



Informationsschrift der  
Vertrauenspersonen / SBV

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

INKLUSION | ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

# hcp journal

6. Jahrgang Nr. 04-2015 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €



## Initiative für Inklusion

Konzepte, Beispiele, Menschen

Kooperationspartner



Mercedes-Benz



Center for Disability and Integration

Universität St. Gallen



In dieser Ausgabe:  
Tchibo

# 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.



<b>[inhalt]</b> Themenübersicht .....	3
<b>[grußwort]</b> Dr. Joachim Breuer, DGUV .....	4
<b>[editorial]</b> Alexander Främcke, Netzwerk der Vertrauenspersonen .....	5
<b>[redaktion]</b> HCP Journal Redaktionstermine 2016 .....	5
<b>[intern]</b> Ansprechpartner im Vorstand .....	6
<b>[intern]</b> Ansprechpartner im Netzwerk der Vertrauenspersonen – überregional .....	7
<b>[inklusion]</b> Coaches für inklusive Bildung (Bundesagentur für Arbeit / ZAV) .....	8
<b>[inklusion]</b> „...und es geht doch“ – Erfolgreiche Kampagne für Inklusion bei OTTO .....	9
<b>[literatur]</b> Buchvorstellungen .....	11
<b>[inklusion]</b> Erfolgsfaktoren für Inklusion bei Tchibo .....	12
<b>[soziales]</b> Menschen mit Behinderung nicht länger benachteiligen! .....	15
<b>[fortbildung]</b> A+A Kongress: über 65.000 Fachbesucher und Themen für die SBV .....	16
<b>[arbeit]</b> Stärkung der Schwerbehindertenvertretung (Beratungsstelle handicap) .....	18
<b>[inklusion]</b> Kulturspenden lohnt sich (LMBHH) .....	19
<b>[arbeit]</b> Leitfaden: Management von Stress und psychosozialen Risiken bei der Arbeit .....	20
<b>[inklusion]</b> Von der Integration zur Inklusion – Reha-Dialog der FAW .....	21
<b>[gesundheit]</b> Auf den Krankheitsfall vorbereitet sein (Interview) .....	22
<b>[recht]</b> Nationale Präventionskonferenz nimmt ihre Arbeit auf (Präventionsgesetz) .....	23
<b>[mobilität]</b> IAA-Bericht über Fahrzeuge mit Fahrhilfen .....	24
<b>[cartoon]</b> Phil Hubbe: „Blinder Passagier“ .....	30
<b>[impressum]</b> HCP Journal .....	30

**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,

wenn ich durch das neue Gebäude unserer Verwaltung in Berlin gehe, sehe ich an vielen Punkten die Arbeit unserer Schwerbehindertenvertretung. Einige Beispiele: Auf jeder Etage gibt es ein behindertengerechtes Büro und ein WC mit Dusche, im großen Sitzungssaal wurde eine Hörschleife verlegt. Die Kolleginnen und Kollegen der Schwerbehindertenvertretung haben die Bauplanung in diesen Fragen unterstützt, denn sie sind die Experten in eigener Sache.

Aber wir alle wissen: So wichtig die baulichen Voraussetzungen auch sind, sie sind nur ein Baustein im Gebäude der Inklusion. 2009 hat die Bundesregierung die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ratifiziert. Damit erhielt die öffentliche Diskussion über die Teilhabe von Menschen mit Behinderung einen wichtigen Impuls. Die gesetzliche Unfallversicherung hat bereits 2012 einen eigenen Aktionsplan zur Umsetzung der Konvention vorgelegt. Die Arbeit daran geht kontinuierlich weiter. Unser Engagement für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist jedoch viel älter. So alt wie die Unfallversicherung selbst, könnte man sagen.

Seit ihrer Einführung durch Bismarck verfolgt sie zwei Hauptziele: Auf der einen Seite Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten durch gezielte Prävention zu verhindern, auf der anderen Seite Menschen nach Unfall oder Krankheit wieder bestmöglich zu rehabilitieren. Zum Glück ist das bei den meisten Betroffenen kein Problem. Sie kehren schon bald wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Es gibt aber auch die anderen, die weniger Glück haben. Ein Unfall katapultiert sie binnen Sekunden aus ihrem gewohnten Leben hinaus. Sie verlieren vielleicht einen Arm, erleiden ein Trauma oder bleiben dauerhaft auf einen Rollstuhl angewiesen. Das Bestreben der Unfallversicherung ist es, auch diese Versicherten wieder in eine Beschäftigung zu vermitteln. Denn Arbeit ist eben mehr als Broterwerb. Arbeit ist ein wichtiger Schritt zu gleichberechtigter Teilhabe an der Gesellschaft.

Die Unfallversicherung bietet deshalb verschiedene Formen von Unterstützung an. Versicherte werden nach schweren Unfällen von Reha-Managerinnen und -Managern betreut, die sich mit ihnen zusammen um den bestmöglichen Heilungsverlauf kümmern. Es gibt auch spezielle Jobvermittler, die die Betroffenen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsverhältnis unterstützen. Die Vermittlungsquoten sind gut. Trotzdem ist es kein leichtes Geschäft, denn nach wie vor gibt es Berührungspunkte und viel Unwissen.

Es ist deshalb notwendig, das Bewusstsein in der Öffentlichkeit für die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung zu schärfen. Zusammen mit vielen anderen Organisationen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft hat sich die gesetzliche Unfallversicherung deshalb an der Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“ beteiligt. Initiator ist die Stiftung „MyHandicap“. Sie hat es sich zum Ziel gesetzt, Arbeitssuchende mit Behinderung und Unternehmen in Kontakt zu bringen. Zum Auftakt gab es in einer großen Zeitung eine einwöchige Artikelserie: Fünf Beispiele für die gelungene Integration von Menschen mit Behinderung ins Berufsleben.

Solche best-practice-Beispiele sind wichtig. Sie zeigen, dass die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, belohnt wird. Auf den Weg machen müssen wir uns alle gemeinsam, nur dann werden wir das Haus der Inklusion aufbauen können.

Dr. Joachim Breuer  
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen  
Unfallversicherung (DGUV)



## „Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,  
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Bewusstsein für Unfall, Krankheit und Behinderung wird solange ausgeklammert, bis der Fall bei einem selbst oder einer nahestehenden Person eintritt. Dem formulierten Anliegen von Dr. Breuer in seinem Grußwort dieser Ausgabe möchten wir deshalb ausdrücklich beipflichten. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, eine Bewusstseinsbildung für Inklusion in der breiten Öffentlichkeit mit guten Beispielen zu fördern und zu fordern.

Zu diesem Zwecke haben wir 2014 die **„Initiative für Inklusion“** ins Leben gerufen, bei der wir über Beispiele für erfolgreiche Inklusion in der Arbeitswelt berichten. In dieser Ausgabe zeigt das Unternehmen Tchibo, wie wichtig eine professionelle Organisation ist und zum Erfolg von Inklusion beiträgt. Ein weiterer wichtiger Aspekt bei Tchibo ist die gute Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten aus Geschäftsführung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung. Gemeinsam ist alles möglich! Lesen Sie hierzu den Bericht auf Seite 12.

Als Partner der Kampagne **„...und es geht doch“**, die zum zwölften Mal stattfand, möchten wir dem Unternehmen OTTO als Austragungspartner in diesem Jahr danken für die gelungene Veranstaltung. Wie Referenten, Besucher und Aussteller zu einem interessanten Abend beitrugen, lesen Sie ab Seite 9.

Das **Präventionsgesetz** wurde dieses Jahres verabschiedet und bis Ende Dezember soll erstmals eine Präventionsstrategie von der **Nationalen Präventionskonferenz** erarbeitet werden, die die Durchführung des Gesetzes zum Gelingen führen soll. Prävention ist auch für die Schwerbehindertenvertretung ein

Thema: denn die SBV vertritt auch die Rechte der Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Dies impliziert ein interessantes **Potenzial für Synergien**: die Vertrauenspersonen sind bereits direkt in den Unternehmen ansässig, als Ansprechpartner mit vertrauten Strukturen etabliert und verfügen über ein gesteigertes gesundheitsorientiertes Bewusstsein mit der Eignung für Fortbildung und Qualifizierung. Was das Präventionsgesetz weiter umfasst, lesen Sie auf Seite 23.

Die **IAA gilt als Publikumsmagnet**, wenn es um Automobile geht. Hier stellen namhafte Hersteller ihre Zukunftsvisionen von Mobilität vor. Unser Fokus lag bei Fahrzeugen mit Fahrhilfen für Menschen mit Behinderung, die wir ab Seite 24 vorstellen.

An dieser Stelle soll den Vertrauenspersonen gegenüber **Anerkennung für ihre Tätigkeit** in diesem Jahr zum Ausdruck gebracht werden. Sie haben mit viel Engagement und Mühe ihren Beitrag zum Gelingen von Inklusion im Betrieb geleistet. Dank möchten wir auch unseren Partnern sagen, die unsere ehrenamtliche Arbeit in diesem Jahr begleitet und unterstützt haben. Und unser Lob gilt den Unternehmen und Unternehmern, die sich für Inklusion erfolgreich einsetzen! Wir wünschen Ihnen allen schöne Festtage und kommen Sie gut ins Neue Jahr!

Herzliche Grüße

Alexander Främcke  
redaktion@hcp-journal.de



### HCP JOURNAL - REDAKTIONSSCHLUSSTERMINE 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 01/2016 (März):** 12.02.2016  
**Heft 02/2016 (Juni):** 13.05.2016  
**Heft 03/2016 (Sept.):** 12.08.2016  
**Heft 04/2016 (Dez.):** 11.11.2016

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

## Intern

## Ansprechpartner vor Ort unser Netzwerk überregional

In dem Netzwerk der Vertrauenspersonen in Deutschland steht der Erfahrungsaustausch an erster Stelle. Hiervon profitieren alle gleichermaßen und können je nach Bedarf Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen auch in anderen Bundesländern aufnehmen. Um diese Kontaktaufnahme zu erleichtern, haben wir ehrenamtliche Vertretungen im Norden (Hamburg/Schleswig-Holstein), im Osten (Berlin/Brandenburg), im Süd-Westen (Baden-Württemberg) sowie im Süden (Bayern) eingerichtet.

Damit wird es einfacher, untereinander und füreinander den Informationsaustausch zu betreiben. Unsere Ansprechpartner stellen sich und ihre Region in den nächsten Ausgaben des HCP Journals mit aktuellen regionalen Informationen und Kontaktangaben vor.

Sie haben Interesse, an dem offenen Netzwerk der Vertrauenspersonen mitzuwirken? Dann schreiben Sie uns!

