

## SGB IX-Novelle erreicht nicht alle Ziele

**Die Bundesregierung hat bis zum 30. Juni 2007 über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und zur betrieblichen Prävention zu berichten.**

Mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ (April 2004) wurde das im Jahr 2001 in Kraft gesetzte Sozialgesetzbuch (SGB) IX erstmals novelliert. Die Berichtspflicht (§ 160 Abs. 2 SGB IX) ist mit einer Überprüfung der Beschäftigungspflichtquote verbunden: Sie betrug bis 2001 sechs Prozent und wurde im Zuge des SGB IX auf fünf Prozent gesenkt, was zu Einnahmeverlusten bei der Ausgleichsabgabe führte. Es fehlen Mittel, um Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

zu finanzieren. Und es ist eingetreten, wovon Gewerkschaften gewarnt hatten: Die abgesenkte Beschäftigungspflichtquote in Verbindung mit Verschlechterungen beim Kündigungsschutz hat die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen erhöht.

**Dagegen stößt das betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM, § 84 Abs. 2 SGB IX) bei Gewerkschaften und Praktikern auf Zustimmung. Es werden weitere positive Effekte erwartet, wenn das BEM in der Praxis breiter verankert ist. Kritik besteht jedoch am Verfahren zur Feststellung einer Schwer-

behinderung: Die Beschleunigung sollte den Betroffenen nutzen, stattdessen ist die Zahl der Widerspruchs- und Gerichtsverfahren angestiegen. Und es hat sich gezeigt, dass die Kommunalisierung der Aufgaben der Versorgungsverwaltung zu Lasten der Menschen mit Behinderungen geht: Es werden Behörden mit den Aufgaben betraut, die nicht über die nötige Kompetenz verfügen. Die einheitliche Anwendung des Schwerbehindertenrechts und des sozialen Entschädigungsrechts ist nicht mehr gewährleistet. Gewerkschaften fordern eine gesetzliche Klarstel-

lung: Erhalt der Versorgungsämter als fachlich eigenständige Sozialbehörden.

**Die Bilanz der SGB IX-Novelle wird zeigen**, dass Gesetze allein die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen nicht verbessern. Erfolge sind von den Rahmenbedingungen abhängig, von praktischer und finanzieller Unterstützung. Ein positives Beispiel ist die Initiative "job – Jobs ohne Barrieren": Politik und Sozialpartner ziehen an einem Strang. Trotz der Bemühungen vieler SBVen, dem SGB IX betrieblich Geltung zu verschaffen: Noch sind viele Betriebe und Dienststellen weit davon entfernt, sich tatsächlich bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu engagieren.



### Einige der neuen Instrumente im Sozialgesetzbuch IX wirken **meint Prof. Wolfhard Kohte**

Die Novellierung des Sozialgesetzbuchs (SGB) IX im Jahr 2004 hat – trotz einiger Ungereimtheiten – Fortschritte gebracht:

**1.** Positiv bewerte ich insbesondere das neue betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Dieses Verfahren kann ein wirkungsvolles Mittel der Prävention sein, das auch dazu beiträgt, betriebliche Schwachstellen im Arbeitsschutz aufzudecken und sie zu beseitigen. In der Praxis der Arbeitsgerichte zeigt es sich, dass die Missachtung des Verfahrens für den Kündigungsschutz nicht ohne Folgen bleibt.

**2.** Beachtliche Fortschritte sind bei der arbeitsgerichtlichen Konkretisierung der Ansprüche schwerbe-

hinderter Menschen auf Anpassung des Arbeitsplatzes (§ 81 Abs. 4 SGB IX) zu verzeichnen. Auch die stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben gewinnt in der betrieblichen Praxis an Bedeutung.

**3.** Integrationsvereinbarungen benötigen – gerade für die Einstellung und Übernahme behinderter Auszubildender – konkrete, bezifferte Zielvorgaben. Von der Bundesregierung ist zu verlangen, dass sie in ihrem Organisationsbereich diese Anforderung umsetzt und beispielhafte Vereinbarungen öffentlich bekannt macht.

**4.** Die Verschlechterungen im Kündigungsschutz (§ 90 SGB IX) haben sich nicht bewährt. Im Moment ist den Arbeitsgerichten die Aufgabe zugefallen, eine praktikable Auslegung zu formulieren.

**5.** Die Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte der schwerbehinderten Menschen (laut § 81 SGB IX) beschränken sich zu Unrecht auf den Begriff Schwerbehinderung. Dies bleibt hinter den Anforderungen des europäischen Gemeinschaftsrechts (Artikel 5 Richtlinie/2000/78/EG) zurück. Die Pflicht des Arbeitgebers zu Anpassungsmaßnahmen zugunsten aller behinderten Menschen ist danach eine unverzichtbare Ergänzung des Diskriminierungsverbots.

**Prof. Dr. Wolfhard Kohte lehrt an der juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht.**

### Aus dem Inhalt

#### Integration fördern

Initiativen für betriebliche Ausbildungsplätze **Seite 2**

#### Mit Rat und Tat

Gut vorbereitet ins SBV-Beratungsgespräch **Seite 4**

#### Die SBV stärken

Arbeit auf mehrere Schultern verteilen **Seite 5**

#### SBV-Schulungen

Aktuelle Seminare für mehr Kompetenz **Seite 7**

#### Protest in NRW

Bündnis kämpft für Erhalt der Versorgungsverwaltung **Seite 8**

# Initiativen für Ausbildungsplätze

**Der Ausbildungsmarkt ist heiß umkämpft, Jugendliche mit Behinderungen haben ungleich schlechtere Chancen. Die Karstadt AG, die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) und die Siemens AG machen mit ihren engagierten Schwerbehindertenvertretungen (SBV) vor, wie man Türen öffnen kann.**

