



INKLUSION | ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

# hcp journal

Vertrauenspersonen der SBV  
in der deutschen Wirtschaft

[www.hcp-journal.de](http://www.hcp-journal.de)

6. Jahrgang Nr. 02-2015 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €

## HELIOS Vogtland-Klinikum



### Initiative für Inklusion

Konzepte, Beispiele, Menschen

Kooperationspartner



Mercedes-Benz



Center for Disability and Integration

Universität St. Gallen



In dieser Ausgabe:  
HELIOS Vogtland-Klinikum

# 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](http://www.mercedes-benz.de/fahrhilfen)



Eine Marke der Daimler AG



Deutsche  
Sporthilfe



Mercedes-Benz  
Das Beste oder nichts.



**[inhalt]** Themenübersicht ..... 3

**[grußwort]** Bundesministerin Andrea Nahles, MdB ..... 4

**[editorial]** Alexander Främcke, Herausgeber ..... 5

**[redaktion]** HCP Journal Redaktionstermine 2015 ..... 5

**[arbeit]** TÜV Rheinland: BEM – Gesetzliche Anforderungen mit Leben erfüllen ..... 6

**[inklusion]** Erfolgreiche Beschäftigungsmodelle ..... 7

**[fortbildung]** Jahreshauptversammlung in Hamburg ..... 8

**[arbeit]** Universität St. Gallen: Rolle organisationaler Flexibilität ..... 10

**[inklusion]** Initiative für Inklusion/HELIOS Klinikum: Herr Haller wird wieder gebraucht ..... 12

**[inklusion]** Interview mit Björn Hagen, FAW ..... 14

**[mobilität]** Wheelmap – mit der App rollstuhlgerecht unterwegs ..... 16

**[mobilität]** Fachtagung “Bessere Berufschancen durch mehr Mobilität” ..... 17

**[inklusion]** UN-Ausschuss kritisiert gesellschaftliche Ausgrenzung ..... 18

**[inklusion]** Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Kritik ..... 20

**[inklusion]** Kickern beim FC St. Pauli ..... 21

**[cartoon]** Phil Hubbe: “Laufen lassen...” ..... 22

**[impressum]** HCP Journal ..... 22

**Leserbriefe**  
meinung@hcp-journal.de

**Neue Adresse**  
adresse@hcp-journal.de  
bei Adressänderungen

**Redaktion**  
redaktion@hcp-journal.de

**Stellenmarkt**  
jobs@hcp-journal.de  
von Privat kostenfrei

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



## „Gemeinsam wollen und werden wir vorankommen auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“

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

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

Mehr und gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen gehört deshalb zu den wichtigen Vorhaben der neuen Bundesregierung. Das fängt mit Inklusion in der Schule an und führt über eine Regelausbildung auch in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Denn Inklusion heißt gleichberechtigte Teilhabe für alle.

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

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

Deshalb ist es so wichtig, Vorurteile und Informationsdefizite, Vorbehalte und Missverständnisse zu beseitigen. Diese Barrieren zu überwinden, zu helfen, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können, ihnen Chancen und Gelegenheit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen – dafür stehen Sie in besonderer Weise als ihre Interessenvertreter.

Ich weiß, für die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben ist das eine tägliche Aufgabe. Sie sind Kümmerer, Überzeu-

ger, Interessenvertreter. Sie sind dauernd für andere da. Für dieses Engagement möchte ich Ihnen sehr herzlich danken. Ich bitte Sie, lassen Sie nicht nach! Die Anliegen der Menschen mit Behinderungen sind anhaltenden und großen Einsatz wert.

Für Ihre wichtige Arbeit benötigen Sie die bestmöglichen Rahmenbedingungen. Wir haben uns vorgenommen, mit einer Reform des Rechtes der Schwerbehindertenvertretungen noch im Laufe dieser Legislaturperiode den Rahmen für Ihre Arbeit zu verbessern. Wir wissen, dass die Arbeitsbelastungen der Schwerbehindertenvertretungen in den letzten Jahren immer weiter zugenommen haben. Deshalb wollen wir unter anderem den Schwellenwert für die Freistellung der Vertrauenspersonen von derzeit 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf 100 absenken. Auch wollen wir die Schwellenwerte für die Heranziehung der Stellvertreterinnen und Stellvertreter staffeln, so dass dann die Vertrauenspersonen in den größeren Betrieben künftig durch mehr Stellvertreter unterstützt werden können.

Ich kann Ihnen versichern, dass ich immer ein offenes Ohr für Ihre Anliegen und für Ihre Vorschläge habe und weiterhin auf Ihr Mittun und Ihre Unterstützung hoffe. Gemeinsam wollen und werden wir vorankommen auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft.

Mit freundlichen Grüßen

Andrea Nahles  
MdB Bundesministerin für Arbeit und Soziales



## „Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,  
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Bundesministerin Andrea Nahles spricht sich aus für eine Verbesserung des Rechtes der Schwerbehindertenvertretungen innerhalb der laufenden Legislaturperiode. Inklusion erfordert eine gute Zusammenarbeit der Interessenvertretungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie der Politik, damit ein Vorankommen gelingt. Daher möchte ich den Aufruf von Bundesministerin Andrea Nahles zur Fortführung der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen ausdrücklich unterstützen. Unser Motto lautet „Gemeinsam viel(e) erreichen“ – wir wissen um die Chancen, Möglichkeiten und Stärken, die aus dem gemeinsamen Schaffen heraus entstehen. Diese Gemeinsamkeit ist es auch, die in der Gesellschaft als Potenzial weiter gefordert und gefördert werden muss. Damit Inklusion weiter auf den Weg gebracht wird und die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderung zum sozialen Selbstverständnis einer modernen Gesellschaft wird.

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde kürzlich vom UN-Ausschuss geprüft und deren Ergebnisse von der Monitoring-Stelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte übersetzt und kommentiert. Hierzu Dr. Valentin Aichele, Leiter der Monitoring-Stelle: „Es ist höchste Zeit, dass Deutschland die Weichen für eine inklusive Gesellschaft stellt.“ Von politischer Seite greift dies auch Corinna Ruffer (MdB) Bündnis 90/Die Grünen auf und fordert Erklärung. Lesen Sie hierzu die Beiträge auf Seite 18 der Monitoring-Stelle und auf Seite 20 mit den Antworten der Regierung auf die Kleine Anfrage von Corinna Ruffer.

Gebraucht zu werden, ist ein gutes Gefühl. Besonders, wenn hierauf aus gesundheitlichen Gründen verzichtet werden musste. Erst durch diesen Verlust spürt man, was plötzlich im Alltag fehlt, wenn man nicht mehr arbeiten kann. Auf Seite 12 lesen Sie über Herrn Haller, der wieder gebraucht wird. Die von HCP Journal in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH und der Universität St. Gallen - Center for Disability and Integration ins Leben gerufene Initiative für Inklusion zeigt in Beispielen, wie Inklusion im Praxisalltag funktioniert.

Mit Wheelmap finden Rollstuhlfahrer schnell und einfach die richtige und rollstuhlgerechte Strecke. Wheelmap ist die App für iPhone und Android, die das Leben einfacher machen kann. Lesen Sie auf Seite 16, wie diese nützliche App funktioniert.

Drei Schritte zur erfolgreichen Umsetzung des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements – lesen Sie auf Seite 6, wie strukturiert BEM bei TÜV Rheinland angegangen wird.

Herzliche Grüße

Alexander Främcke  
redaktion@hcp-journal.de



### HCP JOURNAL - REDAKTIONSSCHLUSSTERMINE 2015/2016

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

**Heft 03/2015 (Sept.):** 14.08.2015  
**Heft 04/2015 (Dez.):** 13.11.2015  
**Heft 01/2016 (März):** 12.02.2016  
**Heft 02/2016 (Juni):** 13.05.2016

TÜV Rheinland

## BEM: Gesetzliche Anforderung mit Leben füllen

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

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

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

Doch in der Praxis zeigt sich, dass das Potential eines BEMs in der Umsetzung noch nicht ausreichend erkannt und genutzt wird. Der Ablauf des BEM-Prozesses erfolgt häufig noch immer losgelöst von bestehenden Strukturen und Prozessen des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Gesundheitsförderung. Die Folge: Der Prozess wird zu starr und

formalistisch praktiziert, eine optimal koordinierte Zusammenarbeit fehlt. Es entstehen Reibungsverluste im Verfahren.

