

grenzenlos

LESEN MIT WEITBLICK





grenzenlos - Lesen mit Weitblick

3 Editorial

Titelthema: Wichtig ist, was man kann ...

6 Kooperation biopin & GPS: „Ein echter Gewinn“

8 JadeBay-News

9 PixelPartner-News

10 Arbeitsrecht: Niemand hat immer Recht

13 PixelPartner stellen sich vor

14 Kulturtipps

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Offenheit, Inklusion und gegenseitige Wertschätzung sind das Fundament für eine fortschrittliche Gesellschaft. Menschen weisen Unterschiede hinsichtlich Alter, sozialer und nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Fähigkeiten oder Religion und Weltanschauung auf. Gerade diese Unterschiedlichkeit birgt das Potential von Kreativität und Innovation in sich und sollte auch in der Wirtschaft Berücksichtigung finden.

Aus diesem Grund haben wir uns für unser Magazin dieses Mal den Menschen mit Behinderungen gewidmet, um anhand dieser - in unserer Gesellschaft noch viel zu häufig benachteiligten - Gruppe für das wichtige Thema Inklusion, aber übergeordnet auch für das Thema „Diversity“ - zu Deutsch „Vielfalt“ - überhaupt zu sensibilisieren.

Wenn Lebens- und Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass alle Personen ihre individuellen Fähigkeiten entfalten können, bedeutet dies nicht nur für den Einzelnen, sondern genauso für ein Unternehmen oder für eine Gesellschaft einen Gewinn.

Lesen Sie, woran sich dies festmachen lässt und wie Sie, als Unternehmer oder Unternehmerin, aber auch als Mensch, von der Wertschätzung zur Wertschöpfung kommen.

Viel Spaß, neue Einsichten und Inspirationen beim Lesen mit Weitblick wünscht

Ihre JadeBay GmbH

Wichtig ist, was man kann und nicht, was man nicht kann.

Ulrich Räcker-Wellnitz, Leiter des Stadtarchivs in Wilhelmshaven, lebt seit fast 30 Jahren mit einer Behinderung. Dennoch ist er eingestellt, verbeamtet und mehrmals befördert worden.

Mit 28 Jahren hatte er einen Fahrradunfall. Dabei wurden Wirbelsäule und Rückenmark beschädigt. Ulrich Räcker-Wellnitz, Jahrgang 1957, lebt seit über 30 Jahren mit starken Schmerzen, Verspannungen und einer Teillähmung seiner Beine.

Wer ihn sieht, ist überrascht zu erfahren, dass er mit 70 von 100 Punkten als schwerbehindert gilt. In seinem Büro gibt es weder Rollstuhl noch sonstige Gehhilfen. Wenn er durch die Gänge des Archivs läuft, humpelt er zwar stark - mehr aber auch nicht. Auch Fahrradfahren kann er - die Bewegung ist gut für seine stets verspannte Rücken- und Beinmuskulatur.

Der gebürtige Wilhelmshavener hat in Münster Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie studiert. Er stand kurz vor dem Abschluss, als der Unfall passiert ist. Ja, es tat weh - es tut immer noch weh. Aber das ist für Räcker-Wellnitz kein

Grund, einfach aufzuhören. „Was man nicht kann, ist nicht wichtig“, sagt er. „Man muss auf das schauen, was man kann.“

Also studierte er zu Ende und bewarb sich bei der Stadt Wilhelmshaven. Seine Frau war ebenfalls mit dem Studium fertig und hatte in der Jadestadt bereits Arbeit gefunden.

Fünf Stellen in der Verwaltung waren ausgeschrieben, es gab rund 100 Bewerberinnen und Bewerber. Bei den schriftlichen Eignungstests fiel Räcker-Wellnitz' Behinderung nicht auf und schränkte ihn auch nicht ein.

Vielleicht hätte ein anderer Arbeitgeber einen Grund gefunden, ihn nicht einzustellen. Aber bereits damals stand in den Stellenanzeigen, dass „bei gleicher Eignung Menschen mit Behinderung“ bevorzugt werden. (Inzwischen schreibt man lieber, dass Menschen mit Behinderung „besonders berücksichtigt“ werden, damit andere Gruppen nicht diskriminiert werden.)



Wenn er beschäftigt ist, muss Räcker-Wellnitz nicht an seine Schmerzen denken.

Die Stadt Wilhelmshaven hat Räcker-Wellnitz eingestellt. Konkret hieß es in seinem Fall: wieder studieren. Aber als Anwärter wurde er gleich verbeamtet. Nach Abschluss des zweiten Studiums wurde der frischgebackene Diplom-Verwaltungswirt auf einen Posten im Ordnungsamt gesetzt. Dann wechselte er in das

sog. Hauptamt, die Schaltzentrale der Stadtverwaltung. Er war zwischenzeitlich stellvertretender Pressesprecher, bevor er 2004 die Leitung des Stadtarchivs übernahm.