Zügig verhandelte Angelika Ebeling, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, mit der Geschäftsleitung der Karstadt Warenhaus GmbH: Als im Herbst 2005 die ersten acht Auszubildenden mit Behinderungen in einer Berliner Filiale ihre Lehre im Verkauf anfangen, waren nur wenige Monate mit Vorgesprächen verstrichen. Die Filiale hatte Interesse bekundet, Jugendlichen mit Behinderungen eine Chance zu bieten. „Ich nahm Kontakt zu einem Berliner Berufsförderungswerk auf, mit dem wir einen Kooperationsvertrag geschlossen haben“, berichtet Ebeling. Die Azubis mit verschiedenen Behinderungen sind bereits gut in ihren Abteilungen integriert. Damit Azubis mit Lernbehinderungen eine Chance haben, fungiert das Berufsförderungswerk als Berufsschule. „Die nächste Karstadt-Filiale in Dortmund steht in den Startlöchern, auch dort suche

ich eine Förderschule als Partner“, berichtet Ebeling. Sie freut sich, dass ihr Unternehmen den eingeschlagenen Weg fortsetzt.

**Bei der DRV hat Integration Tradition**, als Rentenversicherung ist sie von vornherein in einer gesellschaftlichen Vorbildrolle. Die stellvertretende Vertrauensperson Jutta Zoll betont, dass Azubis mit Behinderungen sich ihr Wissen eigenständig aneignen und selbstständig arbeiten. „Dafür stellen wir alles zur Verfügung, was an Hilfsmitteln, Assistenz oder Barrierefreiheit erforderlich ist“, so Zoll. Körper-, Seh- oder Hörbehinderungen sind kein Hindernis für Sozialversicherungsfachangestellte oder Diplom-Verwaltungswirte; es gibt persönliche Assistenz beim Vorlesen, Großbildschirme, spezielles Mobiliar oder barrierefreie Zugänge. Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen erhalten

bei Prüfungen notwendige Anpassungen wie Schreibzeitverlängerung oder technische Hilfsmittel. Angelika Dörner von der DRV-Personalstelle betont, dass alle Bewerber ab einem Grad der Behinderung von 20 unabhängig von ihren Schulnoten zum schriftlichen Einstellungstest eingeladen werden.

**Als die Aktion „job – Jobs ohne Barrieren“** des Bundesministeriums startete, erreichte die Gesamtschwerbehindertenvertretung der Siemens AG, dass sich die Ausbildungszentrale SPE aktiv beteiligte. „Alle Geschäftsbereiche erklärten sich bereit, mitzumachen und mindestens ein bis zwei Azubis pro Jahr auszubilden“, erläutert Robert Berkenhagen von der SBV im Siemens-Schaltwerk Berlin. Enge Partnerschaften mit Förderschulen und Lehrkräften kennzeichnen das Modell: „Wir haben

die Lehrer ins Werk eingeladen, damit sie sich von den Berufsbildern, Aufgaben und Abläufen im Betrieb ein Bild machen konnten“, führt Berkenhagen aus. Nur wenn die Schulen wissen, wie die Praxis aussehe, könnten sie die richtigen Schüler ins Rennen schicken. Regelmäßig findet Austausch zwischen Förderschulen, SBV, Bundesagentur für Arbeit und SPE statt, um die Spielregeln zu klären. Robert Berkenhagen stellt fest: „Vorbehalte gibt es auf allen Seiten. Auch die Jugendlichen müssen zum Bewerben ermutigt werden, denn ihre Eltern trauen ihnen eine betriebliche Ausbildung oft gar nicht zu.“ Und im heutigen Produktionsleben seien ungelernete Kräfte kaum noch gefragt, Fachkräfte dagegen Mangelware.

**Kontakt:**

**Karstadt AG**

[angelika.ebeling@karstadt.de](mailto:angelika.ebeling@karstadt.de)

**Deutsche Rentenversicherung**

**Bund**

[jutta.zoll@drv-bund.de](mailto:jutta.zoll@drv-bund.de)

**Siemens AG**

[robert.berkenhagen@](mailto:robert.berkenhagen@siemens.com)

[siemens.com](mailto:siemens.com)

## Einstellungstests und Prüfungen für Azubis mit Behinderungen

- Siemens stellt Bewerberinnen und Bewerbern mit Handicap in der Regel die gleichen Testfragen und –aufgaben wie den anderen Prüflingen, aber die Bedingungen werden angepasst: Schreibzeitverlängerung, Sehhilfen, Computer mit Großbildschirm, Gebärdendolmetscher.
- Die Deutsche Rentenversicherung Bund verfährt ebenso und lädt alle Bewerberinnen und Bewerber ab einem Grad der Behinderung von 20 unabhängig von den Schulnoten ein, um Erfolgchancen zu erhöhen.
- In einigen Betrieben werden Einstellungstests angepasst, sie

können am Computer statt auf Papier bearbeitet werden.

- Auch Prüfungserleichterungen im Rahmen der Ausbildungsordnung sind möglich. Statt eines Prüfungsgesprächs in einer Gruppe können Einzelgespräche geführt werden.
- Regionale Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen behinderter Menschen (bei Sehbehinderung, Hörbehinderung, psychischer oder körperlicher Behinderung etc.) geben bei Bedarf Informationen, welche speziellen Nachteilsausgleiche und Hilfsmittel im Einzelfall die richtige Unterstützung und bieten.

- **Standard-Informationen:** Das Bundesinstitut für Berufsbildung ([www.bibb.de](http://www.bibb.de)) fasst in einem Handbuch zusammen (Titel siehe unten), wie die besonderen Verhältnisse und Bedürfnisse behinderter Menschen bei Prüfungen der dualen Ausbildung zu berücksichtigen sind. Grundlage sind das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung, nach denen Regelungen für die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter (z. B. Gebärdensprachdolmetscher) getroffen

wurden. Das Handbuch stellt viele Möglichkeiten vor, behinderungsbedingte Benachteiligungen zu kompensieren und geht auf die Ausbildungsphasen ein. Auch für Einstellungstests kann man wertvolle Tipps aus geschilderten Fallbeispielen gewinnen.