### Prozessoptimierung

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

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



### 1: Ist-Analyse und Auswertung

Die Bestandsaufnahme erfolgt in Form von Interviews und mit Hilfe eines standardisierten Leitfadens sowie in enger Abstimmung mit den verschiedenen Akteuren. Befragt werden die am BEM-Prozess beteiligten Personen wie z.B. die Personalleitung, der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Arbeitnehmervertretungen und die Führungskräfte. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgt in Abstimmung mit dem jeweiligen Unternehmen. Die einzelnen Gespräche dauern ca. 30 Minuten. Es werden Fragen zu den Erfahrungen und Erwartungen, zum Informationsfluss und zur internen Kommunikation, zum eigenen Rollenverständnis als Prozessbeteiligter sowie zum Stellenwert und zur Akzeptanz gestellt. Ideen zur Verbesserung werden ebenfalls berücksichtigt. Die Auswertung erfolgt anonym. Die Ergebnisse bilden die Grundlage des sich anschließenden Workshops.

### 2: Workshop und Erstellung eines Handlungsplans

Die Teilnehmer kommen mit verschiedenen Erfahrungen, Erwartungen und Interes-

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

- a) Ergebnisreflexion
  - Definition und Diskussion der Ergebnisse in Bezug auf vorhandene Prozess- und Funktionsebenen
- b) Prozessaufnahme
  - Vertiefende Prozessaufnahme mit den Prozessbeteiligten;
  - Darstellung der Prozesslandschaft, der Schnittstellen und Ressourcen im Unternehmen;
- c) Prozessanalyse
  - Identifikation prozessbezogener Problemfelder;
  - Konkretisierung von Verbesserungspotenzialen;
- d) Handlungsplan
  - Dokumentation des Optimierungspotentials;
  - Erstellung eines Handlungsplans;

### 3: Workshop zur Wirksamkeit

Im Optimalfall findet nach ca. 6 Monaten ein weiteres Treffen mit allen Teilnehmern aus dem ersten Workshop statt. Hierbei sollen die gesteckten Ziele und die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen kritisch überprüft und ggf. angepasst werden. Der von dem TÜV Rheinland entwickelte BEM Prozess lässt sich, unter Berücksichtigung individueller Erfordernisse, vorhandener Ressourcen und kultureller Aspekte, optimal in bestehende Managementsysteme des Unternehmens einbinden und leistet somit einen nachhaltigen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

### Professionelle Unterstützung

Seit über 35 Jahren setzen sich die Experten von TÜV Rheinland deutschlandweit an rund 60 Standorten für ein produktives Lebens- und Arbeitsumfeld ein.

### Kontakt:

TÜV Rheinland Group  
Arbeitsmedizinische Dienste GmbH  
Susanne Tiedemann  
Tel.: (040) 37 87 90 41-0  
E-Mail: susanne.tiedemann@de.tuv.com  
www.de.tuv.com

## Initiative für Inklusion

# Wie sehen erfolgreiche Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung aus?

**HCP Journal bietet in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) sowie dem Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen eine Berichterstattung über die Aktivitäten von Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung an.**

- Wie „inklusiv“ wirkt ein Unternehmen gesellschaftlich und auf Fachkräfte?
- Welche Beschäftigungsmodelle werden für Menschen mit Behinderung angewendet?

- Welche Konzepte, Erfahrungen sowie wirtschaftliche und soziale Komponenten sind von Bedeutung?

Eine leistungsspezifische Beschäftigung von Menschen mit Behinderung führt zu wirtschaftlich messbaren Erfolgen und zu sozialer Bereicherung. Berichte hierüber sind wertvolle Impulsgeber für andere Unternehmen und liefern Beispiele, mit welchen Beschäftigungsmodellen eine Umsetzung erfolgreich gelingt. Sprechen Sie uns einfach an - wir stehen Ihnen bei der Entwicklung und Erstellung natürlich gerne beiseite.



## BEWERBUNG

**Bewerben Sie sich jetzt** für einen Bericht über Ihr Unternehmen und dessen erfolgreichen Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung!

Unternehmen jeder Beschäftigungsgröße können ihre Jobprofile aller Qualifikationsstufen präsentieren. Das Unternehmen präsentiert sich als moderner Arbeitgeber und erfährt einen zusätzlichen Werbeeffekt.

redaktion@hcp-journal.de

Jahreshauptversammlung 5. Juni 2015

## Jahreshauptversammlung zieht **zahlreiche Mitglieder und Aussteller** an



Gut besuchte Vorträge sprechen für das hohe Interesse der Vertrauenspersonen an Fortbildung

**Auf Einladung des Integrationsamtes Hamburg findet am 5. Juni 2015 im Berufsförderungswerk Hamburg die Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft statt. Insbesondere die neugewählten KollegenInnen profitieren vom Networking.**

Die Teilnehmer nehmen diese Veranstaltung gerne wahr und informieren sich in den Vorträgen und bei den Ausstellern über Themen und Angebote für die Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung. Dieses Jahr werden aufgrund der Ende 2014 durchgeführten bundesweiten Neuwahlen der Vertrauenspersonen viele Erstteil-

nehmer begrüßt, die hier wertvolle Kontakte knüpfen und damit das eigene Netzwerk ausbauen können. Erfahrene KollegenInnen geben gerne Auskunft über ihre Tätigkeit. Die Vorträge greifen aktuelle Themenstellungen auf wie den Datenschutz in der Schwerbehindertenvertretung, Leicht verständliche Sprache - barrierefreie Information sowie die Integrations-/Inklusionsvereinbarung als Instrument der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik.

Nehmen auch Sie teil an der Jahreshauptversammlung - wir freuen uns!



Langjährige Aussteller: Beratungsstelle Handicap - Arbeit und Leben Hamburg

### **i** TERMIN

Jahreshauptversammlung der ARGE der Vertrauenspersonen - Hamburger Wirtschaft.

Termin: 5. Juni 2015 ab 09:00 Uhr  
Ort: Berufsförderungswerk Hamburg  
August-Krogmann-Straße 52  
22159 Hamburg (Haus U)

[www.hcp-journal.de](http://www.hcp-journal.de)



Universität St. Gallen

## Rolle organisationaler Flexibilität für die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern mit Behinderung

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

Eine hohe Arbeitszufriedenheit hat nicht nur positive Auswirkungen auf die individuelle Person, sondern auch auf die ganze Organisation. Diese sind unter anderem die Jobleistung (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Riketta, 2008), ein geringer Absentismus (Harrison & Martocchio, 1998), ein hohes organisationales Commitment (Tett & Meyer, 1993) und eine geringe Kündigungstendenz durch den Arbeitnehmer (Shahnawaz & Jafri, 2009). Eine hohe Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbei-

tern zu etablieren und aufrecht zu erhalten stellt somit ein erstrebenswertes Ziel für alle Unternehmen dar. In der aktuellen Studie betrachten wir den Einfluss des Unternehmenskontexts in Bezug auf Flexibilität auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern mit und ohne Behinderung.

Häufig haben Menschen mit Behinderung spezifische Bedürfnisse im Arbeitskontext, zum Beispiel in Bezug auf Arbeitszeiten oder Arbeitsplatzanpassungen (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann, 2013). Die Forschung hat gezeigt, dass die Umsetzung individualisierter Arbeitslösungen vom Ausmaß der Flexibilität der Arbeit sowie Arbeitsumgebung abhängt (Gewurtz & Kirsh, 2009). Folglich kann davon ausgegangen werden, dass Menschen mit Behinderung in einem Unternehmen, das als flexibel wahrgenommen wird und somit auf individuelle Bedürfnisse eingehen kann, eine höhere Arbeitszufriedenheit zeigen.