Ulrich Räcker-Wellnitz ist freundlich, direkt und erzählt seine Geschichte in klaren norddeutschen Sätzen.

Die Arbeit im Stadtarchiv gefällt ihm offensichtlich. Er erzählt gern von den vielen Anfragen, die über

seinen Schreibtisch kommen: für die Familienforschung, von Lokalhistorikern, Autoren oder Journalisten.

Wenn er beschäftigt ist, muss Räcker-Wellnitz nicht an seine Schmerzen denken. Und wenn man ihm zuhört, denkt man nicht daran, dass er eine Behinderung hat.

Ulrich Räcker-Wellnitz ist ein eher seltener Fall. Ein Mensch mit Behinderung, der zuerst die Behinderung hatte und dennoch gute Arbeit fand.

In Deutschland leben rund 7,5 Millionen Menschen mit so genannter Schwerbehinderung. Als schwerbehindert gelten alle, bei denen ein Grad der Behinderung von 50 und mehr festgestellt wurde und die einen Ausweis erhalten haben – dazu kommen viele ältere pflegebedürftige Menschen, die zwar eine Behinderung, aber kein Interesse haben, diese feststellen zu lassen. Über die Hälfte dieser Menschen ist älter als 65 Jahre, nur rund ein Viertel jünger als 55 Jahre.

85 Prozent aller schweren Behinderungen in Deutschland werden durch Krankheit verursacht. Das heißt für die Betroffenen in vielen Fällen, dass mit einer weiteren Verschlechterung zu rechnen ist.

Knapp unter 850.000 Menschen mit Behinderung sind in Arbeit, rund 180.000 sind als arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosigkeit liegt damit bei 17,5 Prozent. Im Vergleich liegt die Arbeitslosigkeit in

Deutschland insgesamt bei aktuell knapp über 6 Prozent. Von der guten Arbeitsmarktsituation in den letzten Jahren haben Menschen mit Behinderung außerdem unterdurchschnittlich profitiert. Menschen mit Behinderung sind nicht nur häufiger arbeitslos, sie sind auch länger arbeitslos: im Jahresdurchschnitt 2015 waren schwerbehinderte Arbeitslose durchschnittlich 85 Wochen ohne Job. Nicht schwerbehinderte Arbeitslose fanden dagegen nach 69 Wochen wieder eine Beschäftigung. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen Arbeitslosen mit bzw. ohne Behinderung, wenn es um Bildung geht. Die Gruppe mit Behinderung hat zwar etwas weniger häufig studiert, dafür haben 54 Prozent eine schulische bzw. betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen. Bei den nicht behinderten Arbeitslosen sind es nur 45 Prozent. Es mangelt also nicht an qualifizierten Kräften. Die Höhe der Arbeitslosigkeit ist überraschend, wenn man bedenkt, dass Arbeitgeber bis zu 320 € im Monat bezahlen müssen, wenn sie die vorge-sehene Quote von fünf Prozent Menschen mit

Behinderung im Betrieb nicht erfüllen. Außerdem gibt es eine Fülle von Maßnahmen und Fördergeldern, auf die sowohl Arbeitssuchende als auch Arbeitgeber zurückgreifen können.

Dennoch finden viele Menschen mit Behinderung erst über die Zeitarbeit überhaupt zurück in die Arbeit. Diese Branche ist inzwischen der wichtigste Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung, die aus der Arbeitslosigkeit wieder in die Arbeit einsteigen.

In einem Bericht über die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung sagt die Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen wird weniger durch die Konjunktur und stärker durch rechtliche Rahmenbedingungen und die demografische Entwicklung beeinflusst.“ Das neue Bundesteilhabegesetz sieht im aktuellen Referentenentwurf allerdings keine großen Veränderungen in diesem Bereich vor.

Die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung liegt bei 17,5 Prozent. Sie sind nicht nur häufiger, sondern auch länger arbeitslos.





„Ein echter Gewinn für unseren Betrieb.“

Tatjana Lohrke arbeitet jetzt bei biopin in der Produktion. Sie ist stolz darauf, einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstätten der GPS zu haben. Und bei biopin freut man sich, dass Frau Lohrke da ist.

„Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben.“ So steht es in § 136 Abs. 1 des SGB IX. Aber mit der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt es nur selten. Dazu liegen die Vorstellungen der Betriebe und die Beeinträchtigungen der Werkstattmitarbeiter zu weit auseinander.

Mit sogenannten Außenarbeitsplatzverträgen werden auf anderer Basis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WfbM in Unternehmen integriert. So wie die 23-jährige Tatjana Lohrke, die bei biopin in Jever arbeitet.

Bei dem mittelständischen Hersteller von umweltfreundlichen Farben, Lasuren und Holzschutzmitteln laufen Mitarbeiter im Blaumann durch die Halle und stehen an ihren Maschinen. Tatjana Lohrke fällt ziemlich schnell auf. Sie ist

groß, hat rote Haare, und ist zudem die einzige Frau in der Produktion.