**Saskia Keune, Claudia Frohnenberg: Nachteilsausgleiche für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer.**

**Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). 2004, Bertelsmann Verlag, 19,90 Euro.**

**Zu bestellen:**

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

# Dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen

**Ein betrieblicher Ausbildungsplatz ermöglicht behinderten Jugendlichen am ehesten die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben, doch das Angebot sinkt. Karin Hammermann berät beim DGB-Bildungswerk Berlin-Brandenburg Betroffene und ebnet Ausbildungswege.**

**TeilhabePraxis (TP):** Wie ist die Lage am Ausbildungsmarkt für Jugendliche mit Behinderungen?

**Hammermann:** Man muss zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung unterscheiden. Das außerbetriebliche Angebot zum Beispiel in Berufsbildungswerken ist gut. Allerdings sind danach die Beschäftigungschancen schlechter. Dagegen sind betriebliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche rar. Aber sie sind der beste Weg für eine dauerhaft erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.

**TP:** Hat sich die Situation in den letzten Jahren verändert?

**Hammermann:** Seit über zehn Jahren geht es mit betrieblichen Ausbildungsplätzen bergab. Trotz guter rechtlicher Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten für behinderte Jugendliche ist eine Trendwende nicht in Sicht.

**TP:** Woran liegt das?

**Hammermann:** Schon im Auswahlverfahren sind die Hürden zu hoch. Meistens werden nur Bewerber mit den besten Abschlüssen und Noten zum Einstellungstest eingeladen. In der Zielgruppe liegt der Anteil der Hauptschulabschlüsse höher.

**TP:** Was ist zu tun?

**Hammermann:** Einige SBVen haben erreicht, dass alle behinderten Bewerber ohne Vorauswahl zu Einstellungstests zugelassen werden und dass die Tests je nach Behinderung angepasst werden können. Das ist ein guter Weg zum Ausgleich von Benachteiligung.

**TP:** Welche Gruppen sind besonders benachteiligt?

**Hammermann:** Die große Zahl lernbehinderter Jugendlicher ist zu nennen. Sie schaffen häufig keinen Schulabschluss und werden oft als nicht ausbildungsreif eingestuft. Die Fördermöglichkeiten sind

schlechter als etwa bei körperlich behinderten Jugendlichen.

**TP:** Wo setzen Sie mit Ihrer Beratung an?

**Hammermann:** Wir loten realistische Ausbildungswege aus, je nach Abschluss und Behinderungsart. Manchmal muss eine Behinderung noch festgestellt werden, um Rechte ausschöpfen zu können. Dann fungieren wir als Wegweiser.

**TP:** Wie überzeugen Sie die Betriebe?

**Hammermann:** Ich spreche mit den SBVen, biete Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerbern an oder frage nach einem Ausbildungsplatz für einen bestimmten Jugendlichen. Vorbehalten begegnen, sensibilisieren, über die Potenziale der jungen Leute und über Behinderungsarten informieren, auf Fördermöglichkeiten hinweisen, das sind meine Hauptaufgaben. Eine aktive SBV kann viel für die Integration von behinderten Jugendlichen bewegen, auch mit direkten Kontakten zu Förderschulen.



**TP:** Wann ist der Erfolg am größten?

**Hammermann:** Wenn junge Leute eine gefestigte Berufsorientierung haben, die ihrem Leistungsvermögen entspricht. Häufig helfen Praktika, Betriebe von der Ausbildung behinderter Jugendlicher zu überzeugen. Ideal ist die Ausgangslage, wenn Betriebe eine gute Integrationsvereinbarung haben, die explizit die Ausbildung behinderter Menschen regelt.

**Karin Hammermann ist in der Koordinierungsstelle für die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher des DGB-Bildungswerks Berlin-Brandenburg tätig. Das Projekt der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ endet im Februar 2007.**

**Bericht der Bundesregierung über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt:**  
www.bmas.bund.de (Pfad: Teilhabe behinderter Menschen-> SGB IX-> Downloads)

## Fördermittel für die berufliche Integration

Zuschüsse und Förderwege für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen: Sie stehen unter bestimmten Voraussetzungen zur Verfügung, um Teilhabechancen im Arbeitsleben zu verbessern. Beispiele für Arbeitgeber:

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen nach Sozialgesetzbuch III (§ 235a Abs. 1 u. 2 SGB III): Bis zu 80 Prozent (in Ausnahmefällen bis 100 Prozent) der monatlichen Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres (inklusive Arbeitgeber-

anteil der Sozialversicherungsbeiträge) für die Gesamtdauer der Berufsausbildung. Zuständig: Agentur für Arbeit.

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Menschen mit Behinderungen (§ 236 SGB III): Bis zu 60 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung (in Ausnahmefällen bis 100 Prozent) des letzten Ausbildungsjahres für die Gesamtdauer in einem Ausbildungsberuf. Zuständig: Agentur für Arbeit.

- Leistungen für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungs-

plätze für schwerbehinderte Menschen nach Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (§ 15 SchwbAV): Zuschuss/Darlehen zu Investitionskosten, Förderhöhe nach Einzelfall. Zuständig: Integrationsamt.

- Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen mit Vermittlungshemmnissen (§§ 217 ff. SGB III): Bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgelts. Zuständig: Agentur für Arbeit.

- Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbe-

hinderte Menschen (§ 219 SGB III, § 235a Abs. 3 SGB III): Zuschuss zu den Entgeltkosten bis zu 70 Prozent des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts, zuständig ist die Arbeitsagentur.