**Kontakt:**

netzwerk@vertrauensperson.info



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

**HAMBURG**



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

**SCHLESWIG-HOLSTEIN**



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

**BERLIN/BRANDENBURG**



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

**BADEN-WÜRTTEMBERG**



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

**BAYERN**

## Intern

## Seelsorge Interview

### Der UN-Ausschuss kritisiert die gesellschaftliche Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung. Wie betrachten Sie diese Situation aus Sicht der Kirche?

Die gesetzliche Grundlage zur Inklusion ist wichtig und richtig, aber es braucht eine neue Kultur und gute Beispiele, ansonsten wird unser Miteinander immer brutaler. Eine neue Kultur des gesellschaftlichen Miteinanders betrifft dabei nicht nur, aber auch Menschen mit Behinderung. Und die Gruppe der behinderten Menschen, zu denen ich auch zähle, sind sozusagen die größte Minderheit in unserem Land.

### Was empfehlen Sie den Vertrauenspersonen im Umgang mit Menschen, die Rat suchend zu ihnen kommen und von Behinderung akut bedroht?

Zuerst muss den Menschen, die Rat suchen, Mut gemacht werden. Eine Behinderung ist keine Strafe Gottes. Eine Behinderung ist ein Umstand des Lebens, mit dem man umgehen lernen muss. Es ist eine Herausforderung. So habe ich es selbst erlebt und kann es daher aus eigenem Anschauen nur weitergeben. Eine Behinderung zwingt dazu, dass ich meine Möglichkeiten und Kräfte einteilen muss. Dies zu meistern ist übrigens etwas, was Menschen ohne Behinderung lernen können.



Pfarrer Thomas Jakubowski  
Ev. Kirche der Pfalz  
Tel. (06235) 45 76 76  
jakubowski@vertrauensperson.info

**SEELSORGE**

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) – Bundesagentur für Arbeit

## Coaches für **inklusive Bildung**

**„Coaches für inklusive Bildung“ – schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker setzen ihre eigenen Erfahrungen und Kompetenzen ein, um das Ziel des gemeinsamen Lernens voran zu bringen.**

Im April 2015 wurde es laut in der Luxemburgerstraße 189 in Köln. Der Grund: Kurzfristig entstehen 11 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen. Räume wurden entkernt und barrierefrei gestaltet. Und das alles innerhalb weniger Wochen. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vereins mittendrin e.V. unterstützen seit dem Ende der Sommerferien 2015 behinderte

Schülerinnen und Schüler sowie ihre Eltern, beraten Kölner Schulen und helfen bei der Abwicklung aller bürokratischen Angelegenheiten.

Möglich wurde dies durch das vom BMAS geförderte Projekt „Coaches für inklusive Bildung“. Ziel des Projekts ist es, die Erfahrungen und Kompetenzen lebenserfahrener, schwerbehinderter Akademiker/innen zu nutzen, um die Inklusion behinderter Kinder an Kölner Regelschulen zu fördern. Beantragt wurde das Projekt vom Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Aka-



demiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Als operative Partner konnten der Verein mittendrin e.V. und die Universität zu Köln gewonnen werden.

Unser Netzwerk - Ihr Nutzen

### Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker

- Vermittlung von Fach- und Führungskräften
- Beratung bei allen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Projekte für die Beschäftigung von schwerbehinderten Akademikern

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)  
AG-S für schwerbehinderte Akademiker  
Telefon: 0228 713-1375  
E-Mail: [zav.sbakademiker@arbeitsagentur.de](mailto:zav.sbakademiker@arbeitsagentur.de)



[zav.de/agssba](http://zav.de/agssba)



Schon im Mai diesen Jahres zogen 9 Berater/innen, 1 Teilprojektleiter und eine Bürokräft in die neuen Räume von mittendrin e. V. ein. Die unterschiedlichsten Lebenswege und verschiedensten Behinderungen sowie intensive Schulungen und Hospitationen bieten die Grundlage für eine kompetente Beratungsarbeit. „Wir sind begeistert, mit welcher Energie und Motivation die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich auf die neuen Aufgaben eingelassen haben“, berichtet Frau Christine von Kirschbaum (Vorstand mittendrin e.V.).

Besonders wichtig ist auch die Kooperation mit der Stadt Köln, dessen Amt für Schulentwicklung als strategischer Partner für das Projekt gewonnen werden konnte. Wissenschaftlich begleitet und evaluiert wird das Projekt von der Universität zu Köln, Herrn Prof. Thomas Hennemann, mit dem Ziel der kontinuierlichen Weiterentwicklung. „Unser Ziel ist es, dass das Angebot angenommen wird und die Inklusion behinderter Kinder und Jugendlicher verbessert wird. Bei einem positiven Verlauf hoffen wir, dass das Projekt über den 1.4.2018 hinaus verstetigt werden kann und andere Städte dem Beispiel folgen, so dass weitere Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen entstehen“, hofft Torsten Prenner von der ZAV, der das Projekt leitet.

Am Tag der Menschen mit Behinderung, dem 3.12.15, werden die neuen Räumlichkeiten mit einem Tag der offenen Tür offiziell eröffnet. Dann findet man auch umfangreiche Infos auf der neuen Homepage [www.cib-mittendrin.de](http://www.cib-mittendrin.de)



## KONTAKT

Bundesagentur für Arbeit, Zentrale  
Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)  
AG-S für schwerbehinderte Akademiker  
Ansprechpartner: Torsten Prenner  
Tel. (0228) 713-1071  
[ZAV.SBAkademiker@arbeitsagentur.de](mailto:ZAV.SBAkademiker@arbeitsagentur.de)

[www.zav.de/agssba](http://www.zav.de/agssba)

“...und es geht doch”

## Erfolgreiche Kampagne für Inklusion bei OTTO

**Bereits zum zwölften Mal hat die Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg (BIHA) gemeinsam mit ihren Partnern zu einer Veranstaltung im Rahmen ihrer Kampagne "..." und es geht doch" am 30. September 2015 in Hamburg geladen.**

Die Kampagne „...und es geht doch“ hat sich in den elf Jahren ihres Bestehens zu einem außergewöhnlichen Modell der Unterstützung von Arbeitgebern der Metropolregion Hamburg bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entwickelt, mit dem Ziel, immer mehr Menschen zur Teilnahme anzuregen.

Unter dem diesjährigen Motto „Barrierefreie Ausbildung... find ich gut!“ holten sich mehr als 200 Unternehmensvertreter und Experten aus den Bereichen der Integration und Rehabilitation Impulse und Anregungen für den beruflichen Alltag.

Herr Jürgen Bock (Bereichsleiter Kultur-entwicklung und Corporate Values) der OTTO Group eröffnete den Abend. „Auch wir finden barrierefreie Ausbildung gut“ und „wir leben das auch“.

In ihrem Vortrag "Handicap als Chance" führte Sabine Josch, Direktorin OTTO Personal, die personalpolitischen Ansätze des Unternehmens in diesem Bereich aus und schilderte die umfangreichen Maßnahmen bei OTTO. Diese Aktivitäten untermauerte das Diversity-Team von OTTO, das „mit großem Engagement und mit professioneller Herzlichkeit“, wie Herr Manfred Otto-Albrecht (Wirtschaft Inklusiv/FAW gGmbH) für die Träger der Kampagne in seiner Begrüßung berichtete, eine barrierefreie Veranstaltung geschaffen hatte.

Frau Barbara Körner, Leiterin Ausbildung- und Personalmanagement bei Lufthansa



Firmensitz von OTTO in Hamburg



Sönke Fock, Agentur für Arbeit Hamburg



Jürgen Bock, OTTO Group

Technik, berichtete anschaulich über Ausbildungsprogramme für gehörlose Auszubildende. Herr Sönke Fock, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Hamburg, hob in seinem Impulsvortrag engagiert und kritisch hervor: „Wir brauchen dringend Fachkräfte. Wir haben beispielsweise viele Menschen mit Behinderung, die ausgebildet sind und gute Arbeit leisten!“

Die Rede von Herrn Raul Krauthausen, Gründer von Sozialhelden e. V. und Träger des Bundesverdienstkreuzes, war ein weiteres Highlight des Abends. Mit Witz und Esprit erzählte Raul Krauthausen aus seinem Buch „Dachdecker wollte ich eh nicht werden: Das Leben aus der Rollstuhlperspektive“ und zeigte, wie sich sein Alltag wirklich darstellt und wie ein Miteinander von Behinderten und Nicht-Bein-

dernten aussehen kann. Und, betont an anderer Stelle:

**„Lassen Sie uns wegkommen vom Charity-Gedanken, seien Sie mutig und trauen Sie zu.“**

Eine Podiumsdiskussion mit Fachleuten und Menschen mit Behinderung rundeten die Vorträge des Abends und dieser ungewöhnlichen Veranstaltung ab. Das Statement einer sehbehinderten Auszubildenden verdeutlichte hierbei noch einmal, die Ziele des Abends. „Auch wenn ich nicht besonders gut sehen kann, so blicke ich doch mit Zuversicht in die Zukunft. Ausbildung ohne Barrieren - und es geht doch“.

Zum Rahmenprogramm gehörten Assistenzhunde, die zeigten was sie können.

Das Apportieren von Gegenständen oder das Führen einer Begleitperson waren nur einige Kunststücke die präsentiert wurden. Der elektrisch betriebene Renault Twizy, ein weiterer Aussteller des Abends und Assistenzdienstleister der besonderen Art demonstrierte, dass Mobilität auch für bewegungseingeschränkte Menschen schon lange keine Fiktion mehr ist. Ein anderer Aussteller verdeutlichte, dass man mit entsprechenden Zug- oder Hebehilfen „alles bewegen kann“.

Die Kampagne „...und es geht doch“ begeisterte auch an diesem Abend wieder viele Gäste aus Hamburger Unternehmen und Einrichtungen. Wir dürfen gespannt auf weitere Aktivitäten sein.

*Text: Matthias Gillmann*

**i INFO**

**Träger der Kampagne "...und es geht doch", die seit 2004 für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wirbt:**

- ausblick hamburg gmbh / Integrationsfachdienst Hamburg
- PHH Personaldienstleistung GmbH
- Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV Hamburger Wirtschaft)
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH mit BIHA - Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg
- Wirtschaft inklusiv (Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e. V.)

Bei der Durchführung der Veranstaltungen haben uns insbesondere folgende Unternehmen großzügig unterstützt und „beherbergt“.

