selbsttätige Sackkarré für sinn-körperliche Entlastung (Kostenträger: Integrationsamt)



Automatisierung der AWT-Anlage mindert körp. Belastung (Kostenträger: Integrationsamt)



Aus drei mach ein: Neubau der tesa SE in Norderstedt

Initiative für Inklusion

Barrierefreiheit und Inklusion werden bei tesa groß geschrieben

Die Inklusion behinderter Menschen in Unternehmen und in die Gesellschaft ist vielen Sensibilisierungskampagnen geschuldet. Hintergrund ist, dass unbewusst in den Köpfen vieler noch immer das Wort „unnormale“ auftaucht, wenn es um Menschen mit einer Behinderung geht. Dabei zählt hierzulande diese Zielgruppe zur größten Minderheit.

tesa hat die gleichberechtigte Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zum erklärten Ziel gemacht und möchte damit Anregungen auch für andere Unternehmen geben, hieraus eigene inklusive Beschäftigungsmodelle abzuleiten. Da-

bei wird bei neuen Prozessen wie dem Neubau des Unternehmens auf die Umsetzung dieser Philosophie Wert gelegt.

Barrierefreiheit im Unternehmen

Barrierefreiheit ist dabei ein wichtiges Thema, das nicht nur die gehbehinderten Beschäftigten betrifft, sondern z.B. auch die Kolleginnen und Kollegen mit Gehöreinschränkungen. Barrierefreiheit im Unternehmen bedeutet, Arbeitsumgebungen und -abläufe so zu gestalten, dass sie grundsätzlich für alle Menschen offen und verständlich sind. Der Begriff „Barrierefreiheit“ ist vor allem für die Bewertung der Zugänglichkeit von Wegen, öffentlichen Gebäuden oder Verkehrsmitteln mit dem Rollstuhl

geläufig. Für schwerhörige Menschen bezieht sich Barrierefreiheit auf Kommunikationszusammenhänge.

Wer schwerhörig ist, findet „Barrieren“ in Gesprächssituationen, etwa in Sitzungen, Konferenzen und Seminaren oder am Telefon und in Videokonferenzen. Unterstützung erfolgte hierbei durch „hörkomm.de“ als Forschungsprojekt, das hilft Barrieren abzubauen und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird.

Neubauprojekt realisiert unter erfolgreicher Einbeziehung der SBV

Da die Schwerbehindertenvertretung von Anfang an in das Neubauprojekt

INTERVIEW MIT THOMAS FUCHS, TESA

tesa hat seinen Neubau bezogen und viel Aufmerksamkeit der Barrierefreiheit gewidmet. Wie haben Sie diesen Prozess begleitet und was bedeutet das für das Unternehmen?

Barrierefreiheit muss und sollte von Anfang an bei der Planung eines neuen Gebäudes berücksichtigt werden, und Barrierefreiheit ist für einen Architekten heutzutage eine selbstverständliche Anforderung. Ich persönlich sehe die größte Herausforderung in der Planung eines barrierefreien Gebäudes darin, dass man durch die Augen eines Menschen sehen muss, der unter einer gesundheitlichen Einschränkung leidet. Typischer Weise fehlt denen, die nicht betroffen sind, die Erfahrung. Während für die meisten Menschen eine kleine Stufe kein Problem darstellt, kann sie für jemanden, der gehbehindert oder auf einen Rollstuhl angewiesen ist, eine große Hürde sein. Hilfreich ist dabei die Zusammenarbeit mit Menschen, die häufiger mit dem Thema Schwerbehinderung zu tun haben. In unserem Projekt waren das u.a. die Betroffenen, die Sozialberatung, das Amt für Soziales und Integration, der Betriebsrat und natürlich der Vertreter der Schwerbehinderten, Herr Coulouris.

Behinderung geschieht zumeist durch Unfall oder Krankheit. Ein Umstand, der jeden Beschäftigten in einem Unternehmen treffen kann. Wie schätzen Sie den Wert ein, als Arbeitgeber hierauf vorbereitet zu sein?

Richtig, jeden von uns kann dieses Schicksal jederzeit treffen. Von daher sollte man sich als Arbeitgeber nicht darauf verlassen, dass man den Einzelfall lösen kann, sondern es bedarf der Grundeinstellung, dass an möglichst allen Arbeitsplätzen auch Mitarbeiter mit einer Behinderung arbeiten können. Wenn diese Grundvoraussetzung erfüllt ist, bleibt immer noch genug zu tun, um sich auf den Einzelfall einzustellen. D. h., das Leben und Arbeiten von Menschen mit Behinderungen im Betrieb zu erleichtern und die Möglichkeit zu schaffen, mit Engagement und Freu-

de am Arbeitsprozess teilzunehmen statt ausgeschlossen zu werden.

Barrierefreiheit steht meistens auch im Kontext zu Mehrkosten. Öffentliche Stellen bieten hierbei Investitionshilfen - welche konnten bei dem Neubau genutzt werden?

Seit vielen Jahren arbeiten wir erfolgreich mit dem Amt für Soziales und Integration zusammen. Das Amt hat uns viele wertvolle Anregungen gegeben und uns technische Lösungen vorgeschlagen, die wir bis dahin gar nicht in Erwägung gezogen hatten. Bei der Umsetzung dieser Lösungen hat das Amt für Soziales und Integration uns mit Investitionszuschüssen unterstützt.