**Info: Über alle Förderwege und Antragsverfahren beraten die Integrationsämter und Agenturen für Arbeit. Eine Übersicht (PDF) im Netz: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) (Pfad: Service, ZB Info: Leistungen an Arbeitgeber, Leistungen an schwerbehinderte Menschen)**

## Klare Linie für die SBV-Sprechstunde

**Die Beratungsarbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist ein wichtiges Arbeitsgebiet und zugleich zwischenmenschliche Vertrauenssache. Wer die Gesprächspartner ernst nimmt und gut informiert ist, macht Boden gut.**

Rat geben, Konflikte lösen: Diese Aufgaben sind ein wichtiger Bestandteil der SBV-Arbeit in den Sprechstunden. Dabei stellt jeder Einzelfall andere Anforderungen: Einfache Informationsgespräche, arbeits- und sozialrechtliche Beratung oder Hilfe in Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Kollegen setzen mitmenschliches Gespür und Sachkompetenz voraus.

**Am besten klärt die Vertrauensperson** vorab, was in der Beratung auf sie zukommt. Dann kann sie die nötige Zeit einplanen, damit sie nicht unter Termindruck ein Gespräch abbrechen muss. Und die SBV kann sich in das geforderte Sachgebiet einarbeiten: Rechtsgrundlagen klären, Broschüren und Informationen besorgen, Adressen und Ansprechpartner der Gewerkschaft oder

außerbetrieblicher Anlaufstellen bereithalten - das stärkt die Vertrauensbasis. Gute Vorbereitung signalisiert, dass die SBV ihre Klientel mit ihren Anliegen ernst nimmt. **Der gelungene Gesprächsauf-takt** beginnt mit einer herzlichen Begrüßung, um das Eis zu brechen. Mit dem Hinweis, die Bedeutung der Beratung zu erkennen, vermittelt die SBV Bereitschaft, einen Beitrag zur Lösung oder zur Entlastung zu leisten. Ein angenehmes Gesprächsklima ohne Störungen (Telefon etc.) ist so wichtig wie die ungeteilte Aufmerksamkeit. Auch die Gefühlslage des Gegenübers ist zu beachten: Ist jemand unsicher, aufgeregt, ängstlich? Dann lieber erst einmal über Banales plaudern und die Atmosphäre beruhigen. Die Körpersprache der Vertrauensperson ist ein Erfolgs-

faktor. Passt das Gesagte zur Mimik, Gestik und Haltung, wirkt man glaubwürdig.

**Auch die Klärung der formalen Ebene** ist wichtig: Eine kurze Vorstellung der Person, der Art und des Umfangs der SBV-Aufgaben, ein Hinweis auf die Schweigepflicht gehören dazu. Außerdem ist der Gesprächsablauf zu klären: Es ist eine Übereinkunft über Zwischenfragen zu treffen und auf die eventuell nötige Mitschrift hinzuweisen, um das Beratungsgespräch zu dokumentieren. Dann können Ratsuchende ihr Anliegen vortragen oder Fragen stellen. Sich gegenseitig ausreden zu

lassen versteht sich von selbst. Mit Fragen zum Sachverhalt werden alle Fakten ermittelt. Die wertfreie Wiederholung der Äußerungen signalisiert Verständnis. Danach sind Widersprüche, Ziele und das weitere Vorgehen zu klären.

Eine angstfreie Gesprächssituation speist sich aus Neutralität und Wertschätzung für den jeweiligen Gesprächspartner. Die SBV soll persönliche Erfahrungen, Vorurteile oder Wahrnehmungsmuster ausblenden und auf bewertende Bemerkungen verzichten. Eine gelungene Beratung deckt Interessen auf, liefert Orientierung und hilft dabei, Konflikte mit neutralen Kriterien zu entflechten.

### Lesetipp

Achim Huber, Peter Ochs: **Die Vertretung schwerbehinderter Menschen im Betrieb**. 3. überarbeitete Auflage 2004, Bund-Verlag Frankfurt am Main, Hardcover, 190 Seiten, 24,90 Euro.

Zu bestellen bei: Buch & Mehr direkt, Hotline 069 952053-0, [www.buchundmehr.de](http://www.buchundmehr.de)

## Im Bilde sein - die wichtigsten Beratungsthemen in Sprechstunden

❶ **Anerkennung einer Schwerbehinderung (Ausweis) und Gleichstellung** sind häufige Anliegen in Sprechstunden der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Vordrucke/Antragsformulare sollten parat liegen, für das Verfahren ist die Versorgungsverwaltung oder die Kommune zuständig (Adresse,

Ansprechpartner). Die Anerkennung erfolgt ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 einer seelischen, körperlichen oder geistigen Behinderung. Behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30 können rechtlich Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung gleich-

gestellt werden, wenn ein Arbeitsverhältnis nur mit Hilfe des Schwerbehindertenrechts geschaffen oder erhalten werden kann. Zuständig ist die Agentur für Arbeit.

❷ **Nachteilsausgleiche und begleitende Hilfen im Arbeitsleben** sollen schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Dazu zählen finanzielle, persönliche und praktische Hilfen. Auch die Beratung der Arbeitgeber und deren finanzielle Unterstützung beim Erhalt und der Schaffung neuer Arbeitsplätze gehören dazu. Zuständig für Leistungen und Maßnahmen sind das Integrationsamt, das auch SBV-Schulungen anbietet ( Adressen bereithalten).

❸ **Stress am Arbeitsplatz und Konfliktmanagement** sind Dauerbrenner-Themen: Fehlzeiten durch Krankheit, angeblich geringe Arbeitsleistung, Mobbing und Diskriminierungen kommen oft vor. Die SBV muss Betroffene anhören, sich ein umfassendes Bild der Lage verschaffen und eventuell den Betriebs- oder Personalrat, den Beauftragten des Arbeitgebers oder das Integrationsteam informieren. Bei Bedarf (mehr als 42 Krankheitstage im Jahr oder wiederholte Erkrankungen) ist präventiv das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in Gang zu setzen. Ziel ist es, eine für die Beteiligten akzeptable Lösung zu finden und Teilhabe am Arbeitsleben sicher zu zustellen.

