



Vertrauenspersonen der SBV  
in der deutschen Wirtschaft

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

INKLUSION | ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

# hcp journal

6. Jahrgang Nr. 03-2015 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €



## Initiative für Inklusion

Konzepte, Beispiele, Menschen

Kooperationspartner



Mercedes-Benz



Center for Disability and Integration

Universität St. Gallen



Deutsche Telekom



Fortbildungswerk der Wirtschaft (FOW)



ANGE der Vertrauenspersonen  
Hamburger Wirtschaft

In dieser Ausgabe:  
Deutsches Schauspielhaus Hamburg

# 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)

---

Besuchen Sie unsere E-Klasse mit Fahrhilfen ab Werk  
auf der 66. IAA in Frankfurt/M. vom 17.–27.09.2015.

---



Eine Marke der Daimler AG



Mercedes-Benz  
Das Beste oder nichts.



**(inhalt)** Themenübersicht ..... 3

**(grußwort)** Sabine Josch..... 4

**(editorial)** Alexander Främcke ..... 5

**(redaktion)** HCP Journal Redaktionstermine 2015/2016 ..... 5

**(intern)** Erfolgreiche Beschäftigungsmodelle ..... 6

**(intern)** Gemeinsame Erklärung für Diskriminierungsschutz ..... 6

**(intern)** Ansprechpartner im Experten-Beirat ..... 7

**(fortbildung)** Vorausschauende Barrierefreiheit nutzt Beschäftigten und Unternehmen ..... 8

**(fortbildung)** Jobmesse Inklusion ..... 9

**(inklusion)** Wenn Inklusion im Deutschen Schauspielhaus auf "taube Ohren" stößt ..... 10

**(inklusion)** Interview mit Kathleen Wolter und Geseke Brandis ..... 12

**(fortbildung)** Psychische Erkrankungen im BEM – Interview mit Psychologin Ina Riechert ... 14

**(recht)** Gewerkschaftliche Anforderungen an Bundesteilhabegesetz ..... 15

**(inklusion)** Ausbildung ohne Barrieren ... find' ich gut ..... 16

**(mobilität)** Vernetztes und automatisiertes Fahren – Innovationsthema der 66. IAA ..... 17

**(mobilität)** IRMA Internationale Reha-, Reise- und Mobilitätsmesse für Alle ..... 18

**(inklusion)** Inklusion meets Business – im Wettbewerb anders sein! ..... 20

**(literatur)** Das Leben nach Amputation neu erlernen ..... 21

**(cartoon)** Phil Hubbe: "Fußball und Inklusion" ..... 22

**(impressum)** HCP Journal Hamburg ..... 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



## „Vielfalt in der Belegschaft fördern und Unternehmenskultur gemeinsam gestalten“

Sehr geehrte Vertrauenspersonen,  
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

im Oktober 2012 ist OTTO der Charta der Vielfalt beigetreten. Damit bekennen wir uns zur Förderung von Vielfalt in unserem Unternehmen und verpflichten uns, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in unsere Unternehmenskultur voranzubringen.

Vielfalt bedeutet für uns: Verschiedene Generationen, Chancengleichheit für Frauen und Männer, Menschen mit Handicap und verschiedene Nationalitäten. Die Diversity-Initiativen zielen darauf ab, Vielfalt durch gelebte Praxisnähe, bewährte Erfolgsmodelle und eine stetige Prüfung neuer Projektideen in den Arbeitsalltag zu integrieren und diese zu leben.

Deutlich positive Entwicklungen verzeichnen wir beim Thema „Menschen mit Handicap“, dem wir uns intensiv widmen. Denn als Hamburger Arbeitgeber stehen wir für Inklusion schwerbehinderter Menschen und realisieren am 30. September 2015 unseren 1. Integrationstag: In einer Veranstaltung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine exklusive Gesprächsrunde mit zwei deutschen Paralympioniken ausgerichtet. In einer Abendveranstaltung fungiert das Unternehmen zudem als Gastgeber der Kampagne „...und es geht doch“, die im Jahr 2004 unter anderem von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft mit der Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg gegründet wurde. Die Veranstaltungsreihe fördert den Austausch für eine nachhaltige Verankerung beruflicher Teilhabe behinderter Menschen in Unternehmen.

Darüber hinaus haben wir Kooperationen mit Hamburger Bildungsträgern, wie der Hamburger Arbeitsassistenz oder den Elbe-Werkstätten intensiviert und engagieren uns in der Vermittlung von körperlichen und geistig behinderten Menschen in unser Unternehmen.

Dieses wachsende Potential, behinderte Menschen bei OTTO zu integrieren, entsteht aus dem offenen Zusammenwirken von aufgeschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Handi-

cap, umsichtigen Kolleginnen und Kollegen und verantwortungsvollen Führungskräften. Natürlich ist dies auch mit Schwierigkeiten behaftet, denn jeder Mensch mit Handicap bringt seine ganz individuelle Geschichte mit. Und mitunter ist das Thema Inklusion auch ein schwieriger Spagat zwischen wirtschaftlicher und sozialer Verantwortung.

Gerade deshalb ist es uns wichtig, individuelle Qualität vor reine Quantität zu stellen. Das bedeutet, dass wir keine starre Quote im Blick haben, sondern den einzelnen Menschen ganz gezielt nach seinen Qualifikationen einsetzen und integrieren möchten. Menschen mit Behinderungen fallen bei Bewerbungen auf dem ersten Arbeitsmarkt häufig durch ein standardisiertes Raster, weil sie oftmals einen längeren oder unüblichen Ausbildungsweg gegangen sind. Meist erschließt sich ihr Können daher auch nicht auf den ersten Blick. Inklusion bedeutet für uns also auch: Offen sein für Bewerberinnen und Bewerber, die keinen geradlinigen Entwicklungsweg gegangen sind. Denn unsere Erfahrung zeigt, dass sich diese Menschen als beeindruckende Persönlichkeiten mit wertvollen Fähigkeiten erweisen.

Unser Ziel ist es, die Vielfalt in unserer Belegschaft zu fördern und auf diesem Weg unsere Unternehmenskultur gemeinsam zu gestalten. Denn Vielfalt stellt eine echte „Win-Win-Situation“ für Menschen mit und ohne Handicap dar: So führt diese gelebte Praxisnähe zum Dialog, bei dem sich beide Seiten einander öffnen. Wir sind stolz darauf, als Unternehmen die Möglichkeit zu haben, uns auf viele Formen von körperlicher und geistiger Behinderung unserer Kolleginnen und Kollegen einzustellen und so Diversität in all ihren Facetten zu leben.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre des HCP Journals!

Mit freundlichen Grüßen

Sabine Josch  
Direktorin OTTO Personal



## „Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,  
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Netzwerk der Vertrauenspersonen wächst und deshalb möchte ich Ihnen an dieser Stelle meine KollegInnen vorstellen mit Verweis auf Seite 7. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite in allen Fragen rund um die Schwerbehindertenvertretung und der Position als Vertrauensperson. Wir verfügen über ein breites Netzwerk von Fachleuten, zu denen wir für Sie je nach Bedarf entsprechende Kontakte herstellen können sowie durch zum Teil jahrelange Tätigkeit als Vertrauenspersonen über weitreichende Erfahrungen zu ganz unterschiedlichen Fragestellungen aus dem beruflichen Alltag. Wir freuen uns auf eine gute gemeinsame Zusammenarbeit und stehen Ihnen gerne bei Fragen und Anregungen zur Verfügung!

Inklusion ist in aller Munde, was zwingend erforderlich ist und auch so bleiben muß, bis Inklusion zum gelebten Selbstverständnis in der Gesellschaft gelangt ist. Solange dies nicht geschehen ist, bedarf es der Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit. Einen Beitrag hierzu leisten wir mit unserer **„Initiative für Inklusion“**, die wir in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) sowie Universität St. Gallen, Center for Disability and Integration, durchführen. Hier zeigen wir gelebte Inklusion im beruflichen Alltag mit Beispielen, wie in dieser Ausgabe mit dem Deutschen Schauspielhaus Hamburg – lesen Sie den Beitrag ab Seite 10. Regen auch Sie Berichte aus Ihrem Unternehmen an, damit andere Firmen hieran Beispiel nehmen können!