Natürlich muss aber der Arbeitgeber bereit sein, seine Mitarbeiter ebenfalls zu unterstützen. Auch in diesem Bereich erweist sich die enge Zusammenarbeit mit allen beteiligten Stellen als die beste Methode, um entsprechende Lösungen zu finden. Zum Beispiel haben wir als Unternehmen im Neubau zahlreiche Konferenzplätze mit der klassischen Übertragungstechnik geplant. Nur durch den Hinweis einer externen Stelle sind wir auf eine besondere Technik gestoßen, die es Mitarbeitern, die auf Hörgeräte angewiesen sind, erleichtert an der Konferenz teilzunehmen. Heute verfügen einige unserer Konferenzräume über diese Übertragungstechnik. Auch dafür haben wir Zuschüsse erhalten.

Die Bevölkerung in Deutschland besteht zu über 10 Prozent aus Menschen mit Behinderung, die damit zur größten Minderheit zählen. Dennoch liegt die Beschäftigungsquote unter dem Bevölkerungsdurchschnitt, obgleich zahlreiche Qualifikationen bis in die akademischen Ebenen bestehen. Welche Empfehlung würden Sie anderen Unternehmen geben in Bezug auf die Entwicklung passender Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung.

Unser Unternehmen erreicht auch nicht in allen Teilen eine adäquate Beschäfti-



Thomas Fuchs, Geschäftsleitung Personalbereich der tesa SE

gungsquote. Ich bin der Überzeugung, dass es keine generelle Lösung gibt. Allerdings sind einige Dinge von ganz grundsätzlicher Bedeutung:

- Die Bereitschaft, als Arbeitgeber immer wieder offen darüber nachzudenken, wie und an welchen Arbeitsplätzen Mitarbeiter mit Behinderungen eingesetzt werden können.
- Das Bewusstsein, dass es die unterschiedlichsten Formen der Behinderungen gibt, wobei eine Form der Behinderung an einem Arbeitsplatz eine große Hürde sein mag, die an einem anderen Arbeitsplatz fast bedeutungslos ist.
- Arbeitgeber und Mitarbeiter müssen zusammen flexibel auch über alternative Arbeitsplätze nachdenken, wenn aufgrund einer Behinderung der frühere Arbeitsplatz nicht mehr geeignet ist.
- Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Parteien – den Mitarbeitern, den Kollegen, den Führungskräften, den Gremien der Mitbestimmung sowie den externen Stellen – ist ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor, um Lösungen zu finden.

Es ist wie überall: Wenn es gelingt, dass alle Parteien an einem Strang ziehen, lässt sich fast jedes Problem lösen.

Wir danken für das Gespräch.

INTERVIEW MIT KLAUS SCHULDES, ZAV

Aktuell bewegt sich die Beschäftigungsquote in Deutschland auf Rekordhoch. Aber die gute Entwicklung am Arbeitsmarkt geht an schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern – im Gegensatz zu ihren nicht-behinderten Berufsgenossen – vorbei. Auf der anderen Seite bringen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber Kompetenz und hohe Motivation mit. Wie Unternehmen sich diese, auch im Kontext des Fachkräftemangels wichtiger werdende Bewerbergruppe erschließen können, erklärt Klaus Schuldes, Koordinator des Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die zur Bundesagentur für Arbeit gehört.

Herr Schuldes, was genau macht der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)?

Der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker hat zwei Schwerpunktaufgaben. Zum einen sucht er nach Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Akademiker. Er bringt Unternehmen mit geeigneten Kandidaten zusammen, klärt finanzielle Fördermöglichkeiten und steht bei allen Fragen zur Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit Rat und Tat zur Seite.

Zum anderen unterstützt der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker Bewerber bei ihrer Suche nach der optimalen Beschäftigungsmöglichkeit. Er unterbreitet geeignete Stellenangebote, betreibt gezielte Stellenakquise und erschließt zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Initiierung von Projekten.

Wie schätzen Sie das Fachkräftepotenzial unter Akademikern mit Behinderung ein?

Derzeit sind über 8.000 schwerbehinderte Akademiker auf Arbeitssuche, das ist ein Fachkräftepotenzial, das sich sehen lassen kann. Neben Berufseinsteigern

sind darunter auch viele Menschen mit umfangreicher Berufserfahrung.

Warum sollte ich als Arbeitgeber schwerbehinderte Akademiker einstellen?

In erster Linie weil Sie qualifizierte, hoch motivierte Fachkräfte gewinnen können. Gerade weil schwerbehinderte Menschen häufig nicht so leicht eine neue Stelle angeboten bekommen, ist deren Motivation besonders groß, jede Chance zu nutzen. Ihre Loyalität gegenüber den Arbeitgebern ist besonders stark ausgeprägt. Daneben gibt es wirtschaftliche Anreize. Unternehmen zahlen für jeden nicht besetzten Pflichtplatz bis zu 320 Euro pro Monat. Bei einer Einstellung besonders betroffener Menschen kann die Anrechnung auf 2-3 Pflichtplätze erfolgen, so dass Unternehmen monatlich, für die gesamte Beschäftigungszeit 640- bis zu 960 Euro sparen. Eine Erprobung die bis zu 3 Monate zu 100% gefördert werden kann, ermöglicht beiden Seiten die Klärung, ob man zueinander passt, Lohnkostenzuschüssen sowie Förderungen für die Einrichtung und behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes bieten zusätzliche Möglichkeiten ein Beschäftigungsverhältnis erfolgreich zu gestalten.