### Erfolgreich mit Rat und Tat

- SBV-Sprechstunde ankündigen (Intranet, schwarzes Brett)
- Telefon-/E-Mail-Kontakt zur Terminvereinbarung veröffentlichen
- Ruhe für die Sprechstunde organisieren, Telefon umstellen
- Vorab Themen klären, Sachverstand aufbauen
- Bei Konflikten: Rat einholen (Gewerkschaft, Integrationsamt)
- Broschüren, Unterlagen besorgen (Internet, Gewerkschaft etc.)
- Zeit einplanen, Gespräche nicht unter Zeitdruck führen
- Distanz wahren, neutral bleiben, auf Bewertungen verzichten
- Bei Bedarf neuen Termin mit Expertenbeistand ansetzen



## Ausstattung II - Fachliteratur

Nach Sozialgesetzbuch IX (§ 96 Abs. 8 SGB IX) hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die sich aus der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ergeben. Dazu gehört eine angemessene Ausstattung mit arbeits- und sozialrechtlicher Fachliteratur. Die Basis dafür ist das SGB IX. Aufgrund ihrer weit reichenden Aufgaben und Überwachungspflichten (§ 95 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX) ist die SBV auf Gesetzestexte und Fachbücher weiterer Rechts-

gebiete angewiesen. Zusätzlich sind Kenntnisse zu Themen wie Integrationsvereinbarung, betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutz nötig.

Außerdem besteht Bedarf an Fachbüchern zur Stärkung persönlicher Kompetenzen wie Verhandlungsführung, Organisation, Zeitplanung und freie Rede. Zur Grundausstattung gehören:

- Sozialgesetzbuch IX mit Kommentar

- Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz

- Kündigungsschutzgesetz

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Fachlexika und Handbücher
- Basiswissen vermitteln auch Schulungen und Seminare unterschiedlicher Anbieter wie die der Gewerkschaften, des Projekts Teilhabepaxis, der Integrationsämter und der Arbeitsagenturen. Mehr dazu in einer der kommenden Ausgaben von „Teilhabepaxis“.

## Behinderungsgerechte Autoausstattung

### Kraftfahrzeughilfe: Zuschüsse für nicht serienmäßige Einbauten und Bedienungselemente.

Im Verfahren war die Kostenübernahme eines Rentenversicherungsträgers für Zusatzausstattungen in einem Gebrauchtwagen strittig: Die beklagte Rentenversicherung gewährte (anteilig) Zuschüsse zum Gebrauchtwagenkauf (§ 6 Abs. 1 Kraftfahrzeughilfe-Verordnung KfzHV) sowie Zuschüsse für

die behinderungsbedingten Zusatzausstattungen (§ 7 KfzHV): Automatikgetriebe, Standheizung, Gas- und Bremshandbetätigung sowie Fahrersitz. Sie lehnte jedoch Kostenerstattung für im Fahrzeug bereits enthaltene, nicht serienmäßige Ausstattung wie elektrische Fensterheber rundum, Scheinwerferreinigungsanlage, Dachreling und Klimaanlage ab. Das Bundessozialgericht entschied, dass Kosten für in Ge-

brauchtwagen bereits eingebaute Sonderausstattungen als Teilbetrag des Kaufpreises anteilig zu erstatten sind, auch wenn ein Bedienungselement nicht ausschließlich Menschen mit Behinderungen Vorteile bietet. Gebrauchtwagenkäufer dürfen nicht gegenüber Neuwagenkäufern benachteiligt werden, deren Fahrzeuge bereits serienmäßig umfassend ausgestattet sind.

BSG v. 21.3.2006 – B 5 RJ 9/04 R

### Wichtige Fachbücher

Feldes u. a.: **Schwerbehindertenrecht. Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung.** 8. Auflage, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 2005, 29,90 Euro

Joussen, Ziegler: **Behinderte Arbeitnehmer.** Bund-Verlag Frankfurt am Main, 2005, 29,90 Euro.

Kittner: **Arbeits- und Sozialordnung. Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen.**

Bund-Verlag Frankfurt am Main, 32. Auflage 2007, 24,90 Euro

Fricke u. a.: **Betriebsverfassungsgesetz: Verstehen und anwenden.** Bund-Verlag Frankfurt am Main, 2006, 24,90 Euro.

**Zu bestellen bei:** Buch & Mehr direkt, Hotline 069 952053-0, [www.buchundmehr.de](http://www.buchundmehr.de)

## SBV-Arbeit ist eine Aufgabe für mehrere Köpfe

### meinen Jens-Jean Berger und Ralf Stegmann

Das Prinzip der Ein-Personen-Vertretung wurde mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vorsichtig gelockert. Laut Sozialgesetzbuch IX (§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX) kann die Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied, ab 200 schwerbehinderten Menschen das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Nach § 95

Abs. 1 Satz 5 SGB IX schließt das auch die Abstimmung untereinander ein und bedeutet für die Praxis, dass die Schwerbehindertenvertretung Sitzungen abhalten kann. Dr. Ulrich Faber von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg meint in diesem Zusammenhang zu Recht, dass sich die Schwerbehindertenvertretung an der „Schwelle zum Kollegialorgan“ befindet.

Zur besseren Umsetzung der Instrumentarien des novellierten SGB IX wäre es wichtig, die dargestellten Heranziehungsmöglichkeiten großzügiger zu gestalten und zu vereinfachen. Gerade die

neu hinzugekommenen Aufgaben, wie das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX), erfordern erheblichen Zeitaufwand und sind in größeren Betrieben oder Dienststellen von einer Person allein kaum zu bewältigen. Nicht zu Unrecht wurde im früheren Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung darüber diskutiert, ob die Schwerbehindertenvertretung ab 100 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen zu einem dreiköpfigen Kollegialorgan aufgestockt werden könnte. Hierüber sollte im Laufe der aktuellen Diskussion über die Wirkungen der

Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention (§ 160 Abs. 2 SGB IX) erneut nachgedacht werden.