Als Austragungspartner der Kampagne **„...und es geht doch“**, die zum zwölften Mal stattfindet, begrüßen wir in die-

sem Jahr das Unternehmen OTTO, das mit seiner Signalwirkung über die Grenzen Hamburgs hinaus für Inklusion wirbt. Das Unternehmen fokussiert spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten, die die Grundlage für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bildet – auch abseits der Quote. Wir werden mit Interesse diese positive Entwicklung bei OTTO verfolgen und wünschen allen Beteiligten weiterhin viel Erfolg! Die Einladung zur Veranstaltung finden Sie auf Seite 16.

Ein **wichtiger Seminarhinweis für Vertrauenspersonen:** nehmen Sie Ihre Position auch im Sinne der Barrierefreiheit wahr und bringen wichtige Informationen hierzu in Ihren Betrieb! Die passende Veranstaltung können Sie am 10. November in Mainz besuchen. Hier wird über die frühzeitige Berücksichtigung von Barrierefreiheit referiert und in Fachgruppen findet ein intensiver Austausch statt. Das Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit lädt zum kostenlosen Seminar ein! Lesen Sie mehr hierüber auf Seite 8. Die Jobmesse Inklusion kommt! Wir möchten Sie einladen, diese interessante Veranstaltung in Ihren Terminkalender aufzunehmen (Seite 9).

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 04/2015 (Dez.): 13.11.2015  
Heft 01/2016 (März): 12.02.2016  
Heft 02/2016 (Juni): 13.05.2016  
Heft 03/2016 (Sept.): 12.08.2016

Initiative für Inklusion

# Unternehmen präsentieren ihre Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung

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 Werbeeffect.

[redaktion@hcp-journal.de](mailto:redaktion@hcp-journal.de)

Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.

## Gemeinsame Erklärung für Diskriminierungsschutz

**Der Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V. (BSK) unterstützt als anerkannter Behinderten- und Verbraucherschutzverband den gemeinsamen Appell der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zusammen mit 41 anderen Organisationen und Institutionen.**

Der Appell "Für einheitlichen Diskriminierungsschutz in Europa - Deutschlands Blockade der neuen Gleichbehandlungslinie überwinden" richtet sich an die Bundesregierung und soll alle Menschen der Europäischen Union vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und

der sexuellen Identität schützen. In Deutschland geschieht dies durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Doch nicht überall in Europa ist der Schutz so umfassend wie in Deutschland: Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union weisen unterschiedliche Schutzniveaus auf, die beseitigt werden sollen. Der erste Schritt hierfür wurde bereits 2008 getätigt als die Europäische Kommission einen Entwurf für eine neue, umfassende Gleichbehandlungsrichtlinie vorgelegt hat, die den Schutz vor Diskriminierung auf das Zivilrecht ausdehnt und die auch die Anforderungen der UNBehindertenrechtskonvention berücksichtigt, wie es bereits in Deutschland der Fall ist. Jedoch blockiert

ausgerechnet die Bundesregierung die Verhandlungen über den Richtlinienentwurf im Europäischen Rat.

**Mit der Gemeinsamen Erklärung appellieren die Unterzeichner/-innen an die Bundesregierung:**

- wieder in die Verhandlungen einzusteigen;
- gemeinsam mit den EU-Partnern, mit Europäischer Kommission und Europäischen Parlament an einem starken Diskriminierungsschutz für sämtliche Lebensbereiche zu arbeiten, der für alle Menschen in Europa gilt;
- und baldmöglichst mit den Unterzeichner/-innen in einen Dialog zu treten.

BSK-Geschäftsstellenleiter Ulf-D. Schwarz meint, "Gerade um die Rechte von Verbrauchern mit Behinderung durchzusetzen, ist eine europäische Harmonisierung und eine Weiterentwicklung des AGG notwendig". Er ergänzt: "Nur so kann aktiv gegen Antidiskriminierung von Verbraucherinnen und Verbrauchern mit Behinderung entgegengewirkt und eine Gleichbehandlung erzielt werden."

## Netzwerk der Vertrauenspersonen – Der Experten-Beirat

# Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Verfügung – nutzen Sie unseren Service!

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. Nutzen Sie unsere **kostenfreie Hotline 040 36 15 75 10** oder schreiben eine E-Mail!



**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  
Accounting 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

BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit

# Vorausschauende Barrierefreiheit nutzt Beschäftigten und Unternehmen

**In einer Industriewerkstatt erkrankt ein 60 Jahre alter Meister so schwer, dass er ab sofort einen Rollstuhl nutzt. Soll die Werkstatt zeitaufwendig umgebaut werden oder rechnet es sich betriebswirtschaftlich mehr, dem Kollegen ein Abfindungsangebot zu unterbreiten? Eine andere Firma expandiert durch den Zukauf weiterer Unternehmen. Die barrierefreie Anpassung der unterschiedlichen Software ist schwierig, die Beschäftigung eines Kollegen, der auf die Barrierefreiheit angewiesen ist, nicht mehr rentabel.**

Solche Probleme werden vermieden, wenn Barrierefreiheit vorausschauend

berücksichtigt wird. Das nützt den Unternehmen. Die Zahl der erwerbstätigen Personen geht in Deutschland kontinuierlich zurück. Das Gewinnen und Halten von qualifizierten Beschäftigten wird mehr und mehr zum Problem. Schwerbehinderte Menschen sind häufiger nicht erwerbstätig als Nicht-Schwerbehinderte. Sie sind im Durchschnitt sogar etwas besser qualifiziert, werden aber selten eingestellt.

Barrierefreiheit erleichtert das Arbeiten für alle. Sie führt zu einer leichteren Bedienbarkeit und geringeren Belastung. Die Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Arbeitgeber wächst, Krankheitstage gehen zurück. Der Zusammenhang ist häufig beschrieben wor-

den und bei Maßnahmen zur Verbesserung der Akustik und zum Erleichtern, schwere Lasten zu heben, auch messbar.

Barrierefreiheit umzusetzen ist ein Prozess. Sie ist günstiger und technisch einfacher, wenn sie von Anfang an mitgeplant wird. Die Schwerbehindertenvertretung sollte daher Barrierefreiheit im Beschaffungswesen, bei Baumaßnahmen und Umzügen in einer Vereinbarung mit folgenden Bestandteilen verankern:

- Anwendbare Normen und Richtlinien: Je konkreter die Barrierefreiheit beschrieben wird, umso besser ist ihre Umsetzung



## Barrierefrei arbeiten – Die Tagung.

**Unternehmen lernen von Unternehmen.**

Am 10. November 2015 von 11 bis 17 Uhr  
im ZDF Konferenzzentrum Mainz

Zukunftsweisend handeln Betriebe, die durch eine vorausschauende Barrierefreiheit ein Arbeiten für Alle ermöglichen.

Aber was bedeutet das in der Praxis? Wie verankert man das Thema in der Unternehmenskultur? Was hat Software mit Barrierefreiheit zu tun? Welche Ansätze im baulichen Bereich gibt es?

**Tauschen Sie sich mit anderen Unternehmen aus. Informieren Sie sich und diskutieren Sie mit!**

Herzstück der Tagung sind Erfahrungsberichte aus drei Unternehmen, die ihre Lösungsansätze am konkreten Beispiel vorstellen:

Barrieren im Kopf? – Schaffung einer inklusiven und wertschätzenden Unternehmenskultur bei IBM. Uta Menges, Diversity & Inclusion Leader, IBM DACH.

Bedienbarkeit ohne Barrieren – Ergonomie und Zugänglichkeit von Softwareprodukten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Allianz. Herbert Degen (Leiter Kompetenzzentrum Ergonomie & Usability) und Micha Block - beide Allianz Managed Operations & Services SE.

Vorsorge Barrierefreiheit – Arbeiten für Alle im Bürogebäude des AXA-Konzerns in Düsseldorf. Helmut Peters, Leiter Personal Region West, AXA Konzern AG.

Sabine Bätzing-Lichtenthäler, Ministerin für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz, wird über **barrierefreie Arbeitsstätten aus Sicht der Politik** sprechen.