- Spiegel Verlag GmbH
- Gruner + Jahr AG
- NDR - Norddeutscher Rundfunk
- HHLA - Hamburger Hafen und Logistik AG
- Beiersdorf AG
- Museum BallinStadt
- Containerterminal Eurogate
- Flughafen Hamburg GmbH
- Hamburg Wasser
- Airbus Operations GmbH
- Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf
- OTTO (GmbH & Co. KG)



Gut besuchtes Auditorium bei OTTO in Hamburg

## Buchvorstellung

## Die besten Geschichten in einfacher Sprache

**Die besten Geschichten des Schreibwettbewerbs in einfacher Sprache sind jetzt in einem Buch erschienen. Über 700 Texte von Schriftstellern aus 15 Ländern wurden beim 2. Schreibwettbewerb "Die Kunst der Einfachheit" angenommen.**

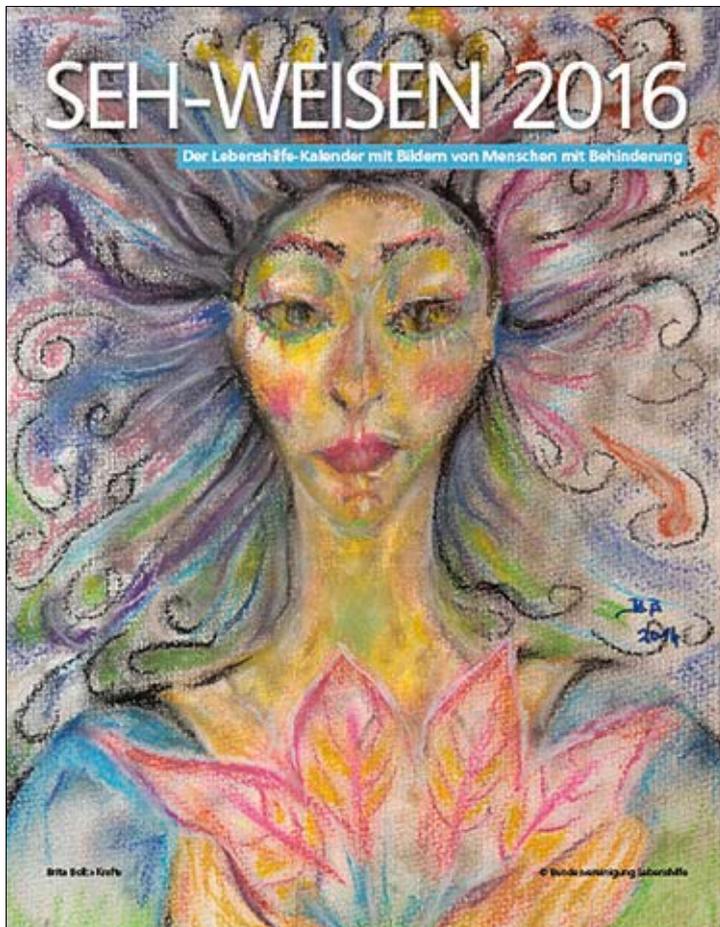
LEA Leseklubs (Lesen Einmal Anders) haben die Texte ausgewählt. In den LEA Leseklubs treffen sich Menschen mit und ohne Behinderung. Sie unterhalten sich über Bücher. Sie sagen, was ihnen an einer Geschichte gefällt.

Oder was sie schlecht finden. Für Menschen, die nicht so gut lesen können, müssen die Bücher in einfacher Sprache geschrieben sein.

Alexandra Lüthen aus Berlin hat den Lebenshilfe-Wettbewerb gewonnen mit ihrer Geschichte "Maras Baby". Über einfache Sprache sagt Alexandra Lüthen: "Wenn man eine richtig gute Geschichte hat, braucht man gar nicht so viele Worte. Nur die richtigen. Solche Wörter, die jeder kennt. Aber eben solche, die genau zu der Geschichte passen."



"Die Kunst der Einfachheit"  
ISBN: 978-3-88617-552-9  
208 Seiten, 10,- Euro zzgl. Versand



## Lebenshilfe-Kalender

## Kreative Bilder für einen guten Zweck

Die Künstlerinnen und Künstler mit geistiger oder Lern-Behinderung nehmen den Betrachter auch im SEH-WEISEN-Kalender 2016 wieder mit – in ihren Alltag, ihre Träume und in ihre Gefühlswelt. Bei dem Kalender, den es nun schon im 34. Jahr gibt, lohnt auch ein Blick auf die Rückseiten der Kalenderblätter. Dort melden sich die Künstler selbst zu Wort und gewähren einen Einblick in ihr Leben. Viele von ihnen arbeiten schon seit Jahren erfolgreich in Ateliers unter künstlerischer Leitung, einige können sogar auf eigene Ausstellungen verweisen.

Kalender SEH-WEISEN 2016  
13,90 Euro zzgl. Versandkosten

Der Erlös kommt der Lebenshilfe-Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung zugute. [www.lebenshilfe.de](http://www.lebenshilfe.de)

## Initiative für Inklusion

## Gute Planung, Organisation und Kooperation – die Erfolgsfaktoren für Inklusion bei Tchibo

**1949 von Max Herz gegründet, steht Tchibo seit über 66 Jahren für Frische und Qualität auf dem Kaffeemarkt. Aus dem ursprünglichen Versender von Kaffee hat sich ein international tätiges Unternehmen entwickelt, das mit seinen weltweit über 12.500 Mitarbeitern einen Umsatz von 3,4 Mrd. Euro (2014) erwirtschaftet. Genauso erfolgreich verfolgt das Unternehmen das Thema Inklusion, was sich in ebenso beeindruckenden Zahlen darstellt.**

So hat die Firma Tchibo GmbH seit 2006 konsequent die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten in Deutschland von 2,68 auf 5,05 Prozent (Ende 2014) erhöht, was einer Steigerung von 88,43 Prozent entspricht. Tchibo beschäftigt damit zur Zeit 435 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung, bzw. einer Gleichstellung. Zusätzlich befinden sich 74 Mitarbeiter im Antragsverfahren, Feststellung einer Schwerbehinderung oder im Gleichstellungsverfahren und durch Behinde-

rung bedrohte 130 Mitarbeiter. In der Kaffeerösterei Tchibo Manufactory in Hamburg liegt die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten sogar bei 10,17 Prozent. Hinter diesen Zahlen verbergen sich große Herausforderungen, die zu bewältigen sind. Tchibo begegnet dieser Aufgabe mit enger Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten und einer professionellen Planung und Organisation in den Arbeitsabläufen.

### Hilfsmittelkatalog verkürzt interne Prozesse

Als besonders vorteilhaft hat sich dabei die Entwicklung eines speziellen Hilfsmittelkatalogs mit eigener Kostenstelle herausgestellt. Der Betriebsratsvorsitzende Friedrich-Karl Wrede und die Schwerbehindertenvertretung Martina Bondzio haben gemeinsam diesen Katalog entwickelt, um die Hilfsmittel unbürokratisch und schnell für die Beschäftigten bestellen zu können. Das raffinierte an dieser Kostenstelle ist im Falle des bundesweit agierenden Unternehmens mit einer Vielzahl von Filialen, dass die Kosten nicht auf die einzelnen Filialen weiter berechnet werden. So konnten Entscheidungsprozesse deutlich verkürzt werden.

### Zusammenarbeit mit Integrationsämtern

Die Fa. Tchibo GmbH arbeitet sehr gerne und eng mit den zuständigen Ämtern zusammen. Aufgrund des Filialnetzes werden mit allen Integrationsämtern in Deutschland Kontakt gepflegt, um sowohl Hilfestellungen für die betroffenen Beschäftigten, als auch Zuschüsse aus der Ausgleichsabgabe zu den entstehenden Kosten zu erhalten. Die Hilfestellungen der Inte-



Martina Bondzio (SBV) und Friedrich-Karl Wrede (BR/V) mit der neuen Kaffeemühle



grationsämter sehen wie folgt aus:

- Minderleistungszuschuss (Lohnkostenzuschuss)
- personelle Unterstützung
- Beratungen
- technische Hilfestellungen

Dadurch konnten zusätzliche Mitarbei-

terInnen für die Entlastung der Schwerbehinderten eingestellt werden. In anderen Fällen hat das Integrationsamt auch Umbauten in den Nebenräumen und dem Verkaufsräumen bezuschusst, wie beispielsweise der Umbau der "Kaffee Bar", das Höhersetzen der Geschirrspülmaschine, etc.

### Erfolgreiche Kooperation zwischen BR und SBV

Die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten ist geprägt von erfolgreichen Kooperation. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber arbeiten Hand in Hand und auch die Arbeitgeberbeauftragte der Schwerbe-



## TIPPS DER ARBEITSAGENTUR

Die Arbeitsagentur hat vor allem die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren. Dies geschieht beispielsweise mit Lohnkostenzuschüssen, Arbeitsplatzausstattungen oder Qualifizierungen. Der gesetzliche Integrationsauftrag umfasst auch, behinderte und schwerbehinderte Jugendliche in Ausbildung zu bringen.

Damit die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann, gibt es das noch junge Instrument Assistierte Ausbildung. Sie ist eine begleitende Hilfe während der Berufsausbildung. Diese Begleitung wird nicht nur Auszubildenden während der

ganzen Ausbildungszeit gewährt wird, sondern auch den Betrieben! Die Arbeitsagentur finanziert in diesem Jahr 250 Plätze. Interessierte Firmen können sich an uns wenden.

Wenn Sie Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 haben und das Arbeitsverhältnis aufgrund der Behinderung gefährdet ist, kann eine Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitsagentur beantragt werden.

Über die Gleichstellung erlangt der behinderte Mensch Hilfen zur Teilhabe am Ar-

beitsleben. Gleichgestellte Menschen werden bei der Ausgleichsabgabe angerechnet.



**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Hamburg

hinderten, Frau Gisela Buchholz ist ebenfalls mit ganzem Herzen dabei. Diese engen Kooperationen bringen auch ganz andere positive Ergebnisse, die von einer besonders guten und intensiven Kenntnis der Bedarfe im Unternehmen zeugen: Martina Bondzio (SBV) und Friedrich-Karl Wrede (BR/V) haben im Rahmen der gesundheitlichen Prävention eine neue Kaffeemühle (Bild links) entwickelt, die eine Entlastung der Schultergelenke der Filialbeschäftigten ermöglicht und sowohl für Links- als auch Rechtshänder geeignet ist.

### Geschäftsführung stärkt Betriebliches Eingliederungsmanagement

Für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat die Geschäftsleitung zwei neue Vollzeitstellen bei dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung geschaffen. Damit schafft das Unternehmen eine

Konstellation, die äußerst unterstützend wirkt und zur Nachahmung durchaus anregen darf.

Text: Martina Bondzio

Foto: Alexander Främcke



### SBV-TIPP

Martina Bondzio  
Vertrauensperson  
bei Tchibo



**Alles ist machbar, aber nur mit einer sehr engen Zusammenarbeit mit allen Beteiligten!**

Arbeitgeber, Betriebsrat, Vorgesetzte, Schwerbehindertenvertretung und natürlich die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen müssen in die Prozesse frühzeitig mit eingebunden werden.

Mein Motto: "Nicht nur fordern – sondern vertrauensvoll zusammenarbeiten!" Damit gelingt der Austausch mit den unterschiedlichen Beteiligten besser.

HCP Journal

### 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

Lebenshilfe e.V.