**Jens-Jean Berger** ist Referent für Behindertenpolitik des IG Metall-Vorstands in Frankfurt am Main,



**Ralf Stegmann** übt die Funktion bei der verdi-Bundesverwaltung in Berlin aus.

## Krankheitsbedingte Kündigung

### Im Sinne der EU-Richtlinie keine Diskriminierung.

Wird ein Arbeitnehmer wegen Krankheit gekündigt, findet die Diskriminierungs-Richtlinie der Europäischen Union zum „Merkmal“ Behinderung (Richtlinie 2000/78/EG) keine Anwendung. Der Europäische Gerichtshof urteilte,

dass „Behinderung“ auf dauerhafte physische, psychische oder geistige Beeinträchtigungen abzielt, die Betroffene an der Teilhabe am Berufsleben hindern. Der Begriff Behinderung unterscheidet sich damit grundsätzlich vom Begriff Krankheit.

*EUGH v. 11.7.2006 – C-13/05*

## SBV-Lexikon Beschäftigungspflicht

Das Sozialgesetzbuch IX (§ 71 SGB IX Abs. 1) verpflichtet öffentliche und private Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 20 Arbeitsplätze haben, auf wenigstens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend davon müssen Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich im Monat weniger als 40 Arbeitsplätzen einen schwerbehinderten Arbeitnehmer, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen.

Als Arbeitsplätze gelten (§ 73 SGB IX) alle Stellen, auf denen ArbeitnehmerInnen, BeamtenInnen, RichterInnen sowie Auszubildende

und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

Arbeitgeber müssen prüfen (§ 81 Abs. 1 SGB IX), ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder Arbeit suchend Gemeldeten. Die Arbeitgeber müssen frühzeitig Verbindung mit der Arbeitsagentur aufnehmen. Über Vermittlungsvorschläge und Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs-/Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

*Nach: Felde u. a.: Schwerbehindertenrecht.*

*Basiskommentar zum SGB IX. 8. Auflage, Bund-Verlag 2005, Frankfurt am Main.*

## Arbeitsrechts-Lexikon

### Arbeitsverweigerung

Die dauernde, unberechtigte und schuldhaft Nichterbringung der geschuldeten Arbeitsleistung stellt immer einen Grund zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dar. Entscheidend ist im Ergebnis, ob dem Arbeitnehmer ein Rechtfertigungsgrund zur Arbeitsverweigerung zur Seite steht. So muss ein Ar-

beitnehmer in keinem Falle strafbare Handlungen vornehmen oder Unmögliches oder vertraglich nicht geschuldete Leistungen erbringen. Auch ein Leistungsverweigerungsrecht kann die Arbeitsverweigerung rechtfertigen.

*Nach: Rainer Fuchs: Das Betriebsratslexikon. 2006, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.*

## Altersdiskriminierung

### Die sachgrundlose Befristung bei Arbeitnehmern mit vollendetem 58. Lebensjahr ist diskriminierend.

Das 2001 in Kraft getretene Teilzeitbefristungsgesetz verlangt bei älteren Arbeitnehmerinnen ab 58 Jahren keine sachliche Begründung für befristete Arbeitsverträge (§ 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG). Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hat entschieden, dass die Regelung eine Diskriminierung aus Gründen des Alters darstellt

und führte die europäische Antidiskriminierungs-Richtlinie (2000/78/EG) sowie den Vertrag von Nizza zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (Artikel 13 Abs. 1 EGV, 2001/C 80/01) an.

*ArbG Berlin v. 30.3.2006 – 81 Ca 1543/06 (Berufung eingelegt beim LArbG Berlin, AZ 6 Sa 923/06)*

## Trotz Krankheit weiterbeschäftigen

### Krankheitsbedingte Kündigung trotz Umsetzungsmöglichkeiten

Obwohl es in einem Betrieb alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für einen Mitarbeiter gegeben hätte, wurde er krankheitsbedingt gekündigt. Er war längere Zeit arbeitsunfähig, bezogen auf die bisher ausgeübte Tätigkeit bestand eine negative Gesundheitsprognose. Gegen die Kündigung legte der Arbeitnehmer Klage ein. Vor Erhalt der Kündigung hatte er bereits Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung gestellt, die er mit einem festgestellten Grad der Behinderung von 30 verfehlte. Zum Zeitpunkt der Kündi-

gung war das sozialgerichtliche Verfahren noch nicht abgeschlossen. Der Kläger stellte bei der Arbeitsagentur Antrag auf Gleichstellung. Bereits zwei Monate vor der Kündigung hatte das Unternehmen 22 Pfortner gesucht, eine Tätigkeit, die der Kläger hätte ausüben können. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) urteilte, dass die Kündigung unverhältnismäßig war. Das Gericht bekräftigte aber auch, dass die Gleichstellung für die Entscheidung unerheblich ist: Denn sie beruht nicht auf der gesundheitlichen Einschränkung (Behinderung), sondern folgt Arbeitsmarktgegebenheiten.

*BAG v. 24.11.2005 – 2 AZR 514/04*

## Stufenweise Wiedereingliederung

### Nach Arbeitsunfähigkeit die Arbeitszeit nach Plan steigern

Schrittweise Erhöhung der Arbeitsbelastung kann die berufliche Wiedereingliederung begünstigen. Der Bezug von Krankengeld oder anderen sozialrechtlichen Leistungen läuft währenddessen weiter. Der Arbeitgeber muss für arbeitsvertragliche und organisatorische Rahmenbedingungen sor-

gen. Die stufenweise Wiedereingliederung erfolgt nach einer Feststellung des Arztes, die einen Wiedereingliederungsplan mit zeitlicher Prognose enthält, ab wann mit voller Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass ohne ausagefähigen Wiedereingliederungsplan kein Anspruch auf das Verfahren besteht.

