

Wirtschaft und INKLUSION

AUSGABE 6
SEPTEMBER 2019

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION berichtet

Psychische Erkrankungen nicht stigmatisieren

Über 70 Gäste, darunter viele Wirtschaftsvertreter, waren der Einladung des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION zur Fachtagung „Gute Praxis im Betrieb – Umgang mit psychischen Belastungen“ gefolgt. Sie wollten sich über den konstruktiven Umgang mit psychischen Erkrankungen und Belastungen in Unternehmen informieren und austauschen. Mit Schloss Etelsen hatte das Netzwerk dafür Räumlichkeiten gewählt, in denen sich die Gäste von Beginn an wohlfühlten und angeregt wurden zum Erfahrungsaustausch.

„Mein Selbstmord ist mein Anfang“ – damit startete Merle Meier das Thema. Sie las aus ihrem autobiografischen Buch, das einen Einblick in ihre Gedanken- und Gefühlswelt im Umgang mit einer Depression gibt. Seit einem Suizidversuch ist die Autorin, die heute als Therapeutin arbeitet, querschnittsgelähmt, und dennoch sagt sie von sich: „Ich bin heute glücklicher, als ich es vor meiner psychischen Erkrankung jemals gewesen bin.“ Ein sehr persönlicher Beitrag, der einen bleibenden Eindruck beim Publikum hinterließ.

Spannend war die Podiumsdiskussion mit Betriebsarzt Dr. Uwe Gerecke (enercity AG), Sunita Schwarz (Schaumburger Bündnis gegen Depression), Andreas Landmann (Geschäftsführer Hof Windheim) und Merle Meier. Thema: Wie können Personalverantwortliche durch Betriebsärzte und Netzwerke unterstützt werden? Ziel: den Umgang mit psychischen Erkrankungen im Betrieb verbessern und präventiv tätig werden.

→ Fortsetzung auf Seite 2

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,



auf Schloss Etelsen fand unsere viel beachtete Fachtagung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz statt, im Newsletter finden Sie dazu eine kurze Nachlese.

Keine Angst, der will nur spielen? Die Debatten um E-Sport und Gamer nehmen zu. Ist das Sport, Kommerz, Profit oder Sucht für Digital Natives? Für viele Menschen mit einer Behinderung jedenfalls bedeutet es auch ein Stück Teilhabe. Technische Hilfsmittel ermöglichen Inklusion beim „Zocken“. Unser Bericht lässt Sie ein Stück „teilhabe“.

Und das finden Sie sonst noch im Newsletter: Arbeitsrechtler Dr. Christian Hoppe erläutert ein wichtiges Urteil zum besonderen Kündigungsschutz. Ein Masterseminar der Universität Hamburg erforscht das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION. Im Interview spricht Dr. Guido Gryczan, Geschäftsführer eines IT-Unternehmens, über die „Parallelwelt Inklusion“. Und mit zahlreichen Kurzmeldungen berichten wir aus dem Alltag der Inklusion in den Betrieben.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

M. Otto-Albrecht

Manfred Otto-Albrecht
Projektleiter

Fortsetzung von Seite 1 · „Psychische Erkrankungen nicht stigmatisieren“

„Mein Selbstmord ist mein Anfang“



Anschließend konnten die Gäste das Thema im persönlichen Austausch vertiefen: In drei Arbeitsgruppen ging es um die psychische Gefährdungsbeurteilung, konkrete Hilfen im BEM-Verfahren und den Umgang von Führungskräften mit psychisch erkrankten Beschäftigten. Andreas Landmann: „Hinsehen und initiativ werden ist die wichtigste Handlungsempfehlung an Führungskräfte – das HILFE-Konzept. Denn je früher eine Therapie beginnt, desto größer ist die Chance, dass eine Erkrankung nicht chronisch wird.“

Die Fachtagung fand statt im Rahmen des „Forums Wirtschaft und INKLUSION“, mit dem das Netzwerk bundesweit mit rund 50 Veranstaltungen Betriebe für mehr Inklusion gewinnt. Die Tagung endete mit vielen guten Gesprächen und einem hinreißenden Auftritt der inklusiven „Crazy Chor Company“.

→ HOCHKARÄTIGE FACHVORTRÄGE IN BAROCKER KULISSE

↓ MERLE MEIER, AUTORIN UND THERAPEUTIN



Forschung treibt Digitalisierung für Gehörlose voran

01.07.2019 — **DAS MAX-PLANCK-INSTITUT** für Mikrostrukturphysik und die WPS – Workplace Solutions GmbH planen gemeinsam die Entwicklung von 5.000 MINT-Fachgebärden und deren Dokumentation im Internet. „Wir legen den Grundstein für einen Online-Wortschatz“, so Uta Meißner, gehörlose Softwareentwicklerin und delegs-Projektleiterin bei WPS. Das digitale Lexikon kann grundsätzlich kostenlos genutzt werden und so über die Fachcommunity ein intensiver Austausch stattfinden. Die bessere Verfügbarkeit von MINT-Gebärden für Gehörlose soll auch deren Chancen in entsprechenden Berufen deutlich erhöhen.

Weitere Informationen:

www.mpi-halle.mpg.de und www.delegs.de

→ UTA MEISSNER,

GEHÖRLOSE SOFTWAREENTWICKLERIN
UND DELEGS-PROJEKTLITERIN BEI WPS

↓ FACHVORTRAG DR. INGO BARTH



NORDRHEIN-WESTFALEN

Neue Wege gehen: Peer-Beratung und Arbeitsplatzergänzung

03.07.2019 — „EINSTELLUNG ZÄHLT – ARBEITGEBER GEWINNEN“:

Zum Runden Tisch dieser Initiative kamen Unternehmensgäste in den Klömpchensklub am Tivoli nach Aachen.