## Menschen mit Behinderung nicht länger benachteiligen!

**Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Pflegereform greift zu kurz“, so Ulla Schmidt, Bundesvorsitzende der Lebenshilfe. Zwar begrüßt die Bundesvereinigung Lebenshilfe die geplante Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs.**

Denn die Begutachtung pflegebedürftiger Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen wie Demenz oder geistiger Behinderung wird dadurch verbessert. Jedoch kritisiert die Lebenshilfe, dass der Gesetzentwurf nur die Pflegeversicherung in den Blick nimmt und Menschen mit Behinderung weiter benachteiligt

werden. Anlass der Kritik ist eine öffentliche Anhörung im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestags am 30. September.

Die Auswirkungen auf die Sozialhilfe (Hilfe zur Pflege und Eingliederungshilfe) und dort notwendige Änderungen werden verschwiegen. Der Gesetzentwurf lässt ein übergreifendes Gesamtkonzept für pflegebedürftige und behinderte Menschen nicht erkennen. Viele Menschen mit Behinderungen sind aber sowohl auf Leistungen der Pflegeversicherung wie auch auf Leistungen der Sozialhilfe angewiesen. Welche konkreten

praktischen Folgen die Reform für sie haben wird, ist daher ungewiss.

Außerdem werden im Gesetzentwurf die bestehenden Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung in der Pflegeversicherung nicht beseitigt. Menschen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben, erhalten monatlich nur höchstens 266 Euro aus der Pflegeversicherung, egal wie hoch ihr Pflegebedarf ist. Dies ist nicht länger hinnehmbar.

Denn auch in den Wohnstätten steigt die Zahl der älteren Menschen mit geistiger Behinderung, die gleichzeitig pflegebedürftig sind. Ulla Schmidt erklärt dazu: Pflegebedürftige Menschen mit Behinderung sind Mitglieder der Pflegeversicherung und zahlen Beiträge wie alle anderen auch. Sie müssen daher auch die gleichen Leistungen bekommen – unabhängig davon, wo sie leben.“

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



**GÄSTEHAUS  
BAD BEVENSEN**

**Das barrierefreie Hotel &  
in der Lüneburger Heide**

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

**Oder einfach mal  
Urlaub machen!**

**Unser Kennenlernangebot:**  
3 Übernachtungen mit Frühstück,  
1 Abendbuffet, 1 Thermalbadkarte, zzgl. Kurtaxe

**Entspannte Tagungen und Seminare im Gästehaus:**

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



**Gästehaus Bad Bevensen**

Alter Mühlenweg 7, 29549 Bad Bevensen, Telefon: 05821-959 0  
Telefax: 05821-959 160, E-Mail: [gaestehaus@fdst.de](mailto:gaestehaus@fdst.de), Internet: [www.gaestehaus-bad-bevensen.de](http://www.gaestehaus-bad-bevensen.de)





Round-Table I: angeregte Diskussion und Interaktion durch Fragen aus dem Publikum

A+A Kongress Düsseldorf

## Über 65.000 Fachbesucher

### Neu: Angebote für die SBV

Zur 30. A+A in Düsseldorf (27.-30.10.) kamen mehr als 65.000 Fachbesucher, um sich bei den Ausstellern aus 57 Nationen über die neuesten Trends aus Arbeitsschutz, betrieblicher Gesundheitsförderung und Sicherheitsmanagement im Betrieb zu informieren. Erstmals ins Programm aufgenommen wurden Themen speziell für die Schwerbehindertenvertretungen.

#### Vertrauenspersonen als Netzwerkpartner

Die inklusive, präventive Gestaltung der Arbeitswelt ist ein wichtiges Ziel der Konvention. Die Veranstaltung am 29.

Oktober zielte auf die Präsentation von Inklusion als Thema der Prävention und sollte dazu beitragen, die Akteure der Prävention und der Rehabilitation zu vernetzen. Als Zielgruppe wurden die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) angesprochen, deren Tätigkeit durch die UN-BRK einen neuen Schub bekommen hat. Die Veranstaltung darf daher als ein gelungener Startschuss verstanden werden, die Schwerbehindertenvertretungen im Spannungsfeld von Prävention und Inklusion als Ansprechpartner in den Betrieben weiter einzubeziehen. Deren vielfältigen Erfahrungswerte und Zielgruppenzugänge kamen auch während der Round-Table Diskus-

sion zum Tragen, wo mehr als nur Pauschalaussagen gefragt sind.

Eine Einführung in die Thematik mit anschließender Round-Table-Diskussion präsentierte den Themenkomplex jeweils aus Sicht der einzelnen Teilnehmer als Vertreter der Spitzenverbände, der BIH sowie des BMAS. Mithin Vertreter jener Spitzenverbände, die auch im Rahmen der Präventionskonferenz zur Gestaltung und Ausführung des Präventionsgesetzes als Akteure gefragt sind.

Begleitet wurde die Messe auch von einer umfangreichen Posterausstellung verschiedenster Verbände und Institutionen. Rebecca Hellwege als Vertreterin der Basi präsentierte ein Poster über Inklusion unter dem Titel "Nicht ohne uns über uns" in 13 Sprachen - ganz dem inklusiven Anspruch des Kongresses und dem internationalen Publikum entsprechend.

Der nächste A+A Kongress findet statt am 17.-20.10.2017 in Düsseldorf.

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



Inklusive Posterausstellung mit R. Hellwege



Round-Table II: reger Austausch mit Schwerbehindertenvertretungen

Einen Schritt weiter kommen!

# Tag der Schwerbehinderten- vertretung

02. bis 04. Mai 2016  
in Düsseldorf

**1. Termin ausgebucht!**

Alternativ-Termin

23. bis 25. Mai 2016

in Düsseldorf

Diese ifb-Fachtagung ist  
speziell auf Ihre Arbeit und  
Ihre Bedürfnisse im Amt  
als Schwerbehinderten-  
vertreterIn zugeschnitten.



[www.ifb.de/tag-der-sbv2016-03](http://www.ifb.de/tag-der-sbv2016-03)  
Tel. 0 88 41 / 61 12-360

## JETZT BUCHEN!

- Unsere Referenten sind Vortragsredner, Fachjuristen, Kommunikations- und Rhetoriktrainer
- 2 Tage, Mo 13:30 Uhr - Mi 12:30 Uhr

Tagungs-Nr: 45-853 A

Preis 990 €

zzgl. Hotel und MwSt.

Hotel: NH Düsseldorf City Nord

## WORKSHOPS

1

**Die SBV als Jongleur, Feuerwehr & Co:  
So wird Ihr Amt nicht zur  
Belastungsfalle!**

2

**Erfolgreich zur Gleichstellung:  
Worauf es bei der Antragstellung  
heute wirklich ankommt!**

3

**Optimale Zusammenarbeit mit dem  
Betriebsrat: BR-Ressourcen nutzen,  
Stärken bündeln, Informationen teilen!**

4

**Richtungsweisende Entscheidungen  
im Fokus: Neueste Rechtsprechung,  
die Sie als SBV kennen müssen!**

5

**Augen auf als SBV bei Langzeit-  
erkrankungen: Schützen Sie erkrankte  
Kollegen vor gefährlichen Stolperfallen!**

6

**Souverän bleiben in Konfliktsituationen:  
Als SBV konstruktiv handeln, auch  
wenn es schwierig wird!**

**WÄHLEN SIE 4 AUS 6 WORKSHOPS! AUSFÜHRLICHE INFOS UND ANMELDUNG ONLINE.**

Beratungsstelle handicap

## Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

**Im Herbst 2015 plante die Bundesregierung eine Reform der Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im SGB IX zu verankern. In einer gemeinsamen Erklärung stellen DGB, Sozial- und Behindertenverbände sowie die Behindertenbeauftragte der Bundesregierung ihre Vorschläge für die kommende Reform vor.**

### Die Erklärung und ihre zentralen Forderungen

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist im Unternehmen Experte zu Fragen der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Menschen, für die Ausgestaltung von barrierefreien Arbeitsplätzen, die Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter und die Zusammenarbeit mit Behörden und Leistungsträgern. Sie ist für die Beschäftigten und für die Unternehmen von großem Nutzen. Die Tätigkeit der SBV erfordert breites Wissen und aufgrund des demografischen Wandels und eines gewachsenen Aufgabenspektrums zunehmend einen hohen Zeitaufwand. Vor diesem Hintergrund ist die Reform des Schwerbehindertenrechts dringend notwendig.

### 1. Verbesserte Freistellungs-, Vertretungs- und Schulungsansprüche

Die Schwerbehindertenvertretung braucht bessere Ressourcen, um ihren Aufgaben gerecht zu werden. Deshalb müssen realistische Freistellungsregelungen für die SBV und für die erleichterte Heranziehung der stellvertretenden Mitglieder geschaf-

fen werden. Die Stellvertretung muss im Vertretungsfall bereits informiert, geschult und handlungsfähig sein, weshalb sie einen eigenständigen Schulungsanspruch erhalten sollte.

### 2. Sicherstellung der Information und Anhörung der SBV

Es ist nicht hinnehmbar, dass geltende Rechte der SBV ohne wirkliche Sanktionen ausgehebelt werden können. Hinsichtlich personeller Maßnahmen einschließlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes muss der Schwerbehindertenvertretung eine stärkere Rechtsstellung eingeräumt werden. Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne die Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollten nichtig sein.

### 3. Verbindlichkeit von Integrationsvereinbarungen

Um den Abschluss von Integrationsvereinbarungen verbindlicher zu machen, sollten diese über Einstellungsstellen erzwingbar werden und das Nichtabschließen einer Integrationsvereinbarung als Ordnungswidrigkeit des Arbeitgebers mit einem Bußgeld geahndet werden können.

### 4. Erhöhung der Ausgleichsabgabe

Die Unternehmen, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht gar nicht oder nur in geringem Umfang nachkommen, benötigen stärkere Anreize, um diese Haltung zu ändern. Ein wirkungsvoller Anreiz wäre es, die gestaffelte Ausgleichsabgabe für diese Unternehmen deutlich zu erhöhen.

### 5. Übergangsmandat

Die SBV ist bei der Zusammenlegung von Betrieben und Dienststellen in ihrer Funktion bislang eingeschränkt. Während Betriebs- und Personalrat in der Übergangszeit ihr Mandat noch ausüben können, endet das Mandat der SBV mit Schließung der bisherigen Organisationseinheit. Doch auch bei Betriebsübergängen brauchen schwerbehinderte Beschäftigte ihre Interessenvertretung. Die SBV sollte ein Übergangsmandat bei einem Betriebsübergang nach § 21a BetrVG analog dem Betriebsrat im SGB IX zugesprochen bekommen.