*BAG v. 13.6.06 – 9 AZR 229/05*

## AGG-Beschwerdestelle einrichten

**Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat im August 2006 in Kraft, jetzt muss es in die betriebliche Praxis umgesetzt werden.**

Um Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder abmildern zu können, ist Engagement erforderlich. Das AGG fordert (§ 17 AGG) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen auf, an der Verwirklichung der Ziele des Gesetzes mitzuwirken. Beschäftigte haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs/der Dienststelle zu beschweren (§ 13 AGG). Dabei

sollte berücksichtigt werden, dass die Beschwerdestelle für jeden Beschäftigten erreichbar ist. Es gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers, die Beschwerdestelle bekannt zu machen und über das AGG zu informieren. Wer meint, im Zivilbereich oder im Arbeitsleben diskriminiert worden zu sein, kann sich auch hierhin wenden:

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Alexanderstraße 1 10178 Berlin (Post: 11018 Berlin)**

**Telefon 030 18555 1865**

**Fax 030 18555 41865**

**Mail [ads@bmfjsfj.bund.de](mailto:ads@bmfjsfj.bund.de)**

## „Teilhabep Praxis“-Broschüren



Das Projekt Teilhabep Praxis hat Referenten- und Teilnehmermaterialien erarbeitet, um betriebliche Interessenvertretungen für die Aufgaben Rehabilitation, Teilhabe und Gesundheitssicherung zu qualifizieren. Ausgangsbasis ist das novellierte SGB IX, mit dem die Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung gefördert werden soll. Das Projekt wird aus dem Ausgleichsfonds beim Bundesministerium finanziell unterstützt.

### Module für Wochenseminare:

- Teilhabep Praxis I (SBV I): Zentrale Aufgaben der SBV
- Teilhabep Praxis II (SBV II): Beschäftigung fördern und sichern
- Teilhabep Praxis III (SBV III): Gesundheitsprävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement

### Zwei- oder Dreitage Seminare:

- Teilhabep Praxis (SBV) Plus: Alter, Behinderung und ge-

sundheitsförderliche Arbeitsgestaltung

- Teilhabep Praxis (SBV) Plus 2: Integrationsvereinbarung
- Teilhabep Praxis (SBV) Plus 3: Der besondere Kündigungsschutz

### Einstiegsmodul:

- Grundlagen des SGB IX für Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Mitarbeitervertretungen. Für Referentinnen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gibt es eine CD-ROM mit Arbeitsblättern, methodischen und didaktischen Hilfestellungen sowie Powerpointpräsentationen.

### Bezug:

**verdi (Scholz direct, Mail [verdi@scholz-direct.de](mailto:verdi@scholz-direct.de)), IG Metall (IG Metall-Verwaltungsstellen und <http://extranet.igmetall.de>, iso-Institut (Mail [kontakt@iso-institut.de](mailto:kontakt@iso-institut.de))**

**Weitere Informationen und aktuelle Seminarangebote: [www.teilhabepraxis.de](http://www.teilhabepraxis.de)**

## Seminare

**Teilhabep Praxis I: Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (SBV)** Einführungsseminar: Rechte und Pflichten der SBV, Grundlage Sozialgesetzbuch IX, Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren etc.. | **Veranstalter:** IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel | **Zielgruppe:** (Neu gewählte) Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Betriebs- und Personalräte | **Termin:** 17. bis 22.06.2007 | **Buchungsnummer:** SE02507 | **Info:** Telefon 02324 706-133, [www.igmetall-sprockhoevel.de](http://www.igmetall-sprockhoevel.de)

**Teilhabep Praxis II: Beschäftigung fördern und sichern – Aufbau-seminar** Eingliederung in die Arbeitswelt, das Instrument Integrationsvereinbarung, begleitende Hilfen, der besondere Kündigungsschutz etc.. | **Veranstalter:** ver.di Bildungsstätte Undeloh | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Termin:** 20. bis 25.05.2007 | **Buchungsnummer:** UN 0207052001 | **Info:** Telefon 04189 808-0 Mail [bst.undeloh@verdi.de](mailto:bst.undeloh@verdi.de)

**Teilhabep Praxis III: Gesundheitsprävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement** Die Prinzipien Prävention vor Rehabilitation und Rehabilitation vor Rente (nach § 84 Abs. 2 SGB IX) in der Betriebspraxis verankern. | **Veranstalter:** IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Termin:** 05. bis 10.08. 2007 | **Buchungsnummer:** SE 03207 | **Info:** Telefon 02324 706-133, [www.igmetall-sprockhoevel.de](http://www.igmetall-sprockhoevel.de)

**Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierung schützen: Die gesetzlichen Regelungen, Erfahrungen, Tipps für betriebliche Vereinbarungen, Beispiele. | **Veranstalter:** AiB-Verlag | **Ort:** Mercure Hotel Hannover Atrium | **Referentin:** Martina Perreng | **Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte, SBV, Frauenbeauftragte | **Termin:** 05.07.2007 | **Kosten:** 330 Euro inkl. Basiskommentar AGG (zzgl. 19 % MwSt.) | **Buchungsnummer:** 556127 | **Info:** Telefon 069 133077 671, Mail [ilona.hofmann@aib-verlag.de](mailto:ilona.hofmann@aib-verlag.de)

**Gesundheitswochen aktiv am Starnberger See** Seminare (je fünf Tage) mit gesundheitsförderndem Aktivprogramm, Themen: „Menschengerechte Arbeitsgestaltung“, „Stress im Betrieb“, „Arbeitschutz – ein Konzept, das Erfolg verspricht“ etc.. | **Veranstalter:** DGB Bildungswerk | **Zielgruppe:** Interessierte Kolleginnen, Betriebs- und Personalräte, SBV | **Termine:** Zwischen 17.06.2007 und 26.10.2007 | **Kosten:** je 800 Euro zzgl. Übernachtung und Verpflegung | **Info:** DGB Bildungswerk Düsseldorf, Telefon 0211 4301 372, Mail [Marianne.Giesert@dgb-bildungswerk.de](mailto:Marianne.Giesert@dgb-bildungswerk.de), [www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de).

