



Info-Dienst 49

Januar 2009

Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft

In Kooperation mit dem Integrationsamt Hamburg

Berichte - Meinungen - Nachrichten - Informationen

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahr 2009 ist jung genug, um Ihnen allen noch ein schönes und gutes Neues Jahr zu wünschen.

Ein kurzer Rückblick: Das Jahr 2008 war ein ereignisreiches Jahr. Angefangen mit der Bürgerschaftswahl in Hamburg, dem Höhenflug der Verbraucherpreise, dem tiefen Absturz der Finanzbranche, einer sich ausweitenden Rezession und der Präsidentschaftswahl in den Vereinigten Staaten.

Trotz veränderter Rahmenbedingungen, ist es immer wieder bemerkenswert zu sehen und zu erfahren, wie intensiv viele Menschen, Institutionen, Unternehmen sowie Ehrenamtliche und viele andere mehr sich sozialen Projekten widmen und sich in ihrem Handeln nicht beirren lassen.

Ein Highlight sei hier kurz, beispielhaft für viele andere sehr gute Veranstaltungen, erwähnt. Die Kampagne „...und es geht doch“ (berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen), die dieses Jahr ihr 5-jähriges Jubiläum feierte. Das Motto:

„Blick über den Tellerrand“.

Weitere Informationen zu dieser Veranstaltung in diesem Info-Dienst.

Viele Grüße

Der Vorstand

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Der Vorstand

Jürgen Ehlers (Vorstandsvorsitzender)
KLE Klinik Logistik Eppendorf GmbH
Tel. 040 - 4 28 03 - 46 89

Heidi Liebchen, 1. stellv. Vorsitzende
Postbank AG
Tel. 040 - 63 83 - 10 20

Martina Bondzio,
Tchibo Frisch-Röst-Kaffee GmbH
Tel. 040 - 6 36 89 – 8 30

Birgit Buschmann, Spiegel Verlag
Rudolf Augstein GmbH & Co. KG
Tel. 040 - 30 07 – 28 85

Rebecca Hellwege, Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Tel. 040 - 2 02 07 – 11 71

Friedrich Ivers, VSU Hamburg Wacht
Tel. 040 - 31 70 – 53 66

Michael Katzsch,
Endo-Klinik Hamburg GmbH
Tel. 040 - 31 97 – 10 12

Jens Nübel,
Active Billing GmbH & Co. KG
Tel. 040 - 76 68 – 40 90

Volker Ravenhorst,
Aon Jauch & Hübener GmbH
Tel. 040 - 36 05 – 14 02

Manuela Winkler
OLYMPUS EUROPA HOLDING GMBH
Tel. 0 40 – 2 37 73 – 58 70

Barrierefreies Bauen für sehbehinderte und blinde Menschen

Menschen sind oder können durch die unterschiedlichsten Ursachen, teilweise von heute auf morgen, mobilitätseingeschränkt sein. Und das ist nicht altersabhängig!

Diejenigen, die nicht mobilitätseingeschränkt sind, können sich oftmals nicht vorstellen, was alles notwendig ist, um Barrierefreiheit herzustellen und damit erst hinreichend oder vollständig am gemeinschaftlichem Leben einschließlich ihrer Beschäftigung teilhaben zu können.

Einen eindrucksvollen Ein- und Überblick vermittelt hierüber die jetzt erschienene Dokumentation (Stand 2008) der Fachtagung zum Tag der Barrierefreiheit vom 31.10.2007.

Herausgeber ist der **Senatskoordinator** für die Gleichstellung behinderter Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg,
Herr **Herbert Bienk**.

Diesem Info-Dienst fügen wir das noch druckfrische Plakat bei, mit der Bitte, dieses an geeigneter Stelle in Ihrem Betrieb/Unternehmen auszuhängen. Diejenigen von Ihnen, die unseren Info-Dienst per Email erhalten, können das Plakat downloaden und ausdrucken (DIN A 4).

Die gesamte Dokumentation finden Sie unter:

www.barrierefrei-leben oder
www.gleichstellung-behinderte.hamburg.de

Ferner wurde vom Senatskoordinator eine DVD zum Thema

Einander begeben – von einander erfahren

herausgegeben. Leben und arbeiten mit psychischer Beeinträchtigung. Diese DVD erhalten Sie auf Anforderung direkt über das Büro des Senatskoordinators.

Recht aktuell:

Ein Beitrag von Herrn Marc-Patrick Homuth

Keine Prüfungspflichten nach § 81 Abs. 1 SGB IX bei geplanter interner Stellenbesetzung durch Versetzung?

Nach § 81 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, **zu prüfen**, ob **freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen**, insbesondere bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen **besetzt werden können**. Daher muss der Arbeitgeber zwingend Verbindung zur Bundesagentur für Arbeit aufnehmen, um zu klären, ob dort geeignete schwerbehinderte Menschen zur Vermittlung gemeldet sind. Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat einer personellen Maßnahme die Zustimmung verweigern, wenn sie gegen ein Gesetz verstoßen würde.

Kann nun der Betriebsrat einer **Versetzung** von Arbeitnehmern die Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen Gesetzesverstößes verweigern, weil der Arbeitgeber zuvor nicht die Möglichkeit der Stellenbesetzung mit einem schwerbehinderten arbeitslosen oder arbeitsuchenden Menschen geprüft hat und sich nicht mit der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung gesetzt hat, § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX?