**Sie können sich ab sofort anmelden. Die Veranstaltung ist kostenfrei. Das vollständige Programm und weitere Informationen erhalten Sie Mitte September. Wir freuen uns auf Ihr Kommen!**

**Veranstaltungspate:**  
**DAIMLER**

**Veranstalter:**  
**BKB**  
Bundeskompetenzzentrum  
Barrierefreiheit

Marienstraße 30  
10117 Berlin  
Telefon +49 (0)30 300 23 10-10  
Telefax +49 (0)30 300 23 10-11  
info@barrierefreiheit.de  
www.barrierefreiheit.de

**Veranstaltungsort:**  
ZDF Konferenzzentrum Mainz  
ZDF-Straße 1, 55127 Mainz  
Parkplätze sind auf dem Grundstück vorhanden

**Gefördert durch:**  
 **Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales**

**Jetzt anmelden!**  
www.barrierefreiheit.de



- Pflicht, Erfahrungen mit barrierefreien Lösungen anzugeben
- Fortbildung eigener Beschäftigter
- Nutzung individueller Anpassungen, die von Leistungsträgern finanziert werden, für eine allgemeine Barrierefreiheit auch bei geringfügiger Mehrbelastung

### Teilnahme für Vertrauenspersonen an der Tagung „Barrierefrei arbeiten“

Für Vertrauenspersonen ist die Teilnahme an „Barrierefrei arbeiten – Die Tagung“ von besonderem Interesse, um künftig frühzeitig auf eine Berücksichtigung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit im Unternehmen hinzuweisen. Während der Tagung gibt es die Möglichkeit, in Arbeitsgruppen die Themen gemeinsam zu diskutieren und eigene Erfahrungen und Hinweise einzubringen. Diese Form der Teilnahme ist daher besonders innovativ und sollte möglichst zahlreich genutzt werden. Die Anmeldung erfolgt unter: [www.barrierefreiheit.de](http://www.barrierefreiheit.de).

### Über das Projekt „Barrierefrei arbeiten“

Das Projekt sensibilisiert Unternehmen für eine allgemeine, vorausschauende Barrierefreiheit im Arbeitsleben. Betriebe und Dienststellen unternehmen viel, um Beschäftigte, die während des Berufslebens eine Behinderung erwerben,

im Arbeitsprozess zu halten. Das Projekt zeigt, dass es neben dieser richtigen und wichtigen einzelfallbezogenen Bedeutung von Barrierefreiheit auch eine allgemeine, vorausschauende Bedeutung gibt, der noch zu wenig Beachtung geschenkt wird. Diese vorausschauende Barrierefreiheit zielt auf die gesamte Belegschaft und führt zu einem betrieblichen Mehrwert.

### Das Projekt verfolgt folgende Ziele:

- Es liefert Argumente, weshalb eine vorausschauende, barrierefreie Gestaltung der betrieblichen Infrastruktur für Unternehmen wichtig ist.
- Es gibt Hinweise, wie Barrierefreiheit vorausschauend in Betrieben und Dienststellen umgesetzt werden kann.
- Es möchte Unternehmen und Verwaltungen dafür gewinnen, Barrierefreiheit vorausschauend in den eigenen Strukturen zu verankern und schrittweise umzusetzen.

P.&M. Hull Foundation

## Jobmesse Inklusion

Eine Begegnung auf Augenhöhe zwischen Unternehmen und Menschen mit Behinderung. Das will die Jobmesse Inklusion sein. Deutschlands inklusive Jobmesse macht Station in Essen, Frankfurt am Main, Augsburg, Osnabrück, Hamburg und Berlin. Einen Tag lang präsentieren die Aussteller ihre inklusiven Angebote zu den Themen Praktika, Ausbildung und Arbeitsplätze. Die Jobmesse richtet sich speziell an alle Menschen mit Behinderung und an Unternehmer, die am Thema Inklusion interessiert sind. Der Eintritt ist frei.

18. September 2015  
Essen, Colosseum Theater

2. Oktober 2015  
Frankfurt am Main, Jahrhunderthalle

14. Oktober 2015  
Augsburg, Kongress am Park

4. November 2015  
Osnabrück, OsnabrückHalle

13. November 2015  
Hamburg, Kampnagel

26. November 2015  
Berlin, Tempodrom

Unternehmen können die Jobmesse Inklusion als Plattform nutzen, eine neue Zielgruppe als zukünftige Fachkräfte gezielt anzusprechen. Menschen mit Behinderung können sich einen Überblick verschaffen, welche potenziellen Arbeitgeber es für sie in ihrer Region gibt. Und sie können den Unternehmen im persönlichen Kontakt zeigen, was in ihnen steckt. Außerdem gibt es Informationsangebote über Inklusion am Arbeitsplatz von Fachleuten und Einrichtungen, für Unternehmen genauso wie für Eltern und für Menschen mit Behinderung.

[www.pm-foundation.de/chance-for-two](http://www.pm-foundation.de/chance-for-two)



## ANMELDUNG

### Barrierefrei arbeiten – die Tagung

Termin: 10. November 2015  
11:00 bis 17:00 Uhr  
Ort: ZDF Konzerntzentrum Mainz  
ZDF-Straße 1, 55127 Mainz  
Veranstalter: BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e.V.  
Anmeldung: Tel. 030 300 23 1010  
Fax 030 300 23 1011  
info@barrierefreiheit.de  
www.barrierefreiheit.de  
Teilnahme: kostenfrei  
(Eigenanreise exkl. Hotel)

### Hotel INNdependence \*\*\*

EZ 107,00 Euro  
Gleiwitzer Straße 4, 55131 Mainz  
Tel. 06131 2505380

### Atrium Hotel \*\*\*\*

EZ 140,20 Euro  
Flugplatzstr. 44, 55126 Mainz  
Tel. 06131 4910

### InterCity Hotel \*\*\*\*

EZ 92,65 Euro  
Binger Straße 21, 55131 Mainz  
Tel. 06131 588510

Initiative für Inklusion

## Wenn Inklusion im **Deutschen Schauspielhaus Hamburg** auf "taube Ohren" stößt...

**Das Deutsche Schauspielhaus Hamburg bietet herausragende Beispiele gelebter und gelungener Inklusion, die in jedem Falle erwähnenswert sind. Eines davon ist die Abteilung Kostümwerkstatt.**

Aufgeteilt in Damen- und Herrenschniderei unter der jeweiligen Leitung einer Gewandmeisterin, leben diese Abteilungen von Kreativität und perfektem Handwerk. Dies spiegelt sich erfreulicherweise auch in der Art wieder, wie die Kolleginnen hier miteinander kommunizieren:

eine bunte Mischung verbaler, schriftsprachlicher, sowie gebärdensprachlicher Anteile hat sich hier seit geraumer Zeit fest etabliert. Denn hier arbeitet die gehörlose Kostümschneiderin Kathleen Wolter seit nunmehr 22 Jahren!

Bis ein Kostüm vom gedanklichen Entwurf des Kostümbildners tatsächlich Gestalt annimmt und „Bühnenreife“ erlangt, in Form von Stoff, Schnitt und handgenähten Details, geht es innerhalb der Abteilung durch unzählige Hände. Daher ist eine gut abgestimmte Zusammenar-

beit im Team unerlässlich und muss auch besonders unter „Premierendruck“ funktionieren.

So beschloss der Kollegenkreis dieser Abteilung seinerzeit, gemeinsam einen Gebärdensprachkurs zu belegen, um die Kommunikation mit der gebärdenden Kollegin Wolter zu verbessern und zu sichern. Diese Maßnahme wurde vom Integrationsamt Hamburg großzügig unterstützt und verhilft der Abteilung bis heute, Kommunikationsprobleme gar nicht erst aufkommen zu lassen.