Frau Lohrke redet wegen einer Sprachstörung wenig, die Kommunikation ist teilweise schwierig. Sie ist aber sehr aufmerksam. Und sie hat einen starken Willen und möchte unbedingt zeigen, dass sie in einer „normalen“ Firma arbeiten kann.

„Tatjana Lohrke wollte definitiv außerhalb der Werkstatt arbeiten“, erklärt Michael Hombach. Der gelernte Tischlermeister ist auch Werkpädagoge und begleitet die zehn Mitarbeiter als Arbeitsbegleiter auf den Außenarbeitsplätzen, die die GPS Jever an verschiedene Unternehmen vermittelt hat. Rund 60 der insgesamt 1300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Großträgers von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung arbeiten außerhalb der Werkstätten. Sie sind zum Beispiel in Seniorenheimen, in Küchen, als Hausmeisterhelfer, im Einzelhandel oder in Kindergärten tätig.

Nicht jede Vermittlung ist von Dauer. Michael Hombach gibt zu, dass er skeptisch war, als Tatjana Lohrke bei biopin anfing. „Eine langfristige

Zusammenarbeit kann nur gelingen, wenn beide Seiten tolerant und kooperationsbereit sind“, erklärt Hombach. „Die Firma muss verstehen, dass Aufgaben anders

erklärt werden müssen, und dass es etwas länger dauern kann, bis neue Informationen wirklich verinnerlicht werden. Auch die Belastbarkeit in Stresssituationen ist in der Regel nicht sehr hoch.“ Daher kommt es darauf an, dass die Arbeitsatmo-

Sowohl wirtschaftlich als auch durch ihren positiven Einfluss auf das Arbeitsklima ist Tatjana Lohrke ein Gewinn für biopin



Produktionsleiter Jan-Jovan Horvart (links) bei der Abfüllung mit Tatjana Lorke und Benni Oltmann

sphäre stimmt, und dass die Kollegen und Vorgesetzten den richtigen Umgang miteinander finden. Bei biopin heißt der technische Geschäftsführer Jens Pohl. Er trägt ein Harley-Davidson-T-Shirt und Jeans, ist direkt, freundlich und verbindlich. Mit Tatjana Lohrke ist er sehr zufrieden.

Zwischen den Kollegen und ihrer einzigen Kollegin besteht ein „super Verhältnis“, erzählt Pohl. „Es ist, als ob sie schon immer hier gewesen wäre.“ Auch mit Produktionsleiter Jan-Jovan Horvart versteht sie sich gut.

Aber was hat das Unternehmen davon, dass Frau Lohrke dabei ist? Ist das vor allem ein soziales Engagement, oder erbringt sie echte Leistung?

Dazu sagt Pohl: „Tatjana ist ein weiteres Paar Hände und unterstützt die Kollegen bei ihren Aufgaben. Dinge laufen schneller, weil sie da ist. Sie ist ein echter Gewinn für unseren Betrieb. Sowohl wirtschaftlich als auch durch ihren positiven Einfluss auf das Arbeitsklima.“

Die Einzelheiten der Außenarbeitsverträge sind natürlich vertraulich. Mitarbeiter, die über die

GPS oder andere Einrichtungen integriert werden, belasten die Unternehmen finanziell weniger als reguläre Angestellte. Sie erledigen meistens sehr einfache Aufgaben und bringen in der Regel – rein wirtschaftlich gesehen – weniger Leistung. Dafür gibt es einen besonderen Schutz: Arbeitgeber bleibt die WfbM und wenn es Probleme gibt, kann der Mitarbeiter mit Behinderung immer in die Werkstatt zurückkehren.

Tatjana Lohrke ist sichtbar stolz darauf, dass sie außerhalb der Werkstatt arbeiten darf. Noch wohnt sie bei ihren Eltern, ihr nächstes Ziel ist eine eigene Wohnung. Am liebsten gemeinsam mit ihrem Freund, mit dem sie seit drei Jahren zusammen ist. Ihr Ziel ist, das zu erreichen, was der Gesetzgeber insgesamt mit seinen Leistungen für Menschen mit Behinderung erreichen möchte: ein möglichst „normales“ Leben zu führen. Sie wird zwar immer ein bisschen auffallen, aber hauptsächlich aufgrund ihrer Größe und ihrer roten Haare.



News ...

Mit unseren neuen Themenschwerpunkten „Fachkräfte von morgen“ und „Innovation/Wissens- und Technologietransfer“ werden wir in den kommenden Jahren viele Projekte realisieren, die verstärkend auf die Region wirken. So haben wir es der Öffentlichkeit schon Ende 2015 kommuniziert. Aber wo stehen wir eigentlich heute, ein halbes Jahr später?