In unserer Studie, an der 4.141 Mitarbeiter aus 110 kleinen und mittelständischen Unternehmen teilgenommen haben, gehen wir dieser Annahme nach und untersuchen, welchen Einfluss die wahrgenommene organisationale Flexibilität auf die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit und ohne Behinderung hat. Hierbei betrachten wir zwei unterschiedliche Facetten von Flexibilität. Die erste ist eine geringe Formalisierung in Unternehmen. Formalisierung bezeichnet das Ausmaß, zu dem Regeln, schriftlich bzw. über andere Medien festgehalten werden (Jansen, Van Den Bosch & Volberda, 2006; Pugh, Hickson, Hinings & Turner, 1968). Eine starke Formalisierung führt zu starren und bürokratischen Abläufen, was uns zu der Annahme führte, dass sie der Umsetzung individueller Lösungen eher hinderlich ist.

Die zweite Facette organisationaler Flexibilität ist eine geringe Zentralisierung der Organisation. Zentralisierung steht mit der



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

Verteilung von Macht innerhalb einer Organisation in Verbindung (Hage & Aiken, 1967). Bei stark zentralisierten Unternehmen sind Kontrolle und Entscheidungsbefugnis stark an die hierarchische Position gebunden, was bedeutet, dass Entscheidungen über individualisierte arbeitsbezogene Lösungen tendenziell von Personen getroffen werden, die höher in der unternehmerischen Hierarchie angesiedelt sind als die direkten Vorgesetzten der entsprechenden Personen mit Behinderung. Dies führt unserer Argumentation nach einerseits zu einer zeitlichen Verzögerung der Umsetzung einer Arbeitsplatz-Maßnahme und andererseits tendenziell zu einer suboptimalen Entscheidung, da der Entscheidungsträger die entsprechende Person bzw. Situation nicht genau kennt.

Die Resultate unserer Studie zeichnen folgendes Bild: Zwischen Mitarbeitern mit und ohne Behinderung gibt es per se keine Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Allerdings zeigen unsere Resultate,

dass eine hohe Zentralisierung für die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter negativ ist, speziell jedoch für die mit Behinderung. Anders formuliert bedeutet dies, dass eine hohe organisationale Zentralisierung bzw. starre Hierarchiestrukturen zu allgemeiner Unzufriedenheit führen, diese für Mitarbeiter mit Behinderung aber noch stärker ausgeprägt ist. Für Formalisierung hat sich kein Effekt gezeigt. Dies kann daran liegen, dass eine zu hohe Bürokratisierung zwar eher ungünstig, ein gewisser Grad an Regeln aber notwendig ist, um den Mitarbeitern ihre Rechte aufzuzeigen und diese umzusetzen.

Für Manager und Organisationen zeigt unsere Studie (Baumgärtner et al., in press) also, dass sich die Schaffung einer dezentralisierten Arbeitsumgebung positiv auf die Arbeitszufriedenheit der gesamten Belegschaft, besonders jedoch auf die von Menschen mit Behinderung, auswirkt. Es ist somit wichtig, dass es HR-Praktiken und -Maßnahmen gibt,

welche die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse zulassen. Ein möglicher Ansatzpunkt ist die Dezentralisierung unternehmerischer Strukturen. Entscheidungsgewalt auf niedrigere Hierarchieebenen zu delegieren erlaubt schnellere Entscheidungen und einen größeren Handlungsspielraum, die tägliche Arbeit zu verrichten. Dies verbessert die Reaktionsmöglichkeiten hinsichtlich der speziellen Bedürfnisse aller Mitarbeiter und speziell derer bestimmter Gruppen, wie ältere Mitarbeiter, Mitarbeiter mit Kindern sowie Mitarbeiter mit Behinderung.

#### Kontakt:

Prof. Dr. Stephan A. Böhm  
Universität St.Gallen  
Center for Disability and Integration  
Rosenbergstrasse 51  
CH-9000 St.Gallen  
E-Mail: stephan.boehm@unisg.ch  
Tel. +41 (0)71 224 31 90  
Fax +41 (0)71 220 32 90  
www.cdi.unisg.ch

## 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



Initiative für Inklusion

## Herr Haller wird wieder gebraucht

### Reha-Management in der Praxis

**Nach 37 Jahren im Arbeitsleben hatte Uwe Haller 2012 seinen Beruf als Maler wegen einer chronischen allergischen Hauterkrankung aufgeben müssen. 54 Jahre alt, in der strukturschwachen Region des Vogtlandes: keine guten Aussichten für den beruflichen Neubeginn. Doch dank Durchhaltevermögen, aufgeschlossenem Arbeitgeber und Begleitung durch das Reha-Management der FAW im Auftrag der Unfallkasse Sachsen hat Uwe Haller eine passende und erfüllende Arbeit gefunden; und das HELIOS Vogtland-Klinikum Plauen einen wertvollen Mitarbeiter.**

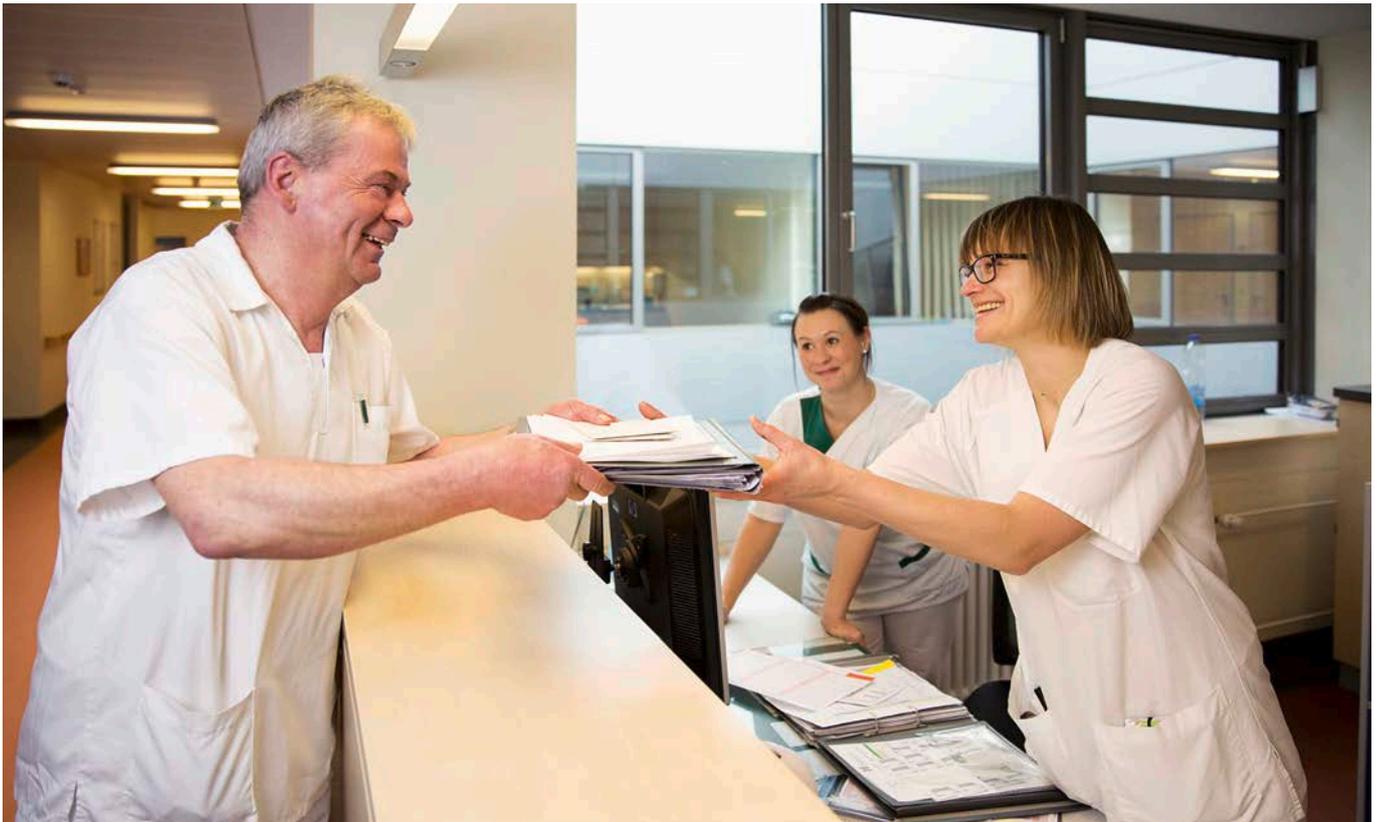
Einen Termin mit Uwe Haller zu bekommen, ist nicht einfach. Und während des Gesprächs in der Kantine seines neuen Arbeitgebers, dem Plauener HELIOS-Klinikum, klingelt nach wenigen Minuten sein Diensthandy. Herr Haller wird gebraucht. Laborwerte müssen abgeholt, Krankenakten geliefert werden. Und bald warten die Patienten auf ihr Mittagessen, das er als Mitarbeiter im Hol- und Bringdienst ausfährt. Doch die Hektik bringt Uwe Haller nicht aus der Ruhe. Er wirkt gelassen. Als habe er hier seinen Platz gefunden.