So geschehen bei einem mit Zustelldiensten befassten Unternehmen, das auf zwei freie Arbeitsplätze, die lediglich intern am schwarzen Brett ausgeschrieben waren, zwei Mitarbeiter aus der eigenen Belegschaft versetzen wollte. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung dazu u. a. mit der Begründung der fehlenden Prüfung nach § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, in diesem Fall nicht dazu verpflichtet zu sein. Die Vorinstanzen wiesen den Arbeitgeberantrag gerichtet auf die Zustimmungsersetzung ab,

nicht so das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 17.6.2008 - 1 ABR 20/07 -): Zwar gelte die Prüfpflicht des Arbeitgebers nach § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX auch für die interne Versetzung auf freie Arbeitsplätze, so dass zwanglos ein Gesetzesverstoß vorliege. Dann die Überraschung: Trotz Gesetzesverstoß ergebe sich aber bei der Versetzung kein Zustimmungsverweigerungsgrund. Warum? Anders als bei einer Einstellung gäbe es keine vergleichbare Benachteiligung schwerbehinderter arbeitsloser Menschen. Durch die Besetzung mit bereits bei dem Arbeitgeber beschäftigten Mitarbeitern liege die Nichtberücksichtigung arbeitsloser schwerbehinderter nicht in der Schwerbehinderteneigenschaft begründet. Sie sei vielmehr dem Umstand geschuldet, dass die arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nicht bereits bei diesem Arbeitgeber beschäftigt würden. Dies treffe schwerbehinderte Arbeitslose und nicht schwerbehinderte Arbeitslose gleichermaßen. § 81 Abs. 1 SGB IX ziele (nur) auf die potentielle Nichtberücksichtigung bei einer Einstellung. Dies bleibe aber letztlich gewahrt, wenn der Arbeitgeber nun die durch die Versetzung frei gewordenen Stellen wieder besetzt.

Das ist ganz schön um die Ecke gedacht. Im Ergebnis gibt es daher keinen Zustimmungsverweigerungsgrund bei internen Versetzungen, wohl aber bei Einstellungen bei Verstoß gegen die Prüfpflichten nach § 81 SGB IX. Der SchwbV bleibt nur die Möglichkeit der Aussetzung nach § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX und ggfs. Einleitung eines Beschlussverfahrens zum Zwecke der Verpflichtung des Arbeitgebers das Prüfverfahren einzuhalten.

Bedauerlicherweise musste das Bundesarbeitsgericht **nicht** entscheiden, ob § 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX möglicherweise überhaupt keine Anwendung findet, wenn ein Arbeitgeber sich von vornherein auf eine nur interne Stellenbesetzung festlegt, da vorliegend trotz interner Ausschreibung sich auch externe Bewerber meldeten und ernsthaft in Betrachtgezogen wurden. Dies ist höchstrichterlich noch nicht entschieden. Die überwiegende Meinung geht aber wohl davon

aus, dass hierdurch die Prüfpflicht nicht entfällt. Dies sollte auch in der Praxis zunächst maßgebend sein.

... und bei einer Einstellung durch Leiharbeitnehmer?

Nach dieser komplizierten Entscheidung möchte ich auf in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (vom 24.4.2007 4 TaBV 24/07) hinweisen, die für sich selbst spricht:

"Der Betriebsrat kann der Einstellung eines Leiharbeitnehmers wirksam gemäß § 99 Abs 2 Nr 1 BetrVG widersprechen, wenn der Arbeitgeber vor der Einstellung nicht im Sinne von § 81 Abs 1 S 1 SGB 9 die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geprüft hat und/oder nicht im Sinne von § 81 Abs 1 S 2 SGB 9 frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufgenommen hat und/oder nicht im Sinne von § 81 Abs 1 S 6 SGB 9 die Schwerbehindertenvertretung angehört hat. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Einstellung für nicht mehr als acht Wochen beabsichtigt ist."

Die Entscheidung ist - soweit ersichtlich - rechtskräftig.

Und nun eine dritte Entscheidung, die ich vorstellen möchte:

Einladungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers von schwerbehinderten Bewerbern zu Vorstellungsgesprächen bei interner Besetzung?

Nach § 82 S. 2, 3 SGB IX sind schwerbehinderte Bewerber beim öffentlichen Arbeitgeber grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich. Gilt das auch bei nur interner Stellenbesetzung?

"Wurde eine neu zu besetzende Stelle im öffentlichen Dienst lediglich intern ausgeschrieben, müssen schwerbehinderte (interne) Bewerber nicht in jedem Fall

gemäß § 82 S. 2 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch im Rahmen des Auswahlverfahrens geladen werden, sofern ihre fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt."

(so: Landesarbeitsgericht Saarland vom 13.2.2008 - 1 TaBV 15/07 -).

Die SchwbV hatte hier im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die Einhaltung von § 82 S. 2 SGB IX verlangt. Der schwerbehinderte Bewerber selbst hatte keine rechtlichen Schritte wegen seiner Nichteinladung ergriffen. Das Landesarbeitsgericht kam nach Analyse des Wortlauts der Vorschrift zu dem Ergebnis, dass **lediglich neu zu besetzende Stellen** unter die Vorschrift des § 82 S. 2 SGB IX fallen, nicht jedoch rein intern zu besetzende Stellen. Ob diese Entscheidung so Bestand haben wird, ist noch offen, die Revision beim Bundesarbeitsgericht ist eingelegt. Insbesondere bleibt abzuwarten, ob die Argumentation aus der ersten genannten Entscheidung zu § 81 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX aufgenommen wird. Solange diese Frage noch offen ist, muss m.E. schon zur Vermeidung eines Anscheins von Diskriminierung eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgen.