Deborah Kamecke, Beraterin beim Unternehmens-Netzwerk INKLUSION, führte durch den Vormittag, Sebastian Schmitz von der Agentur für Arbeit Aachen-Düren, stellte mit seinem Team Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten vor. Daraus entstand eine rege Diskussion zwischen Experten und Arbeitgebern. Schnell stellte sich heraus: Es geht nicht nur um die Einstellung neuer Mitarbeiter. Auch der Erhalt bestehender Beschäftigungsverhältnisse muss gefördert werden! Dabei ergab sich auch das Angebot einer Peer-Beratung durch Teilnehmer, die ebenfalls einem Netzwerk angehören.

Veranstalter, Experten und Gäste wünschen sich weitere Veranstaltungen und Runde Tische zum Thema inklusive Arbeitswelt. Das nächste Treffen ist bereits geplant.

HAMBURG

Universität Hamburg forscht zum Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

16.09.2019 — **INKLUSION IN DER ARBEITSWELT** – dieses Thema ist nicht nur für die Wirtschaft relevant. Seit April 2019 befasst sich auch die Wissenschaft damit tiefer gehend: Im Masterstudium Psychologie der Universität Hamburg evaluieren Studierende in einem Seminar das Projekt Unternehmens-Netzwerk INKLUSION.

Dr. Christine Busch (Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Hamburg) und Manfred Otto-Albrecht (Projektleiter Unternehmens-Netzwerk INKLUSION) tauschen sich schon länger in Workshops und auf Veranstaltungen über Inklusion im Arbeitsleben aus. So bot Dr. Busch schließlich an, das Netzwerk wissenschaftlich zu betrachten.

Wie arbeiten die Beraterinnen und Berater des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION und welche Methoden wählen sie bei der Ansprache von Unternehmen? Inhalte, die für die Studierenden von großem Interesse sind. Mittels Interviews mit Beraterinnen und Beratern, Fachexperten und Arbeitgebern werten sie Projektinhalte und Ergebnisse praxisnah aus und bereiten sie wissenschaftlich auf. Schnell entstand die Idee, die Zusammenarbeit über das Seminar hinaus zu vertiefen – mit einer Masterarbeit. Wir wünschen viel Erfolg!



Forum
Wirtschaft und
INKLUSION

23. Oktober 2019, 16–20 Uhr
Autostadt Wolfsburg
Fachtagung: Wie geht Inklusive Führung?

Vor welchen Herausforderungen stehen Führungskräfte angesichts einer zunehmend divers zusammengesetzten Belegschaft und wie füllen sie ihre Rolle als Multiplikatoren und Vorbilder aus? Wie lässt sich eine inklusive Unternehmenskultur entwickeln? Welche Probleme bereitet insbesondere die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen? Wie gehen kleine, mittlere und große Betriebe mit dieser Aufgabe um und was können sie voneinander lernen?

Diese Fragen beleuchtet eine Mischung aus Fachvorträgen und Diskussionen. Prof. Dr. Mathilde Niehaus (Universität Köln) behandelt das Thema wissenschaftlich, Unternehmensvertreter berichten dazu aus der Praxis. Durch die Tagung führt der bekannte Moderator und Kabarettist Rainer Schmidt.

Infos: niedersachsen@unternehmens-netzwerk-inklusion.de



↑ ALINA GRELLA, STUDENTIN IM MASTER-PROJEKTSEMINAR, SCHREIBT IHRE MASTERABSCHLUSSARBEIT ZUM PROJEKT; NADINE KÖSTER, STUDENTIN IM MASTER-PROJEKTSEMINAR; DR. CHRISTINE BUSCH, DOZENTIN (V. L. N. R.)

BAYERN

Sich selbst ankern, um Anker zu sein

10.04.2019 — Es ist alarmierend: Psychische Erkrankungen sind der zweithäufigste Grund für das Fehlen am Arbeitsplatz, und das mit steigender Tendenz! Unternehmen stellt das vor immer größere Herausforderungen. Aber was passiert, wenn auch die Führungskraft erste Erschöpfungszeichen zeigt? Die Beratern des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION in Augsburg kennen dieses Problem und luden Führungskräfte zu einem Workshop ein. Referentin und Businesscoach Christine Pehl gab den 20 Teilnehmenden Input zur „achtsamen Selbstfürsorge“. Drei Tipps, mit denen jeder ersten Überlastungssymptomen im Alltag vorbeugen kann, gab sie mit auf den Weg: 1. Jeden Tag in die Stille gehen; 2. Gedanklich ausmisten; 3. Freie Räume mit neuen Inhalten füllen.



SACHSEN

Gewinnen durch Inklusive Führung

17.05.2019 — Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stellt viele Unternehmen vor Fragen und Unklarheiten. Gleichzeitig bietet sie aber auch zahlreiche Chancen. Um darüber besser zu informieren, luden die Beratern des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION Arbeitgeber zum Runden Tisch „Führen im Wandel – neue Akzente durch Inklusive Führung“ in die FAW nach Dresden ein. In einem offenen und ehrlichen Austausch betrachteten die Anwesenden die Bedeutung der Inklusiven Führung im betrieblichen Kontext, erörterten die Herausforderungen, benannten positive Impulse und viele Vorteile. Am Ende stellte ein Teilnehmer treffend fest: „Inklusion ist eine Win-win-Situation für alle Beteiligten!“



HESSEN

Welche Aufgabe hat eigentlich ein Inklusionsbeauftragter?