Wie kann ich mir eine Zusammenarbeit mit dem AGS SB Akademiker in der Praxis vorstellen?

Nehmen wir einmal das Beispiel mit dem Unternehmen tesa. Zunächst konnten wir mit Herrn Coulouris, dem Schwerbehindertenvertrauensmann von tesa, in Kontakt treten. Einer meiner Berater hat ihn vor Ort besucht, unser Dienstleistungsangebot vorgestellt und von ihm wichtige Infos zum Unternehmen erhalten. Im Anschluss hat Herr Coulouris einen Kontakt zum Personalbereich hergestellt und in einer Telefonkonferenz konnten wir detailliert klären, welche Profile für tesa interessant sind und wie wir Bewerbungen schwerbehinderter Akademiker am besten platzieren können. Im Anschluss geht es dann an die konkrete Vermittlungsarbeit und wenn es gut läuft,



Klaus Schuldes, Koordinator des Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit

ergibt sich eine langjährige und für beide Seiten konstruktive Zusammenarbeit.

Was muss ich tun, um auch mit der ZAV zusammen zu arbeiten?

Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf. Telefonisch, per Mail oder sprechen Sie uns auf Veranstaltungen an. Gerne vereinbaren wir kurzfristig einen Termin. Wir besuchen Sie vor Ort oder laden Sie in unser Büro nach Bonn ein. Erste Infos finden Sie auch auf unserer Homepage: www.zav.de > Über uns > Schwerbehinderte Akademiker

Wir bedanken uns für das Gespräch.

Kontakt:

Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker
Villemombler Str. 76
53123 Bonn

Tel.: 0228-7131375

Fax: 0228-7132701375

E-Mail: ZAV-Bonn.SBAkademiker@arbeitsagentur.de



SBV Christos Coulouris mit der Mitarbeiterin aus der Buchhaltung

bei tesa einbezogen wurde, ist eine Induktionsschleife eingebaut worden, die insbesondere zur Signalisierungs- und Informationsübermittlung mit Hilfe der elektromagnetischen Induktion funktioniert. Vorteil: innerhalb der induktiven Hörschleife kann sich der schwerhörige Zuhörer frei bewegen. Dieses System ist insbesondere ideal für den Einsatz in öffentlichen und privaten Bereichen. Der Einsatz des induktiven Prinzips ist aber nicht nur auf Höranlagen in Räumen beschränkt, sondern wird auch bei vielen anderen Hilfsmitteln verwendet, so z.B. im Telefonbereich (im Telefonhörer, Zusatzverstärker, Schnurlosverstärker und sogar Mobiltelefon), öffentlichen Telefonzellen, Alarmanlagen und Reisebussen. Hieraus resultiert eine enorme Verbesserung im Arbeitsalltag von hörbehinderten Beschäftigten.

Ein weiterer Vorteil: der moderne Neubau von tesa ermöglicht es nun auch Beschäftigten im Rollstuhl problemlos Essen aus dem Betriebsrestaurant zu holen und beispielsweise gemeinsam mit einem Assistenten in einem extra

für Gehbehinderte geschaffenen geschützten Bereich Essen zu gehen.

Erfolgreiche Arbeit als SBV

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung gelingt nur in der Interaktion mit anderen Ebenen im Betrieb. Die Basis für diese Kommunikation ist Austausch von Gedanken und Gefühlen über Bewusstseinsgrenzen hinweg, die eigentlich keine Grenzen sind. Es ist nur ein Perspektivenwechsel, eine andere Anschauung. Hier sind der Betriebsärztliche Dienst, die Sozialberatung, der Arbeitgeberbeauftragte sowie der Betriebsrat eine große Unterstützung.

Integrationsvereinbarung erzeugt gute Ergebnisse

Ab Juni werden die Elbe-Werkstätten die komplette Gartenbetreuung im Neubau übernehmen und ein Zeichen setzen für gelebte Inklusion. Es zeigt, dass gemeinsam mit Geschäftsleitung, Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung viel Positives für die KollegInnen erreicht werden kann. Nach dem erfolgreichen Jahr 2015 steht in 2016

die Integrationsvereinbarung an, die bereits zu 95 Prozent fertiggestellt ist.

Zugang zu Akademikern mit Behinderung

Zum inklusiven Unternehmen zählen auch Strukturen, die mit Voraussicht installiert werden. So wurde in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) ein Procedere abgestimmt, in dem Stellenangebote und -gesuche künftig leichter berücksichtigt werden sollen. Die ZAV gehört zur Agentur für Arbeit. Sie unterstützt die Beschäftigung mit regulären Arbeitsverträgen und bietet Arbeitgebern finanzielle Zuschüsse.

Kontakt:

Christos Coulouris
Schwerbehindertenvertretung tesa SE
christos.coulouris@arge-sbv.de

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Schriftspracherwerb für Gehörlose

Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Einiges getan hat sich in den letzten Jahren, was die bessere Integration von gehörlosen Menschen angeht. Aber gerade was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt betrifft und ihre Arbeitssituation in Unternehmen, gibt es noch Möglichkeiten zur Verbesserung. Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH widmet sich mit ihrem Projekt „Schriftspracherwerb gehörloser Menschen zur Förderung inklusiver Teilhabe am Ar-

beitsmarkt“ gezielt dem Thema Sprachkompetenz und Arbeit. Ein weiterer Schritt hin zur Inklusion im Arbeitsleben.