Vorstehende Rechtsbeiträge von
Herr Marc-Patrick Homuth
Richter am Arbeitsgericht Elmshorn.

Psychische Erkrankungen im Berufsleben nehmen rapide zu! Psychisch krank im Job. Was tun?

Ein Thema, mit dem sich insbesondere die Arbeitgeber, Betriebsräte und die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten immer häufiger auseinandersetzen müssen.

Ein kurzer Überblick von Rebecca Hellwege und Jens Nübel von der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft über das 4. Fach-Symposium "Psychisch krank im Job. Was tun?" am 6.10.2008 im Berliner Roten Rathaus:

Im Rahmen der Veranstaltung wurde erstmals der mit € 6.000 dotierte Integrationspreis "IMPULS 2008" verliehen. Ausgezeichnet wurde die Sächsische Zuverdienstfirma: „Das Zwickauer Hilfe Zentrum“. Informationen hierzu unter:

http://www.psychiatrie.de/familienselbsthilfe/article/Integrationspreis_2008_verliehen.html

Der BKK Bundesverband und der Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker e. V. (BApK) haben eine Zwischenbilanz ihres gemeinsamen Beratungsangebotes gezogen. Familien-Selbsthilfe, Psychiatrie und Betriebskrankenkasse schulen und beraten Unternehmen und Betriebe im Umgang mit psychisch Kranken.

Hierzu Norbert Breutmann, Leiter Arbeitswissenschaft beim Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA):

"Benötigt wird professionelle und auf die jeweiligen betrieblichen Belange zugeschnittene Unterstützung

Der erste Schritt ist jedoch, Menschen in Unternehmen, die Personalverantwortung tragen, umfassend zu informieren und für Verhaltensauffälligkeiten zu sensibilisieren."

Weiter Gudrun Schliebener, Vorsitzende des BApK:

"Arbeit ermöglicht Menschen mit psychischen Problemen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und ist somit ein wesentlicher Faktor für Stabilisierung und Lebensqualität. Präventiv zu wirken und durch Information und Begegnung zur Enttabuisierung psychischer Störungen beizutragen, war von jeher originäres Anliegen der Familien-Selbsthilfe Psychiatrie"

„ **Nahezu jeder zehnte Krankheitstag** entfällt auf psychische Erkrankungen; sie sind mittlerweile die vierthäufigste Diagnose bei Krankenschreibungen“, erläutert Dr. Hildegard Demmer, Stellvertreterin des Vorstandes des BKK Bundesverbandes. „Psychisch bedingte Erkrankungsfälle dauern sehr lange – durchschnittlich 31 Tage. Nur bei Krebserkrankungen (bösartige Tumorerkrankungen dauern 35,5 Tage je Fall) fallen Arbeitnehmer noch länger aus. **Um so wichtiger werden Strategien zur Vermeidung psychischer Erkrankungen** und die möglichst rasche Integration der betroffenen Personen ins gesellschaftliche und berufliche Leben.“

Jeder zwölfte Arbeitsausfalltag in Deutschland ist mittlerweile mit einer psychiatrischen Diagnose verbunden. Dies belegt der jüngste BKK Gesundheitsreport. Die stetige Zunahme der Erkrankungen und der damit verbundenen Fehltage stellt aber nicht nur die betroffenen Beschäftigten sondern auch ihre Kolleginnen und Kollegen und ebenso die Unternehmen vor völlig neue Herausforderungen.

"Die meisten Unternehmer wissen, dass sie mit betrieblicher Prävention sowohl die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern, als auch die Ausfallzeiten senken können," so K.-Dieter Voß, Vorstand beim BKK Bundesverband.

Die Praxishilfe „Psychisch krank im Job. Was tun?“ bietet jetzt Betroffenen wie Führungskräften gleichermaßen Orientierung und kompetente Hilfe". Sie ist gemeinsam von der Familien-Selbsthilfe Psychiatrie (BApK e.V.) und dem BKK Bundesverband entwickelt worden. Betroffene Mitarbeiter, aber auch deren Kollegen und Personalverantwortliche erfahren hier Wissenswertes zu relevanten psychischen Erkrankungen und erhalten Unterstützung für den Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern.

"Die Familien psychisch erkrankter Menschen erfahren oft ganz unmittelbar, wie hilfreich ein informiertes und zugewandtes berufliches Umfeld für die Gesundheit sein kann, wie verhängnisvoll sich aber auf der anderen Seite auch Stigmatisierung und Unkenntnis auswirken können", berichtet Eva Straub, Vorsitzende des BApK.

Die Selbsthilfe hat hierzu das "H-I-L-F-E-Konzept" entwickelt, welches in der Praxishilfe eingehend erläutert wird. Auf dessen Grundlage werden in Unternehmen Schulungen für betriebliche Helfer und Führungskräfte angeboten.

Als "Erste-Hilfe" kann es dazu beitragen, den Verantwortlichen Sicherheit im Umgang mit der sensiblen Thematik zu geben und im konkreten Fall Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Krisensituationen zu helfen. Rechtzeitiges Eingreifen hilft größeren Krisen vorzubeugen. Fehlzeiten können verringert werden und das Know-how der betroffenen Mitarbeiter bleibt im Betrieb.

Darüber hinaus schafft die Praxishilfe einen Anlass, um in den Betrieben offener mit psychischen Problemen und Störungen umzugehen; denn nur Mitarbeitern, die sich trauen, frühzeitig psychische Krisen anzusprechen, kann rechtzeitig und langfristig geholfen werden.