Quelle: Beratungsstelle handicap

## Leben mit Behinderung Hamburg

**Kulturspenden** lohnt sich

**Nie mehr ins Theater gehen? Kein Kinobesuch? Keine Ausstellung? Für viele Hamburger ist dies Realität. Aufgrund von körperlichen oder finanziellen Einschränkungen sind sie vom Kulturgenuss ausgeschlossen. Für Menschen mit Behinderung ist die Teilhabe am Kulturleben Hamburgs eine Herausforderung. Selbst bei zunehmender Barrierefreiheit ist oft schon allein der Weg zum Veranstaltungsort eine Hürde.**

Seit 2009 bietet der Hamburger Kulturschlüssel Menschen mit Behinderung aber auch Senioren und Menschen mit Migrationshintergrund, die von Grund- sicherung leben, Freikarten und Kulturbegleitung an. Dafür spenden 70 Ham-

burger Kulturveranstalter regelmäßig Freikarten. Ehrenamtliche Kulturbegleiter holen die Kulturgenießer, insbesondere Menschen mit Behinderung, von zuhause ab und gehen gemeinsam mit ihnen ins Theater, Museum oder Konzert. „Es gibt viele Ursachen, warum Menschen vom Kulturgenuss ausgeschlossen sind“, sagt Frank Nestler, Projektleiter des Hamburger Kulturschlüssels, einem Projekt von Leben mit Behinderung Hamburg. „Bei dem einen liegt es daran, dass das Geld für das Ticket fehlt, der andere kann nicht selbständig das Haus verlassen und der Nächste hat Hemmungen eine Operaufführung oder ein Konzert allein zu besuchen.“

Das Veranstaltungsangebot, das monatlich an die Kulturgenießer und ihre Begleiter versandt wird, ist vielfältig. Es reicht von Elbphilharmonie-Konzerten über Jazzpop in der Fabrik bis hin zu Kabarett im Goldbekhaus oder Sommer- nachtstraum im Thalia Theater. Für die meisten Kulturveranstalter ist das Kulturspenden selbstverständlich. „Unsere Stadtteilkulturzentren sind Häuser für alle“, sagt Peter Rautenberg vom Goldbekhaus, ein Kulturspender der ersten Stunde. „Ich freue mich immer, wenn Leute in die Veranstaltung kommen, die sonst schwer den Weg zu uns finden.“

Auch die staatlich subventionierten Häuser Hamburgs, wie das Schauspielhaus, die Elbphilharmonie, die Kunsthalle, die Staatsoper, Kampnagel, das Museum der Arbeit, das Museum für Kunst und Gewerbe oder das Thalia Theater, spenden regelmäßig Freikarten. „Der Hamburger Kulturschlüssel bietet für uns einen verlässlichen unkomplizierten Weg, Gäste zu finden, von denen wir sonst nicht wissen, dass sie uns suchen“, beschreibt Martin Woestmeyer, Leiter des Kundenzentrums des Thalia Theaters, das Engagement für den Hamburg Kulturschlüssel. Wir spenden also nicht immer nur ‚Freikarten‘ sondern Anlässe zur Empathie mit unseren Leistungen auf der Bühne.“

*Text: Stefanie Könnecke*



Kulturgenießer und Kulturbegleiter vor der Laeiszhalle

## **i** KONTAKT

Hamburger Kulturschlüssel  
 Leben mit Behinderung Hamburg  
 Schulterblatt 36  
 20357 Hamburg  
 Tel. (040) 412 630 032  
 Fax 040-412 630 045  
 E-Mail: kulturschluessel@imbhh.de

[www.hamburger-kulturschluessel.de](http://www.hamburger-kulturschluessel.de)

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

## Leitfaden zum **Management von Stress und psychosozialen Risiken** bei der Arbeit

**Im Rahmen ihrer Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze - den Stress managen“ veröffentlichte die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) ihren E-Leitfaden zum Management von Stress und psychosozialen Risiken bei der Arbeit.**

Stress ist ein bedeutender Problembereich im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in etwa 80 % der europäischen Unternehmen und eine der Hauptursachen für Arbeitsausfalltage in Europa. Allerdings verfügen weniger als ein Drittel der europäischen Unternehmen über Verfahren zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress. Der E-Leitfaden ist ein praktisches Tool, das sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer - besonders in kleinen Unternehmen - dabei unterstützt, Stress und psychosoziale Risiken besser zu verstehen und zu managen.

Der E-Leitfaden ist jetzt in mehreren nationalen Versionen verfügbar. Insgesamt werden 34 landesspezifische Versionen veröffentlicht, wobei jede an die Gesetzgebung, die Gegebenheiten und die Sprache des jeweiligen Landes angepasst ist. Außerdem enthält jede Version Verweise auf relevante nationale Ressourcen zum Thema Stress und psychosozialen Risiken. Der E-Leitfaden soll insbesondere den Anforderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in kleinen Unternehmen gerecht werden.

Dr. Christa Sedlatschek, die Direktorin der EU-OSHA, erklärte: „Auch wenn wir Stress nicht auf die gleiche Weise wie viele andere Gesundheitsprobleme sehen oder messen können, handelt es sich um ein sehr ernstes Thema. Stress kann Ar-

beitnehmer sowohl emotional als auch körperlich beeinträchtigen, aber auch Unternehmen und die Wirtschaft im Allgemeinen können darunter leiden. Genauso wie beim Umgang mit anderen Problemen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ist die Bewältigung von Stress und psychosozialen Risiken möglich und lohnenswert. Die Veröffentlichung unseres E-Leitfadens gibt Arbeitgebern und Arbeitnehmern dafür ein praktisches Tool an die Hand. Der Leitfaden enthält Erklärungen, Ratschläge und Beispiele und zeigt auf, dass das Management dieser Probleme auf die gleiche praktische und systematische Weise wie bei anderen Problemen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit möglich ist.“

### **Jede Version des E-Leitfadens enthält:**

- einfache Erklärungen zu Risiken sowie ihren Ursachen und Folgen für Arbeitnehmer und Unternehmen;
- Ratschläge und Anleitungen dazu, wie Probleme frühzeitig erkannt und Maßnahmen ergriffen werden können;
- praktische Beispiele für die Prävention und das Risikomanagement, insbesondere für kleine Unternehmen;
- Informationen zu nationalen Ressourcen.

Der E-Leitfaden wurde mit dem Ziel erstellt, das Verständnis von Stress und psychosozialen Risiken bei der Arbeit in ganz Europa zu verbessern und für dieses Thema zu sensibilisieren. Zudem hilft er dabei, bestimmte Missverständnisse in Bezug auf Stress aus dem Weg zu räumen, indem Tatsachen und Irrtümer voneinander getrennt werden. Er richtet sich vor allem an die Beteiligten in kleinen

Unternehmen, die Anleitungen oder Ratschläge benötigen, um erste Maßnahmen zur Bewältigung von Stress und psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zu ergreifen.

Der E-Leitfaden steht kostenlos zur Verfügung. Jede Version kann online genutzt oder zur Offline-Nutzung heruntergeladen werden.

### **Link zum E-Leitfaden:**

<http://eguides.osha.europa.eu/stress/D-E-DE/>

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

## Von der Integration zur Inklusion

### Reha-Dialog der FAW

**Am 23. Oktober hat im TagesTrainingsZentrum (TTZ) für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen der FAW in Kamen eine gemeinsame Fachveranstaltung der FAW-Akademien im Regionalbereich NRW mit der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft (DMSG), Landesverband NRW e.V., stattgefunden.**

Unter das große Dach des Themas Inklusion stellte Valerie Turbot, Bereichsleiterin der FAW für NRW, in ihrer Begrüßung die Veranstaltung. Inklusion und der damit verbundene Diversity-Gedanke sei gerade für die Arbeit der FAW und ihre Mitarbeiter von zentraler Bedeutung. In allen Lebensbereichen müsse es normal sein, verschieden zu sein, so Turbot.

Dr. Sabine Schipper, Geschäftsführerin des DMSG Landesverband NRW, betonte in ihrem Grußwort die Wichtigkeit von Kooperationen und verwies auf das Jobcoaching Projekt der DMSG, das in ins-

gesamt sieben Bundesländern die berufliche Inklusion von Menschen mit multipler Sklerose aktiv fördert.

#### Von der Integration zur Inklusion

Das folgende Programm begann mit einer Einführung von Björn Hagen, Fachbereichsleiter Rehabilitation der FAW, über die geschichtliche Entwicklung und den durch die UN-Behindertenrechtskonvention veränderten Blick auf die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Jobst R. Hagedorn, Mitglied der Geschäftsleitung der FAW, fasste eindrucksvoll die Folgen des zu erwartenden demographischen Wandels für die Arbeitswelt in NRW - und die sich daraus ergebenden Chancen für die Inklusion - zusammen.

Gelungene Beispiele aus der Praxis der betrieblichen Inklusionsarbeit im Projekt Wirtschaft inklusiv der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) schilderte anschlie-

ßend Michael Thiele, der damit auf besonders reges Interesse stieß. Am Nachmittag schlossen Workshops zu Schwerpunktthemen aus der Inklusionspraxis von FAW und DMSG die Fachveranstaltung ab.

Beim anschließenden Tag der offenen Tür des TagesTrainingsZentrums (TTZ) Kamen nutzten Gäste der Veranstaltung und weitere Besucher die Gelegenheit, die spezialisierte teilambulante Einrichtung für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen kennenzulernen.

#### Kontakt:

FAW gGmbH  
Xenia Rechner, stv. Fachbereichsleiterin Rehabilitation  
Sophienstraße 20, 52070 Aachen  
Tel.: (0241) 4 45 93-11  
E-Mail: [xenia.rechner@faw.de](mailto:xenia.rechner@faw.de)  
[www.faw.de](http://www.faw.de)



Valerie Turbot (Regionalbereichsleiterin NRW der FAW) im Gespräch mit Michael Thiele (Wirtschaft inklusiv)



Die Reha-Management-Beauftragten der FAW, Melissa Bauer (Dortmund), Christina Benstöm (Düsseldorf) und Anne-Kristin Hegewald (Bielefeld) mit Wiebke Schulz, Mitarbeiterin im psychologischen Dienst am TTZ Kamen der FAW

## Interview

# Auf den Krankheitsfall

## vorbereitet sein

**Seit über zehn Jahren sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ihre Mitarbeiter nach längerer oder wiederholter Erkrankung mit einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu unterstützen. Der Vorteil: Mitarbeiter kehren schnell und nachhaltig ins Unternehmen zurück. Trotzdem nutzen längst nicht alle Unternehmen das erfolgreiche Instrument. Im Zuge des demographischen Wandels könnte das BEM eine Renaissance erleben, meint Fleur Glaner, Fachbereichsleiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW).**

**2004 wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Sozialgesetzbuch IX verankert. Hat es sich in den Unternehmen durchgesetzt?**

Viele Unternehmen haben den Mehrwert des BEM erkannt. Es bringt Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen Vorteile. Trotzdem nutzen es viele Betriebe noch nicht oder es hat sich noch nicht wirklich etabliert. Sprich: Auf den Krankheitsfall sind viele Unternehmen noch nicht vorbereitet.