Zunächst ein kurzer Sachstandsbericht zum Themenfeld „Fachkräftesicherung und -gewinnung“ Mit der konstituierenden Sitzung in 2015 beschloss die Lenkungsgruppe der 21 Bündnispartner des Regionalen Fachkräftebündnisses, drei der sechs Potenzialgruppen des in 2015 erstellten Handlungskonzeptes konkret unterstützen zu wollen: Höherqualifizierte, Arbeitssuchende und junge Menschen.

Was wollen wir konkret tun, um Studienabbrecher und Studienabbrecherinnen als Auszubildende oder Arbeitnehmer für die Region zu begeistern? Die Jade Hochschule hat derzeit an ihrem größten Hochschulstandort in Wilhelmshaven gut 4.500 Studierende von denen jährlich 15 Prozent vorzeitig ihr Studium abbrechen und – leider viel zu häufig

– die Region verlassen. So entgeht dem regionalen Arbeitsmarkt ein enormes Potenzial an höherqualifizierten Fachkräften.

Unser Projektantrag für Studiaussteiger will mit verschiedenen Maßnahmen genau hier ansetzen und diesen jungen Menschen neue Wege aufzeigen, in der Region bleiben zu können und Teil der Lösung des Fachkräftemangels zu werden. Das Pilotprojekt startet am Hauptstandort der Jade Hochschule in Wilhelmshaven.

Wie wollen wir Arbeitslose nachhaltig in Betriebe integrieren und dadurch die Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen fördern?

Die JadeBay GmbH möchte im Anschluss an eine Vermittlung von Arbeitslosen in Unternehmen tätig werden. Modellregion ist hier der Landkreis Wesermarsch. Der Grund für den Projektansatz ist, dass die nachhaltige Integration zuvor Arbeitsloser in Betrieben (länger als 12 Monate in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) nur bedingt gelingt. Über das zusätzliche Angebot soll in solchen Fällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermittelt werden. Der längere Verbleib des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin hat Vorteile für alle Seiten und fördert die gezielte Personalentwicklung der Unternehmen, auch mit Hilfe staatlicher Förderinstrumente.



Wie wollen wir junge Menschen, die hier ausgebildet werden, an die Region binden?

Dabei sollen insbesondere die Jade Hochschule und die Gymnasien der Region in die Arbeit eingebunden werden. Hier ist beabsichtigt, Bestandteil der Vorlesungen und Unterrichte zu werden, um Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen und junge Menschen mit Abitur und abgeschlossenem Studium dauerhaft an die Region zu binden. Des Weiteren soll zusammen mit regionalen Unternehmen auf Jobmessen für die Region geworben werden, und es sollen individuelle Ausbildungs-, Arbeits- und Karrieremöglichkeiten aufgezeigt werden. Als wirklich experimentell wird der Ansatz betrachtet, erstmalig auch die Gäste und Touristen der Region an ausgewählten Standorten für den „Arbeitsstandort“ der JadeBay-Region gewinnen zu wollen. Erreicht werden sollen diese über die sozialen Medien und eine Internetplattform mit Namen „Chancenregion-JadeBay“. Hier sollen junge

Menschen Beispiele für junge Menschen aufzeigen, unsere schöne Region an der Nordseeküste auch als Standort zum Arbeiten zu nutzen. Die Jobdatenbank der JadeBay GmbH mit ca. 2.000 Jobangeboten aus der Region gibt hier Hilfestellung.

Wann startet das Projekt und wer soll die Arbeit leisten?

Mit dem Start des Projektes ist ab dem 1. November 2016 zu rechnen. Das Team der JadeBay GmbH, Geschäftsstelle des „Regionalen Fachkräftebündnisses JadeBay“, kann dann voraussichtlich für zwei Jahre um drei Personen in Vollzeit erweitert werden, um sich im Sinne der Bündnispartner der Fachkräftesicherung und -gewinnung in der Region zu widmen.

Über den Sachstand im Themenfeld „Innovation/ Wissens- und Technologietransfer“ werden wir Ihnen in unserer nächsten Ausgabe vertieft berichten.

v.l.n.r.: Wilhelm Scherf (Landkreis Wittmund)
 Andreas Bruns (Jobcenter Friesland)
 Helge Peter Ippensen (Amt für regionale Landesentwicklung Weser-Ems)
 Dr. Thomas Hildebrandt (Oldenburgische Industrie- und Handelskammer)
 Andreas Klesse (Jobcenter Wittmund)
 Frank Happe (Wirtschaftsförderkreis Harlingerland)
 Thomas Brückmann (Landrat Landkreis Wesermarsch)
 Ingrid Marten (Wirtschaftsförderung Wesermarsch)
 Rainer Graalfs (Landkreis Friesland)
 Danny Schnur (Deutscher Gewerkschaftsbund)
 Frank Schnieder (JadeBay)
 Jürgen Janssen (Stadt Wilhelmshaven)
 Ute Hartkens (Jade Hochschule)
 Ute Brinkmann (Landkreis Friesland)
 Elke Schute (JadeBay)
 Henning Wessels (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Jade)
 Thomas Hein (Jobcenter Wilhelmshaven)
 Matthias Brandner (Landwirtschaftskammer Niedersachsen)
 Eike Bohlmann (Jobcenter Wesermarsch)



Niemand hat immer Recht!