23.05.2019 — Diese Frage beantwortete Linda Alter den 16 Personalverantwortlichen, die zum Runden Tisch des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION in Darmstadt gekommen waren. Die Rechtsanwältin bei den Unternehmensverbänden Süd-hessen beleuchtete die gesetzlichen Vorgaben, das Verfahren der Ernennung und die konkreten Aufgaben, die diese Funktion beinhaltet. Sie wies darauf hin, dass die Benennung von Beauftragten verpflichtend ist, wenn Betriebe schwerbehinderte Menschen beschäftigen; die Inklusionsbeauftragten haben die wichtige Aufgabe, das Unternehmen in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich zu vertreten. Neben dem fachlichen Input gab es viel Zeit zum Austausch, den die Anwesenden angeregt nutzten.



NORDRHEIN-WESTFALEN

Welche Unterstützung passt zu uns?

05.06.2019 — Das Thema „Unterstützungs- und Förderleistungen für Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ brennt vielen Führungskräften unter den Nägeln. So auch den Personalverantwortlichen und Geschäftsführern beim Runden Tisch in Köln, die Deborah Kamecke, Beraterin vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION, durch den Vormittag führte. Sie folgten gespannt den Vorträgen über die umfangreichen Förderinstrumente der Agentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung. Anschließend gab es viel Raum für Fragen zu bestimmten Fördermöglichkeiten und anonymisierte Besprechungen von Fällen aus dem betrieblichen Alltag.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Inklusives Speed-Dating – einfach, schnell und unkompliziert

12.06.2019 — Die Neugier war groß. Pünktlich um 9.00 Uhr erschienen die ersten Bewerber zum Speed-Dating des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION in Kiel. Seit dem erfolgreichen Durchlauf im Jahr 2018, bei dem u. a. eine Kochausbildung vermittelt werden konnte, ist klar: Dieses Format kommt bei Bewerbern und Betrieben gut an! Über 100 Arbeitsuchende, mit und ohne Behinderung, informierten sich bei zehn Betrieben über Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten und kamen schnell ins Gespräch. Das Besondere: Bewerbungsfotos konnten direkt auf der Messe geschossen werden. Die Beratern des Unternehmens-Netzwerks begleiteten beide Seiten von Anfang bis Ende mit Rat und Tat.

THÜRINGEN

Der Lohn der Transformation

13.06.2019 — In vielen Betrieben spielt Inklusion bereits eine Rolle, dennoch wirft sie Fragen auf. So erschienen über 500 Gäste beim Wirtschaftskongress ERWICON in Erfurt zum Thema „Der Lohn der Transformation“. In Vorträgen, Workshops und Diskussionen erhielten die Teilnehmer vielseitige Informationen und konnten sich zu Innovationen im Personalbereich erkundigen. Da die persönliche Beratung von Arbeitgebern eine der Kernkompetenzen des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION ist, nutzten viele Interessierte dieses Angebot am Projektstand zum Thema Inklusion, Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung. Strahlender Abschluss des Kongresses war die Verleihung des Wirtschaftspreises.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Psychische Gefährdungsbeurteilung: Fragen über Fragen

28.06.2019 — Welche Themen sind den Unternehmen wichtig? Diese Frage stellen die Beratenden des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION regelmäßig bei Veranstaltungen und Beratungen. Den großen, immer wieder geäußerten Wunsch nach einer Veranstaltung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung erfüllten sie mit einem Runden Tisch. Dazu kamen 18 Zuhörer nach Raisdorf bei Kiel, die viele Anliegen mitgebracht hatten. Wolfgang Säckl von der BGW klärte in seinem packenden Vortrag vieles auf und gab wichtige Impulse, wie Unternehmen die Beurteilungen umsetzen können. Anschließend beantworteten die Beratenden des Unternehmens-Netzwerks weitere Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Pommes, Bratwurst und Betriebsbesichtigung

05.07.2019 — Ein Unternehmen, das weiß, wie es geht! LOEWE Logistics & Care in Herford beweist seit Langem, wie erfolgreich Inklusion sein kann. Im Rahmen des FORUMS Wirtschaft und INKLUSION gewannen rund 30 Gäste Einblicke in den betrieblichen Alltag und die mittlerweile zehnjährige Zusammenarbeit mit den Werkstätten von proWerk Bethel. Geschäftsführerin Kerstin Liefing und einige ihrer Kollegen erklärten, welche Vorteile das Unternehmen durch die Inklusion gewonnen hat: reibungslose Produktionsabläufe durch den zielgerichteten und fähigkeitsorientierten Einsatz der Mitarbeiter mit Behinderung. Nach der Betriebsbesichtigung ging's an die Bratwurstbude. Das Forum, das vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION veranstaltet wird, wird nach den Sommerferien mit einem Unternehmerfrühstück fortgesetzt.

BAYERN

Was darf ich und was darf ich nicht?

09.07.2019 — Viele Personalverantwortliche spüren noch immer Unsicherheiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION aus Augsburg lud deshalb gemeinsam mit der HBK Akademie in Gersthofen zu einer Informationsveranstaltung ein. Die Beraterin Ulrike Osterloh stellte in ihrem Vortrag „Einstellungen und Beschäftigung für Menschen mit Schwerbehinderung – Dos and Don'ts für Personalverantwortliche“ die wichtigsten Informationen vor. Anschließend ergriffen die 15 Teilnehmenden die Chance und diskutierten über den Nutzen betrieblicher Inklusion. Viele sprachen Probleme offen an und erhielten hilfreiche Lösungsvorschläge.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Der Schlüssel zum Erfolg