Kathleen Wolter (sechste von links) mit Geseke Brandis (zweite von links) und Kolleginnen sowie Vertrauensperson Nadja Buhre (links)

© Alexander Främcke

In der großen Werkstatt sitzt Kathleen an ihrer Nähmaschine so, dass sie ständig Blickkontakt zu den KollegInnen halten kann. Auch in den Pausen, in denen die Abteilung oft gemeinsam um den runden Tisch sitzt, wird immer wieder gebärdet, diese parallele Sprachform ist hier so selbstverständlich geworden, wie der Sicherheitshaken am Reißverschluss, ohne den kein Kleid auf die Bühne geht. Auch wenn in der großen Schneidereiwerkstatt alle Nähmaschinen gleichzeitig rattern, da für eine Produktion einen Vielzahl von Kostüme maßzuschneidern sind, kommt die Gebärdensprache als visuelle Kommunikationsform sehr zupass und auch die Schwerbehindertenvertretung am Haus, Nadja Buhre, ist von diesem Beispiel gelebter Inklusion sehr angetan: „Es läuft hervorragend. Kathleen ist bei uns nicht mehr wegzudenken und fühlt sich am Haus sehr wohl und bestens integriert – und das seit 22 Jahren! Wir ordern lediglich für Betriebsversammlungen, Mitarbeitergespräche oder andere offizielle Anlässe externe GS-Dolmetscher dazu, um auch Fachvokabular und Spezialthemen verlässlich vermitteln zu können. Die Alltagskommunikation für die internen Arbeitsprozesse haben sich die KollegInnen selbst per Sprachkurs angeeignet und dies spricht für mich für ein hohes Maß an Kollegialität und respektvollem Miteinander, das ich überaus wertschätze!“

Gut und lange Zusammenhalten - das gilt nicht nur für die positive Arbeitsatmosphäre im Kollegenkreis: denn schließlich müssen auch zarteste Stoffe und verspielte Details „robust“ genug verarbeitet werden, um eine Vielzahl an Vorstellungen unbeschadet überstehen zu können, Reinigung und kleinere Reparaturen inklusive. Denn natürlich kann sich auch mal ein Damenabsatz im Unterrock eines historischen Kostümes ungünstig verfangen...

Mittlerweile hat am Deutschen Schauspielhaus das Thema Gehörlosigkeit weit größere Kreise gezogen, als nur innerhalb der Schneiderei. So bemüht sich die SBV Nadja Buhre immer öfter, das Thema buchstäblich „auf die Bühne“ zu bringen



© Katrin Trautner

und dadurch das Angebot kultureller Teilhabe schwerbehinderter Menschen stärker ins Bewusstsein und Repertoire des Hauses zu bringen: Das sehr erfolgreiche Kinderstück „König Artus“ (für Menschen ab 8 Jahren) konnte im letzten Jahr für gehörlose und hörende Zuschauer angeboten werden. Hierzu hatte Buhre Kooperationen zwischen dem Regisseur Markus Bothe, Dramaturgie, Theaterpädagogen und zwei versierten Theater-Gebärdensprach-Dolmetscherinnen angebahnt, die dazu führten, dass dieses Theatererlebnis auf der großen Bühne auch einer Vielzahl gehörloser Menschen zugänglich wurde.

„Dieses Projekt auf den Weg zu bringen hat sehr viel Zeit, Engagement und Überzeugungsarbeit gekostet, doch war es ein unglaublicher Erfolg und vor allem auch für uns Hörende ein wahres Erlebnis!“, so Buhre. „Ich saß neben Kathleen im Zuschauerraum und war beeindruckt, wie künstlerisch bereichernd die Interaktion der tollen Dolmetscherinnen auf der Bühne gewirkt hat! Auch die Schauspieler haben sich dieser Art der Umsetzung glücklicherweise bereitwillig geöffnet, sodass es tatsächlich ein Highlight dieser Vorstellung wurde und keinesfalls eine „Störung“ des Bühnengeschehens darstellt.“

Das Deutsche Schauspielhaus Hamburg verzeichnet damit ein absolutes Plus für gelebte Inklusion, das zu häufiger Nachahmung gerne anregen darf und soll. Die

kulturelle Teilhabe steckt leider noch vielfach in den Kinderschuhen und von einem regelmäßigen gebärdengestützten Angebot kann noch nicht gesprochen werden. Aber die ersten wichtigen und richtigen Schritte sind getan!

*Text: Nadja Buhre, Alexander Främcke*



## GEWUSST WIE...

### Fortbildungsangebot der Integrationsämter

Sie arbeiten mit gehörlosen Kolleginnen oder Kollegen zusammen? Sie kennen keine Gebärden? Die Integrationsämter bieten unterschiedliche Gehörlosen-Arbeitskollegen-Seminar für gehörlose Menschen an – zusammen mit hörenden ArbeitskollegInnen, Vorgesetzten, Schwerbehindertenvertretungen, die mit gehörlosen Menschen zusammen arbeiten. In diesen Seminaren erfahren Sie u.a. Kommunikationsmöglichkeiten besser zu nutzen, machen Hörtraining, Sprech- und Sprachpflege bis hin zu Themen aus dem Sozial- und Schwerbehindertenrecht.

HCP Journal

## Interview

## Im Gespräch mit Kathleen Wolter und Geseke Brandis

Wir sitzen im Atelier zusammen mit Kathleen Wolter und ihrer Chefin Geseke Brandis an einem halbhohen großen Zuschneidetisch, im Hintergrund der verspiegelte Ankleideraum mit kunstvollen Gewändern. Bei einer Tasse Tee sprechen wir darüber, wie der Arbeitsalltag einer Gehörlosen mit ihren KollegInnen funktioniert und treffen auf zwei offene und herzliche Menchen, bei denen die Chemie zu stimmen scheint.

### Frau Wolter, was reizt Sie besonders an Ihrer Tätigkeit?

Ich besitze ein hohes Interesse an kreativer Arbeit. Die vielen Aufführungen bereichern meine Arbeit auch inhaltlich, da ich mich für die ständig neuen Stücke als solches interessiere und damit ein Lernprozess verbunden ist, den ich sehr schätze.

### Wie fand Ihr Eintritt ins Berufsleben statt?

Ich wuchs in der ehemaligen DDR auf und kam Anfang der 90er Jahre nach Hamburg. Nach einigen Bewerbungen erhielt ich eine Anstellung bei einem Unternehmen, in dem es dem Arbeitgeber schwer fiel, mich zu unterstützen. Eine weitere Bewerbung führte mich schließlich zum Deutschen Schauspielhaus Hamburg, wo ich zunächst eine sechs monatige Probezeit absolvierte und nunmehr seit 22 Jahren arbeite.

### Frau Brandis, wie beschreiben Sie die Zusammenarbeit mit Kathleen Wolter?

Ihre Qualifikation steht dabei klar im Vordergrund. Kathleen liefert eine ganz exzellente Arbeit ab, was sie zu einer wertvollen Mitarbeiterin macht, bei der es zu keinerlei Einschränkungen der Leistungsfähigkeit kommt. Die Kommu-

nikation funktioniert im Alltag auch ohne Probleme. Ich benötige nur 2 bis drei mal im Jahr eine GS-Dolmetscherin für detailliertere Gespräche. Ansonsten haben wir in unserer Abteilung zwei Kolleginnen, die sehr interessiert an der Gebärdensprache sind und sich eigeninitiativ weitergebildet haben. Sie beherrschen die Gebärdensprache nahezu perfekt, sodass auf beiden Seiten ein hohes Maß an kommunikativer Kompetenz besteht. So machen nicht nur Arbeitsgespräche, sondern auch Scherze und "Flurfunk" richtig Spaß. Insgesamt haben wir hier eine Win-Win-Situation, über die wir sehr glücklich sind.

### Frau Wolter, pflegen Sie besondere Kontakt auch zu Ihren KollegInnen mit Behinderung?

Mir ist der Kontakt zu meinen KollegInnen sehr wichtig und bereitet mir viel Freude. In unserer Abteilung funktioniert das durch den GS-Kurs sehr gut, an dem 8-10 KollegInnen teilnahmen. Ansonsten bin ich auch gerne bei den SB-Versammlungen dabei, weil dort ohnehin Dolmetscher sind.

### Sie verfügen über einen "Rüttler" – was kann man sich darunter vorstellen?

Der Rüttler ist sowohl nützlich, wie auch existenziell notwendig. Einerseits macht mich dieser Vibrationsalarm aufmerksam, wenn ich beispielsweise in einem Raum alleine arbeite und mich KollegInnen rufen möchten. Andererseits kann dieser Rüttler in Gefahrensituation wie bei Brand Leben retten, da ich hierdurch ebenfalls gewarnt werde.