Menschen mit Behinderung genießen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besondere Rechte. Sie sind aber keineswegs unkündbar.

Rechte auf der einen Seite beinhalten immer Pflichten auf der anderen. Und bereits bei der Ausschreibung einer Stelle müssen Arbeitgeber sich fragen, ob eine Stelle für jemanden mit einer Schwerbehinderung infrage kommt. Dafür reicht die Standardzeile in der Ausschreibung – „Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt“ – allein nicht aus. Es ist immer besser, die Agentur für Arbeit (BA) über die Stelle zu informieren, zu fragen, ob geeignete Bewerberinnen oder Bewerber dort gemeldet sind. So erklärt es der Volljurist Arnd Helfer, Referent für Gewerberecht bei der Industrie- und Handelskammer in Oldenburg.

„Unternehmen sollten den geeignetsten Bewerber einstellen, unabhängig von Behinderung – oder auch Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter oder sexueller Identität. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass ein diskriminierter Bewerber eine Entschädigung geltend macht“, so Helfer weiter. „Für eventuell erforderliche Umbauten gäbe es Fördergelder vom Integrationsamt.“

Damit möglichst keine Diskriminierung stattfindet, müssen Bewerber es nicht angeben, wenn sie eine Behinderung haben. Und im Bewerbungsgespräch darf nicht danach gefragt werden. Selbst wenn die Behinderung offensichtlich ist, weil der Bewerber etwa im Rollstuhl oder mit Blindenstock kommt, sind Fragen um das Thema ziemlich heikel.

Es ist zwar grundsätzlich erlaubt zu fragen, ob jemand bestimmte Aufgaben wird bewältigen können, allerdings dürfen diese Fragen nicht anders formuliert werden, als bei anderen Bewerbern. Aber: Menschen mit einer offensichtlichen Behinderung gehen in aller Regel viel weniger scheu mit ihren Einschränkungen um und gehen auf das Thema selber ein. Sie erklären, welche Hilfsmittel sie benötigen und welche Zuschüsse dafür zu bekommen sind.

Nach Ablauf der Probezeit sollte ein Arbeitnehmer bekannt machen, dass er eine Schwerbehinderung hat, weil ihm dann bestimmte Rechte zustehen. Allen voran gibt es fünf zusätzliche Urlaubstage im Jahr. Dazu kann eine Befreiung von Überstunden beantragt werden, dann darf der Arbeitnehmer nie mehr als acht Stunden am Tag arbeiten.

Bei Kündigungen gibt es eine zusätzliche Bedingung: „Das Integrationsamt muss der Kündigung vorher zustimmen. Dabei prüft das Integrationsamt, ob die Kündigung nicht aufgrund von Diskriminierung ausgesprochen wurde“, erklärt Helfer. „Der Arbeitnehmer kann daneben immer noch vor ein Arbeitsgericht ziehen und andere Gründe geltend machen.“

Die allermeisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung sind aber nicht der vermeintlich typische Fall. Sie haben eine Krankheit – wie etwa Rheuma oder Multiple Sklerose – oder chronisch gewordene orthopädische Probleme – wie etwa Rückenprobleme –, die nach und nach zu Einschränkungen führen. Irgendwann sind die Probleme so stark, dass ein Behinderungsgrad von 50 Prozent oder mehr festgestellt wird, und sie dann als schwerbehindert gelten. Außerdem waren sie

sehr häufig bereits fest angestellt, bevor sich gesundheitliche Probleme einstellten. Kündigungen können also auch krankheitsbedingt

Man soll den besten Bewerber nehmen, unabhängig von einer eventuellen Behinderung. Für die notwendigen Hilfsmittel gibt es Fördergelder.

sein: jemand kann aufgrund seiner zunehmenden Einschränkung seine Tätigkeit/seine Arbeit einfach nicht mehr ausüben. „Krankheitsbedingte Kündigungen sind das komplizierteste Gebiet des Kündigungsschutzes“, findet Helfer. „Im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung eines Angestellten mit Behinderung ist unbedingt darauf zu achten, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement vorhanden ist.“ Sprich, der Arbeitgeber muss prüfen, ob die Person mit Behinderung nicht mit Hilfsmitteln weitermachen oder eine andere Tätigkeit in der Firma übernehmen könnte. Bei einem erfahrenen Mitarbeiter sollte dies aber nicht eine lästige Pflicht, sondern eine Selbstverständlichkeit sein.