Weitere Informationen zu diesem Thema u.a. unter:

<http://www.psychiatrie.de/apk/>
<http://www.psychiatrie.de/familienselbsthilfe/>

Hintergrundinformationen:

Aufgabenstellungen der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten:

Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass zwischen Arbeitgebern, Schwerbehindertenvertretungen sowie den Betriebsräten und/oder anderen Interessenvertretungen eine vertrauensvolle, von gegenseitigem Respekt getragene, gute und einvernehmliche Zusammenarbeit besteht!

Missverständnisse und/oder Konflikte können insbesondere vermieden werden, wenn alle Beteiligten die eigenen Rechte und Pflichten hinreichend kennen und bei ihrer Arbeit berücksichtigen.

Informationen von Max Gussone (Fachanwalt für Arbeitsrecht)

Schwerbehindertenvertretung - Arbeitgeber – Betriebsrat Rechte und Pflichten

Das Gesetz bestimmt den Rahmen der Tätigkeit der SBV. Hier sind an erster Stelle die organisatorischen Regelungen zu nennen, die den Vertrauenspersonen in etwa dieselbe Rechtsstellung und ein gleiches Schutzniveau wie einem Mitglied des Betriebsrates einräumen. Die Einzelheiten sind in § 96 SGB IX aufgeführt.

Die Aufgaben der SBV können allgemein mit der Interessenvertretung schwerbehinderter Menschen umschrieben werden. So steht es auch ausdrücklich in § 95 Abs. 1 SGB IX. Dieser Aufgabe kommt die SBV nach, indem sie

- die Einhaltung aller Vorschriften überwacht, die zugunsten schwerbehinderter Menschen gelten,

- Maßnahmen beantragt, die schwerbehinderten Menschen dienen und
- Vorschläge und Beschwerden schwerbehinderter Menschen entgegennimmt und ggf. darüber mit dem Arbeitgeber verhandelt.

Auf diese Weise und in diesem Rahmen kann und soll die SBV selbst aktiv werden. Soweit der Arbeitgeber Maßnahmen plant, die schwerbehinderte Menschen betreffen, hat er die SBV zu unterrichten und anzuhören (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Dieser Pflicht muss der Arbeitgeber von sich aus nachkommen. Er darf nicht erst eine Aufforderung der SBV abwarten. Die Unterrichtung muss unverzüglich erfolgen und in jedem Fall vor der Entscheidung, so dass die SBV noch die Möglichkeit hat, mit Argumenten auf die Entscheidung des Arbeitgebers einzuwirken. Ist die Beteiligung der SBV unterblieben, so ist diese innerhalb von sieben Tagen nachzuholen und die Entscheidung solange auszusetzen.

Allerdings ist die Beteiligung der SBV kein Mitbestimmungsrecht. Die Rechtsprechung nimmt die Rechte der SBV jedoch ernst, wie ein Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 14.02.2007 zeigt:

Wenn die SBV in der Angelegenheit eines schwerbehinderten Menschen nicht beteiligt worden ist, so wird eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vermutet. Diese Vermutung muss der Arbeitgeber dann widerlegen.

Insgesamt gilt der Grundsatz, dass Arbeitgeber und SBV eng zusammenarbeiten (§ 99 SGB IX). In diese enge Zusammenarbeit ist auch der Betriebsrat eingebunden. Dem Betriebsrat selbst ist auch die Aufgabe zugewiesen, die Eingliederung schwerbehinderter Personen im Betrieb zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG). Damit ist der Betriebsrat dieser Aufgabe nicht enthoben, wenn eine SBV im Betrieb besteht. Insbesondere wirkt sich diese Verpflichtung aber dann aus, wenn keine SBV gewählt worden ist.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Der Vorsitzende des Betriebsrates teilt der SBV den Termin der Sitzung des Betriebsrates und die Tagesordnung mit (§ 29 Abs. 2 S. 4 BetrVG). Die SBV kann eine Ergänzung der Tagesordnung für Angelegenheiten beantragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen (§ 95 Abs. 4 S. 2 SGB IX). An der Sitzung nimmt die SBV beratend teil. Sie hat also Rederecht, jedoch kein Stimmrecht. Das ist nur dann möglich, wenn die Mitglieder der SBV gleichzeitig auch Mitglieder des Betriebsrates sein sollten.

Sieht die SBV in einem Beschluss des Betriebsrates eine erhebliche Beeinträchtigung schwerbehinderter Arbeitnehmer, so kann sie beantragen, dass der Beschluss für eine Woche ausgesetzt wird (§ 35 Abs. 1 BetrVG, § 95 Abs. 4 S. 3 SGB IX). Diese Zeit soll genutzt werden, um eine Einigung zu erzielen.

Die SBV kann an dem sogenannten Monatsgespräch nach § 74 BetrVG mit Arbeitgeber und Betriebsrat teilnehmen, wie § 95 Abs. 5 SGB IX ausdrücklich vorsieht.

Max Gussone Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wir werden in den nächsten Ausgaben weitere Hintergrundinformationen zu den Rechten und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen geben.

Haben Sie ein bestimmtes Thema, was Sie interessiert oder gibt es Problemstellungen? Schreiben Sie uns eine Email (Emailadressen der Vorstandsmitglieder siehe im Internet unter

www.arge-sbv.de

Die Ausgleichsabgabe

Mittelverwendung der Ausgleichsabgabe für Schwerbehinderte in Hamburg

Die Ausgleichsabgabe dient dazu, einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern zu schaffen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen dadurch erhöhte Kosten entstehen, zum Beispiel durch den gesetzlichen Zusatzurlaub oder die behinderungsgerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes (Ausgleichsfunktion) und Arbeitgeber dazu anzuhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (Antriebsfunktion). Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, Schwerbehinderte zu beschäftigen. Das heißt, sie müssen einen bestimmten Anteil – derzeit fünf Prozent – ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzen. Erreichen sie die entsprechende Quote nicht, müssen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen. Die Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe gilt sowohl für die privaten Arbeitgeber als auch für die Arbeitgeber der öffentlichen Hand.