„Noch vor eineinhalb Jahren war das ganz anders“, erinnert sich Claudia

Schlenther, Reha-Fachkraft der FAW, die Uwe Haller im Rahmen des individuellen Reha-Managements der FAW ein knappes Jahr auf dem Weg seiner beruflichen Rehabilitation begleitet hat. Allergien u.a. gegen Dispersionsfarbe und Kleister hatten ihn 2012 dazu gezwungen, seinen alten Beruf aufzugeben. Die zermürbende Hauterkrankung und der Verlust der Arbeit beeinträchtigten Uwe Haller zunehmend auch psychisch. Insgesamt keine gute Ausgangslage für den beruflichen Wiedereinstieg. Im Oktober 2013 beauftragte die Unfallkasse Sachsen die Akademie Plauen der FAW mit dem Reha-Management für Uwe Haller. In drei Phasen werden die Rehabilitanden



v.l.n.r.: Uwe Quitzow, Haike Schröpfer (Reha-Koordinatorin Sachsen-Thüringen), Uwe Haller, Ingrid Ficker (Beauftragte für Presse- u. Öffentlichkeitsarbeit FAW Plauen), Claudia Schlenther



Herr Haller beliefert die Krankenstation mit Akten

Schritt für Schritt auf einen neuen Job vorbereitet. Fähigkeiten und Kenntnisse der Rehabilitanden werden ausgelotet, Defizite identifiziert und wenn sinnvoll mit Qualifizierungen beseitigt. In der ersten Phase des Reha-Managements stehen neben der individuellen Betreuung durch Krisenintervention, Training der sozialen Kompetenzen und Unterstützung bei den Bewerbungsaktivitäten das Erproben in unterschiedlichen Unternehmen im Vordergrund, tageweise oder bis zu einer Woche. „Bei positiver Resonanz gehen wir in die Phase II des Reha-Managements, wobei die betrieblichen Austeuerungen von 4 bis 6 Wochen im Mittelpunkt stehen“, so Claudia Schlenther. Von der Autopflege über die Abfallentsorgung bis hin zu Einrichtungen für Menschen mit Behinderung bzw. Senioren reichten die Branchen, in denen sich Uwe Haller ausprobieren konnte. „Die Rückmeldungen waren durchwegs positiv, aber eine Möglichkeit auf eine Einstellung ergab sich noch nicht“, fasst

Claudia Schlenther zusammen. Zudem durchkreuzten immer wieder Allergien auf bestimmte Arbeitsstoffe die Chance auf einen Wiedereinstieg. „Wie in der Achterbahn“, erinnert sich Uwe Haller an diese Zeit zurück.

Im Sommer dann die Wende. Uwe Haller konnte eine freie Stelle im HELIOS Vogtland-Klinikum Plauen akquirieren. „Daruf haben wir uns beworben“, so Claudia Schlenther strahlend. Dass mit dem Bewerbungsschreiben auch die begleitende Reha-Fachkraft dem Unternehmen ihre Rolle erklärt, das schafft Vertrauen, ermuntert vielleicht den einen oder anderen, den Rehabilitanden doch in den engeren Bewerberkreis aufzunehmen. Von Mitte August bis Ende September konnten Uwe Haller und sein potentieller neuer Arbeitgeber testen, ob sie zueinander passen. Und das Feedback in der Klinik war gut. Sein Vorgesetzter Uwe Quitzow beurteilte ihn als zuverlässig und umsichtig. Schnell habe er sich eingearbeitet,

sei zudem offen für Schicht- und Wochenend-Dienst, was „heute keine Selbstverständlichkeit mehr“ sei. In der dritten Phase des Reha-Managements unterstützte Claudia Schlenther Uwe Haller noch stundenweise auch direkt am Arbeitsplatz, um die Einarbeitung zu konsolidieren. Dies gestaltete sich für beide Seiten so positiv, dass er nach dem Ende des Reha-Managements im Plauener HELIOS-Klinikum weiter beschäftigt und inzwischen in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen werden konnte. Wie er sich seine berufliche Zukunft vorstelle, will ich Uwe Haller noch fragen. Doch dann klingelt schon wieder sein Dienst-Handy. Herr Haller wird wieder gebraucht.

#### **Kontakt:**

Björn Hagen  
FAW gGmbH  
Geschäftsfeld Berufliche Rehabilitation  
Tel. (04541) 89 97-30  
E-Mail: [bjoern.hagen@faw.de](mailto:bjoern.hagen@faw.de)



## INTERVIEW MIT BJÖRN HAGEN, FAW

**Schon 12.000 Menschen mit Behinderung hat die FAW mit ihrem Reha-Management ins Berufsleben begleitet. Denn sie bringt die Anforderungen von Betroffenen und Unternehmen in Einklang, und macht den Reha-Prozess für Kostenträger wirtschaftlich und transparent.**

Menschen mit Behinderung profitieren bisher vergleichsweise wenig von der positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes. „Für ihre Integration ins Arbeitsleben sind Konzepte gefragt, die individuell auf die Bedarfe des Einzelnen abgestimmt sind“, sagt Björn Hagen, Fachbereichsleiter Reha der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW). Dass dies keine Worthülse ist, stellt die FAW seit 17 Jahren u.a. mit ihrem „Reha-Management“ unter Beweis. 12.000 Menschen mit Behinderung hat die FAW mit ihrem individuellen Reha-Management ins Berufsleben begleitet. Björn Hagen erläutert das Konzept.

### **Die FAW bietet das Reha-Management seit 1998 an. Wie kam es dazu?**

Menschen mit Behinderung befinden sich in jeweils ganz unterschiedlichen Situationen. Gruppenangebote reichen für sie oft nicht aus, um möglichst schnell und nachhaltig eine passende Arbeit zu finden. Auch die Anfragen z.B. von Unfallversicherungen waren zum Teil so speziell, dass Standardangebote nicht passten.

### **Aber auch das Reha-Management ist doch ein standardisiertes Konzept?**

Ja, das ist es. Es ist ein strukturiertes Vorgehen, in dessen Mittelpunkt aber gleichzeitig die individuellen Anforderungen des einzelnen Betroffenen stehen.

### **Wie gelingt das genau?**

Das Konzept „Individuelles Integrationsmodell Reha-Management der FAW“, so seine vollständige Bezeichnung, besteht aus sechs klar definierten Modulen. Dies sind die Phasen des Reha-Managements, von der Anamnese über z.B. psychologische Testungen, Berufswegeplanung, Testphasen in Unternehmen bis hin zu Qualifizierungen und Praktika, betrieblicher Ausbildung oder Umschulung und der abschließenden Stabilisierung. Wir stellen die für den Rehabilitanden nötigen Module zusammen und innerhalb der Module die für ihn passenden Leistungen. Nicht alle Module müssen also in Anspruch genommen werden.

### **Findet das alles in Ihren Akademien statt?**

Nein, wir verfolgen einen ambulanten Ansatz.