### Welche Empfehlung möchten Sie an andere Arbeitgeber aussprechen, die an der Beschäftigung von gehör-

### losen Mitarbeitern interessiert sind?

Es ist wichtig, dass bei der Einstellung von gehörlosen Menschen die organisatorischen Belange rund um den Arbeitsplatz von Anfang an berücksichtigt werden. Ansonsten gibt es vielseitige Unterstützung vom Integrationsamt, auch was finanzielle Mittel angeht.

### Wir bedanken uns für das Gespräch!



#### SBV-TIPP

Sicherung der Kommunikation für gehörlose KollegInnen durch rechtzeitige Organisation von Gebärdensprach(GS)-Dolmetschern:

#### 1. Teilnahmeabsicht klären

Bei Bekanntwerden offizieller Termine (Betriebsversammlung, SB-Versammlung, Feuerschutzmaßnahmen o.ä.) klären, ob gehörlose(r) Kollege/in teilnehmen wird.

#### 2. Geschäftsleitung informieren

GL informieren, dass GS-Dolmetscher zur Sicherung der Kommunikation benötigt und von SBV beauftragt werden (Kosten trägt das Integrationsamt anteilig).

#### 3. Anfrage und Auftrag

Kontakt zu GS-Dolmetschern aufnehmen, um Auftrag zu erteilen; empfehlenswert ist, sich einen „Pool“ von mehreren GS-Dolmetschern anzulegen, den man bei Bedarf systematisch abfragen kann.

#### 4. Themen/Inhalte der Redner abfragen und ggf. übermitteln

Stichworte zur Veranstaltungsart, der Dauer und den Inhalten erleichtern den GS-Dolmetschern die Simultanübersetzung sehr.

#### 5. Sitzplätze einrichten/reservieren

Die Bestuhlung für Dolmetscher sollte nah am Rednerpult sein; gute Sichtbarkeit durch Reservierung des Sitzplatzes (gegenüber, 1. Reihe) für den/die Kollegen/in sichern.

# 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)

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

# Psychische Erkrankungen im BEM –

## Interview mit Psychologin Ina Riechert

### Frau Riechert, in den Zeitungen können wir häufig lesen, dass die psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt dramatisch zunehmen. Ist das auch ihr Eindruck?

Die Zahlen aus den Gesundheitsberichten der Krankenkassen zeigen eine weitere Zunahme der Fehlzeiten aufgrund psychischer Störungen. Seit 2002 bis heute hat die Anzahl der Krankheitstage um 62,2% zugenommen und sie haben einen Anteil von knapp 10% an den gesamten Fehlzeiten. Die häufigsten Diagnosen sind Depressionen und Belastungsreaktionen und Anpassungsstörungen. Darunter versteht man Reaktionen von Personen auf außergewöhnlich belastende Lebensereignisse oder eine besondere Veränderung im Leben, die von den betroffenen Personen nicht bewältigt werden kann und zu gesundheitlichen Störungen geführt hat. Fasst man die Daten aller gesetzlichen Krankenkassen (GKV) zusammen, dann lag die Dauer der Fehlzeit bei psychischen Störungen 2013 mit mehr als 32 Tagen auf Platz 2.

Lassen Sie mich noch kurz einige Zahlen zum Thema „Burn-out“ nennen. Burnout an sich ist keine eigene Krankheit sondern wird durch eine Zusatzdiagnose gekennzeichnet. Die Anzahl von Fehltagen mit der Zusatzdiagnose Burnout ist in der Zeit zwischen 2004 und 2013 von 8,1, auf 87,6 Tage gestiegen und erreichte 2011 einen Spitzenwert von 96 Tagen (Angaben der AOK aus dem Fehlzeitenreport 2014) Seitdem sind diese Zahlen jedoch wieder rückläufig und die allgemeine Diskussion zu diesem Thema ist auch abgeflaut.

Dramatisch finde ich eher eine andere Entwicklung: Die steigende Zahl von Frühberentungen. 41% der Erwerbsminderungsrenten gehen auf psychische Störungen zurück. Das Alter der Antragstellung liegt im Durchschnitt bei 49 Jahren. Was da im Einzelnen an Wissen, Fähigkeiten, know-how für die Betrieb und für die Betroffenen an Lebensqualität verloren geht - das ist das eigentlich dramatische.

Es wird leider immer nur auf die AU-Zeiten geschaut. Mindestens ebenso viel Verlust an Produktivität wird durch Präsentismus verursacht, wenn Menschen arbeitsunfähig sind und trotzdem zur Arbeit gehen. Ich schätze den Anteil an Beschäftigten mit psychischen Störungen, die krank zur Arbeit erscheinen, als relativ hoch ein. Wenn man also nur die Fehlzeiten betrachtet, bekommt man noch kein realistisches Bild vom Gesundheitszustand einer Belegschaft.

### Woran liegt das? Könnte das etwas mit den Arbeitsbedingungen zu tun haben?

Die Ursachen sind vielfältig. Die Ergebnisse des letzten großen Stress-Reports der BAUA zu Arbeitsbedingungen 2012 mit der Befragung von 20.000 Beschäftigten, beschreiben den Stand der psychischen Arbeitsanforderungen mit den Schlagworten „viel gleichzeitig, schnell und auf Termin, immer wieder neu“, aber auch oft das Gleiche „Weit verbreitet sind weiterhin: das sogenannte „Multitasking“, starker Termin- und Leistungsdruck, hohe Arbeitsintensität und Arbeitsverdichtung, häufige Arbeitsunterbrechungen und Monotonie. Als besonders belastend wurde von den Beschäftigten

angegeben: starker Termin- und Leistungsdruck, „sehr schnell arbeiten müssen“ - oft an der Grenze der Leistungsfähigkeit und detailliert vorgeschriebene Arbeitsdurchführung. Eine Studie der BAUA hat gezeigt, dass Arbeitsverdichtung ein hohes Risiko für die Entwicklung von Depressionen birgt. Es ist jedoch nicht nur die Arbeitsverdichtung sondern es sind auch die gestiegenen sozialen und emotionalen Anforderungen, die als belastend wahrgenommen werden. Das zeigt sich vor allem im Dienstleistungssektor und in den Gesundheits- und Erziehungsberufen.

Auch der stete Wandel durch Umstrukturierungen verbunden mit einem hohen Maß an Verunsicherung und Unsicherheit sowie die vielen atypischen Beschäftigungsverhältnisse wirken sich auf die Beschäftigten aus. Es sind jedoch nicht nur die Arbeitsbedingungen sondern auch persönliche Belastungen wie Erkrankung, Pflegebedürftigkeit, Trennung und Verlust von Angehörigen, Freunden, finanzielle Sorgen, Vereinsamung um nur einige Beispiele zu nennen.

Insgesamt ist es sicherlich eine vielfältige Gemengelage, die einen Menschen aus dem inneren Gleichgewicht bringen kann, so dass er sich mit seinen Möglichkeiten und Ressourcen alleine nicht mehr helfen kann und mit einer psychischen Störung reagiert. Die Krankheit ist sozusagen als Lösungsversuch aus einer andauernden überfordernden Belastungssituation zu sehen. Die Entwicklung einer Erschöpfungsdepression wird im Nachhinein von Betroffenen oft als „Vollbremsung“ angesehen, die zum Innehalten zwingt.

**Wenn ein/e psychische/r Erkrankter nach der akut-Erkrankung zurück an den Arbeitsplatz möchte und als BEM-Berechtigte/r vom BEM-Team unterstützt wird, was kann ein Fallmanager tun? Gibt es da etwas zu bedenken?**

Ina Riechert: Ich will hier jetzt nicht vor der Veranstaltung im Oktober „mein ganzes Pulver verschießen“ - sonst kommt vielleicht keiner mehr (lacht) deshalb will ich mich nur auf einige wesentliche Punkte beschränken. Grundsätzlich gelten für ein Gelingen des BEM die wichtigen Pfeiler von: Freiwilligkeit, Vertrauen, Transparenz und Datenschutz.