**Welche Vorteile bringt ein BEM konkret?**

Wenn ein Mitarbeiter länger oder wiederholt arbeitsunfähig ist, kann der Arbeitgeber mit Hilfe des BEM zügig reagieren und aktiv dazu beitragen, dass der Arbeitnehmer schnell wieder leistungsfähig wird und bleibt. Das reduziert Produktivitätsausfälle und Kosten für Ersatzkräfte. Nicht unterschätzen sollte man auch, dass ein funktionierendes BEM zu einem positiven Betriebsklima beiträgt. Es stellt die Fähigkeiten von älteren Menschen

und von Menschen mit Behinderung in den Fokus, nicht ihre Defizite. BEM wird Teil einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. So bietet das BEM gleich mehrere Ansatzpunkte, um dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

**Was können Unternehmen dafür tun, dass das BEM funktioniert?**

Wenn Unternehmen das BEM selbst durchführen wollen, brauchen sie das nötige Know-How. Wir haben deshalb seit 2006 schon weit mehr als 400 Certified Disability Management Professionals (CDMP) ausgebildet. Vor allem für kleinere und dezentrale Unternehmen ist es oft sinnvoll, sich das BEM-Know-How durch externe Dienstleister ins Haus zu holen. Bundesweit begleiten unsere BEM-Fallmanager der FAW den konkreten Krankheitsfall. Bereits durch einen einzigen erfolgreich wiedereingegliederten Mitarbeiter kann sich dieser Aufwand amortisieren. Ein externer Berater kann auch Vorteile haben, weil der Austausch zu Gesundheitsfragen, z.B. zu psychischen Problemen, dann leichter fällt. Beliebt ist auch das Komplettpaket: Von der Beratung zur Einführung und rechtssicheren Umsetzung des BEM über die Bereitstellung sämtlicher notwendiger Formulare und Vorlagen sowie der Qualifizierung aller BEM-Akteure bis hin zur Prozessbegleitung und Evaluation.

**Die FAW hat bereits über 12.000 erkrankte Mitarbeiter und Rehabilitanden beraten und zurück in den Job begleitet. Welche Kompetenzen benötigen interne oder externe BEM-Akteure?**

In erster Linie Fachwissen zur beruflichen Wiedereingliederung und Kenntnisse zu Krankheitsbildern und psychischen Stö-



Fleur Glaner, Leiterin des Fachbereiches BGM der FAW gGmbH

rungen. Genauso wichtig: ein funktionierendes Netzwerk für die Unterstützung der Finanzierung. Nicht zuletzt sind Empathie und kommunikative Kompetenzen von großer Bedeutung. Schließlich befindet sich der betroffene Mitarbeiter in einer sensiblen Situation. Wir in der FAW arbeiten bundesweit in fünf regionalen Kompetenzzentren mit interdisziplinären Teams. Sie bestehen aus Psychologen und Pädagogen sowie zertifizierten Disability Managern (CDMP), Rehabilitationsfachkräften (RFK), Coaches und Gesundheitspiloten.

**Wie können Unternehmen das BEM dauerhaft im Unternehmen verankern?**

Im Idealfall ist es eingebettet in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Wichtig: BEM ist keine Garantie, aber es erhöht die Chancen der erfolgreichen Wiedereingliederung deutlich. Regelmäßig werten wir in Evaluations-Workshops unter dem Titel „BEM auf dem Prüfstand“ bisherige Erfahrungen aus. Fast immer wird deutlich, dass es Möglichkeiten zur Verbesserung gibt.

### Kontakt

Fleur Glaner, Fachbereichsleiterin BGM  
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg  
Tel.: (040) 28 00 66-25  
E-Mail: fleur.glaner@faw.de  
www.faw-bgm.de

## Präventionsgesetz

## Nationale Präventionskonferenz

## nimmt ihre Arbeit auf

**Wichtig und wegweisend, wenn Nation und Prävention in einem Zusammenhang genannt werden. So geschehen durch das Mitte des Jahres in Kraft getretene Präventionsgesetz. Am 26. Oktober erfolgte die konstituierende Sitzung der Nationalen Präventionskonferenz (NPK). Federführend ist die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Ferner vertreten und zur Zusammenarbeit durch den Gesetzgeber aufgerufen sind die gesetzlichen Spitzenorganisationen von Kranken-, Unfall-, Renten- und Pflegeversicherung.**

## Lebenswelten im Fokus

Im neuen Gesetz werden die „Lebenswelten“ der BürgerInnen unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung und Prävention fokussiert: „...auch unter Nutzung bewährter Strukturen und Angeboten zu stärken, die Leistungen der Krankenkassen zur Früherkennung von Krankheiten weiterzuentwickeln und das Zusammenwirken von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz zu verbessern.“ „Lebenswelten“ sind definiert als für die Gesundheit bedeutsame, abgrenzbare soziale Systeme insbesondere der Arbeit, des Wohnens, des Lernens, des Studierens, der medizinischen und pflegerischen Versorgung sowie der Freizeitgestaltung und des Sports.

Die Nationale Präventionskonferenz wird ihre Empfehlungen erstmals bis zum 31. Dezember 2015 formulieren. Hier geht es darum, dass eine nationale Präventionsstrategie zur „Gestaltung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen von frühester Kindheit über Lebensmitte und Arbeitsleben bis ins hohe Alter“ entwickelt wird. Weiter sollen die Träger in einem abgestimmten Vorgehen stärker zusammen-

arbeiten, Synergieeffekte erschließen und grundsätzliche Leitlinien erarbeiten.

Alle vier Jahre ab 2019 wird ein Präventionsbericht vorgelegt. So wird über den Stand von Prävention und Gesundheitsförderung informiert und es werden Empfehlungen ausgesprochen wie es weitergeht auf dem Wege einer Verbesserung der nationalen Gesundheit.

## Synergetischer Beitrag der Schwerbehindertenvertretung

Mit dem Präventionsgesetz wird ein Themenbereich skizziert, in dem sich bereits Synergien ergeben können: die Schwerbehindertenvertretungen stehen auch als Ansprechpartner für Menschen, die von Behinderung bedroht sind, in den Betrieben bundesweit zur Verfügung. Um Behinderung zu verhindern, gehört ein gesundheitsorientiertes Bewusstsein in Verbindung mit präventiven Strategien zum Rüstzeug. Mithin sollte dieses Thema auf der Agenda der modernen Schwerbehindertenvertretung liegen, sich hier als kompetente Ansprechpartner zu qualifizieren und ihren synergetischen Beitrag zum Präventionsgesetz zu leisten.

## Nationale Präventionsstrategie

Für die Konzeption, Umsetzung und Evaluation beauftragt der GKV-Spitzenverband die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Folgende Gesundheitsziele werden konkret verfolgt:

1. Diabetes mellitus Typ 2: Erkrankungsrisiko senken, Erkrankte früh erkennen und behandeln;
2. Brustkrebs: Mortalität vermindern, Lebensqualität erhöhen;
3. Reduktion des Tabakkonsums
4. gesund Aufwachsen, ausreichend Bewegung, gesunde Ernährung;

5. gesundheitliche Kompetenz erhöhen, Souveränität der Patientinnen und Patienten stärken;
6. depressive Erkrankungen möglichst verhindern, früh erkennen, nachhaltig behandeln
7. gesund Älterwerden
8. Reduktion des Alkoholkonsums

„Check-ups“ sollen auf individuelle gesundheitliche Belastungen und Risikofaktoren ausgeweitet werden und Bonuszahlungen von Krankenkasse erfolgen bei gesundheitsbewusstem Verhalten, regelmäßiger Vorsorge oder Teilnahme an Präventionskursen (§ 65a SGB V) oder Schutzimpfungen.

## Investition in die Zukunft

Die Kosten des neuen Präventionsgesetzes betragen im laufenden Jahr 3,17 Euro pro Versichertem und ab 2016 dann 7,00 Euro pro Versichertem. Ab 2016 sind mindestens 2,00 Euro pro Versichertem jeweils für Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten sowie für die betriebliche Gesundheitsförderung aufzuwenden. Die geschätzten Mehrausgaben der GKV ab 2016 betragen ca. 250 bis 300 Millionen Euro. Diese erheblichen Mehrkosten sollen im Rahmen der nationalen Präventionsstrategie bei dem einzelnen Versicherten und den Bürgerinnen und Bürgern ankommen. In der Zahnmedizin haben ähnliche Ambitionen gezeigt, dass der Gesetzgeber auch gestalten kann und in der Lage ist, Präventionen umzusetzen.

## Schwerbehindertenvertretung als Unterstützer der Präventionsstrategie

Diese umfänglichen Investitionen sind ein guter Grund, die Präventionsstrategie nach Kräften individuell und bundesweit in den Betrieben auch seitens der Schwerbehindertenvertretungen als Ansprechpartner zu den Beschäftigten mit Behinderung zu unterstützen.

*Text: Joseph H. Schnieders*



Spektakulärer Blick in die Zukunft: der Mercedes F 015 präsentiert autonomes Fahren mit emissionsfreiem Antrieb



IAA

## Mercedes-Benz präsentiert: von der Zukunftsstudie bis zur E-Klasse mit Fahrhilfen

**Auf der Internationalen Automobilausstellung (IAA) in Frankfurt präsentierte Mercedes-Benz die neuesten Fahrzeuge dem Publikum. Neben spektakulären Studien wurde die breite Modellpalette vorgestellt. Unser Fokus lag auf dem Angebot für Fahrzeuge mit Fahrhilfen.**

Ein Besuch auf der IAA kann durchaus als Erlebnis gewertet werden. Hier präsentieren die Hersteller ihre neuesten Modelle und zeigen Ausblicke in die Zukunft. So auch Mercedes-Benz. Der Messestand darf eigentlich nicht als ein solcher bezeichnet werden. Hier werden Fahrzeuge nicht präsentiert, sondern in-

szeniert. Das Standkonzept führt mit einer Rolltreppe herauf und der Besucher läuft eine elliptische Wendel hinunter und kommt dabei an allen Produkten und Themenfeldern vorbei.

Im Eingangsbereich bei Mercedes-Benz wartet ein futuristisch anmutendes Ge-

fährt auf: der Mercedes F 015. Mit diesem Concept-Car präsentiert Mercedes-Benz die Vision des autonomen Fahrens in Verbindung mit einem emissionsfreien Antrieb (Wasserstoff-Plug-in-Hybrid).

### Fahrzeuge mit Fahrhilfen für Menschen mit Behinderung

Als einer der wenigen Hersteller präsentierte Mercedes-Benz auch Mobilität für Menschen mit Behinderung. Diese sogenannten Fahrhilfen machen aus einem handelsüblichen Modell ein Spezialfahrzeug mit individuellen Anpassungen, das dem Bedarf des Fahrers in idealer Weise gerecht wird. Dabei muss weder auf Qualität, noch auf Vielfalt verzichtet wer-

den. Das bestellbare Angebot reicht über nahezu alle Klassen und Modelle von der A-Klasse über B-, C- und E-Klasse bis hin zu besonders hochwertigen Fahrzeugen wie der S-Klasse oder den sportlichen AMG-Modellen.