Für die Erhebung der Ausgleichsabgabe ist das Integrationsamt zuständig (102 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX), mit wenigen Ausnahmen ebenso für die Verwendung. Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der besonderen Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verwendet werden.

Zu den wichtigsten Leistungen des Integrationsamts aus der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste. Beim Bundesministerium für Gesundheit ist außerdem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ein Ausgleichsfonds als zweckgebundene Vermögens-

masse für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingerichtet worden. Aus diesem Ausgleichsfonds werden unter anderem der Bundesagentur für Arbeit Mittel zugewiesen, aus denen Leistungen an Arbeitgeber zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erbracht werden.

(Quelle: Drucksache 19/599 vom 18.07.2008 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg)

Eine Kampagne die 2008 ihr 5-jähriges Jubiläum feierte!

„...und es geht doch“

Gegründet für Arbeitgeber der Metropolregion.

Es ist ein gemeinsames Projekt von

- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg (BIHA) in Kooperation mit UVNord-Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein
- Berufsförderungswerk Hamburg GmbH -Integrationsfachdienst für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderung-
- PHH Personaldienstleistungen GmbH

Gastgeber war die Beiersdorf AG, Hamburg.

Die ARGE SBV-Hamburger Wirtschaft bedankt sich an dieser Stelle noch einmal recht herzlich für die freundliche, zuvorkommende und herausragende Gastfreundschaft.

In den Vorjahren waren Gastgeber **...und es geht doch**

- Die Spiegel Verlag GmbH
- Die Gruner + Jahr AG & Co. KG
- Der NDR – Norddeutscher Rundfunk
- Die HHLA – Hamburger Hafen und Logistik AG

Mit Professor Andreas Lob-Hüdepohl aus Berlin haben die Veranstalter einen originellen und lebendigen Denker und einen wunderbaren und begeisternden Redner zugleich gewinnen können. Die Veranstalter:

„Andreas Lob-Hüdepohl ist Professor für Theologische Ethik und Rektor der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Er hat durch umfangreiche Forschungsaktivitäten und zahlreiche Veröffentlichungen die Thematik und den Begriff der Behinderung immer wieder eigenständig und fundiert um neue Blicke über den Tellerrand hinaus bereichert“

Wir informieren Sie, wenn die Veranstaltungsinformationen veröffentlicht wurden.

Jahreshauptversammlung 2008 ARGE SBV-Hamburger Wirtschaft sowie die Planungen für 2009

Die uns vorliegenden Präsentationsunterlagen der Referenten sind in unserem Internetauftritt verfügbar.

Die Jahreshauptversammlung 2009 haben wir bereits in der Planung. An dieser Stelle bereits frühzeitig die Fragen an Sie:

- Was ist für Sie derzeit von Interesse?
- Welche Themen interessieren Sie?
- Wo sehen Sie für sich und Ihre Arbeit vorrangige Problemstellungen?

Machen Sie sich die Mühe, beschäftigen Sie uns mit Ihren Fragestellungen, dafür sind wir für Sie da. Schreiben Sie uns ein Email (siehe Internetauftritt) unter dem Stichwort:

Themen für die Jahreshauptversammlung 2009

Es ist Ihre Veranstaltung! Nutzen Sie unsere Unterstützung! Ein Vorteil für Sie!

Termine / Ausbildungen:

Die Ausbildung Disability Management (CDMP - Certified Disability Management Professional) findet seit dem 17.11.2008 erneut bei der Fortbildungs-Akademie der Wirtschaft gGmbH in Hamburg statt. Ein fortlaufender Einstieg ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich und kann genutzt werden, um sich als Schwerbehindertenvertreter in aktuellen Themen vertiefend zu schulen. Bitte kontaktieren Sie Frau Kirsten Schlichtmann, auch zu den neuen Terminen für 2009, unter Tel. 040-280066-66 oder kirsten.schlichtmann@faw-hamburg.de

Professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ausbildung zum Eingliederungsberater / zur Eingliederungsberaterin nach Standard des International Disability Management Standards Council (IDMSC)

3-tägige Seminare (Baustein 1 von 3 Bausteinen) ab 09.02.2009. Weitere Informationen bei Arbeit und Leben (DGB/VHS NW) unter der Internetadresse

www.aulnrw.de

Menschen mit Behinderungen

Für Menschen, die keine Behinderung haben, ist es sehr schwer, die Problemstellungen des täglichen Lebens von Menschen mit Behinderungen zu verstehen bzw. nachzuvollziehen. Auch Selbsttests wie, ich verbinde mir die

Augen, halte mir die Ohren zu oder fahre einmal Rollstuhl, bringen uns nicht weiter. Zu vielfältig sind die Problemstellungen, die eine Behinderung gleich welcher Art, mit sich bringt.

Nachstehender Artikel von Frau Edith Eva Tholen, Kommunikationstrainerin und Coach in Bremen und Hamburg beschreibt, wie Problemstellungen erkannt und gemeinsame Ziele erreicht werden können.