Gehörlose können Lautsprache nicht wahrnehmen. Daher haben sie oft Schwierigkeiten zu lesen und zu schreiben, was sich häufig auch im Berufsleben nachteilig auswirkt. Das Projekt der Fortbildungsakademie der Wirtschaft setzt genau hier an. Mit Hilfe einer von der Firma Workplace Solutions

(WPS) programmierten Software und pädagogischen Konzepten der Universität Hamburg bietet es Gehörlosen die Chance, ihre Lese- und Schreibkompetenz zu verbessern – und damit ihren beruflichen Einstieg oder ihre Situation am bestehenden Arbeitsplatz.

Die Firma WPS steuerte mit dem delegs-Editor die technologische Brücke zwischen Gebärdens- und Schriftsprache bei. Er macht es möglich, online die Schriftsprache in Gebärdenschrift zu übersetzen. Linguisten der Universität Hamburg lieferten die pädagogischen Konzepte. Beides setzt die FAW seit März 2014 an vier ihrer Standorte in Schleswig-Holstein, Brandenburg, Sachsen und NRW in der Praxis ein.

Gebärdenschrift als Brücke

Gebärdensprache und delegs-Editor ermöglichen der FAW kontrastiven Deutschunterricht, das heißt: die direkte Gegenüberstellung von Gebärdens- und Schriftsprache. „Dies ist besonders wichtig, weil die Gebärdensprache grammatikalisch und vom Satzbau einer ganz anderen Logik folgt als die gesprochene Sprache“, hebt Projektleiterin Anja Engler von der FAW hervor. Die Gebärdenschrift bildet somit die Brücke zwischen den beiden Sprachen. „Wir bieten Gehörlosen eine Möglichkeit, ihre Deutschkenntnisse auszubauen und zu erweitern und auch ihr Sprachbewusstsein zu erweitern.“ In Chemnitz, Cottbus, Dortmund und Kiel bietet die FAW das Projekt derzeit an. Gehörlose Dozentinnen und Dozenten unterrichten, begleitet von hörenden pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Doch die Verbesserung von Lesen und Schreiben ist nur der erste Schritt. Vor al-



Das FAW-Projekt „Schriftspracherwerb“ verbessert die Kommunikation von Gehörlosen im Beruf. Bereits teilgenommen hat Andrea Herrmann (links) an der Seite ihrer Kollegin Manuela Philipp.



FAW-Dozent Kay Schröter, selbst gehörlos...



...hat Andrea Herrmann unterrichtet

lem möchte die FAW die Situation von Gehörlosen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, betont Anja Englert: „Wir wollen den Berufseinstieg erleichtern, die Betroffenen dabei unterstützen, qualifizierte Berufe ausüben zu können und die Verständigung am bestehenden Arbeitsplatz verbessern. Das heißt, dass wir beim Unterricht auch gezielt den Wortschatz mit Blick auf die individuelle Berufssituation optimieren.“

Engagiertes Unternehmen

Bereits absolviert hat eine Schulung im Rahmen des Projekts zum Beispiel Andrea Herrmann aus Finsterwalde. Die 40-jährige arbeitet seit fast 25 Jahren im Wirtschaftshof der Stadt an der Seite ihrer Kollegin Manuela Philipp. Beide sind längst ein eingespieltes Team, das sich gut versteht. Für ihren Arbeitgeber lagen die Vorteile des Unterrichts auf der Hand. „Es ist auf jeden Fall gut, wenn Frau Herrmann ihre Lese- und Schreibkenntnisse verbessert. Unser Unternehmen besitzt zwar schon viele Jahre Erfahrung in der Beschäftigung von Gehörlosen, aber ein Teil der Kommunikation mit Mitarbeitern läuft eben immer schriftlich ab, vom Gehaltszettel bis zum schwarzen Brett,“ sagt Jeanine Metasch, die Leiterin des Wirtschaftshofes. Für sie hatte das Projekt auch noch einen „hilfreichen Nebeneffekt“, nämlich zu sehen, wie sehr sich Gebärden- und Lautsprache unterscheiden.

Für Andrea Herrmann geht der Nutzen des Projektes „Schriftspracherwerb“ sogar noch über den beruflichen Rahmen hinaus. „Meine drei Kinder sind im Gymnasium. Da will ich was Lesen und Schreiben angeht mithalten können.“

Das Projekt „Schriftspracherwerb gehörloser Menschen zur Förderung inklusiver Teilhabe am Arbeitsmarkt“ der FAW läuft mindestens bis Mai 2017. Finanziert wird es vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Mehr Infos zum Projekt „Schriftspracherwerb“ unter:

www.gehoerlos-schreiben.de
www.faw.de

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Interdisziplinäre Fachtagung zum Thema **Schriftspracherwerb**

Die Schreib- und Lesekompetenzen von Gehörlosen fördern und so ihre berufliche Situation verbessern, das hat sich das Projekt „Schriftspracherwerb für gehörlose Menschen zur Förderung inklusiver Teilhabe“ der Fortbildungsakademie der Wirtschaft auf die Fahnen geschrieben. Bei einer Fachtagung in Berlin zogen die Akteure des interdisziplinären Angebotes eine positive Zwischenbilanz.