10.07.2019 — „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ heißt die Initiative, in deren Rahmen die Agentur für Arbeit Köln Mitarbeitende geschult hat. Dabei ging es um die Kommunikation mit Unternehmen zum Thema betriebliche Inklusion. Deborah Kamecke, Beraterin im Unternehmens-Netzwerk INKLUSION, stellte den Schulungsteilnehmenden das Projekt vor und zeigte ihnen die verschiedenen Möglichkeiten, Personalverantwortliche und Führungskräfte anzusprechen. Sie gab Einblicke in die Arbeit der Beraterinnen und Berater und verriet darüber hinaus, wo der Schlüssel des Erfolgs liegt: „Gehen Sie aktiv auf die Unternehmen zu, denn im Vordergrund steht der direkte Kontakt zur Wirtschaft.“



BAYERN

Besuch aus Äthiopien

11.07.2019 — Partnerschaft zahlt sich aus! Seit Ende 2017 arbeitet die bfz gGmbH mit dem äthiopischen Verband der exportierenden Gartenbauwirtschaft (EHPEA – Ethiopian Horticulture Producer Exporters Association) zusammen. Ziel ist es, den Verband zu professionalisieren und seine Dienstleistungen für die Mitgliedsunternehmen auszubauen. Zum Thema Weiterbildung und soziales Engagement besuchten jetzt vier Delegierte der EHPEA die bfz, um sich weiterzubilden und Erfahrungen auszutauschen. Das Team des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION stellte das Projekt vor. Neben der Inklusion ging es um kohärentes Vorgehen bei Veranstaltungen, ein gelungenes Corporate Design und die Datenbankpflege. So konnten die Gäste aus Addis Abeba viele wertvolle Anregungen mit nach Hause nehmen.



BAYERN

Ehrenpreis JobErfolg 2018

01.09.2019 — Was Engagement bewirkt, beweist die Anton Steiner GmbH, seit 2015 Partner der Projekte Wirtschaft inklusiv und Unternehmens-Netzwerk INKLUSION. „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung führt spürbar zu einem besseren Arbeitsklima“, sagt Michaela Dettmann, Inhaberin des Unternehmens. Sie wurde mit dem Ehrenpreis JobErfolg für herausragendes und beispielhaftes Engagement bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung gewürdigt. Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION gratuliert!



↑ MICHAELA DETTMANN (L.), INHABERIN ANTON STEININGER GMBH, UND EHRENPREISTRÄGERIN JOBERFOLG

VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG

29. Oktober 2019**BMW Group, Werk Eisenach****Inklusion im Betrieb – Reden hilft!**

Wie finde ich die richtigen Worte im Bewerbungsgespräch und im Alltag gegenüber Menschen mit Behinderung? Zu dieser Frage bekommen Sie jetzt Unterstützung. Der von KOFA und Aktion Mensch entwickelte „Wegweiser: Inklusion im Betrieb“ hilft Ihnen praxisnah mit Checklisten und Gesprächsleitfäden. Neben dem Wegweiser werden spannende Praxisbeispiele aus Thüringer Unternehmen vorgestellt, die zeigen, wie Menschen mit und ohne Behinderung bereits gute Kommunikationswege gefunden haben. Darüber hinaus behandeln Vertreterinnen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und der Aktion Mensch das Thema in einem größeren gesellschaftlichen Kontext.

Anmelden können Sie sich unter:

<https://bit.ly/2Hu9Oiy>

Infos: Nina Hofmann-Ricke, Telefon 0221 4981-743,
hofmann-ricke@iwkoeln.de

KOMPETENZZENTRUM
FACHKRÄFTESICHERUNG (KOFA)**Neuer Podcast mit Tipps für Personaler**

01.09.2019 — „KOFA auf dem Sofa“ heißt ein Podcast zu Themen wie Personalsuche, Weiterbildung, Employer Branding oder Führungskultur. Auf dem Studiosofa kommen Gäste aus unterschiedlichen Branchen zu Wort und beantworten Fragen wie: Auf welche Weise finden kleine und mittlere Unternehmen Fachkräfte? Wie kann ich die Mitarbeiter binden und qualifizieren? Wie positioniere ich mich am Arbeitsmarkt, damit ich auch morgen noch die passende Fachkraft finde? – Machen Sie es sich auf Ihrem Sofa bequem und hören Sie rein! Abonnieren können Sie den KOFA-Podcast auf Soundcloud und Spotify. Infos unter www.kofa.de/service/podcast



GASTBEITRAG

Dr. Christian Hoppe ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, und Partner bei Esche Schümann Commichau, Lehrbeauftragter an der Universität Hamburg und Fachreferent sowie Autor zahlreicher Aufsätze zu arbeitsrechtlichen Themen. Er berät zu Betriebsänderungen, Personalanpassungsmaßnahmen und Restrukturierungen.

BAG: Klarheit bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Kündigungsfall

Mit Urteil vom 13.12.2018 (2 AZR 378/18) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) deutliche Rechtssicherheit im Zusammenhang mit der Kündigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen geschaffen. Die Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bedeutet, dass diese unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören ist. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber eine getroffene Entscheidung unverzüglich der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen (§ 178 II 1 SGB IX). Unklar war bislang, welche Stellungnahmefristen gelten sollten, da das Gesetz selbst hierzu keine Regelung traf.