Das heißt: in der Regel findet die berufliche Reha in der Region des Betroffenen statt. Und dort in den Betrieben vor Ort. Wir sind also dort, wo der Versicherte wohnt und auch arbeiten will. Und immer begleitet den Rehabilitanden eine Reha-Fachkraft der FAW.

### **Wie finden die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden zu Ihnen?**

Unser Auftraggeber sind die Rehabilitationssträger wie Renten- und Unfallversicherungen, aber auch die gesetzlichen Kranken- und andere Versicherungen. Sie nehmen in der Regel Kontakt zu unseren lokalen Ansprechpartnern auf. Auf der Grundlage eines intensiven Erstgesprächs mit dem Versicherten erstellen wir in Abstimmung mit dem Auftraggeber ein individuelles Angebot. In diesem ist festgelegt, welche Module in Frage kommen und welcher Aufwand geplant ist.

### **Und das Ziel ist immer eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt?**

Als Reha-Dienstleister und Bildungsträger der Wirtschaft legen wir dabei immer den Fokus auf die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt. Wir sind davon überzeugt, dass Inklusion nur in der Wirtschaft, im Unternehmen Wirklichkeit wird. Ein Reihe von Aufträgen haben zunächst z.B. die Zielsetzung einer genauen Diagnostik und Planung: Was kann jemand? Wo soll es beruflich hingehen? Danach setzten wir uns häufig noch einmal mit dem Auftraggeber zusammen und planen die weiteren Schritte. Dies kann eine spezielle Qualifizierung mit intensiven betrieblichen Praktika sein. Es ist aber auch eine betriebliche Einzelumschulung möglich. Welche Ausrichtung die Leistungen haben, hängt ganz vom Einzelfall ab.

### **Wer ist am Reha-Management neben dem Versicherten, der FAW und den Kostenträgern beteiligt?**

Natürlich auch die Betriebe und das soziale Umfeld. Wenn es notwendig ist, binden wir auch weitere Netzwerkpartner ein, z.B. Beratungsstellen und Selbsthilfeorganisationen vor Ort.

### **Je individueller das Vorgehen, desto größer ist der Anspruch an das Personal und seine Kompetenzen.**

In der Tat. Solch ein individuelles und zugleich strukturiertes und universell anwendbares Vorgehen verlangt auch bei uns entsprechende Strukturen und Kompetenzen. Es ist ein Unterschied, ob ich ein Gruppenangebot durchführe oder eine Reihe von Einzelfällen zu begleiten habe. Deshalb werden unsere Mitar-



beiter durch fachliche Workshops und Fortbildungen laufend weiterqualifiziert. Sie haben als Rehabilitations-Fachkräfte eine spezielle Ausbildung durchlaufen, die wir gemeinsam mit der Hochschule Georg Simon Ohm in Nürnberg durchführen. In allen unseren Akademien ist das Reha-Management ein eigener Bereich mit festen Ansprechpartnern.

### **Sie haben das Reha-Management einmal als „Erfolgsmodell“ bezeichnet. Warum?**

Vor allem natürlich deshalb, weil wir mit einer speziell zugeschnittenen beruflichen Reha so viele Menschen mit Behinderung ins Berufsleben begleiten konnten. Aber auch, weil es den Reha-Prozess für die Kostenträger transparent und wirtschaftlich macht. Und nicht zuletzt, weil die in den Arbeitsmarkt zurückkehrenden Rehabilitanden in den Unternehmen dringend gebraucht werden. Das Reha-Management ist damit also dreifach erfolgreich.

### **Hat sich das Reha-Management seit seinem Start verändert?**

Das Konzept hat sich in den Jahren immer weiterentwickelt. Es sind spezielle Angebote für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen (MeH) und Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) hinzugekommen. Dies bedeutet auch, dass wir uns fachlich immer weiterentwickeln müssen.

### **Wie sehen Sie die Zukunft des Reha-Managements?**

Individualisierte Angebote werden zukünftig noch wichtiger werden. Und es wird immer stärker darauf ankommen, dass Leistungen zielgerichtet und wirtschaftlich erbracht werden. Genau dadurch zeichnet sich das Individuelle Integrationsmodell Reha-Management der FAW mit seinen Modulen aus.

Wir bedanken uns für das Gespräch.

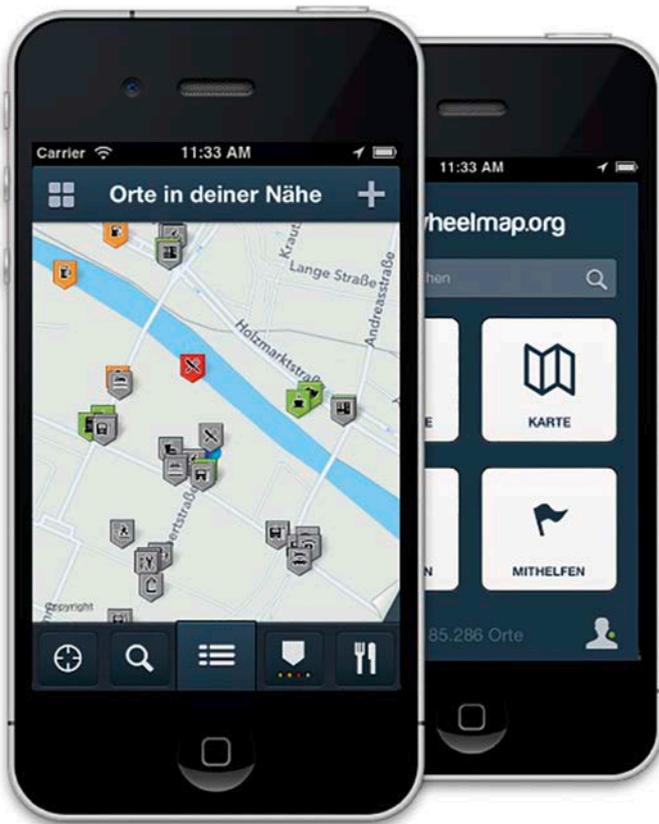
# Alles im grünen Bereich.



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](http://www.uniprox.de)



auf der Karte auswählen und als voll, teilweise oder nicht rollstuhlgerecht markieren.

### Orientierung durch Ampelsystem

Wheelmap ist eine Karte zum Suchen und Finden rollstuhlgerechter Orte. Wie bei Wikipedia kann jeder mitmachen und öffentlich zugängliche Orte entsprechend ihrer Rollstuhlgerechtigkeit markieren - weltweit. Markiert wird nach dem einfachen Ampelsystem:



-  rollstuhlgerecht
-  eingeschränkt rollstuhlgerecht
-  nicht rollstuhlgerecht

Unmarkierte Ort sind grau gekennzeichnet und können von jedem schnell und einfach markiert werden. Die so gemeinsam gesammelten Informationen sind frei zugänglich, einfach zu verstehen und können jederzeit geteilt werden. Wheelmap.org basiert auf der freien Weltkarte OpenStreetMap. Wheelmap.org gibt es als Anwendung im Netz oder als App für iPhone und Android.

### Wheelmap

## Mit der APP rollstuhlgerecht unterwegs

**Wheelmap.org funktioniert ähnlich wie Wikipedia - viele Menschen sammeln Informationen und teilen sie mit anderen. Auf Wheelmap.org werden Informationen über die Rollstuhlgerechtigkeit öffentlicher Orte gesammelt. Und dabei kann jeder mitmachen.**

Mit dem Wheelmap-Ampelsystem wurde eine unkomplizierte Möglichkeit geschaffen, die Rollstuhlgerechtigkeit öffentlicher Orte zu markieren. Jeder kann Orte, die bisher nicht auf der Wheelmap eingetragen sind selbstständig hinzufügen.

Falsche Ortsangaben können geändert werden oder neue hinzugefügt werden, z.B. die Haus- oder Telefonnummer. Außerdem können Bilder zu Orten hochgeladen werden und Kommentare zur Rollstuhlgerechtigkeit verfasst werden.