Das große Problem bei einer psychischen Störung sind oft die langen Wartezeiten auf eine adäquate Behandlung durch Fachärzte und Therapeuten, die für die Betroffenen eine zusätzliche Belastung darstellen. Insofern ist es wichtig rechtzeitig Kontakt zu den Betroffenen aufzubauen und zu halten. Einige Betriebe bieten auch hier schon als Angebot fachlichen Rat und Unterstützung für ihre Mitarbeiter an. Wichtig ist vor allem, den geeigneten Zeitpunkt gemeinsam mit den Behandelnden für einen beruflichen Wiedereinstieg zu finden. Nichts ist schrecklicher für alle Beteiligten als eine gescheiterte Wiedereingliederung. Wichtig ist auch in den BEM Gesprächen den Bedarf an Unterstützung zu erfragen und die Anforderungen entsprechend zu gestalten, dass eine Wiedereingliederung gelingen kann.

Dem Fallmanager sollten zudem die vielfältigen Fördermöglichkeiten, die es für die Beschäftigten und die Arbeitgeber gibt, kennen. In der örtlichen Landschaft der Behandler und Kostenträger vernetzt sein und vor allem immer die AU-Zeiten und die Dauer des Krankengeldes des Beschäftigten im Blick haben, das ist zentral für die Beratung der Fallmanager.

Quelle: Beratungsstelle Handicap, Arbeit und Leben, Hamburg

DGB Abteilung Arbeitspolitik

## Gewerkschaftliche Anforderungen an **Bundesteilhabegesetz**

**Die Reform der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen ist ein wichtiges Vorhaben der Bundesregierung in der 18. Legislaturperiode. Der DGB begrüßt ausdrücklich das geplante, sogenannte Bundesteilhabegesetz, welches aus der Reform hervorgehen soll. Der DGB ist der Überzeugung, dass das Reformvorhaben in dieser Legislatur auch tatsächlich umgesetzt werden muss. Die Reform der Eingliederungshilfe muss für die Zielgruppe nicht erwerbsfähige behinderte Menschen, die bislang im betreuten Wohnen (375.000 Personen) und in Werkstätten für behinderte Menschen (264.000 Personen) oder in Tagesförderstätten (26.000 Personen) Leistungen der Eingliederungshilfe durch das Sozialamt benötigen, ebenso zu deutlichen Teilhabeverbesserungen führen, wie für erwerbstätige Menschen mit Behinderung, die aufgrund der Kosten ihrer Behinderung diese Unterstützung in Anspruch nehmen.**

Die Armutgefährdung ist bei Menschen mit Behinderung deutlich höher. Insbesondere im erwerbsfähigen Alter steigt die Armutgefährdung bei den Menschen mit Behinderung an und ist teilweise doppelt so hoch, wie bei den Menschen ohne Behinderung. Aus Sicht des DGB sollte eine Behinderung nicht arm machen und kein Grund für den Gang zum Sozialamt sein. Die Eingliederungshilfe sollte deshalb aus dem Fürsorgesystem Sozialhilfe herausgelöst werden und mit dem Bundesteilhabegesetz in das Recht für behinderte Menschen des SGB IX

eingegliedert werden. Der Reformbedarf ergibt sich aus Sicht des DGB einerseits aus den laufenden Kostensteigerungen der für die Eingliederungshilfe zuständigen Kommunen, vor allem aber hinsichtlich der seit 2009 in Deutschland geltenden UN-Behindertenrechtskonvention.

Aus Sicht des DGB muss die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung vollständig garantiert und jedem Menschen ein selbstbestimmtes Leben in der Mitte der Gesellschaft möglich sein. In der Mitte der Gesellschaft heißt vor allem, dass separates Lernen, Wohnen und Arbeiten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung kurz- bis mittelfristig durch gemeinsames Lernen, Wohnen und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung abgelöst werden sollte. Unter dem Stichwort Inklusion muss so die selbstverständliche und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung als ein wichtiges Menschenrecht umgesetzt werden.

Die UN-Konvention fordert u.a. einen offenen inklusiven Arbeitsmarkt, auf dem behinderte Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen und ihren Arbeitsplatz frei wählen können. Aus Sicht des DGB bedeutet dies, dass es insbesondere für die Zielgruppe der in der WfbM beschäftigten Menschen, die einen großen Teil der Eingliederungshilfeempfängerinnen und Empfänger ausmacht, zukünftig deutlich mehr Angebote auf dem ersten Arbeitsmarkt geben sollte. Das geplante Bundesteilhabegesetz sollte hierfür die rechtlichen Voraussetzungen schaffen, damit behinderte Menschen im Rahmen der Eingliederungshilfe mehr Unterstützung be-

kommen, wenn sie in den ersten Arbeitsmarkt wechseln wollen. Allerdings sind darüber hinaus noch weitere Reformschritte nötig, um die Arbeitswelt insgesamt barrierefreier zu gestalten.

Der DGB sieht generell Reformbedarf hinsichtlich des Zugangs zu Rehabilitation, der Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger, der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, der Gewährleistung gesunder Arbeitsbedingungen, der Gewährung des Wunsch- und Wahlrechts behinderter Menschen, wenn sie Teilhabeleistungen benötigen und der Anrechnung von Einkommen und Vermögen, wenn sie Teilhabeleistungen in Anspruch nehmen.



## LITERATUR

**Broschüre:** Für eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik – DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsförderung DGB21363

Angesichts der Ausbreitung prekärer Beschäftigung, der demografischen Entwicklung, des Strukturwandels am Arbeitsmarkt und der zunehmenden Öffnung der europäischen Arbeitsmärkte ist eine Debatte über die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik notwendig. Es braucht eine am Sozialstaat orientierte Neuausrichtung der Arbeitsförderung, welche Ungleichgewichten und Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt entgegenwirken kann. Der DGB formuliert mit dieser Broschüre gewerkschaftliche Anforderungen an eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik, die die aktuellen Probleme und Herausforderungen aufgreift, und möchte damit eine Debatte um die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik anstoßen.



Broschüre DGB 21363  
48 Seiten DIN A4  
Preis: 0,60 Euro zzgl. Versand  
Bestellung online

[www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)

## 12. Kampagne „...und es geht doch“

## Ausbildung ohne Barrieren

... find' ich gut

**Raul Krauthausen ist einer der originellsten und tiefsten Akteure der Inklusion. Er ist Autor, Begründer der SOZIALHELDEN e.V., Initiator der Karte Wheelmap.org und Ideengeber für „Die Suche nach dem SuperZivi“. Bei ...und es geht doch spricht er mit Witz, Esprit und Ernst über mögliche und verhinderte Begegnungen – freuen Sie sich auf einen originellen und berührenden Vortrag.**

Mit der 12. Veranstaltung der Kampagne „...und es geht doch“ richten wir den Blick insbesondere auf Ausbildung ohne Barrieren und freuen uns darüber, in diesem Jahr OTTO als gastgebendes Hamburger Unternehmen gewonnen zu haben. Ausbildung öffnet Türen, für junge Menschen mit Handicap ist das doppelt wichtig. Deshalb sind wir sehr gespannt auf das Gespräch mit den eingeladenen Auszubildenden und auf deren Erfahrungen und Ideen.

Neugierig sind wir auf die Ansätze und Ideen von Sabine Josch (OTTO) und Barbara Körner (Lufthansa Technik) – und auf die Erfahrungen einer „normalen“ Berufsschule, die plötzlich hörbehinderte Schülerinnen in einer Klasse hatte, weil diese nicht in eine Sondereinrichtung gingen.

Im Ausstellungsbereich haben wir, unter anderem, „echte“ Hunde zu Gast, Assistenzhunde, die demonstrieren, was sie alles können. Renault wird „Twizy“ präsentieren, einen Assistenzdienstleister der anderen Art. Raul Krauthausen wird sein Buch „Dachdecker wollte ich eh nicht werden“ (rororo, 2014) signieren. Und wie immer lockt zum Schluss das Buffet. Machen Sie sich also auf einen unterhaltsamen Abend gefasst – wir freuen uns auf Sie!