Seit zwei Jahren bietet die FAW das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanzierte Projekt für Gehörlose an vier Standorten an. Gehörlose und Hörende unterrichten gemeinsam, PC-gestützte Technologie und GebärdenSchrift ermöglichen den Transfer von der Gebärden- in die Schriftsprache, konsequent mit dem Fokus auf das Arbeitsleben (siehe Seite 20).

Die durchaus anspruchsvolle Herausforderung, die Barrieren zwischen der Gebärden- und der Schriftsprache zu überwinden, steht im Mittelpunkt des Projektes und bildete auch den Schwerpunkt der Veranstaltung, deren Besetzung den interdisziplinären Ansatz des Projektes widerspiegelte. Informatiker, Sprachwissenschaftler und Pädagogen diskutierten Erfahrungen und Perspektiven.

Schon zu Beginn berichteten Gehörlose über ihren oft defizitären Schriftspracherwerb in der Schulzeit und die Auswirkungen im Beruf. Wie die Unterrichtsmethode des Projektes es ermöglicht, diese Barrieren zu überwinden, erläuterte u.a. Prof. Dr. Barbara Haehnel-Faulhaber (Universität Hamburg), die dabei die unverzichtbare Rolle der Gebärdensprache für den Transfer zur Schriftsprache betonte. Dass der Unterricht immer die beruflichen Anforderungen und die konkrete berufliche Situation berücksichtigt, hob Richard Nürnberger (Vorsitzender der Geschäftsführung der FAW) hervor.

Ulrich Hase, der Präsident der deutschen Gesellschaft für Hörgeschädigte, brachte seine Unterstützung für das Angebot ebenso zum Ausdruck wie Birgit Schweer, Referatsleiterin Arbeitsrecht und Tarifpolitik beim Zentralverband des dt. Handwerks, aus Sicht der Handwerksbetriebe.

Das Projekt birgt noch weiteres Potential sowohl für gehörlose Arbeitnehmer, als auch für Arbeitgeber, so der einhellige Tenor der Fachtagung. „Nicht zuletzt, weil es Verständnis zwischen Hörenden und Gehörlosen schafft,“ so Projektleiterin Anja Englert.



Applaus auch von gehörlosen Teilnehmern der Fachtagung des Projekts „Schriftspracherwerb“

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Studie RE-BEM schafft Nutzen für Unternehmen

Das BEM hat, in der sehr breit gefächerten Betriebslandschaft, sehr viele Facetten mit unterschiedlichsten Lösungsansätzen. Viele dieser Ansätze führen derzeit jedoch noch nicht zu gut handhabbaren Lösungen für alle Prozessbeteiligten.

Manche Betriebe haben auf die seit Jahren existierende Verpflichtung noch gar nicht reagiert – zum Teil aus Unwissenheit und oft, weil die Einführung des BEM ihnen zu schwierig erscheint. An diesem Punkt möchte das Projekt RE-BEM seinen Beitrag leisten. Das Projektziel ist es, konkrete, praxisorientierte Handlungsanweisungen zur Einführung von BEM, zugeschnitten auf die jeweilige Betriebsgröße, an die Hand zu geben.

1. Online-Befragung

Nutzen Sie die Chance an der Befragung teilzunehmen, damit das BEM in Ihrem Betrieb die optimale Struktur bekommt. Die Ergebnisse der Befragung werden auf der Projektseite www.re-bem.de veröffentlicht. Die Befragung nimmt ca. 20 Minuten in Anspruch.

2. Sekundärforschung

Bereits existierende, sehr unterschiedlich angelegte BEM-Studien geben eine Fülle von kleinteiligen Einsichten in hemmende und unterstützende Einflussfaktoren. Die Ergebnisse der bisherigen Untersuchungen werden in einer Vergleichsstudie zusammengefasst und in ihrem Verhältnis zueinander wissenschaftlich ausgewertet. Am Ende der Auswertung wird sich herausstellen, inwieweit sich die Erfahrungen aus einzelnen Branchen und Betrieben, aus unterschiedlichen Betriebsgrößen an markanten Stellen verallgemeinern lassen. Wo also Schnittstellen liegen und wo sie gegebenenfalls auseinanderfallen. So

entsteht ein aktueller Überblick der Ergebnisse bisheriger BEM-Projekte in Bezug auf das Forschungsinteresse, das mit den Ergebnissen der aktuellen Befragung abglichen wird. Auf diese Weise wird ermittelt, warum es in einigen Betrieben hakt und in anderen gut läuft.

3. Praxisphase

Die festgestellten Wirkungsmechanismen werden in der Praxisphase in möglichst unterschiedlich großen Betrieben ausprobiert und am Ende des Projekts herausgefunden werden kann, in welcher Konstellation eine Stellschraube die richtige ist, um zu einem gut funktionierenden BEM zu kommen.

Es gibt noch freie Plätze für die Praxisphase. Betriebe, die sich vorgenommen haben, an ihrem BEM aktiv zu arbeiten, haben in dieser Praxisphase die Möglichkeit, ein passgenaues Zukunftskonzept zu entwickeln. Die Unternehmen werden intensiv und professionell von BEM-Experten kostenfrei beraten und unterstützt. In Zusammenarbeit mit den ausgewählten Betrieben besteht die Möglichkeit, die gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam zu erörtern und die richtigen Instrumente einzusetzen. Hieraus eröffnet sich auch die Chance, die Studienergebnisse mit praktischen Erfahrungen zu bereichern.