Hörbehinderte Menschen - ein besonderes Klientel

Involvierte Personen:

- **Anja**, Angestellte, gehörlos
- **Melanie**, Diplom-Gebärdensprachdolmetscherin
- **Edith Eva**, Kommunikationstrainerin/Coach
- **Vorgesetzte (r)**
- Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Problemstellung

Anja war mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden. Sie fühlte sich unterfordert und gelangweilt. Andererseits waren aus ihrer Sicht ihre Arbeitsaufträge nicht klar formuliert.

Im Kollegenkreis klappte es mit der Kommunikation nicht so gut. Immer wieder gab es Missverständnisse und Unstimmigkeiten. Anja fühlte sich durch ihre Behinderung oft ausgeschlossen. Wenn sie dann in hilfloser Verärgerung einer Kollegin Unterlagen auf den Tisch warf, wurde sie als unbeherrscht kritisiert.

Lösungsansatz, um aus dieser verfahrenen Situation herauszufinden:

Vom Vorgesetzten wurde vorgeschlagen, dass Anja an einem Kursus „Deutsch für Gehörlose“ teilnimmt. Anjas Verständnis für geschriebene

Texte sollte sich dadurch verbessern. Anja wollte dies nicht, da sie keinen Nutzen darin sah.

In dieser Situation suchte Anja Rat bei Ihrer Vorgesetzten und der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Gemeinsam wurde beschlossen, ein Coaching durchzuführen.

Erste Eindrücke von Edith Eva und Anja

Anfangs war Anja mir gegenüber skeptisch zurückhaltend. Das legte sich allerdings schnell im Laufe unserer Zusammenarbeit und es gelang ihr, das Coaching als Chance zur Weiterentwicklung anzunehmen.

Schnell wurde erkennbar, dass es sowohl auf meiner als auch auf ihrer Seite Vorurteile abzubauen galt. So war ich davon ausgegangen, dass gehörlose Menschen ihre Behinderung teilweise dadurch ausgleichen, dass Vieles aufs Lesen und Schreiben verlagert wird.

Anja machte mir aber deutlich, dass ihr das Lesen und Schreiben gründlich dadurch

vermiest sei, dass sie große Schwierigkeiten hätte, die zum Teil für sie umständlichen Formulierungen zu verstehen. Sie erklärte mir, dass die Ausdrucksweise und Grammatik in der Gebärdensprache einfacher und pragmatischer sei und sie sich wohler fühle unter ihresgleichen und mit ihrer Sprache. Viele ihrer Freunde und Bekannte ginge es ebenso.

Wir näherten uns behutsam einander an und lernten uns kennen, genauso, wie es Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen tun.

Beginn des Coaching

Das Coaching gestaltete sich sehr lebendig, als wir gemeinsam Methoden und Kommunikation kurzerhand auf Anjas Bedürfnisse umfunktionierten. Wenn mir passende Begriffe ausgingen,

half mir die Dolmetscherin aus und schon bald waren wir ein gut funktionierendes Trio.

Melanie ist nicht nur Diplom-Gebärdensprachdolmetscherin, sondern war für mich auch die Botschafterin, die mir außerhalb des Coachings die Gehörlosenkultur nahe gebracht hat. Sie verstand es, sehr lebendig Historisches, Psychologisches und Gesellschaftspolitisches mit ihren Erfahrungen zu verquicken und Hintergründe zur Thematik beizusteuern, die mir einen Einblick in die Kultur und viele Alltagssituationen der Gehörlosen ermöglichte.

Die gemeinsame Arbeit war für Anja nicht immer leicht. Wie andere Klienten musste auch Anja feststellen, dass Veränderungen anstrengend und beängstigend sein können und dass es manchmal schmerzlich ist, wenn sich herausstellt, dass das Fremdbild so gar nicht mit dem Selbstbild übereinstimmen will. So war Anja erstaunt und enttäuscht als sie feststellte, dass Vorgesetzte ihre Arbeitsleistung anders einschätzten, als sie selbst.

Edith Eva im Gespräch mit Anja und Melanie als Dolmetscherin

Edith Eva: Anja, wie war Ihre Situation vor dem Coaching?

Anja: Ich habe mich sehr allein gefühlt. Ich musste mit Problemen allein fertig werden. Ich hatte zu wenig Arbeit und dann habe ich mich gelangweilt. In der Kommunikation mit meinen Kollegen ist viel schief gelaufen. Ich habe mich von hörenden Kollegen ignoriert gefühlt, wenn sie beispielsweise einfach ins Zimmer geplatzt sind.

Edith Eva: Wie sind Sie zum Coaching gekommen?

Anja: Ich habe mich an meine Vorgesetzte gewandt und gemeinsam hatten wir dann einen Termin bei der Schwerbehindertenvertretung (nachstehend SBV). Die SBV hat uns dann über Coachings informiert. Ich kannte so etwas gar nicht.

Edith Eva: Was war Ihnen beim Coaching wichtig?

Anja: Das ich vertrauen kann war wichtig. Charakter und Ausstrahlung muss für mich der Coach haben. Es muss eine freundliche Person sein, die Stärke ausstrahlt.

Edith Eva: Anfangs bemerkte ich ein leichtes Misstrauen. Das hat sich dann schnell aufgelöst.

Anja: Ich brauchte Zeit, um Verhalten und Mimik zu beurteilen und mein Gegenüber dann einschätzen zu können. Und dann kann ich auch vertrauen.

Edith Eva: Was hat Ihnen das Coaching gebracht?

Anja: Es hat mir Kraft gegeben und Mut. Ich fand Erklärungen, für Dinge, die ich vorher nicht verstanden habe. Ich hatte vorher nicht die Ahnung, wie so etwas geht. Ich bin allein erziehend und habe so etwas auch vorher nicht gekannt. Jetzt gucke ich immer mal wieder auf mich und auf mein Verhalten. Dabei helfen mir die Übungen und Beispiele aus dem Coaching.