Bei dem Ausstellungsfahrzeug handelt es sich um ein Mercedes-Benz E-Klasse T-Modell in tenoritgrau metallic mit Polsterung in Ledernachbildung ARTICO kristallgrau. Als Fahrhilfen verbaut wurden der Lenkraddrehknopf „MFD Touch“ mit Fernbedienungsfunktion, das Handbediengerät „Easy Speed“ passend beledert in kristallgrau, eine Gaspedalverlegung nach links (elektrisch), ein Handhebel für die

Fußfeststellbremse, Einstiegsschutz, sowie der Drehsitz „Turn-out“ – ebenfalls im passenden Leder kristallgrau.

Insbesondere der Drehsitz stellt eine hervorragende und komfortorientierte Lösung dar für Menschen mit Bewegungseinschränkungen, die auch bei älteren Menschen eine besondere Hilfe für mehr Mobilität ist.

### MoreMobility-Center – Service vor Ort

Die Fahrzeuge mit Fahrhilfen ab Werk von Mercedes-Benz werden bundesweit und speziell in 25 sog. MoreMobility Autohäusern mit besonders geschulten Verkäufern angeboten.



Fahrhilfen: Lenkraddrehknopf „MFD Touch“ und Handbediengerät „Easy Speed“ machen diese E-Klasse besonders leicht bedienbar



INTERVIEW MIT MATTHIAS HEIL, MERCEDES-BENZ

**1. Sie präsentierten eine neue Mercedes-Benz E-Klasse mit Fahrhilfen. Welche technischen Highlights sind in diesem Fahrzeug verbaut?**

Zum einen zeigen wir mit dem Handbediengerät „EasySpeed“ und Lenkraddrehknäuf „MFD Touch“ eine komplette Ausstattung, die ein Mensch mit z.B. Querschnittslähmung benötigt, um mit einem Fahrzeug mobil zu sein.

Das „EasySpeed“ ist eines der zur Zeit schmalsten am Markt verfügbaren Handbediengeräte, was höchsten Komfort auf dem Fahrersitz ermöglicht bzw. maximale Längsverstellung des Sitzes für den Wechselbetrieb mit einem Menschen, der derartige Produkte nicht benötigt. Der „MFD Touch“ als ergonomisch geformter Lenkraddrehknäuf mit funkbasierter Fernbedienungsfunktion ermöglicht Steuerung des Fahrzeugs und Bedienung von Blinker, Licht, Wischer, Wäscher und Hupe, ohne die Hand vom Lenkrad nehmen zu müssen.

Als weitere Highlights sind ein elektrisch schaltbares linkes Gaspedal verbaut, etwa für Schlaganfallpatienten mit halbseitiger Lähmung und auf der Beifahrerseite der in seiner Funktion beeindruckende Drehsitz „Turnout“, der es ermöglicht, einen Menschen im Rollstuhl sehr komfortabel ins und aus dem Auto zu bekommen.

**2. Fahrzeuge mit Fahrhilfen sind sowohl für Privatpersonen, als auch für Fuhrparks in Unternehmen gleichermaßen wichtig – sie ermöglichen erstklassige Mobilität zum Erhalt der Teilhabe am sozialen wie auch wirtschaftlichen Leben. Welche Services bieten Sie Ihren Kunden speziell im Bereich der individuellen Anpassung mit Fahrhilfen?**

In Deutschland bieten wir in 25 sog. „MoreMobility-Centern“ Beratung durch speziell geschulte Verkäufer, die optimal auf die Bedürfnisse und individuellen Anforderungen der Kunden eingehen. Diese Autohäuser zeichnen sich zudem durch einen barrierefreien Zugang aus, darauf ausgerichtet, dem Kunden mit Behinderung ein hervorragendes Kaufergebnis zu ermöglichen.

Unsere Produkte sind dazu in annähernd allen Fahrzeugen verfügbar. d.h. egal ob eine spritzige A-Klasse, der neue SUV GLC oder gar eine luxuriöse S-Klasse gewünscht wird, der Kunden kann seinen Wunsch nach Mobilität und Spaß an unseren schönen Autos einfach und komfortabel erfüllen.

**3. Über 15 Prozent der deutschen Bevölkerung besitzt ein Handicap oder benötigt durch altersbedingte Bewegungseinschränkungen ein Fahrzeug mit Fahrhilfen – Tendenz steigend. Wäre Mercedes-Benz in der Lage, dieser großen Zielgruppe ein breiteres Angebot an Fahrzeugen vorzustellen – auch auf einer Publikumsmesse wie die IAA?**

Wir tragen Sorge, dass unser Produktportfolio stetig weiterentwickelt und ausgebaut wird, so können wir bereits zahlreiche Fahrzeuge zur Markteinführung mit Fahrhilfen ab Werk anbieten. Darüber hinaus werden wir ab ca. Januar 2016 das aus dem PKW bekannte Portfolio der Fahrhilfen für Aktiv-Fahrer in unseren Van-Baureihen Citan, V-Klasse und Vito anbieten. Dann wird sogar das sehr beliebte Camper-Modell Marco Polo mit einer Fahrhilfenausstattung bestellbar sein. Zudem beobachten wir den Markt für eingeschränkte Mobilität genau. Sobald sich ein innovatives Produkt hervortut, dass eine aus unserer Sicht sinnvolle Funktion oder verbesserte Bedienung für Menschen mit Einschränkungen ermöglicht, prüfen wir eine Aufnahme in unser Portfolio.

**4. Mobilität für Menschen mit Handicap ist nicht begrenzt auf bestimmte Einkommensklassen. Bietet Mercedes-Benz auch Lösungen für Fahrzeuge der Ober- und Luxusklasse oder gar für Sportwagen?**

Wie bereits erwähnt können unterstützende Fahrhilfen zum Mobilitätsverlust in fast allen Baureihen bezogen werden. Auto-Enthusiasten, die den Wunsch nach einem eher luxuriösen Fahrzeug hegen, können auf die S-Klasse oder den CLS bzw. CLS Shooting Brake zurück-



greifen. Sportlicher ambitionierte Fahrer haben etwa die Möglichkeit, den SLK zu wählen oder unser schönes E-Klasse Coupé bzw. E-Klasse Cabrio. Und einer Top-Performance Motorisierung mit einem AMG-Modell steht dabei nichts im Wege!

**5. Wo liegen die Unterschiede zwischen Fahrzeugen mit Fahrhilfen ab Werk und Fahrzeugen, die mit Fahrhilfen nachgerüstet werden?**

Wir legen als Mercedes-Benz höchsten Wert auf Sicherheit und Qualität, dies spiegelt sich auch im Prüfaufwand dieser Produkte wieder. Bis es im Rahmen der Fahrhilfen ab Werk angeboten werden kann, muss es eine Vielzahl an Tests und eingehendne Prüfungen durchlaufen. Am Umrüstermarkt kann es dagegen vorkommen, dass Qualitätsprozesse und Sicherheitsaspekte ggf. zur Befriedigung des Kundenwunsches nicht so stringent verfolgt werden.

Unsere Handbediengeräte beispielsweise werden an einer eher hinteren Position verbaut, damit in jedem Fall immer ausreichend Platz zur Instrumententafel besteht, um auch in einem Extremfall maximalen Bremsdruck aufbauen zu können. Das schränkt sicher die Längsverstellung der Vordersitze ein, die Sicherheit des Kunden hat hier jedoch absolute Priorität.

Wir bedanken uns für das Gespräch.

IAA

## Innovative Technik zur Rückenprävention: Smarter Fahrersitz reagiert auf Gesten



**Einfach zur korrekten Sitzposition finden: Bei einem neuem Sitzmodell reichen dafür Handgesten an der Seitenabdeckung aus. Viele Kraftfahrer leiden unter Rückenproblemen. Eine Ursache: Fahrzeugsitze, die unzureichend auf den jeweiligen Fahrer eingestellt sind. Fraunhofer-Forscher haben jetzt gemeinsam mit der Isringhausen GmbH & Co. KG einen Fahrersitz entwickelt, der sich über einfache Handbewegungen in Form und Position anpassen lässt.**

Langes Sitzen und wenig Bewegung gehören für Berufskraftfahrer zum Arbeitsalltag: Durchschnittlich neun Stunden pro Tag verbringen sie in der Fahrzeugkabine. Die Folge: Viele Fahrer haben irgendwann Probleme mit dem Rücken. Krankenkassen konnten in Untersuchungen nachweisen, dass ein Fahrersitz, der in Form und Position auf die Person am Steuer angepasst ist, Rückenleiden effektiv entgegenwirken kann. Zwar verfügen die meisten Lkw-Sitze über eine große Auswahl an Einstellmöglichkeiten - diese werden aber von einem Großteil

der Fahrer nur sporadisch genutzt, da die Bedienung komplex ist und die Zeit für eine korrekte Einstellung oftmals fehlt.

Ein neues, intuitives Bedienkonzept soll dies ändern: Forscher des Fraunhofer-Instituts für Silicatforschung ISC in Würzburg haben in Kooperation mit der Isringhausen GmbH & Co. KG einen Fahrersitz entwickelt, der sich intuitiv über Gesten justieren lässt.

Damit der Sitz auf die Gesten des Fahrers reagiert, integrierten die Wissenschaftler verschiedene Sensoren in die Seitenabdeckung aus Kunststoff. Piezosensoren - das sind Sensoren, die auf Druck reagieren - sorgen dafür, dass die Gestensteuerung aktiviert wird: Der Nutzer muss dazu einen bestimmten Punkt an der Seitenabdeckung kurz drücken. »So verhindern wir, dass die Gestensteuerung ungewollt ausgelöst wird«, erklärt Ehrlich. Außerdem lassen sich über diesen Punkt durch mehrmaliges Drücken Sitzpositionen abspeichern. Das ist sinnvoll, wenn mehrere Fahrer einen Lkw nutzen. Die Gestenerkennung er-

folgt über Näherungssensoren, die ebenfalls in der Seitenabdeckung verbaut sind. Sie können kleinste Änderungen von elektrischen Feldern in der Umgebung erfassen, wie sie etwa durch Handbewegungen hervorgerufen werden. Eine ebenfalls am ISC entwickelte Software wertet diese Sensoren aus und leitet daraus die Bewegungsrichtung der Hand ab. Die Anordnung der Sensoren in der Seitenabdeckung ist dabei entscheidend: »Wir haben auf der relativ begrenzten Fläche die Elektroden so angebracht, dass die erforderlichen Steuerungsgesten einfach und ergonomisch günstig sind«, erläutert Ehrlich. Darüber hinaus gewährleistet eine intelligente Algorithmen in der Software, dass mehrere Elektroden gleichzeitig ausgewertet werden können, um eine Fehlbedienung zu reduzieren.