Stellungnahmefristen des Betriebsrats

Das BAG hat nun klargestellt, dass sich sowohl der Inhalt der Anhörung als auch die der Schwerbehindertenvertretung für eine Beratung zur Verfügung zu stellende Frist nach den Grundsätzen des § 102 BetrVG für eine Beteiligung des Betriebsrates zur Kündigung richtet. Bei einer ordentlichen Kündigung beträgt diese Frist eine Woche, bei einer außerordentlichen Kündigung sind es drei Tage. Die Schwerbehindertenvertretung ist also ebenso wie der Betriebsrat umfassend über den Kündigungsgrund zu unterrichten. Erst danach kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

Praxishinweis

Derselbe Maßstab wie für die Anhörung des Betriebsrats vor der beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen gilt jetzt für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Einer gesonderten Mitteilung gegenüber der Schwerbehindertenvertretung, dass nach Erteilung der ebenfalls erforderlichen Zustimmung des Integrationsamtes die Kündigung ausgesprochen wird, ist nach der Entscheidung des BAG nicht mehr erforderlich.

BAG SELBSTHILFE

Gesucht: die ganz persönliche Erfolgsgeschichte

01.07.2019 — Der Launch des YouTube-Kanals „Jugend und Behinderung“ der BAG SELBSTHILFE war ein großer Erfolg. Jetzt startet die Produktion der nächsten zehn Videoclips zur beruflichen Orientierung. Das im März 2019 ins Leben gerufene Projekt zeigt Themen und Inhalte, die sich speziell an junge Menschen mit Behinderung richten. Aktuell sucht die BAG SELBSTHILFE Unternehmen und/oder Auszubildende, die Lust haben, an diesem Vorhaben mitzuwirken, indem sie ihre ganz persönliche Erfolgsgeschichte erzählen. Wer will dabei sein? Hier der Link zum YouTube-Kanal „Jugend und Behinderung“ der BAG SELBSTHILFE: <https://bit.ly/2VDNhZy>



→ DER BAG-SELBSTHILFE-YOUTUBE-KANAL „JUGEND UND BEHINDERUNG“
 PORTRÄTIERT IN DER ERSTEN VIDEOREIHE JUNGE PERSÖNLICHKEITEN ZUM
 THEMA „MEIN WEG INS BERUFSLEBEN“.

Keine Angst, die will nur spielen: wie Inklusion und Gaming zusammenfinden

Eine eigene Stadt anlegen, gegen Drachen und Monster kämpfen, Fußballweltmeister werden, auf die dunkle Seite der Macht wechseln oder seinen eigenen Avatar erschaffen ... Computer- und Videospiele erlauben es uns, alles zu sein! Eine Parallelwelt, in der virtuelle Charaktere aufeinandertreffen und es nicht um Hautfarbe, Körpermaße, Geschlecht, Behinderung oder sozialen Status geht. Das Abtauchen in andere Sphären trifft auf Zuspruch: 2019 gibt es in Deutschland mehr als 34 Millionen Gamer. Dabei wächst auch die Szene der Spielenden mit Behinderung. Die Gamerin und Bloggerin Melanie Eilert ist eine von ihnen. Ob E-Sport, also Spiele, in denen man in einen Wettkampf mit anderen Spielenden tritt, oder klassisches Gaming, also die Anwendung eines Computerspiels – die Möglichkeiten nehmen auch für Menschen wie Melanie zu.

Spiel, Spaß und Hilfsmittel

Mithilfe von programmierbaren Fußsteuerungen ist das „Zocken“ auch für Gamer möglich, die zum Beispiel ihre Hände nicht oder – wie Melanie – nur eingeschränkt einsetzen können. Die Maus, die sich mit dem Mund bedienen lässt, ist eine Innovation, die etwa querschnittsgelähmten Spielern Zugang zum Gaming schafft. Bei motorischen Einschränkungen kann eine programmierbare Tastatur durch die freie Belegung der Tasten helfen, im Spiel schnell zu reagieren. So ist es beispielsweise möglich, einen Doppelklick auf eine bestimmte Taste zu legen. Beliebt ist aktuell auch ein Controller, mit dem Eingaben über die Hand oder den Fuß gemacht werden können.

Die Sinne spielen lassen

Stimmen, Schritte, Hundegebell oder Regentropfen, die aufs Dach prasseln – Geräusche rufen in unserem Kopf Bilder hervor. Sounddesigner kreieren Atmosphären, die das Spielerlebnis noch realer erscheinen lassen. Spieler, die sich nur auf ihren Gehörsinn verlassen können, weil sie vielleicht in ihrem Sehvermögen eingeschränkt oder blind sind, können sogenannte Audiogames spielen. Diese werden nur nach Gehör bedient; auf dem Bildschirm tut sich meistens nichts.

Etwa sechs Prozent der Bevölkerung haben eine Farbschwäche; Männer sind davon rund 20 Mal häufiger betroffen als Frauen. Um dem entgegenzuwirken, haben Spielehersteller einen Einstellungs-Assistenten eingebaut, der Farbblindheit reduziert. So können betroffene Spieler den Farbblindmodus selbst bestimmen. Bei einer Rot-Grün-Blindheit kann auch die Enchroma-Brille hilfreich sein. Sie kompensiert Farbschwächen und ermöglicht oft eine „normale“ Wahrnehmung. Einige Spiele ermöglichen Menschen mit einer Hörbehinderung mittels frei zuschaltbarer Untertitel das Gesagte nachzuvollziehen.