Das Merkblatt der IHK zur Beschäftigung von Schwerbehinderten (Dok.-Nr.: 19383) finden Sie unter www.ihk-oldenburg.de > Recht und Steuern > Arbeitsrecht.

Liebe PixelPartner,

auf unserer letzten JadeBay-Netzwerkveranstaltung, im Landhotel Upstalsboom Friesland in Varel am Mühlenteich, ging es um das aktuelle Thema „Flüchtlinge als Fachkräfte: Chancen und Herausforderungen“.

Unter der Moderation von Alexander von Fintel informierten und diskutierten Unternehmer und Experten vor gut 60 regionalen Wirtschaftsvertretern über Erfahrungen und Herausforderungen wie z. B. Sprachbarrieren, Vergleichbarkeit von Qualifikationen, kulturelle Unterschiede. Die Unternehmer Arnim Penning von der Autohaus Claas Penning GmbH und Heinrich Kock, Geschäftsführer der Bäcker Becker Dobben Café GmbH haben bereits

gute Erfahrungen mit der Einstellung von Flüchtlingen gemacht und berichteten aus der Praxis. Auch ihre Auszubildenden und Praktikanten mit Migrationshintergrund kamen zu Wort.

Der Tenor für die ca. 60 anwesenden Gäste der Veranstaltung war durchweg positiv und lautet: „Flüchtlinge sind engagierte und dankbare neue Mitarbeiter. Sie fragen bereits kurze Zeit nach ihrer Ankunft nach Arbeit, möchten hier bleiben und sind sehr dankbar über jede Art von Hilfe, die ihnen zur Integration angeboten wird“.

Bei der Einstellung von Flüchtlingen ist seitens der Unternehmer Geduld gefragt und es gibt einige Hürden zu überwinden – am Ende lohnt sich aber der Aufwand

Dies vermittelten auch die anwesenden Praktikanten bzw. Auszubildenden. Sie verdeutlichten auch aus ihrer Sicht die Notwendigkeit, schnellstmöglich die deutsche Sprache zu lernen, um sich zu integrieren und integriert werden zu können. Axel Waschke, Leiter des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven, sieht in den Flüchtlingen ebenfalls eine große Chance und großes Potenzial für den regionalen Arbeitsmarkt: die meisten sind unter 30 Jahre alt und somit für den Arbeitsmarkt von großem Interesse. Er empfiehlt interessierten Unternehmern, den Arbeitgeberservice jederzeit zu kontaktieren. In enger Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde können erste Hindernisse aus dem Weg

geräumt werden, um den Einsatz eines Flüchtlings zu ermöglichen.

Auch die Kommunen in der Region sehen die „Neubürger“ als große Chance und sind sehr aktiv, um eine Integration zu ermöglichen, so Carsten Feist, Referatsleiter

für Familie, Jugend, Bildung & Sport der Stadt Wilhelmshaven. Integrationslotsen und viele ehrenamtliche Helfer leisten hier wertvolle Arbeit. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat das Ziel vorgegeben, rund 60 % der Flüchtlinge innerhalb der nächsten fünf Jahre in den Arbeitsmarkt integriert zu haben. Carsten Feist konstatiert, dass dies zu schaffen ist, es aber dafür einer deutlich schnelleren Bearbeitung der Asylanträge in Berlin und einer breiten Akzeptanz in der Bevölkerung bedarf.



Die Diskussionsrunde im Landhotel Upstalsboom

Arbeitgeberservice der Bundesagentur

Über diesen Link finden Sie wichtige Informationen sowie die Kontaktdetails des regionalen Arbeitgeberservice: <http://bit.ly/1R2yko9>

Nicht vergessen!

Unser nächster **Netzwerkabend** wird am **25. August** in Kooperation mit der Gemeinschaft für Paritätische Sozialarbeit (GPS) stattfinden und das Thema Inklusion vertiefen. Machen Sie sich ein Bild vom Potenzial behinderter Menschen für Unternehmen und den regionalen Arbeitsmarkt.

PixelPartner stellen sich vor.



Emotionen bestimmen unser gesamtes Handeln. Jede Entscheidung, die wir treffen, wird nicht rational, sondern emotional gesteuert. Die Kommunikationsagentur POMMEREL Live-Marketing nutzt die Macht der Emotionen, um Unternehmen und ihre Produkte gezielt in Szene zu setzen. Ganz nach der Philosophie: Nur wer bewegt, gewinnt. Mit ihren Kernkompetenzen Markenführung, Event-Marketing, Presse- und Medienarbeit sowie Online-Kommunikation überzeugt das Team um Inhaber Reinhard B. Pommerel seit 19 Jahren den innovativen Mittelstand im Nordwesten. Die Kunden erhalten von der Berner Agentur individuell auf Produkt und Marke abgestimmte Konzepte, die strategisch in den Marketing-Mix eingebaut werden. Als Experte für emotionale Markenführung sorgt POMMEREL dafür, dass Unternehmen auf allen Kanälen mit einer Stimme sprechen: in Wort und Bild, im Web und live: www.pommerel.de