Um den Sitz einzustellen, führt der Fahrer entlang der Seitenabdeckung kurze Handbewegungen aus - man kann sich das in etwa vorstellen wie das »Wischen« bei Touchscreens. Je nach Bewegungsrichtung der Geste (hoch-runter, vor-zurück oder diagonal) werden die einzelnen Sitzelemente angepasst. Hat der Bediener seine Einstellungen vorgenommen, wird die Gestensteuerung automatisch beendet, sobald die Hand sich aus dem Sensorbereich entfernt. Über eine aufleuchtende LED erhält der Fahrer die Rückmeldung, ob seine Gesten erfasst werden konnten.

Die Isringhausen GmbH realisierte gemeinsam mit den Wissenschaftlern des ISC bereits einen voll funktionsfähigen Prototyp des Sensor-Sitzes. Er wurde dieses Jahr unter anderem auf der IAA in Frankfurt vorgestellt.

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



Roman Pott präsentiert den mit Fahrhilfen für Rollstuhlfahrer ausgestatteten VW Passat Variant

IAA

## Volkswagen-Konzern bietet Fahrhilfen in allen Klassen

**Wer die IAA besucht, kann Volkswagen nicht übersehen: der großflächige Stand präsentiert eine Fülle an Modellen und Konzeptfahrzeuge, die der Aufmerksamkeit der Besucher nicht verlegen sind. Und Volkswagen zählt zu den wenigen Ausstellern, die nicht nur Fahrzeuge mit Fahrhilfen anbieten, sondern auch präsentieren.**

Roman Pott ist seit seiner Geburt gehbehindert und überwiegend auf den Rollstuhl angewiesen. Der gelernte Groß- und Außenhandelskaufmann und Sledgehockey-Nationalspieler kennt die Bedeutung von Mobilität im Alltags- und Berufsleben nur zu gut. Und mit dieser Fachkenntnis steht er den Besuchern auf der Ausstellungsfläche von Volkswagen für Auskünfte zur Verfügung.

Pott zeigt mit dem neuen Volkswagen Passat Variant, welche Fahrhilfen insbesondere für Rollstuhlfahrer wichtig sind. Für Aktivfahrer wurden Handbediengeräte der neuesten Generation von der Firma Veigel verbaut und ein Multifunktionsdrehknopf Touch der Firma Petri&Lehr. Diese Produkte werden bereits ab Werk verbaut und liegen im Gewährleistungsbereich von Volkswagen, was sich auch auf die volle Mobilitätsgarantie erstreckt. Dies bietet dem Kunden die Möglichkeit, die Umbauten im günstigen Fahrzeugleasing mit zu finanzieren. Das Rollstuhlverladesystem wird individuell von der Firma EDAG auf den Rollstuhl angepasst.

### Fahrzeuge mit Fahrhilfen bei allen Marken des Volkswagen-Konzerns

Was auf der IAA indes nicht zu erkennen ist: der Volkswagen-Konzern bietet über

Fahrzeuge mit Fahrhilfen für alle Konzernmarken an. Das liest sich erst einmal unspektakulär, bis einem die Markenvielfalt wieder bewusst wird: denn zum Volkswagenkonzern gehören nicht nur Marken wie Audi, Seat und Volkswagen; auch luxuriöse Automobile von Bentley zählen ebenso dazu wie die Sportwagen von Bugatti, Lamborghini und Porsche.

### Sprichwörtliche Bedeutung von "Volkswagen"

Für Volkswagen ist die Verfügbarkeit von Fahrhilfen für alle Konzernmarken keine Frage von Exklusivität. Sondern es wird als Zeichen von Freiheit und Unabhängigkeit verstanden, dass es weder Limitierungen in Einkommensklassen, noch im Mobilitäts- und Freiheitsanspruch geben darf. Wem nun der Begriff "Volkswagen" wieder jene sprichwörtliche Bedeutung in Erinnerung ruft, liegt ganz richtig: für nahezu jeden Mobilitätsbedarf gibt es ein passendes Fahrzeugangebot.

Und dass Menschen mit Handicap mit nichten eine Nischenzielgruppe darstellen, dürfte der Anteil an der Bevölkerung von 13 Prozent oder 10,2 Mio. Menschen verdeutlichen.



## INTERVIEW MIT TOBIAS HEILMANN, VOLKSWAGEN

### 1. Sie präsentierten einen neuen VW Passat Variant mit Fahrhilfen. Welche technischen Highlights sind in diesem Fahrzeug verbaut?

In dem Passat Variant sind alle aktuellen Fahrerassistenzsysteme verbaut. Vom Front Assist über den Parklenkassistenten bis hin zum Trailer Assist (Anhängerrangierassistent) und weitere sind in dem Passat Variant verbaut. Speziell zu dem Thema Fahrhilfen war in dem Fahrzeug für Aktivfahrer die neue Generation Handbediengeräte der Firma Veigel, der Multifunktionsdrehknäuf Touch der Firma Petri&Lehr und das Rollstuhlverladesystem der Firma EDAG verbaut.

### 2. Fahrzeuge mit Fahrhilfen sind sowohl für Privatpersonen, als auch für Fuhrparks in Unternehmen gleichermaßen wichtig – sie ermöglichen Mobilität zum Erhalt der Teilhabe am sozialen und wirtschaftlichen Leben. Welche Services bieten Sie Ihren Kunden speziell im Bereich der individuellen Anpassung mit Fahrhilfen?

Bei Volkswagen PKW erhält der Kunde seine Fahrhilfen direkt mit ab Werk und sind somit in der Originalrechnung von Volkswagen erfasst. Dieses hat zum Vorteil, dass die Restwerte der Fahrhilfen beim Leasing über die Gesamtlaufzeit des Fahrzeuges amortisiert werden und somit die Leasingrate günstiger ist. Da die Fahrhilfen im Einrechnungsgeschäft angeboten werden, steht Volkswagen voll in der Produkthaftung. Dieses hat den Vorteil der vollen Mobilitätsgarantie ebenfalls auf die Fahrhilfen.

### 3. Über 15 Prozent der deutschen Bevölkerung besitzt ein Handicap oder benötigt durch altersbedingte Bewegungseinschränkungen ein Fahrzeug mit Fahrhilfen – Tendenz steigend. Wäre der Volkswagen-Konzern in der Lage, dieser großen Zielgruppe ein breiteres Angebot an Fahrzeugen vorzustellen – auch auf einer Publikumsmesse wie die IAA?

Volkswagen bietet ein breites Angebot an Modellen für den Kunden je nach Bedarf an. Über die gesamte Modellpalette gibt es verschiedene Einstieghöhen, die Vielzahl von Fahrerassistenzsystemen für die eventuellen körperlichen Defizite wie z.B. die Rückfahrkamera bei Rückenproblemen bis hin zu Fahrhilfen wie Sitzschienenverlagerung, Zuziehhilfen für die Heckklappe, Handbediengeräten, Lenkraddrehknäufen, Pedalabdeckung, Wählhebelverlängerung und vieles mehr. Dieses haben wir auf der vergangenen IAA bewiesen.

### 4. Mobilität für Menschen mit Handicap ist nicht begrenzt auf bestimmte Einkommensklassen. Bietet der Volkswagen-Konzern mit seiner Markenvielfalt auch Lösungen für Fahrzeuge der Ober- und Luxusklasse oder gar für Sportwagen?

Nicht nur in den Einkommensklassen, sondern ebenso im Mobilitätsanspruch und Freiheitsanspruch hat es keine Begrenzung zu geben. Bei den Fahrzeugen der Oberklasse- und Luxusklasse bzw. Sportwagenklasse werden Lösungen im After-Sales realisiert.

Sprich hier wird in Zusammenarbeit mit einem Fahrzeugumrüster die richtige Lösung gefunden.

### 5. Welche Entwicklungen und Innovationen stehen in Zukunft bei Ihnen auf dem Zettel für diese Zielgruppe?

Das spannendste in der Zukunft liegt in der Konnektivität des Fahrzeuges bis hin zum autonomen Fahren und den zukünftigen Antriebstechnologien.

### 6. Wo liegen die Unterschiede zwischen Fahrzeugen mit Fahrhilfen ab Werk und Fahrzeugen, die mit Fahrhilfen nachgerüstet werden?

Die Vorteile für den Kunden liegen klar auf der Hand. Bei den Fahrhilfen ab Werk genießt der Kunde die volle Mobilitätsgarantie und Produkthaftung der Volkswagen AG. Die Fahrhilfen, welche ab Werk verbaut sind, unterliegen den gleichen strengen Qualitätsansprüchen der unserer Serienteile. Sie werden den gleichen Prüfungen unterzogen wie Kalt-Wärmetests, elektromagnetischen Verträglichkeit Prüfungen (EMV), Gurtzug- und Schlittenversuche, Crashversuche und Airbagschuss. Somit wird garantiert, dass die verbauten Fahrhilfen zu hundert Prozent kompatibel mit den Serienumfängen sind. Wenn der Airbag am Lenkrad aktiviert ist, wird man nicht vom Lenkraddrehknäuf zusätzlich verletzt. Dieses gilt bei einem zwei Rechnungsfahrzeug nicht.

Wir bedanken uns für das Gespräch.



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 chbrfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. Bildnachweise: © Alexander Främcke (Titelseite) ISSN 2190-0930



**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

# Für Ihre Bedürfnisse. Nach Ihren Wünschen.



**Angebot für Menschen mit  
Behinderungsgrad ab 50,  
Nachlass auch auf Fahrhilfen ab Werk.<sup>1</sup>**

## Besonders für Sie. Der Golf.

Ihrem Wunsch nach Mobilität sollte nicht nur entsprochen werden, man sollte ihn übertreffen. Deshalb gibt es für den Golf neben den individuell auf Ihr Handicap abgestimmten Sondereinbauten optional zahlreiche neue Assistenzsysteme. Zusammen mit dem vergrößerten Innenraum erlebt man so ein ganz neues Raum- und Fahrgefühl. Mehr Informationen erhalten Sie bei Ihrem Volkswagen Partner.



**Das Auto.**

<sup>1</sup>Die Volkswagen AG gewährt Menschen mit Behinderung im Zeitraum 01.01.–31.12.2015 beim Kauf von nahezu allen fabrikneuen Fahrzeugen der Marke Volkswagen PKW einen Nachlass von 15% auf den zum Zeitpunkt der Bestellung gültigen Listenpreis, inklusive Fahrhilfen. Voraussetzung: Grad der Behinderung mind. 50, Conterganschädigung oder eine im Führerschein eingetragene erforderliche Fahrhilfe. Abbildung zeigt Sonderausstattung gegen Mehrpreis.