Die Veranstaltung findet statt im Otto Group Forum. Für Besucher mit dem PKW stehen die markierten Parkflächen zur Verfügung. Für Gäste mit Handicap stehen zusätzliche Parkmöglichkeiten direkt am Haupteingang des Gebäude 1 zur Verfügung: Fahren Sie dazu den Veranstaltungsort von der Werner-Otto-Straße aus an, ab 16.30 Uhr wird ein Einweiser Sie auf die Extra-Parkplätze hinweisen. Bereits ab 17 Uhr können Sie die Stände, Präsentationen und Vorführungen unserer Aussteller besuchen – insbesondere die Assistenzhunde erwarten Sie!

...und es geht doch



## ANMELDUNG

## 12. Veranstaltung: „...und es geht doch“

Termin: 30. September 2015  
17:00 bis 21:30 Uhr

Ort: OTTO Group Forum  
Werner-Otto-Straße 1-7  
Haupteingang  
22179 Hamburg

Anmeldung: Fax: 040 63 64 62 75  
E-Mail: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

Teilnahme: kostenfrei

Aufgrund der begrenzten Teilnehmerplätze bitten wir um Ihre Anmeldung bis zum 18.09.2015. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt. Gesonderte Anmeldebestätigungen werden nicht versendet. Bitte bringen Sie zur Veranstaltung dieses Heft mit, es gilt als Einlasskarte. Die Veranstaltung ist barrierefrei.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Marlies Kortümm per Telefon: 040 63 64 62 71 oder per E-Mail: [marlies.kortuemm@faw.de](mailto:marlies.kortuemm@faw.de).



## 66. IAA Internationale Automobilausstellung

# Vernetztes und automatisiertes Fahren

## – Innovationsthema der 66. IAA



**Auf der 66. Internationalen Automobil-Ausstellung (IAA) Pkw in Frankfurt am Main werden die neuesten Trends und technologischen Highlights des Automobiljahres 2015 präsentiert. Vom 17. bis 27. September 2015 findet die weltweit wichtigste Mobilitätsmesse statt. Rund 1.000 Aussteller aus 40 Ländern zeigen ihre Innovationen, darunter zahlreiche Weltpremieren. Das Motto der IAA lautet „Mobilität verbindet“ – und weist auf „den Megatrend des vernetzten und automatisierten Fahrens hin, der, neben der Elektromobilität, diese Automobilmesse prägen wird.**

### „New Mobility World“ zeigt wichtigste Trends zur Mobilität

Natürlich sind diese Themen auf den Ausstellungsständen der Hersteller und der großen Zulieferer zu sehen und zu erleben. Zudem zeigt der neue Ausstellungsbereich „New Mobility World“ (H3.1) die wichtigsten Entwicklungen und Innovationen der neuen digitalen mobilen Welt, die branchenübergreifend sein wird. Daher finden sich hier u. a. auch Firmen aus dem Telekommunikationsbereich.

Der konzeptionelle Rahmen der Ausstellung wird inhaltlich durch die fünf Themenfelder „Connected Car“, „Automated Driving“, „E-Mobility“, „Urban Mobility“ und „Mobility Services“ abgebildet. Das gesamte Spektrum – von Assistenzsystemen als erstem Schritt zum automatisierten Fahren bis hin zum breit gefächerten Angebot an urbanen Mobilitätslösungen – wird auf insgesamt 30.000 Quadratmetern Fläche – darunter 12.000 Quadratmeter im Outdoor-Parcours (F12) – zu erleben. Diese neue Plattform rückt den modernen Menschen mit seinen sich ändernden individuellen Mobilitätsbedürfnissen in den Mittelpunkt.

### Probefahrten durch die Straßen Frankfurts

Acht Hersteller aus dem In- und Ausland bieten Besuchern die kostenlose Möglichkeit, ihre favorisierten Modelle bei einer Probefahrt im öffentlichen Straßenverkehr zu testen und sich so von den Leistungen der neuesten elektrisch oder konventionell angetriebenen Modelle zu überzeugen. Voraussetzung ist ein gültiger Führerschein sowie der Personalausweis – und nach der Anmeldung vor Ort

in Halle 10 auf dem Messegelände steht der „Spritztour“, deren Dauer bis zu 25 Minuten beträgt, nichts mehr im Wege.

### Geländewagen-Teststrecke

Ein moderner und sehr beliebter „IAA-Klassiker“ wird der Off-Road-Parcours auf dem Freigelände F12, südlich der Halle 10. Als Beifahrer kann der IAA-Besucher hautnah miterleben, wie das persönliche Wunschfahrzeug, vom modernen Geländewagen bis zum Sport Utility Vehicle (SUV), von professionellen Fahrern über Buckel- und Schlaglochpisten, extreme Schräglagen, Kiesstrecken und Brücken manövriert wird. So kommen die technischen Qualitäten, mit denen moderne Geländewagen zur Bewältigung anspruchsvoller Terrains ausgestattet sind, äußerst beeindruckend zum Tragen. Dabei gilt die Devise: Geschick geht vor Tempo!

### Mobilität für Menschen mit Handicap

Führende Marken und Anbieter für Fahrhilfen ab Werk sowie zum Nachrüsten sind ebenfalls auf der IAA vertreten. HCP Journal wird die Messe besuchen und über die Neuheiten berichten!

### i INFO

#### Veranstaltungsort

Messegelände der Messe Frankfurt  
Ludwig-Erhard-Anlage 1  
(Parkplätze: Messeparkhaus Rebstock)  
60327 Frankfurt/Main

#### Termin 66. IAA Pkw

17. - 27. September 2015  
Messe Öffnungszeiten  
9:00 - 19:00 Uhr

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

IRMA Mobilitätsmesse

## Schwerpunkt **Behinderung** und **Beruf**

**Auf der IRMA 2015 waren auch wichtige Institutionen aus Hamburg mit einem Messestand vertreten, die Betroffene über Jobmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildung, finanzielle Förderung für den behindertengerechten Arbeitsplatz und vieles mehr beraten konnten.**

Ein wichtiger Aussteller war die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (Integrationsamt), die mit einem großen Messestand und umfassenden

Informationsangebot auf der IRMA 2015 in Hamburg vertreten war.

Das Hamburger Integrationsamt bietet den Messebesuchern Beratung zu Hilfsangeboten für schwerstbehinderte Menschen und für Arbeitgeber. Hamburg fördert mit seinem Modellvorhaben „Hamburger Budget für Arbeit“ den Zugang von Menschen mit Behinderungen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Dabei

stellt Hamburg dauerhafte Lohnsubventionierung, Prämien für die Arbeitgeber und berufliche Assistenzleistungen bereit. Menschen mit Behinderung sind am geeigneten Arbeitsplatz zuverlässige und motivierte Mitarbeiter. Sie machen einen guten Job. Deswegen kann es für sie richtig sein, aus der Werkstatt in einen normalen Arbeitsvertrag zu wechseln. Die Integrationsfachdienste Hamburger Arbeitsassistenten (für Menschen mit Lernschwierigkeiten/geistiger Behinderung) und ARINET (für Menschen mit seelischer Behinderung) bieten ihnen gemeinsam mit den WfbM mehrtägige Seminare an, damit sie beurteilen können, was das Angebot genau bietet und ob es für sie passt.

**Spezialfahrräder, E-Bikes, Handbikes**  
Spezialfahrräder, E-Bikes und Handbikes wurden unter anderem präsentiert



v.l.n.r.: Herr Möller mit rollstuhlgerechtem Traktor von ASP Petersen, Senator Scheele, Herr Dr. Fuchs (Abteilungsleiter Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern), Herr Petersen (ASP), Catharina Escalles (IRMA Messeleitung) sowie Frau Wiechmann (ASP).



statt: Ein großes Buffet sorgte für das leibliche Wohl der circa 200 Partygäste. Der Messeveranstalter hat erneut diese Party für Besucher und Aussteller gesponsert. Der Schuppen 52 mit dem zünftigen maritimen Flair im Hamburger Hafengebiet bot die besten Voraussetzungen für einen unvergesslichen Partyabend mit Livemusik.