Das Projekt wird gefördert durch Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Kontakt:

DGB-Bildungswerk e.V.
Projekt RE-BEM
Christine Zumbeck (Projektleitung)
christine.zumbeck@dgb-bildungswerk.de
Tel. (040) 606 706 - 16
Besenbinderhof 58, 20097 Hamburg
www.re-bem.de



Das Werkbuch erläutert beispielhaft die Grundlagen für eine gute BEM-Praxis und beschreibt bewährte Vorgehensweisen zum Lösen besonderer Schwierigkeiten.

- Arbeitsschutz und Arbeitsplatzgestaltung im BEM
- Interessenvertretungen und BEM
- Langzeit- und chronische Erkrankungen in der modernen Arbeitswelt
- Ausgewählte arbeits- und sozialrechtliche Fragen
- Überblick zur Rechtslage
- BEM in der Welt der Klein- und Mittelbetriebe
- Kosten-/Nutzen-Aspekte in der betrieblichen Praxis

Bestellung:

Feldes / Niehaus / Faber (Hrsg.)
Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement
Strategien und Empfehlungen für Interessenvertretungen 2016.
250 Seiten, gebunden 39,90 Euro
ISBN 978-3-7663-6424-1
E-Mail: info@vertrauensperson.info

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



Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Bundesteilhabegesetz darf nicht verzögert werden!

Bundestagsvizepräsidentin und Bundesvorsitzende der Lebenshilfe Ulla Schmidt meldet sich zu Wort. Aktuell wurde bekannt, dass das Bundesteilhabegesetz vor dem Eintritt ins Gesetzgebungsverfahren erst noch auf dem Kabinetts Gipfel am 13. April 2016 beraten werden soll.

Der Referenten-Entwurf ist nach umfangreicher Vorberatung fertiggestellt – es ist völlig unverständlich, warum der Versand an Länder und Verbände nun erneut verzögert wird“, kritisiert Ulla Schmidt, Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages und Bundesvorsitzende der Lebenshilfe. Die für Mitte April geplanten Anhörungen hätten ermöglicht, das Kabinett, aber auch den Bundesrat und Bundestag noch vor der Sommerpause zu erreichen. Dies ist jetzt in Gefahr.“

Die Bundesregierung hat bereits im Juli 2014 die Vorarbeiten für das Bundesteilhabegesetz begonnen. Mit diesem sozialpolitischen Großprojekt möchte die große Koalition die Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung neu ordnen und im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention modernisieren. Der Referenten-Entwurf war für Mitte März in Aussicht gestellt, damit nach Beratungen in Bundestag und Bundesrat die erste Stufe des Gesetzes am 1. Januar 2017 in Kraft treten kann.

Menschen mit Behinderung warten auf dieses Gesetz. Finanzminister Schäuble und Sigmar Gabriel haben dafür gesorgt, dass die nötigen Mittel bereitstehen. Nun sind die Finanzen



Ulla Schmidt, Bundestagsvizepräsidentin und Vorsitzende der Lebenshilfe

mit der Haushaltsplanung geklärt und die Länder einbezogen – jetzt ist es wichtig, dass alle dazu beitragen das Vorhaben voranzubringen und nicht unnötig zu blockieren“, appelliert Ulla Schmidt in Richtung CSU.

Kontakt:

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.
35043 Marburg, Raiffeisenstr. 18
E-Mail: bundesvereinigung@lebenshilfe.de

SCCH Seminare für Vertrauenspersonen

Bedeutung des gesunden Selbstwertes im Berufsleben

Wer kennt sie nicht, die große Hymne an die Selbstliebe von Charlie Chaplin, dem berühmten Stummfilm-Komiker, zu seinem 70. Geburtstag. Vertrauen, Authentizität, Reife, Ehrlichkeit werden durch einen stabilen Selbstwert gestiftet und gefestigt. Jean-Jacques Rousseau, der große Erziehungstheoretiker schrieb auch von Selbstliebe und sah es als zentral an, diese seinen Zöglingen als wichtiges Fundament der Erziehung mit auf den Weg zu geben.

Bedeutung für den beruflichen Alltag

Und was hat das mit dem Arbeitsleben, mit der Tätigkeit als Vertrauensperson oder mit dem eigenen Auftritt vor Vorgesetzten und Kollegen zu tun? Im beruflichen Umfeld sind es oft Interaktionen, die Indiz für eine Selbstwertstörung sind. Anhaltspunkte dafür können sein eine gebückte Körperhaltung, ein Zögern im Gang, das Zittern in der Stimme oder auch der hochrote Kopf beim Reden.

Dies verrät, dass jemand Stress hat und nicht in seiner Mitte ist. Dies löst Anspannung aus und überträgt sich häufig auch auf den Gesprächspartner und raubt diesem eine „kernentspannte Haltung“.

Was ist die Ursache, dass jemand nicht in seiner Mitte ist? Die Gründe hierfür können vielfältig sein. So kann jemand einfach nicht als Sieger auf die Welt gekommen sein, getriggert durch Stress schon im Mutterleib, Flucht, Vertreibung, schlimme seelische Verletzungen, Dauerstreit der Eltern oder eine schmerzhaft empfundene Trennung. Eine mögliche Ursache ist auch die Dominanz von Geschwistern, die die eigene Entfaltung oft jahrelang einengen.