Eine Fundgrube der besonderen Art gibt es seit neuestem für Liebhaber scharfer Sachen: in der Südstadt am Fuße der KW-Brücke findet man mit der Senfonie eine Art Kolonialwarenladen wie aus der guten alten

Zeit. Die Wilhelmshavener Senfmanufaktur produziert hier Natursenf in verschiedenen Geschmacksrichtungen, ohne Zusatz künstlicher Aromastoffe und unter Verwendung 100 % natürlicher Zutaten. Braune und gelbe Senfsaat wird vor Ort mit Steinmühlen gemahlen, mit erlesenen Gewürzen gemischt, mit Essig oder Most angesetzt und erreicht beim Reifen in Fässern ein außergewöhnliches Aroma. Neben Senfprodukten sind in der Senfonie auch hausgemachte Konfitüren, aromatisierte Essige und Öle oder erlesene Gewürze erhältlich. www.wilhelmshavener-senfmanufaktur.de.



Ingenieurbüro FORMAT: Wir sind Ihr Dienstleister für alle Bereiche der Technischen Dokumentation. Unsere Kompetenz ist das Planen und Erstellen Technischer Dokumentationen und Illustrationen sowie Übersetzungsdienstleistungen in mehr als 28 Sprachen. Wir erstellen die für die Vermarktung Ihrer Produkte erforderliche Dokumentation. Bündeln Sie Ihre Kompetenzen! Schaffen Sie sich freie Kapazitäten, um sich auf Ihr Kerngeschäft zu konzentrieren - die Entwicklung und Vermarktung Ihrer innovativen und qualitativ hochwertigen Produkte. Wir übernehmen für Sie die Planung und Erstellung Technischer Dokumentationen entsprechend der

gültigen nationalen und internationalen Normen, Richtlinien und Gesetze. Sind auch Ihre Entwicklungen und Produkte betroffen? Wir beraten Sie gern! kontakt@format-docu.de



Jade InnovationsZentrum (JIZ): Der blaue Turm ist Erkennungszeichen für das JIZ am Banter See in Wilhelmshaven. Bezugsfertige Büros, Sitzungsräume mit umfangreicher Ausstattung, komplette Labore - das JIZ bietet ideale Voraussetzungen für Start-Ups und Unternehmen, die besten Service und ein kommunikatives Umfeld für ihren Geschäftserfolg suchen. Spezialität des Hauses ist die Laboranalysengeräte-Ausstattung mit individueller Nutzungsabrechnung. Das JIZ wird vom Fachbereich Wirtschaft und Regionalmanagement der Stadt Wilhelmshaven maßgeblich unterstützt, um regionale Kräfte zu konzentrieren, Wissen zu vermitteln, die Vernetzung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu intensivieren sowie Innovationen zu fördern und in der Region zu halten. Aktuell stehen freie Büros und Labore zur Verfügung. www.jade-innovationszentrum.de

Hinweis: Verantwortlich für den Inhalt der Texte auf dieser Seite sind die hier aufgeführten Partner.

Kultur-Tipps

Was: Das Geisterschiff

Wo: Freilichttheater in Dangast

Wann: 28.7. bis 19.8.

Wie viel: 27 €

Ein Besuch des Freilichttheaters am Deich in Dangast gehört zu den Dingen in der Region, die man mindestens einmal gemacht haben sollte. Busse kommen von weit her und auf dem Programm steht mehr als nur das Theaterstück. In diesem Jahr werden die Besucherinnen und Besucher zu einem Kunsthandwerkermarkt sowie zu einer Naturschutz-Ausstellung eingeladen. Beide fangen schon um 18 Uhr an, also zwei Stunden vor Beginn der Aufführung. Und natürlich kann man noch früher nach Dangast kommen und vorher ein Stück des legendären Rhabarberkuchens im Kurhaus genießen.

In diesem Jahr spielt die erfahrene Truppe „Das Geisterschiff“ – ein märchenhaftes Stück über Liebe, Angst und Seefahrer, die verdammt sind, ewig über die Meere zu kreuzen. Auf der Webseite des Freilichttheaters steht zum diesjährigen Stück: „Die Geschichte nimmt ihren Anfang an der rauen norddeutschen Küste.“

An der rauen norddeutschen Küste wird auch gespielt, und zwar ohne Überdachung und bei so ziemlich jedem Wetter. Aber auch das gehört zum Theater am Deich in Dangast dazu.

Was: NDR Big Band

Wo: Pumpwerk in Wilhelmshaven

Wann: 9.9.

Wie viel: 25 €

Die NDR Big Band lädt in dieser Saison zu vier „Studio Eins Konzerten“ ein. Den Anfang macht der deutsche Jazztrompeter Ingolf Burkhardt, der seit 25 Jahren zur Big Band gehört und als Solist auftritt.