### Eine gelungene Messe die Kurs auf 2016 in den Messehallen nimmt

Das Fazit der Aussteller und Besucher zur IRMA 2015 war durchweg positiv. Die Messestände der Aussteller waren stets gut besucht, sodass mancher Aussteller auch in diesem Jahr positiv von den zahlreichen, sehr interessierten Besuchern überrascht war. Die Messebesucher lobten erneut die gute Messeorganisation, die entspannte Atmosphäre, die breiten Gänge und Ruhezonen sowie das vielfältige Angebot.

Für 2016 fällt der Termin der Messe auf den 17. bis 19. Juni. Mit diesem Datum steht auch der Umzug in die zentral gelegenen Messehallen der Messe Hamburg an. Die Besucher und Aussteller dürften beiderseits von der Lage, Größe, Anbindung und Ausstattung des neuen Standortes profitieren.

von Hase Spezialräder aus Waltrop, der Speedy Reha-Technik GmbH aus Delbrück, Ergo Dynamik Busch aus Neustadt am Rübenberge sowie Pro Activ Reha-Technik GmbH aus Dotternhausen, Dynagil aus Speyer und viele mehr.

Es gibt E-Bikes und Spezialdreiräder mit elektrischem Zusatzantrieb sowie therapeutisch perfekt auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte Freizeit-, Spezial-

und Therapieräder, mit Hand- oder Fußantrieb, mit und ohne elektrischem Zusatzantrieb. Vom Fahrrad mit tiefem Einstieg und Rückenstütze über Elektrofahräder, (motorisierte) Liege- und Sesseldreiräder, Handbikes bis hin zum Tandem, Tretroller, Lauftrad oder Schiebewagen.

### Party für Aussteller und Besucher

Traditionell fand während der IRMA eine große Messeparty am Samstagabend



Wir sind auf der IRMA  
in Hamburg  
17. bis 19. Juni 2016  
[www.mobilitaetsmesse.de](http://www.mobilitaetsmesse.de)

Reha- und Mobilitätmesse

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)

## Inklusion meets Business – im Wettbewerb anders sein!



Reges Interesse an der Veranstaltung mit zahlreichen Gesprächen unter den Teilnehmern

**Um das Thema Inklusion als unternehmerische Aufgabe lebensnah und praxisorientiert darzustellen, führte BIHA am 04.06.15 zum ersten mal die Veranstaltung „Inklusion meets Business“ im Campus Uhlenhorst durch.**

Herr Michael Thomas Fröhlich, Hauptgeschäftsführer des UV-Nord konnte zu einem Impulsvortrag gewonnen werden. Damit verstärkte er noch einmal persönlich die Veranstaltungsidee. „Inklusion braucht Unternehmen und Unternehmertum, das Menschen mit Einschränkung und Behinderung als Ressource wahrnimmt und deren besondere Begabungen und Fähigkeiten im Bereich der Ausbildung und Beschäftigung aktiv miteinbezieht.“

Zum einen galt es, Akteure als Partner, Impulsgeber und Umsetzer zusammen zu führen. Zum anderen, die versteckte Vielschichtigkeit von beruflicher Inklusion in der unternehmerischen Wirklichkeit darzustellen. So standen auch persönliche Statements von Unternehmensleitungen im Mittelpunkt.

EDEKA war durch Herrn Philipp Hennerkens (Leiter Public Affairs) vertreten. Er betonte vor ca. 140 Gästen, dass berufliche Inklusion praxisnah umgesetzt werden muss. Herr Karl-Heinz Krämer (Vorstand) vertrat die Block-Foods AG und stellte eine Parallele zum „Geist eines Fußballteams“ her, dass ohne Entscheidung zu mehr Verantwortung und Respekt zueinander, keine dauerhaften Erfolge entstehen. Herr Bernd Günter (Niederlassungsleiter Hamburg der auticon



GmbH) beendete die Reihe der Statements. „Autismus ist die Erfolgsstrategie des Unternehmens. Hier zeige sich beispielhaft, dass Menschen mit Einschränkung oder besser mit besonderen Fähigkeiten und Begabungen zum Wachstum eines Dienstleistungsunternehmens wie auticon beitragen.“

Herr Klaus Kesting (Vorstand der Kesting-Fischer Stiftung), Schirmherr des Abends und Herr Tobias Fritze (Campusleiter) stellten ihr Engagement für die Stiftung und der Bildungseinrichtung dar. „Inklusives Denken und Handeln darf nicht abstrakt bleiben, sondern muss konkret sein, um Lebenspraxis zu ändern.“

Frau Katrin Zschirnt (Beraterin BIHA) betonte, dass berufliche Inklusion nur gelingt, wenn Raum gegeben, Neues erprobt wird und Kontexte neu ausgestaltet werden. „Wir verdanken Inklusion zwei Erfolgsfaktoren: Wertschätzung, die mit einbezieht und ein Wirklichkeitsverständnis das nicht fokussiert und isoliert sondern verbindet. Das ist der inklusive turn den wir brauchen.“

Jugendliche des Campus unterstützten die Bewirtung des Abends, begleitet von Haus 5, einem Integrationsbetrieb. Bei einem Glas Wein und Fingerfood kamen dann die Gäste aus diversen Hamburger Unternehmen später ins Gespräch.

Der Tenor des Abends war eindeutig: Inklusion meets Business sei eine sehr innovative, wertvolle und authentische Veranstaltung und es habe sich gelohnt mit dabei gewesen zu sein.

### Kontakt:

Matthias Gillmann (Projektleiter)  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, Akademie Hamburg,  
BIHA – Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg  
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg  
Tel. 040 63 64 62 – 72  
Fax: 040 63 64 62 - 75  
Matthias.Gillmann@faw.de

## Buchvorstellung

# Das Leben nach Amputation

## neu erlernen

**"Johannas schwerster Weg" ist eine Geschichte, die zu Herzen geht. Die erfolgreiche Sportlerin Johanna, die zielstrebig auf ihren Erfolg hinarbeitet und sich durch den Sport definiert, muss sich neu orientieren, als sie ihr Bein verliert. Es wird ein Kampf für die Vierzehnjährige, die nicht sofort mit ihrer neuen Situation umgehen kann und in Trauer versinkt. Doch dann entdeckt sie ihren Lebensmut neu...!**

Der Umgang mit dem Thema Behinderung wird immer noch zu zaghaft ange-

gangen. Viele Menschen wissen nicht, wie sie mit Behinderten umgehen sollen, wenn nicht sie selbst oder Menschen in ihrem nächsten Umfeld betroffen sind. Die Autorin Ingrid Romberger nimmt sich des Themas an, klärt auf und zeigt detailliert, wie es in einem Betroffenen aussieht, macht das Thema für andere nachföhlbar. Außerdem soll das Buch Mut machen, zeigen, dass es immer weitergeht, selbst wenn es im ersten Moment nicht danach aussieht. Das Mädchen Johanna ist eine Figur, die sich nicht nur der jungen Leser zum Vorbild nehmen kann und sollte. Die Illustrationen des Buches fan-



gen die Stimmung des Textes ein und unterstützen seine Intention - Mut machen.

Ingrid Romberger  
 Johannas schwerster Weg  
 Papierfresserchens MTM-Verlag  
 ISBN: 978-3-86196-436-0  
 Hardcover, 24 Seiten, farbig illustriert  
 12,90 Euro

## 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](mailto:gaestehaus@fdst.de), Internet: [www.gaestehaus-bad-bevensen.de](http://www.gaestehaus-bad-bevensen.de)





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

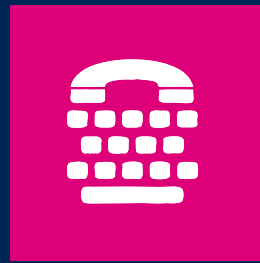
kaufmann hat er 1992 aus der Zeichneri einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema der Cartoons. „...Reaktionen auf die Bücher beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen,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

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

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

#### Impressum

Herausgeber: Netzwerk der Vertrauenspersonen für Inklusion in der Wirtschaft 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](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 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](mailto:info@hcp-journal.de). Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 9 vom 01.11.2014. Druck auf chlofrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. Bildnachweise: © Alexander Främcke (Titelseite) 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