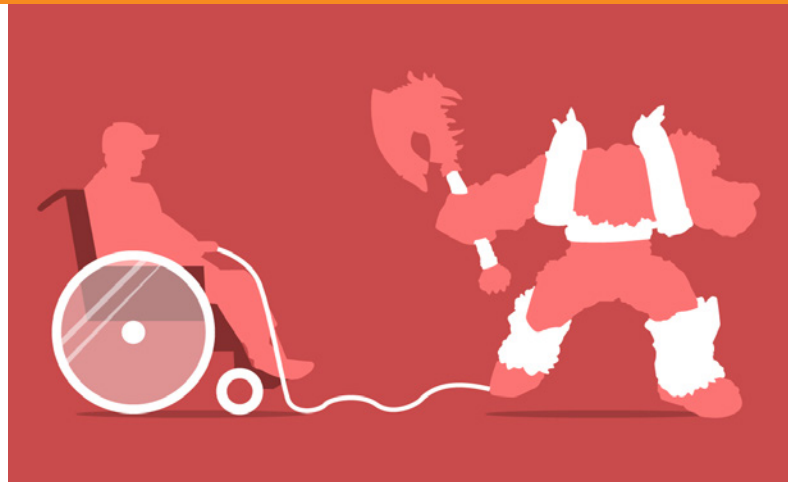
Melanie Eilert ist Bloggerin und hat eine spinale Muskelatrophie (SMA). Damit geht ein Muskelschwund einher, der durch einen fortschreitenden Untergang von motorischen Nervenzellen verursacht wird. Auf ihrem Blog www.meilert.net schreibt sie mit großem Interesse sowohl über behindertenpolitische Themen wie auch über Musicals und Gaming.

Und wie sieht's mit der Inklusion aus?

Mit der passenden Hardware sind bereits viele Barrieren zur Gamingwelt abgebaut. Doch was bieten die Inhalte in Video- und Computerspielen? Bilden sie die Diversität unserer Gesellschaft ab und zeigen auch Menschen mit Handicap? Melanie Eilert findet, dass sich die Industrie hier noch stärker positionieren könnte: „Ich glaube, mangelnde Barrierefreiheit liegt an mangelndem Bewusstsein über mögliche Barrieren.“ Charaktere mit Behinderung sind noch der Einzelfall, doch Ausnahmen bestätigen die Regel.

So gibt es im 3D-Adventure-Spiel „Life is Strange“ die Hauptprotagonistin Chloe, die nach einem Autounfall querschnittsgelähmt ist. Die Spielenden müssen zum Ende des Kapitels entscheiden, ob sie Chloes Wunsch nach Sterbehilfe nachgeben oder nicht. Eine Heldenfigur mit Behinderung, die die Handlung positiv beeinflusst, gibt es bisher noch nicht.

„Sollte jemand einen Charakter mit Handicap in sein Spiel schreiben wollen, wäre mir wichtig, dass dieser nicht aufgrund der Behinderung kreierte wird. Und die Handlung sollte nicht darauf hinauslaufen, dass die Behinderung geheilt oder sonst wie entfernt wird. Es sollte einfach ein Charakter sein wie die anderen im Spiel auch“, sagt Melanie Eilert. „Kann ich ein Spiel nicht spielen, schildere ich meine Probleme per Mail. Bisher wurde darauf immer dankend geantwortet, meist mit dem Vermerk, dass man ‚in Zukunft‘ darauf achten wolle.“



Ohne meine Community? Ohne mich!

Gamer sind in ihren Communitys gut verdrahtet und bauen mit der Zeit ein großes Netzwerk zu anderen Spielenden auf. Soziale Netzwerke bieten eine hilfreiche Plattform für Fragen oder Erfahrungsaustausch zwischen den Gamern. So auch die Facebook-Gruppe „Zocken für Alle“, in der sich Gamer mit Behinderung vernetzt haben:

- „Ich habe ein Bluetoothmodul an meinem Rollstuhl, das zur Maussteuerung dient. Könnte man kein Gerät bauen, das die Maussignale empfängt, sie in Tastatureingaben konvertiert und per USB weitergibt? Dann könnte ich den Rollstuhljoystick zur Steuerung von Spielen verwenden. Denkt ihr, das ließe sich umsetzen?“
- „Hi Leute, ich kann nur mein Kinn und meinen Mund gut bewegen und würde gerne zocken (Autorenrennen usw.). Habt ihr Ideen, welche Steuerungsmöglichkeit es gibt?“
- „Es wird noch ein Team-Mitglied gesucht! Alle #Gamer mit #Handicap können sich melden! Lasst uns #Gaming und #Inklusion auf die nächste Stufe bringen.“

Das richtige Maß finden

Man sollte nicht vergessen, dass es neben der großen und familiären Community „da draußen“ eine reale Welt gibt und Gaming nicht nur vergnüglich ist. Cybermobbing, die Speicherung persönlicher Informationen oder versteckte Gebühren sind nur ein paar der problematischen Begleiterscheinungen.

Eine aktuelle Studie der DAK-Gesundheit und des Deutschen Zentrums für Suchtfragen ergab, dass 465.000 der Zwölf- bis 17-Jährigen sogenannte Risiko-Gamer sind. Wissenschaftler warnen jedoch davor, Alltagshandlungen vorschnell einem Krankheitsbild zuzuweisen.

Quellen:

https://www.rehacare.de/de/Thema_des_Monats/Themen_des_Monats_2019/Mai_2019:_Reale_Inklusion_durch_virtuelle_M%C3%B6glichkeiten/Reale_Inklusion_durch_virtuelle_M%C3%B6glichkeiten
https://www.rehacare.de/de/Thema_des_Monats/Themen_des_Monats_2019/Mai_2019:_Reale_Inklusion_durch_virtuelle_M%C3%B6glichkeiten/Games_und_E-Sport:_M%C3%B6glichkeiten_f%C3%BCr_mehr_Teilhabe

SEPTEMBER bis DEZEMBER 2019

RUNDE TISCHE INKLUSION:

10. September 2019, Vechta

Unterstützung erkrankter Beschäftigter bei der beruflichen Wiedereingliederung

Infos unter niedersachsen@unternehmens-netzwerk-inklusion.de

2. Oktober 2019, Köln

Unternehmerfrühstück

Infos unter deborah.kamecke@faw.de

9. Oktober 2019, Frankfurt am Main

Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich gestalten

Infos unter kesselring.ralph@bwhw.de

12. November 2019, Rastede

Rechtliche Grundlagen bei der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern

Infos unter niedersachsen@unternehmens-netzwerk-inklusion.de

13. November 2019, Neumünster

Förderleistungen für Arbeitgeber

Infos unter schleswig-holstein@unternehmens-netzwerk-inklusion.de

EXTERNE VERANSTALTUNGEN:

10. Oktober 2019, München

Müde im Job. Schlaf, Arbeitswelt und Gesundheit

Infos unter btz-m@bfz.de

10. Oktober 2019, Krefeld

Auftaktveranstaltung zum Psyrealis-Lap

Infos unter info@psyrealis.de

29. Oktober 2019, Eisenach

Aktion Mensch und Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) laden ein: Inklusion im Betrieb – reden hilft!

Infos unter metzler@iwkoeln.de

SONSTIGE VERANSTALTUNGEN:

13. September 2019, Neumünster

Einstellung zählt! – Leistungen für Arbeitgeber zur Inklusion

Infos unter schleswig-holstein@unternehmens-netzwerk-inklusion.de

9. Oktober 2019, Dippoldiswalde

Personaler-Frühstück „Ausbildung inklusiv(e)“

Infos unter conny.berger@faw.de

23. Oktober 2019, Autostadt Wolfsburg

Fachtagung „Inklusive Führung“

Infos unter niedersachsen@unternehmens-netzwerk-inklusion.de

28. Oktober 2019, Aachen

Einstellung zählt – Inklusion ist Ihre Chance. Arbeitgeberforum für Inklusion und Arbeitsmarkt

Infos unter deborah.kamecke@faw.de

8. November 2019, Dresden

Ausbildungsmesse der Vielfalt: auch 2019 eine Chance für Schüler*innen

Infos unter conny.berger@faw.de

25. November 2019, Wallenhorst

Inklusiv führen – vom nachhaltigen Umgang mit der „Ressource Mitarbeiter“

Infos unter niedersachsen@unternehmens-netzwerk-inklusion.de

27. November 2019, Dresden

Personaler-Frühstück „Inklusive Führung“

Infos unter conny.berger@faw.de

6. Dezember 2019, Dresden

Unternehmerfrühstück im Dunkelrestaurant

Infos unter conny.berger@faw.de



„Es sollte sich für
alle Beteiligten eine
Win-win-Situation
ergeben.“



HEUTE IM INTERVIEW:

Dr. Guido Gryczan, Geschäftsführer der Workplace Solutions GmbH (WPS) in Hamburg

Die WPS – Workplace Solutions GmbH wurde 1999 am Arbeitsbereich Softwaretechnik der Universität Hamburg gegründet. Dr. Guido Gryczan ist einer der geschäftsführenden Gründungsgesellschafter. Das Unternehmen analysiert, entwirft, plant und entwickelt Software für Expertenarbeitsplätze in Unternehmen, vorwiegend in den Branchen Transport und Logistik, Versicherungen und öffentliche Verwaltung. Die WPS beschäftigt heute 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir wollten von Dr. Gryczan wissen, wie ein Unternehmen, das bislang (noch) nicht zu den oft zitierten und präsentierten „guten Beispielen“ gehört, auf das Thema Inklusion blickt und wie es „tickt“.

↑ DR. GUIDO GRYZAN

DR. GRYZAN, WAS HABEN SIE MIT INKLUSION ZU TUN?

Erstmal nichts. Wir sind ein Softwarehaus. Uns macht es Spaß, mit unseren Kunden gemeinsam aufgabengerechte Software zu entwickeln. Es geht darum, die Aufgaben von Menschen zu verstehen und dann mit einem fundierten softwaretechnischen Hintergrund ein Stück Software zu schreiben, mit dem Menschen ihre Aufgaben noch besser erledigen können.

ZU DIESEN MENSCHEN ZÄHLEN AUCH GEHÖRLOSE MENSCHEN.

Ja, das war Zufall. Vor ungefähr zehn Jahren hat uns jemand gefragt, ob wir an einem EU-Forschungsprojekt teilnehmen wollen. Es ging darum, einen Avatar für Gebärdensprache zu entwickeln. Wir haben damals gedacht, das ist ein aussichtsloses Unterfangen. Weil ich aber von der Welt der Gehörlosen überhaupt nichts wusste, bin ich zu einer Schule für gehörlose Kinder nach Osnabrück gefahren. Ich habe gesehen, mit welchen Mitteln die Lehrer dort den Deutschunterricht gestalten. Diese Erfahrung hat bei mir einen pawlowschen Reflex ausgelöst: Das kann man besser machen. Dafür braucht es ein gutes Stück Software. So ist das erste Projekt „Deutsch lernen mit Gebärdenschrift“ entstanden. Inzwischen sind wir in der dritten Phase, finanziert aus Mitteln des Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

→ Fortsetzung auf Seite 12

„In der ‚Parallelwelt‘
der Förderprojekte gelten
andere Kriterien.“



→ Fortsetzung von Seite 11 · Heute im Interview: Dr. Guido Gryczan

ALSO IST DAS PROJEKT ERFOLGREICH?