Wheelmap ist ähnlich wie Wikipedia ein Mitmach-Projekt, d.h. erst durch die Markierungen und Einträge der Nutzer wird die Karte mit Infos gefüllt. Auf wheelmap.org oder über die iPhone oder Android-App kann dabei jeder eigenständig mitmachen. Einfach einen bisher als "grau" bzw. "unbekannt" markierten Ort

**i INFO**

Wheelmap.org ist ein Projekt von SOZIALHELDEN e.V., der das Ziel hat, Menschen für gesellschaftliche Probleme zu sensibilisieren und zum Umdenken zu bewegen.

SOZIALHELDEN ist seit 2004 in dieser Mission unterwegs. Das Projekt finanziert sich aus Preis-, Förder- und Spendengeldern sowie einer großen Portion ehrenamtlichen Engagements der Übersetzer und Web- und iPhone-Entwickler.

[www.wheelmap.org](http://www.wheelmap.org)

Berufsgeossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

## Bessere Berufschancen

### durch mehr Mobilität

**Wir sind heute nahezu grenzenlos mobil – zumindest die meisten von uns. Mobilität ist eine Voraussetzung, um gleichberechtigt am Leben teilzunehmen. Für Menschen mit körperlichen sensorischen, kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen ist es jedoch nicht selbstverständlich, dass sie sich im Alltag und im Beruf selbstbestimmt (fort)bewegen können. Das Projekt „Kompetent mobil“ möchte genau diese Menschen in ihrer persönlichen Mobilität fördern, damit sie am beruflichen und sozialen Leben besser teilhaben können.**

Die Entwicklung der pädagogischen Lerninhalte und eines mobilitätsbezogenen Assessments erfolgte handlungsorientiert an den Situationen „Weg zur Arbeit“ und „Bewegung am Arbeitsplatz“. Die Teilnehmer lernen ihre Wege im Berufsalltag zu bewältigen und sich sicher am Arbeitsplatz zu bewegen.

Je nach Bedarf des Einzelnen, kann das Mobilitätstraining ein Fußgänger-, Rollator-, Rollstuhl- Fahrrad-, Handbike-, Bus- oder Bahntraining umfassen oder wichtige Informationen zur Auto-Mobilität für Menschen mit Behinderung vermitteln. Die Auswahl erfolgt aufgrund von Ergebnissen des zu Beginn durchzuführenden Mobilitätsassessments.

„Kompetent mobil“ leistet einen Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Ziel ist die Förderung der Kompetenzen von Menschen mit Behinderung in Sachen Mobilität. „Kompetent mobil“ strebt dadurch eine Verbesserung der beruflichen und sozialen Teilhabe an. Das Angebot besteht aus einem mobilitätsbezogenem Assessment und

einem modular aufgebauten Handbuch zum Mobilitätstraining. Beide basieren auf dem Mobilitätsbegriff der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

„Kompetent mobil“ wurde im Rahmen einer Projektpartnerschaft entwickelt, in der sich das Berufsförderungswerk Bad Wildbad, das Josefsheim Bigge, das Forschungsinstitut für Inklusion durch Bewegung und Sport (FIBS), die Berufsgeossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und der Deutsche Rollstuhl-Sportverband (DRS) gemeinsam engagiert haben.

#### Fachtagung

Im Rahmen der Fachtagung präsentieren die Kooperationspartner ihre Projektergebnisse. Assessment und Modulinhalte werden vorgestellt. Vertreter der Kooperationspartnerschaft und weitere Experten nehmen dazu Stellung.

Angesprochen sind Menschen mit Behinderungen, Werkstätten, Rehabilitationseinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Kliniken sowie Vertreter der gesetzlichen Unfallversicherung und weiterer Institutionen. Die Teilnehmer erhalten praktische Empfehlungen zur Umsetzung in ihren Einrichtungen. In Workshops können unterschiedliche Handlungsfelder praxisnah kennengelernt und diskutiert werden.

#### Informationen

[www.kompetent-mobil.de](http://www.kompetent-mobil.de)



#### PROGRAMM

Tagungsort:	DGVU Tagungszentrum Königsbrücker Landstr. 2 b 01109 Dresden
Datum:	29. Juni 2015
Moderation:	Sabine Seibel (BGW)
09.30 Uhr	Begrüßungskaffee
10.00 Uhr	Begrüßung Eckehard Müller, Leiter der BGW Bezirksstelle Dresden
10.15 Uhr	Impulsreferat: „UN-Behindertenrechts- konvention und Mobilität“ Dr. Volker Anneken, FIBS
10.45 Uhr	Das Kooperationsprojekt „Kompetent mobil“ • Ansätze und Ziele • ICF basiertes Assessment • Modulinhalte Projektteam
11.30 Uhr	Was bedeutet Mobilität für den Einzelnen? Podium mit Experten
Moderation:	Sabine Seibel und Martina Magdalinski (BGW)
12.30 Uhr	Mittagspause
13.30 Uhr	Parallele Workshops WS 1: Kompetent mobil mit Bus und Bahn Leitung: Jürgen Mies, Josefsheim Bigge WS 2: Kompetent mobil mit Fahrrad und Handbike Leitung: Nadine Becker, BFW Bad Wildbad WS 3: Kompetent mobil mit Rollstuhl Leitung: Peter Richarz, DRS
15.30 Uhr	Kaffeepause
15.45 Uhr	Austausch und Diskussion: Workshop-Ergebnisse und Projektumsetzung in den Einrichtungen
16.45 Uhr	Schlusswort und Verabschiedung
Anreise:	<a href="http://www.dguv.de/akademie-dresden/Anfahrt/index.jsp">www.dguv.de/akademie-dresden/Anfahrt/index.jsp</a>

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

Deutsches Institut für Menschenrechte / Monitoring-Stelle

## UN-Ausschuss kritisiert gesellschaftliche Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland

**Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD-Ausschuss) hat am 17. April seine Abschließenden Bemerkungen zum Staatenprüfungsverfahren Deutschlands veröffentlicht.**

Die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention, eingerichtet im Deutschen Institut für Menschenrechte, legt nun zeitnah eine deutschsprachige Übersetzung der Abschließenden Bemerkungen sowie eine Zusammenfassung vor.

### Weichen für eine inklusive Gesellschaft stellen

Dazu erklärt Valentin Aichele, Leiter der Monitoring-Stelle: "Der CRPD-Ausschuss formuliert in seinen Abschließenden Bemerkungen klare und richtungweisende Anforderungen, wie die UN-Behindertenrechtskonvention weiter umgesetzt werden soll. Bund, Länder und Gemeinden haben aus Genf sehr viele Hausaufgaben bekommen. Es ist höch-

ste Zeit, dass Deutschland die Weichen für eine inklusive Gesellschaft stellt. Dabei ist nicht nur das Tempo zu erhöhen, sondern es müssen auch Strukturen geändert und gesellschaftliche und politische Widerstände gegen Inklusion überwunden werden.

### Forderungen des Ausschusses

So fordert der Ausschuss bei Wohnen, Bildung und Arbeit den Ausbau inklusiver Strukturen. Im Bereich Wohnen ist die sogenannte ‚Deinstitutionalisierung‘ verstärkt voranzubringen. Das bedeutet, Menschen mit Behinderungen nicht mehr in gesonderten Wohnformen unterzubringen, sondern ihr Selbstbestimmungsrecht im Bereich Wohnen maßgeblich zu respektieren. Der Ausschuss legt Deutschland zudem nahe, die Zahl der Sonderschulen deutlich zu verringern, behinderte und nicht-behinderte Kinder gemeinsam zu beschulen sowie die Werkstätten zugunsten einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt abzuschaffen. Der Ausschuss übt berechnete Kritik an der heute in Deutschland üblichen gesellschaftlichen Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen. Das Festhalten an den Doppelstrukturen bei Wohnen, Bildung und Arbeit ist eindeutig konventionswidrig.