Nun richtet sich mancher ein in seiner Welt des reduzierten Selbstwerts, denn Selbst- und Fremdwahrnehmung klaffen einfach zu weit auseinander. „Ich bin ok, Du bist ok!“ wird umgewandelt in „Du bist nicht ok, aber ich bin ok!“ oder schlimmer: „Du bist



Coach und Trainer Joseph H. Schnieders

nicht ok und ich auch nicht!“ Die fehlende Fähigkeit sich mit einem kritischen Blick von der Seite zu betrachten lässt manchen in der problematisch schöngefärbten Selbstwahrnehmung verharren.

Was kann man tun zur Verbesserung des Selbstwerts?

Es geht darum im „Hier und Jetzt!“ zu leben, den eigenen Körper bewusst wahrzunehmen, den Umgang mit achtsamen Menschen und Kollegen zu suchen. Bei Übungen zur Achtsamkeit kommt es darauf an, in den eigenen Körper hineinzuhorchen, wahrzunehmen, was man selbst braucht und für sich gut zu sorgen. Es gilt auch, die eigenen Gefühle und Gedanken auszumachen. Da gibt es doch den



Charlie Chaplin bei einem Treffen mit Gandhi 1931 in London

Rede von Charlie Chaplin an seinem 70. Geburtstag

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, konnte ich erkennen, dass emotionaler Schmerz und Leid nur Warnung für mich sind, gegen meine eigene Wahrheit zu leben. Heute weiß ich, das nennt man „Authentisch-Sein“.

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, habe ich verstanden, wie sehr es jemanden beschämt, ihm meine Wünsche aufzuzwingen, obwohl ich wusste, dass weder die Zeit reif, noch der Mensch dazu bereit war, auch wenn ich selbst dieser Mensch war. Heute weiß, das nennt man „Selbstachtung“.

großen Zusammenhang, den jeder schon an sich kennengelernt hat: Meine Gefühle bestimmen meine Gedanken. Umgekehrt gilt es auch: Meine Gedanken bestimmen meine Gefühle. Im Negativen: „Der Nachbar riecht aber unangenehm – ich setze mich lieber etwas weiter weg!“ Ein positives Beispiel: „Ich bin jetzt richtig glücklich und mir fehlt es an nichts. Ich könnte die ganze Welt umarmen...“. Im Berufsleben heißt das: Was bereitet mir schlechte Laune? Was zieht mich runter? Warum ist das so? Wie lange ist das schon so? Warum entstehen immer wieder solche Situationen? Ich hätte doch wissen müssen, dass meine Anfrage nicht genehmigt wird! Diese Abfuhr hätte ich mir ersparen können! Da wäre doch der Weg der direkten beiläufigen Ansprache viel zielführender gewesen.

Häufig hilft es, einen Perspektivwechsel vorzunehmen. Was denkt der andere? Bin ich gemeint, wenn der Zorn des Vorgesetzten auf mich trifft. Vielleicht bin ich nur zufällig Ablassventil!? Und bin ich gemeint, dann kann ich immer noch entscheiden, wie nah ich die Kritik an mich heranlasse. Das nennt sich „Resilienz“.

Im beruflichen Umfeld ist es wichtig, an der richtigen Stelle loszulassen, sich zu beschränken, weniger zu wollen, das eigene Verlangen zu kontrollieren und zu beherr-

schen. Dieses Loslassen kann auch bedeuten, seine Macht, die man als Vorgesetzter hat, nicht auszuleben. Stattdessen sich zu üben in einer Haltung, die Charlie Chaplin in seiner berühmten Rede als „Herzensweisheit“ bezeichnete. Das ist jener selten zu erreichende Zustand, wo die nagenden Selbstzweifel abgeschaltet und Weisheit und Gefühle in unserem Inneren eine feste Partnerschaft eingehen.

In anderen Situationen kann genau die umgekehrte Haltung richtig sein: Festhalten an meiner Position. Nicht Nachgeben! Um der Sache willen entschlossen und ruhig mit angemessenen Mitteln, mit Besonnenheit und ruhiger Stimme in den Konflikt gehen! Kein Zurück von der einmal als richtig erachteten Haltung in einer Sache und das in körpersprachlicher Eindeutigkeit. Dann wird die Achtung, der Respekt der anderen nicht ausbleiben – und folglich der Erfolg ebenso.

Seminare:

Schulung für SBV gem. §96.4 SGB IX. Kursgebühr trägt der Arbeitgeber.

Anmeldung:

SCCH Seminare
Koppelstr. 16, 22527 Hamburg
Tel. (040) 54 77 58 04
Fax: (040) 54 77 58 05
E-Mail: joseph.schnieders@gmx.de

i SBV-SEMINARE

2-Tages-Seminar (Lüneburg)

Strategien zur Konfliktlösung im betrieblichen Alltag der SBV

Selbst- und Fremdwahrnehmung, Beziehungsebene und Sachinhalte, Analyse von Gesprächen, Lösungsoptionen

Wo: Hotel Bergström, Lüneburg

Wann: 23.-24.6.16 od. 07.-08.7.16

Teilnahme: 690 Euro + ÜN/Verpflg.

2-Tages-Seminar (Lüneburg)

Handlungsbereiche der SBV für gesundheitl. Prävention im Betrieb

Medizinische Fallbeispiele von Experten erklärt: Erschöpfung, Depression, Rückenleiden, Burnout, Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wo: Hotel Bergström, Lüneburg

Wann: 22.-23.9.16 od. 06.-07.10.16

Teilnahme: 690 Euro + ÜN/Verpflg.