Edith Eva: War das Coaching für Sie erfolgreich?

Anja: Ja, auf jeden Fall.

Edith Eva: Was fehlt jetzt noch?

Anja: Es stehen noch Entscheidungen von Vorgesetzten aus.

Edith Eva: Wie schätzen Sie jetzt, nach Ihrer eigenen Erfahrung, diese Form der Unterstützung und Veränderung ein?

Anja: Wenn ich noch mal an die eigenen Grenzen komme, würde ich gern auf das Coaching wieder zurückkommen. Es war für mich eine gute Erfahrung. Viele Gehörlose wissen nichts über Coaching. Sie haben aber Probleme und könnten sicher auch davon profitieren. Gehörlose und ihre Vorgesetzten sollten darüber informiert werden.

Edith Eva: Anja, Danke für das Gespräch.

Ergebnis

Das Coachingziel ist erreicht, wenn der/die Gecoachte mit dem Ergebnis zufrieden ist. In Anjas Fall kamen wir am Ende nicht da an, wo wir uns das anfangs vorgenommen hatten. Aber es ist gut und richtig, das Ziel zu versetzen, wenn auf dem Weg erkennbar ist, dass es nicht mehr passt. So wird Anja keinen Deutschunterricht nehmen und es gilt noch Alternativen für die eine oder andere noch unzulängliche Situation zu finden. Anja hat gelernt, sich für ihre Belange einzusetzen und wie sie Konflikte klären kann.

Nach Absprache und auf Anjas Wunsch besprach ich Ergebnisse und Entscheidungen mit ihren Vorgesetzten. Ich nahm also einen Rollenwechsel vor und machte mich zu ihrer Sprecherin. Wir sind einige Schritte vorwärts gekommen.

Sowohl der Leiter der Abteilung als auch die direkte Vorgesetzte bemerkten schon nach kurzer Zeit, dass Anja offener im Umgang wurde. Sie fragte nach, wenn sie etwas nicht verstand und holte sich Informationen, statt abzuwarten, was ihr zugeführt wurde. Das wurde positiv bewertet.

Die direkte Vorgesetzte nahm sich vor, Arbeitsaufträge zukünftig eindeutig und klar zu formulieren und damit ihren Beitrag zu leisten, um Missverständnisse zu vermeiden.

Nachstehend einige Worte zum Coaching und wie die Gespräche mit Anja begannen:

Seinerzeit wurde ein Gespräch anberaumt, in dem festgestellt werden sollte, ob wir gut miteinander auskommen und zusammen arbeiten wollen. Ich traf die gehörlose Anja und eine Gebärdensprachdolmetscherin im Büro der Schwerbehindertenvertretung. Wir stellten uns gegenseitig Fragen, um uns kennen zu lernen. Anja wollte gern wissen, „ Was ist eigentlich Coaching?“

„**Coaching**“ ist vielleicht kein schönes Wort und erscheint manchem wie eine leere Wort-hülse. Allerdings hat sich unter diesem Begriff eine Methode etabliert, die Menschen in Zeiten beruflicher und privater Verunsicherung wirksam Hilfe bieten kann.

Coaches gibt es für viele Bereiche und Spezialgebiete. Ein guter Coach versteht es, verschiedene Rollen einzunehmen und ist je nach Bedarf Klärungshelfer, Lehrer, Berater, Mutmacher, ehrlicher Mitmensch und verschwiegener Vertrauter.

Jedes Problem enthält verschiedene Lösungsmöglichkeiten bereits in sich und jeder Mensch verfügt über oftmals unbewusste Möglichkeiten und Fähigkeiten, um seinem Problem eine positive Wendung zu geben oder es zu lösen. Ressourcen- und lösungsorientiert vorzugehen heißt für den Coach, diese ganz eigenen Mittel zusammen mit dem Klienten zu entdecken, nutzbar zu machen und bei der Umsetzung anzuleiten und hilfreich zur Seite zu stehen.

Beim Coaching von Menschen mit Behinderungen wurde mir als Coach eine hohe Sensibilität, hinsichtlich der spezifischen Einschränkungen von Anja, abverlangt. Vorbehalte – sowohl auf meiner als auch auf Anjas Seite sollten bewusst gemacht und abgebaut werden. Die Chemie zwischen uns musste stimmen, damit einem Vertrauensverhältnis nichts im Wege stand. Obwohl im Coaching Werkzeuge eingesetzt werden, die das Lernen sinnlich erlebbar machen sollen, ist das hauptsächliche Mittel die Sprache. Zur Verbindung zwischen Anja und mir kam deshalb eine Gebärdensprachdolmetscherin, Melanie, hinzu, eine dritte Person, die – auch, wenn sie sich neutral verhalten sollte – in das Geschehen eingebunden war.

Wir Drei sollten gut „miteinander können“, damit einer entspannten, vertrauensvollen Atmosphäre nichts entgegen stand und das Coaching optimal verlaufen konnte. Eine besondere Herausforderung bestand für mich darin, trotz dieses Umwegs über eine dritte Person Zwischentöne, Stimmungen und Missverständnisse wahrzunehmen und darauf

zu reagieren. Auf rhetorische Mittel, wie Ironie, kleine gezielte Provokationen und Zweideutigkeiten habe ich verzichtet, weil die Gefahr bestand, missverständlich und verwirrend zu wirken.