Weiter verlangt das aus 18 Expertinnen und Experten bestehende Fachgremium mehr Anstrengungen beim Schutz der persönlichen Integrität von Menschen mit Behinderungen. Insbesondere kritisiert der Ausschuss, dass Zwang bei der Unterbringung und Behandlung von Menschen mit psychosozialer Behinderung weit verbreitet sei und die freie Entscheidung eine nachgeordnete Rolle spiele.

Der Ausschuss fordert Deutschland dringend dazu auf, Zwangsunterbringung und Zwangsbehandlung gesetzlich zu verbieten. Deutlichen Handlungsbedarf erkennt er außerdem beim Gewaltschutz von Frauen und Mädchen, von älteren Menschen in Pflege und von intersexuellen Kindern."

Deutschland hat die UN-Behindertenrechtskonvention am 26. März 2009 ratifiziert. Es ist das erste Mal, dass die Vereinten Nationen den Vertragsstaat auf den Umsetzungsstand der Konvention hin im März 2015 geprüft haben.

Die deutsche Übersetzung und Zusammenfassung der Abschließenden Bemerkungen ist bei der Monitoring-Stelle erhältlich. Diese Übersetzung ist vorläufig, da die Vereinten Nationen bislang lediglich eine „Advance Unedited Version“ veröffentlicht haben.

Die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention, eingerichtet im Deutschen Institut für Menschenrechte in Berlin, hat gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention den Auftrag, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu schützen sowie die Umsetzung der Konvention in Deutschland zu überwachen.

### Kontakt:

Dr. Valentin Aichele  
Leiter der Monitoring-Stelle  
Deutsches Institut für Menschenrechte  
Zimmerstraße 26/27  
10969 Berlin  
Tel. (030) 25 93 59-450  
E-Mail: [monitoring-stelle@institut-fuer-menschenrechte.de](mailto:monitoring-stelle@institut-fuer-menschenrechte.de)



Dr. Valentin Aichele, Leiter Monitoring-Stelle

# EINE VERBINDUNG, DIE SICH LOHNT

## STARKES TOP-SMARTPHONE PLUS CLEVERER TARIF FÜR PROFIS

### SAMSUNG GALAXY NOTE 4

#### Top-Smartphone für Gebärdensprachler:

- Brillanter 5,7"-WQHD-Touchscreen mit einer Auflösung von 2.560 x 1.440 Pixel
- Eigener Eingabestift S-Pen
- 16-Megapixel-Kamera
- Neue Art, Notizen zu erstellen und zu bearbeiten – dank Fotonotiz-Funktion
- LTE und WLAN

# 119,96 €\*

im Tarif Data Comfort L Business Premium



## MIT DEM DATA COMFORT L BUSINESS PREMIUM IM BESTEN NETZ SURFEN

- LTE Max Datenvolumen 5 GB (Download max. 300 Mbit/s und Upload max. 50 Mbit/s)
- Nutzung von Internet- und Video-Telefonie – z. B. Tess/Skype möglich
- HotSpot Flat inklusive, z. B. Nutzung im ICE
- HandHelp – Notruf-App für Gehörlose: ohne Anruf, ohne Fax, ohne Sprache

statt 39,95 €/Monat

für Hörgeschädigte und Gebärdensprachler nur **29,95 €/Monat\***

(inklusive 25 % Rabatt des Deutschen Gehörlosenbundes e. V.)

Das ausgezeichnete Netz  
der Telekom



#### Wir beraten Sie gerne.

Weitere Informationen rund um die Angebote erhalten Sie unter [deaf.hotline@telekom.de](mailto:deaf.hotline@telekom.de) (für Vertragsverlängerung) und [www.telekom.de/deaf](http://www.telekom.de/deaf) (für Neuverträge).



Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Alle Preisangaben in brutto, inkl. Verbandsrabatt. Gültig im Rahmenvertrag 59015.

\* Monatlicher Grundpreis für Data Comfort L Business Premium beträgt 29,96 €. Einmaliger Bereitstellungspreis 22,46 €. Mindestvertragslaufzeit 24 Monate. Gilt nur für nationalen Datenverkehr. Ab einem Datenvolumen von 5 GB pro Monat wird die Bandbreite im jeweiligen Monat auf 64 Kbit/s (Download) und 16 Kbit/s (Upload) beschränkt. Mit SpeedOn haben Sie die Möglichkeit, die Bandbreitenbeschränkung aufzuheben. Übertragungsgeschwindigkeit und Datenvolumen werden gemäß Ausgangstarif wiederhergestellt. Nicht verbrauchtes Datenvolumen verfällt am Monatsende. Das Inklusiv-Volumen kann nicht für BlackBerry® Optionen genutzt werden. Nicht in Verbindung mit MultiSIM buchbar. Bei der Nutzung von LTE mit Mobile IP VPN sind Download-Geschwindigkeiten bis 8 Mbit/s möglich.

Ein Angebot von: Telekom Deutschland GmbH, Landgrabenweg 151, 53227 Bonn



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

## Kleine Anfrage zur Behindertenrechtskonvention

# Umsetzung der Behindertenrechtskonvention: “Die Bundesregierung mogelt sich durch”

**Am 26. und 27. März sollten die Vereinten Nationen in Genf erstmals prüfen, ob Deutschland die Behindertenrechtskonvention hinreichend umgesetzt hat. Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat in seinem Parallelbericht ein schlechtes Zeugnis ausgestellt: Deutschland habe „bei weitem nicht alles Notwendige und Mögliche unternommen, um die Konvention umzusetzen.“**

Wir haben nun mit einer Kleinen Anfrage nachgehakt – die Antworten der Bundesregierung können nicht zufrieden stellen:

## Bildung

Die Frage, wie es auch in Deutschland mehr Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen ermöglicht werden kann, gemeinsam mit ihren nichtbehinderten Freundinnen und Freunden die Regelschule zu besuchen, wird mit Sicherheit ein wichtiges Thema in Genf.



Corinna Ruffer, MdB

Trotzdem schickt die Bundesregierung keine Vertreter aus dem Bildungsministerium zur Staatenprüfung (Frage 1, S. 2). Es interessiert sie auch nicht, wie viele Kinder gegen ihren Willen (bzw. den Willen ihrer Eltern) eine Förderschule besuchen müssen, über den Wechsel von Förder- auf Regelschule ist ihr nichts bekannt. Mehrfach weißt die Bundesregierung darauf hin, dass dies „ausschließlich Angelegenheit der Bundesländer“ (Fragen 33 und 34, S. 20) sei. Dass der Bund innerhalb gewisser Grenzen durchaus im Bildungsbereich tätig werden kann, offenbart sich, wenn die Bundesregierung ausführt, wie sie dafür sorgen möchte, dass weniger Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen (Frage 35, S. 20ff). Das Interesse an Bildungschancen behinderter Kinder und Jugendlicher ist allerdings auch hier gering: Obwohl drei Viertel der Jugendlichen, die eine Förderschule verlassen, keinen Schulabschluss haben, spielen Jugendliche mit Behinderungen keine Rolle, wenn die Bundesregierung über ihre Bemühungen spricht, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss zu verringern.

## Barrierefreiheit

Für private Rechtsträger (von der Anwaltskanzlei über das Kino bis zum Hotel) gelten rechtliche Vorgaben zur Sicherung der Barrierefreiheit nur bedingt – für Menschen mit Behinderungen vielfach ein großes Problem. Die Bundesregierung hat kein Konzept, wie sie langfristig dafür sorgen möchte, Barrierefreiheit auch hier auszubauen. Sie ist immerhin der Ansicht, dass „Normen, Richtlinien und Empfehlungen zur Barrierefreiheit (...) selbstverständlich in der Praxis angewendet werden“ sollten (Frage 17, S. 10).

Im Staatenbericht aus dem Jahr 2011 kündigt die Bundesregierung an, ein Konzept zu erarbeiten, um Barrierefreiheit als Thema in der Aus- und Weiterbildung von Architekten mehr Geltung zu verleihen (Erster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland, S. 27). Davon scheint nicht mehr die Rede zu sein: Auf Nachfrage erklärt die Bundesregierung, sie habe eine (einzige) Vorlesungsreihe zum Thema finanziell gefördert. Ob noch weitere Maßnahmen nötig sind, werde geprüft (Frage 18, S. 10).