1-Tages-Seminar (Hamburg)

Die SBV und rechtliche Aspekte der gesundheitlichen Prävention

Fallbeispiele aus rechtlicher Sicht, Schwerbehindertenrecht, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Integration und Teilhabe, Kündigungsschutz, Präventionsgesetz

Wo: Park-Hotel Hagenbeck, Hamburg

Wann: 31.10.16 od. 16.11.16

Teilnahme: 440 Euro + Verpflg.

Alle Seminare gem. §96.4 SGB IX

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, habe ich aufgehört, mich nach einem anderen Leben zu sehnen, und konnte sehen, dass alles um mich herum eine Aufforderung zum Wachsen war. Heute weiß ich, das nennt man „Reife“.

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, habe ich verstanden, dass ich immer und bei jeder Gelegenheit, zur richtigen Zeit am richtigen Ort bin und dass alles, was geschieht, richtig ist – von da konnte ich ruhig sein. Heute weiß ich, das nennt sich „Selbstachtung“.

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, habe ich aufgehört, mich meiner freien Zeit zu berauben und ich habe aufgehört, weiter

grandiose Projekte für die Zukunft zu entwerfen. Heute mache ich nur das, was mir Spaß und Freude bereitet, was ich liebe und mein Herz zum Lachen bringt, auf meine eigene Art und Weise und in meinem Tempo. Heute weiß ich, das nennt man „Ehrlichkeit“.

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, habe ich mich von allem befreit, was nicht gesund für mich war, von Speisen, Menschen, Dingen, Situationen und von allem, das mich immer wieder hinunterzog, weg von mir selbst. Anfangs nannte ich das „gesunden Egoismus“, aber heute weiß ich, das ist „Selbstliebe“.

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, habe ich aufgehört, immer recht haben zu

wollen, so habe ich mich weniger geirrt. Heute habe ich erkannt, das nennt man „Einfach-Sein“.

Als ich mich wirklich selbst zu lieben begann, da erkannte ich, dass mich mein Denken armselig und krank machen kann, als ich jedoch meine Herzenskräfte anforderte, bekam der Verstand einen wichtigen Partner, diese Verbindung nenne ich heute „Herzensweisheit“.

Wir brauchen uns nicht weiter vor Auseinandersetzungen, Konflikten und Problemen mit uns selbst und anderen fürchten, denn sogar Sterne knallen manchmal aufeinander und es entstehen neue Welten. Heute weiß ich, das ist das Leben!



Beratungsstelle CHARON

Unterstützung bei **Trauer am Arbeitsplatz**

„Was sage ich bloß zu meinem Kollegen, der vor 2 Wochen seine Frau verloren hat?“ „Wie teile ich meinem Team mit, dass unser langjähriger Mitarbeiter tödlich verunglückte? Was habe ich als Führungskraft zu bedenken?“ „Warum machen seit dem Tod meiner Tochter alle in der Firma einen großen Bogen um mich?“

Dieses sind nur einige Fragestellungen, die sich in der beruflichen Praxis von Annika Schlichting zeigen. Als Mitarbeiterin der Beratungsstelle CHARON bietet sie Unternehmen und Organisationen Möglichkeiten der Auseinandersetzung im Umgang mit Trauer am Arbeitsplatz an.

Nur allzu oft herrschen Sprachlosigkeit und Ohnmacht gegenüber trauernden Menschen. Besonders im Beruf, in der Rolle des Arbeitnehmers oder Arbeitge-

bers fällt es vielen Personen schwer, am Arbeitsplatz Trauer zu zeigen bzw. darauf bei anderen einzugehen. Der plötzliche Tod von Angehörigen, aber auch von Mitarbeitern aus den eigenen Reihen verlangt oft ein schnelles Reagieren. Wer kümmert sich um den Kondolenzbrief und Kranz? Wer begleitet zur Trauerfeier? Wie viel Nähe und Distanz benötigt die betroffene Person? Auch bei längeren Erkrankungen von Mitarbeitenden entstehen Fragestellungen für Führungskraft und Team.

Trauer ist keine Krankheit, kann jedoch krank machen, wenn es unzureichend Raum zur Verarbeitung gibt...

Trauer am Arbeitsplatz

In Form von Beratungen, Informationsveranstaltungen, Seminaren und einem regelmäßigen Arbeitskreis bietet CHARON Möglichkeiten an, sich dem Thema zu nähern und Prozesse und Um-

gangsformen zu reflektieren und zu optimieren. Für das BEM und BGM bietet sie wichtige Bausteine an, die einen wertvollen Beitrag zur Mitarbeiterfürsorge, zur Verringerung von Ausfallzeiten, zur Stärkung im Umgang mit Betroffenen sowie zur Vorbereitung auf ein unerwartetes Ereignis liefern.

CHARON arbeitet unter der Trägerschaft der gemeinnützigen Hamburger Gesundheitshilfe als öffentliche Einrichtung unabhängig, überkonfessionell und stadtweit.

Kontakt:

www.charon-hamburg.de
 Beratungsstelle CHARON
 Ansprechpartnerin: Annika Schlichting
 Winterhuder Weg 29
 22085 Hamburg
 040 / 22630300
 info@charon-hamburg.de