Ja, die Fortbildungsakademie der Wirtschaft hat es für die Weiterbildung von Gehörlosen an unterschiedlichen Standorten eingesetzt. Wir haben für den Deutschunterricht einen Gebärdenschrift-Editor entwickelt. Damit kann man Wörter schreiben und sie in Gebärdenschrift mit Mundbildern, Handformen und Bewegungspfeilen übersetzen. Jetzt haben wir uns zum Ziel gesetzt, die gesamte Software der Gehörlosen-Community zu übergeben. Außerdem starten wir gerade ein Projekt mit der Max-Planck-Gesellschaft, um Fachgebärdenlexika zu entwickeln. Es ist ein ganz großes Problem für Gehörlose, dass es bisher kaum Gebärden für Fachwörter gibt. Da habe ich die große Hoffnung, dass wir in der Welt der Gehörlosen, wirklich weltweit, ein führendes Projekt werden.

SIE HABEN 120 BESCHÄFTIGTE. IST DAS THEMA INKLUSION FÜR SIE UNTERNEHMENS-INTERN WICHTIG?

Es hat keine wirkliche Bedeutung für uns. Ich halte es für eine Aufgabe im Kontext unserer Corporate Social Responsibility. So sind wir auch bei der Arbeitsagentur auf ein interessantes Programm gestoßen: Wenn wir einen Schwerbehinderten beschäftigen, dann gibt es dafür noch einen Zuschuss. So jemanden haben wir jetzt engagiert. Er war vorher in einer Großküche tätig, jetzt macht er für uns die Obst- und Gemüseversorgung und die Mitarbeiter lieben das. Es ist für alle Beteiligten eine Win-win-Situation.

VIELE UNTERNEHMEN ZAHLEN LIEBER DIE AUSGLEICHSABGABE, ALS EINEN SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN ZU BESCHÄFTIGEN?

Also wenn ich jetzt mit diesem Interview einen Beitrag dazu leisten kann, Hemmschwellen niedriger zu machen, bitte, herzlich gerne.

WIE VIELE MENSCHEN MIT EINER SCHWERBEHINDERUNG BESCHÄFTIGEN SIE?

Fünf, vier davon sind gehörlose Softwareentwickler, die in unserem Projekt arbeiten. Wir müssen die Sprache der Kunden sprechen. Es geht ja darum, den Zusammenhang zwischen deutscher Schriftsprache und Gebärdensprache herzustellen. Unsere gehörlosen Mitarbeiter können alle lesen und schreiben. Man kann auch über Sprachcomputer gesprochene Sprache in Schrift übersetzen. Komplizierter ist es in die andere Richtung. Dafür ist es notwendig, dass die hörenden Mitarbeiter die Gebärdensprache lernen. Das tun sie auch. Inklusion gilt ja für beide Seiten. Und dann haben wir natürlich auch sehr große Dolmetscheretats, die vom Integrationsamt bezahlt werden.

„Da bräuchte man eigentlich einen Lotsen.“

SIE HABEN MAL GESAGT, DIE INKLUSIONSWELT IST EINE PARALLELWELT. WAS MEINEN SIE DAMIT?

Ich bin jetzt seit fast 20 Jahren Geschäftsführer einer GmbH, aber zum Beispiel das Konzept der „Fehlbedarfsfinanzierung“ war mir bis zum ersten Förderprojekt völlig unbekannt. Hier in der WPS gibt es eine Kultur, die heißt: Wir wollen da hin und wir machen das jetzt. Alles wird dem Projektziel untergeordnet. Und wenn irgendwo mal etwas nicht ganz so gerade ist, räumen wir das später auf. In der „Parallelwelt“ der Förderprojekte gelten andere Kriterien als in der mir bekannten Welt der betrieblichen Projekte.

WAS BRÄUCHTE ES AUS IHRER SICHT ALS GESCHÄFTSFÜHRER, UM SICH STÄRKER FÜR INKLUSION ENGAGIEREN ZU KÖNNEN?

Da bräuchte man eigentlich einen Lotsen. Jemanden, der mir erklären kann, was ich alles nicht weiß. Und wovon ich nicht weiß, dass ich es nicht weiß. Es ist ja nicht nur die Frage, wer ist für was in dieser Welt zuständig, sondern auch die Frage: Wer sind überhaupt die relevanten Akteure? Das ist für mich unbekanntes Unwissen. Ich hatte anfangs überhaupt keine Idee, an welcher Stelle ich überhaupt ansetzen muss. Deswegen kann ich mir auch eine latent abwehrende Haltung bei vielen meiner Unternehmenskollegen vorstellen, weil sie denken: Bevor ich mir Probleme mit der Beschäftigung mit Behinderten ins Haus hole, zahle ich doch lieber die Ausgleichsabgabe.

Für uns ist es hilfreich, Fallbeispiele zu kennen. Wer kann eigentlich was machen? Solche Fallbeispiele inklusive Randbedingungen – das sind Informationen, auf die Leute wie ich sagen: Ich weiß jetzt, wo die Chancen und die Risiken sind.

Impressum

Wirtschaft und INKLUSION
Das Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION berichtet

Ausgabe 6, September 2019

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft
ambulante berufliche
Rehabilitation (BAG abR) e. V.
Straßberger Straße 27–29
08527 Plauen

Verantwortlich

Richard Nürnberger

Text und Redaktion

Manfred Otto-Albrecht
Hanna Berster
Gabriele von Kröcher
Dr. Christian Hoppe
Gerlinde Geffers

Gestaltung

www.frau-albrecht.com

Bildnachweis

BAG Selbsthilfe,
Die Autostadt Wolfsburg,
Kathrin Doepner,
FAW gGmbH, Dresden,
Clara Hemshorn de Sanchez,
Ulrike Osterloh, PULS/BR,
Andreas Riedel,
Torsten Schultheß,
Steininger,
Jan-Henrik Teschke
Photography,
Karin Thomas-Mundt,
www.unsplash.com

Druck

www.langebartelsdruck.de

Infos zum Projekt unter:

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de und
www.beratungskompass-inklusion.de