Die Bundesregierung überarbeitet gegenwärtig das Behindertengleichstellungsgesetz, Anfang nächsten Jahres soll die Neufassung in Kraft treten. Zu den Inhalten kann sich die Bundesregierung nicht äußern (Fragen 11 und 14, S. 6 und 8). Das erstaunt, da sie bereits im September letzten Jahres erste Gedanken zur Fortentwicklung des Gesetzes öffentlich vorstellte. Ein Schwerpunkt war damals die Erläuterung rechtsgültiger Bescheide in Leichter Sprache. Trotzdem ist der Bundesregierung nicht bekannt, ob dies in anderen Ländern bereits erfolgt und welche Erfahrungen damit gemacht werden (Frage 15, S. 9).

## Zwangsbehandlungen und -unterbringung

Ärztliche Zwangsbehandlungen seien in Deutschland weit verbreitet, Alternativen würden gegenwärtig nicht entwickelt, obwohl Strukturveränderungen zur Verhinderung von Zwang nötig seien – das Deutsche Institut für Menschenrechte findet in seinem Parallelbericht an die Vereinten Nationen deutliche Worte. Die Bundesregierung erklärt auf Nachfrage lapidar, sie habe Hinweise aus dem Jahr 2004, „dass stationär zwangsbehandelte

und freiwillig behandelte Patienten mit Schizophrenie hinsichtlich klinisch-psychopathologischem Befund und sozialem Funktionsniveau gleichermaßen durch die Behandlung profitieren“ (Frage 29, S.17). Forschungsansätze zur Vermeidung von Zwangsmaßnahmen seien von großer Bedeutung, berichtet die Bundesregierung – Forschungsaufträge vergeben möchte sie aber offensichtlich nicht.

Der Bundesregierung ist nicht bekannt, warum in manchen Bundesländern viele Menschen gegen ihren Willen in psychiatrischen Einrichtungen untergebracht sind, in anderen weniger (Frage 22, S. 13). Sie bekennt sich zwar zu dem Ziel, Zwangsmaßnahmen zu verhindern und eine Be-

handlung zu etablieren, die auf der Grundlage der freiwilligen und informierten Zustimmung praktiziert wird – unternimmt aber nichts, um dies auch faktisch zu erreichen (Frage 23, S.14).

#### Gewaltschutz

Frauen und Mädchen mit Behinderungen sind besonders stark von Gewalt betroffen – eine Studie aus dem Jahr 2013 hat dies deutlich belegt. Wir haben daher gefragt, was die Bundesregierung unternehmen wird, um diese Frauen und Mädchen systematisch und dauerhaft vor Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu schützen (Frage 27, S. 15). Die Antwort könnte kurz ausfallen: Nichts! Stattdessen berichtet die Bundesregierung sehr ausführ-

lich über zwei Initiativen (Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ sowie barrierefreie Initiativen der Frauenberatungsstellen), die wichtig und gut, aber keinesfalls ausreichend sind. Die Bundesregierung unternimmt nichts, um Frauen und Mädchen mit Behinderungen zu stärken, wird die Gewaltprävention nicht ausbauen und hat offenbar auch kein Gesamtkonzept vorzuweisen.

#### Kontakt

Corinna Rüffer MdB  
Bundestagsfraktion Bündnis 90/  
Die Grünen  
Dorotheenstraße 101, 10117 Berlin  
E-Mail: Corinna.rueffer@bundestag.de  
Tel. (030) 2 27-72 042

### Leben mit Behinderung Hamburg

## Braun-weiß und inklusiv

### Kickern beim FC St. Pauli

**Seit 2009 hat der FC St. Pauli eine eigene Tischfußball-Sparte mit rund 180 Mitgliedern. 20 Mannschaften messen ihr Können in den Ligen des Hamburger Tischfußball Verbandes.**

Schon seit ein paar Jahren treffen sich begeisterte Tischfußballer mit und ohne Behinderung zum gemeinsamen Kickern. Seit Kurzem auch als Mannschaft „FC St. Pauli LMB“: mit Ligaspielen und Platzierungen. Es ist die erste inklusive Mannschaft der Hamburger Kicker-Liga – 4. Liga, Gruppe B. Jeden Mittwoch trifft sich die Mannschaft im Clubheim des FC St. Paulis am Millerntor. Erst spielt man sich warm. Übt Taktik und Handling der Stangen am Kickertisch. Klack, Klack, Tor. Und dann ein Jubelschrei. Die inklusiven Tischkicker sind mit Freude dabei. Und auch der Gegner wird schon mal vor lauter Freude umarmt und geherzt. Kickern ist eben sehr emotional. Und Kickern ist ein fairer Sport. Beim Spielbeginn warten die Gegner aufeinander.

Man begrüßt sich mit Handschlag. Dennis, Lena, Paul und die anderen – auf St. Pauli reicht eben der Vornamen – sind gut drauf. Sie kennen ihre Stärken und wissen dass der Gegner nicht einer der Gefährlichsten ist.

In den ersten Spielen so scheint es nehmen „Die Torreichen 7 und Öli“ die Paulianer nicht ernst. Aber nach einigen harten Schüssen von Dennis, Lena und Paul merken sie, dass sie aufpassen müssen, denn ein leichter Gegner ist der FC St. Pauli LMB nicht. Auch wenn die Mannschaft nach nur wenigen Liga-Spielen noch am Ende der Tabelle steht, sind sie was Esprit und Elan anbelangt schwer zu toppen. Spielerisch leider schon. Und so endet die Partie mit 27:7 Spielpunkten für die Gastmannschaft. „Auch wenn wir noch nicht so stark auftreten, wie wir es gerne möchten ist es doch wichtig, dass wir dabei sind“, betont Luciano Auria. Er hat noch viel vor mit dem Team und unterstützt wo er nur kann. Gemeinsam mit

Jan Baumhögger von Leben mit Behinderung Hamburg sucht er Sponsoren, die den Spielern ohne eigenes Einkommen die Vereinsmitgliedschaft ermöglichen. Außerdem braucht die Mannschaft noch Geld für einen zweiten Kickertisch, damit noch mehr Rolli-Fahrer mitspielen können. Und dann? „Es gibt Anfragen für internationale Spiele“, freut sich Luciano Auria. „Und wir würden gern bei der Rolli-Kicker-WM mitmachen. Aber eines ist sicher: Die Mannschaft FC St. Pauli LMB ist schon jetzt was ganz besonderes und das merken auch die Gegner in der Liga.“

#### Kontakt:

Luciano Auria, St. Pauli Tischfußballabt.  
Tel. (01 79) 110 53 82  
E-Mail: l.auria@kicker-academy.de  
www.fcstpauli-tischfussball.de



Die Kicker-Mannschaft des FC St. Pauli

... ES LIEGT NICHTS GEGEN IHN VOR.

WIR MÜSSEN IHN WIEDER  
LAUFEN LASSEN.

DAS KÖNNEN SIE? MEIN ARZT  
MEINTE, DAS WIRD NICHTS MEHR...



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

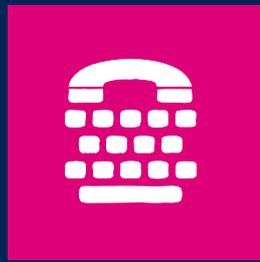
Spott ernten. Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein.“ Die Resonanz auf die Cartoons ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv, da frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen.

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

#### Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der betrieblichen Interessenvertretungen für die Belange von Menschen mit Behinderung in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft (ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft). Schriftleitung (ehrenamtlich): Bernd Perthun, Vorsitzender des Vorstandes der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: [schriftleitung@hcp-journal.de](mailto: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: © 2015 by Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH. Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der ARGE der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft 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](mailto:info@hcp-journal.de). Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 6 vom 02.01.2013. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. Bildnachweise: Copyright BASFI/Bustamante (S. 4)

ISSN 2190-0930



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](http://www.signal-iduna.de)

**SIGNAL IDUNA**   
gut zu wissen