Gespielt wird vor allem die Musik des US-amerikanischen Jazzmusikers Joe Sample, z.B. Hits wie

„One Day I’ll fly Away“ oder „Street Life“. Auch Burkhardts eigene Band „Jazul“ wird spielen. Jazul sind vier Musiker, die Jazz und Soul kombinieren – daher auch der Name. Ebenfalls dabei ist der britische Schlagzeuger Ian Thomas, der mit Ingolf Burkhardt in dessen erstem Quartett musizierte. Die Arrangements werden von dem Chefdirigenten Jörg Achim Keller geschrieben.

So viel Talent an einem Abend findet man selten auf einer Bühne. Ob es an der Abendkasse noch Karten geben wird, ist fraglich – der Vorverkauf läuft auf www.pumpwerk.de.



Ingolf Burkhardt

Was: Restaurant Zitronengras
Wo: Im Schützenhof, Jever
Wie viel: Hauptgerichte ab 13 €

Das Restaurant Zitronengras im Hotel Im Schützenhof Jever verspricht gutes Essen und lockere Atmosphäre. Dass das Essen wirklich gut ist, beweisen viele Auszeichnungen sowie ein Eintrag im Guide Michelin. Chef Stephan Eden kocht persönlich, und zwar mit Zutaten, die möglichst von regionalen Produzenten bezogen werden.

Die Speisekarte reicht von einfacher aber bestens zubereiteter Hausmannskost wie „Strammer Max“ bis hin zu edlen Speisen wie einer Fasanenessenzsuppe mit Fasanenroulade und kleinem Gemüse. Der Biergarten mit Grillplatz wird von alten Bäumen umrahmt. Wenn es abends warm und hell ist, ist der Garten ein idealer Ort für Entspannung und Feiern.

Der Schützenhof bietet Räumlichkeiten für Firmenveranstaltungen sowie Familienfeiern für Gruppen von 10 bis 500 Personen.

Was: Nordwestdeutsches Schulmuseum
Wo: Zetel-Bohlenbergerfeld
Wann: Samstags 14 - 17 Uhr,
an Sonn- u. Feiertagen 11 - 17 Uhr
Aber: nur bis Ende Oktober,
danach ist Winterpause

Früher war nicht alles besser. Eine Sache, die heute definitiv besser geworden ist, ist Schule. Wenn die Kinder also meckern, könnte ein Besuch im Nord-



westdeutschen Schulmuseum helfen. Dort wird das Leben in einer Landschule im vorigen Jahrhundert lebendig und sehr echt dargestellt – schließlich beherbergte das Gebäude bis in die 70er Jahre die Volksschule Bohlenbergerfeld.

Ein Klassenzimmer mit einer Einrichtung aus der Zeit um 1910 und eine umfangreiche Lehrmittelsammlung zeigen das Leben der Schüler und Lehrer. Zum Anschauen gibt es historische Schulwandbilder, alte Landkarten, Schulbücher, Turngeräte, Unterrichtsdias und vieles mehr. Verschiedene Spiele und die Möglichkeit, vieles selbst auszuprobieren, machen den Museumsbesuch spannend. Gruppen können nach Anmeldung sogar eine Unterrichtsstunde im Stile von 1910 besuchen. Das Museumscafé, ein Naturerlebnishaus und ein plattdeutscher Lehrpfad runden das Angebot auf dem Schulgelände ab. Über das Museum kann man auch eine Boßelstunde buchen. Mehr erfahren Sie unter www.schulmuseum.de.

IMPRESSUM
JadeBay GmbH
Entwicklungsgesellschaft
Virchowstraße 21
26382 Wilhelmshaven
04421 500488-0
www.jade-bay.com

REDAKTION & ANZEIGEN
Alexander von Fintel / avf@die-freien-friesen.de
04422 929243, www.die-freien-friesen.de

GRAFIK: Die Freien Friesen

DRUCK: Brune-Mettcker Druck- und Verlags-GmbH

FOTOS: Silke Dorow (S. 3-7 & 10)
Sung Kuk Kim / 123rf.com (Titelseite)
JadeBay GmbH / Silke Dorow (S. 3,8,9 & 15)
Axel Ellerhorst (S. 12)
ingolfburkhardt.com (S. 14)



**Confused?
Try you yourself,
your English
texts to read.**

Sprache ist kompliziert. Wortwörtliche Übersetzungen reichen selten aus, um Werbebotschaften zu kommunizieren.

Unsere erfahrenen Werbetexter übersetzen nicht nur Ihre Wörter – sie übertragen die vielen wichtigen Gedanken, die dahinter stecken.

So machen Ihre schönen Broschüren und Ihre schicke neue Webseite auch sprachlich einen glänzenden Eindruck.

textunion.net
GEDANKENÜBERTRAGUNG IN FREMDSPRACHEN