Edith Eva Tholen
Kommunikationstrainerin
und Coach
in Bremen und Hamburg
tätig
Telefon: 0421 987 45 70
Mobil: 0172 159 82 19
E-Mail: kontakt@coach-tholen.de
Internet: www.coach-tholen.de

Melanie Ksoll
Diplom-
Gebärdensprachdolmetsche-
rin in Hamburg, Schleswig-
Holstein und Niedersachsen
tätig
Telefon / Fax:
040 280 58 418
Mobil: 0178 824 11 73
E-Mail:
Melanie_Ksoll@web.de

Danke! Der Vorstand der ARGE SBV-Hamburger Wirtschaft bedankt sich recht herzlich bei Anja, Edith Eva Tholen und Melanie Ksoll für die Möglichkeit, einmal hinter die Kulissen der Problemstellungen zu sehen.

Ihre Adressdaten

Liebe SBVs, BRs, JAVs und Arbeitgeberbeauftragte für die SBVs, wir sind auf Ihre aktive Unterstützung angewiesen. Unsere Informationen können wir nur dann an den/die richtigen Adressaten geben, wenn uns die Daten unserer Ansprechpartner/Innen auch bekannt sind. Von sehr großem Interesse für uns ist Ihre Email-Adresse. Für die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft das schnellste und kostengünstigste Instrument, um Sie zu informieren und Sie bei Bedarf schnell zu erreichen. Von ca. 1/3 der Interessenvertretungen haben wir leider immer noch keine Email-Adressen. Helfen Sie uns dabei, unsere Dateien auf den neusten Stand zu bringen.

Schreiben Sie uns und geben Sie uns bitte folgende Daten auf:

- **Schwerbehindertenvertretung (SBV):**
 - Name, Anschrift der Firma
 - Vertrauenspersonen
 - 1. stellvertr. Vertrauensperson
 - Email-Adressen
- **Betriebsrat (BR)**
 - Wenn Fa. und Anschrift nicht identisch, dann bitte auch diese Daten aufgeben
 - Betriebsratsvorsitzende/r
 - Email
 - 1. Stellvertreter/in
 - Email
- **Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV)**
 - Daten analog
- **Arbeitgeberbeauftragter als direkter Ansprechpartner**
 - Herr/Frau
 - Position/Stellung
 - Email

Wir wissen, dass wir Ihnen hiermit Arbeit machen, aber wir benötigen diese Daten, um Sie aktiv unterstützen zu können. Und dies ist eine unserer vielen Aufgabenstellungen für Sie, als Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und insgesamt für die Interessen für Menschen mit Behinderungen. Vielen, vielen Dank!

www.arge-sbv.de

Barrierefreiheit im Internet ist ein sehr wichtiges Thema. Haben Sie sich unseren Internetauftritt einmal angesehen?

Ihre Meinung ist uns wichtig. Für Verbesserungsvorschläge, aber auch für Kritik sind wir stets offen. Schreiben Sie uns ein Email (Ansprechpartner sind alle Vorstandsmitglieder; Email-Adressen siehe Rubrik Vorstand in unserem Internetauftritt)

Themen der nächsten Ausgabe u.a.:

- Vorstellung eines oder mehrerer Fachbereiche, die Sie als Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten unterstützen können
- **Ihre Wünsche ?**
 -
 -
 -

Weitere Themen werden von uns gern aufgenommen. Schreiben Sie uns. Geben Sie Ihre Erfahrungen weiter oder schildern Sie uns Ihre Problemstellungen. Soweit möglich, werden wir uns um Lösungsansätze oder Stellungnahmen bemühen. Selbstverständlich anonymisiert, so dass keine Rückschlüsse auf Personen oder Firmen möglich sind.

**Unser Info-Dienst ist auch für die
Schwerbehinderten/Gleichgestellten
sowie für alle Interessenvertretungen
interessant !**

Liebe Vertrauenspersonen,

alle Themen, die wir veröffentlichen, sind nicht nur Themen für die SBVs. Sie sind auch von Interesse für die Schwerbehinderten / Gleichgestellten oder Kollegen/Innen mit Behinderungen sowie alle anderen Interessenvertretungen. Daher die Bitte an Sie: Verteilen Sie unseren Info-Dienst (vielleicht kurzer Hand per Email) auch an diesen Personenkreis einschl. des Arbeitgeberbeauftragten für die Schwerbehinderten, Ihre Personalabteilung und an Ihre betriebsärztliche Betreuung.

Vielen Dank.

Impressum



**Arbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
in der Hamburger Wirtschaft**
In Kooperation mit dem
Integrationsamt Hamburg

Postanschrift

ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft
(Raum 436, Ebene 4)
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Jürgen Ehlers, Vorsitzender
Tel.: 0 40 – 4 28 03 – 46 89
Juergen.Ehlers@arge-sbv.de

Heidi Liebchen, 1. stellvertr. Vorsitzende
Tel.: 0 40 – 63 83 – 10 20
Heidi.Liebchen@arge-sbv.de

Internet: www.arge-sbv.de

Druck: alster paper
V.i.S.d.P.: Jürgen Ehlers

Zu guter Letzt:

Der Vorstand der ARGE SBV–Hamburger Wirtschaft bedankt sich recht herzlich bei Herrn Hartmut Dignas. Leider steht Herr Dignas aus persönlichen Gründen ab 2009 der ARGE SBV nicht mehr zur Verfügung. Wir bedauern dies sehr und wünschen Herrn Dignas für die Zukunft alles Gute.

Der Vorstand
ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft
Jürgen Ehlers
Vorstandsvorsitzender