**Ausbildung zur/zum Suchtberater/in (Zertifikat)** Ein neues Angebot ab Frühsommer 2007: Suchtprobleme am Arbeitsplatz nehmen zu, Suchtprävention gewinnt an Bedeutung. Ausgebildete SuchtberaterInnen sollen als Kontaktpersonen im Betrieb ansprechbar sein, den Umgang mit abhängigen und gefährdeten Menschen lernen. | **Veranstalter:** DGB Bildungswerk | **Ort:** Starnberger See und Düsseldorf | **Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte, SBV, Führungskräfte, Interessierte | **Termine:** ab 17.06.2007 bis April 2008 fünf Seminare | **Info:** Marianne Giesert, DGB Bildungswerk Düsseldorf, Telefon 0211 4301 372, Mail [Marianne.Giesert@dgb-bildungswerk.de](mailto:Marianne.Giesert@dgb-bildungswerk.de), [www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de).



## Konferenz - Netzwerk behinderter Frauen in Europa

**Europa kommt: Die EU-Antidiskriminierungspolitik half dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf die Sprünge.**

Rund 60 Millionen Frauen mit Behinderung leben in Europa. Damit deren Interessen nicht unter den Tisch fallen, ist eine Vernetzung der nationalen Organisationen von Bedeutung. Deshalb veranstalten das Weibernetz e. V. in Kooperation mit Disabled Peoples' International (DPI) und International Training Advice Research vom 2. bis 4. Mai 2007 in Berlin eine Europäische Konferenz, die den Schub des EU-Jahres der Chancengleichheit für sich nutzen will:

Die gleichberechtigte Teilhabe soll gefördert und die Stränge bereits bestehender Netzwerke von Frauen mit Behinderung sollen enger geknüpft werden.

**Teilnehmen können alle interessierten Frauen** mit und ohne Behinderung, die die Netz-

werkarbeit unterstützen möchten. Es gibt Arbeitsgruppen (Arbeitsmarkt, Mütter mit Behinderungen, Netzwerke etc.), zum Ab-

schluss ist eine Resolution geplant.

**Info:** [www.weibernetz.de](http://www.weibernetz.de),

Martina Puschke, Telefon

49 (0)561 72 885-842007, Mail:

[martina.puschke@weibernetz.de](mailto:martina.puschke@weibernetz.de)

**Anmeldung:** bis 20. März 2007

**Ort:** Estrel-Hotel Berlin **Kosten:**

75 Euro inkl. Ver-

pflung (Assis-

tentInnen frei), Zu-

schüsse für Über-

nachtung und

Fahrt (auf Antrag) | **Tagungsspra-**

**chen:** Deutsch, Englisch, auf An-

frage Deutsche Gebärdensprache

(DGS).



**Weibernetz e.V.**

Projekt: Politische  
Interessenvertretung  
behinderter Frauen

## 65.000 Unterschriften pro Versorgungsverwaltung

**In Nordrhein-Westfalen (NRW) kämpft ein Bündnis gegen die Zerschlagung der Versorgungsverwaltung des Landes.**

Das „Bündnis für den Erhalt der Versorgungsverwaltung NRW“, dem rund 30 soziale Organisationen angehören, übergab Sozialminister Karl-Josef Laumann bereits im November 30.000 Unterschriften. Inzwischen haben gut 65.000 Menschen unterschrieben.

Die Betriebsräte-Konferenz der Adam Opel GmbH forderte zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2006 die Landesregierung auf,

die elf NRW-Versorgungsämter zu erhalten.

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen NRW mit über 6.000 Mitgliedern sorgt sich um die Qualität der Serviceleistungen für rund zwei Millionen Betroffene.

Für das Bündnis liegt der Plan der Landesregierung im Trend, sich aus der gesamtstaatlichen Verantwortung zurückzuziehen. Die Opel-Betriebsräte warnen davor,

Haushaltsprobleme auf dem Rücken behinderter Menschen und der Kommunen zu lösen, attestieren einen „glatten Fehlstart der Landesregierung in das Europäische Jahr der Chancengleichheit“. In Hessen liegen ähnliche Pläne zurzeit auf Eis.

**Kontakt: Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen NRW e. V.**

**Mail [MBsdurek@bochum.de](mailto:MBsdurek@bochum.de)**

**Vorsitzender der Konzern- und**

**GSBV Adam Opel GmbH**

**Mail: [bernhard.grunewald](mailto:bernhard.grunewald@de.opel.com)**

**@de.opel.com**

## Verabschiedet

Die letzte parlamentarische Hürde ist genommen: Am 16. Februar hat der Bundesrat das heftig umstrittene Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WVG) verabschiedet, das im Wesentlichen ab 1. April 2007 in Kraft gesetzt wird. Was auf Versicherte zukommt, was wann in Kraft tritt, was sich für wen ändert, ist mit Fragen und Antworten im Internet zu finden: [www.die-gesundheitsreform.de](http://www.die-gesundheitsreform.de)

## Kurz gemeldet

**Programm „Job 4000“:** Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat ein neues Programm zur individuellen Förderung von schwerbehinderten Menschen gestartet, die besondere Probleme bei der Integration in Arbeit und Ausbildung haben. Das Programm »Job 4000« ist Teil der Initiative »job – Jobs ohne Barrieren«, die die Bundesregierung 2004 ins Leben gerufen hat. Informationen und Förder-

möglichkeiten im Internet: [www.jobs-ohne-barrieren.de](http://www.jobs-ohne-barrieren.de) | **„Job - Jobs ohne Barrieren“ zieht Bilanz:** Erste Ergebnisse und Abschlussberichte einzelner Projekte der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ sind ab sofort erhältlich. Die Abschlussberichte stehen als Download auf den Internet-Seiten des Bundesministeriums zur Verfügung: [www.jobs-ohne-barrieren.de](http://www.jobs-ohne-barrieren.de) | **25 Jahre Interessenvertretung be-**

### Impressum

#### TeilhabePraxis

Interessenvertretung behinderter Menschen im Arbeitsleben

**Redaktion:** Beate Eberhardt (verantwortlich), Werner-Bockelmann-Straße 117 65934 Frankfurt am Main Telefon 069 390 485 65 Mail [beate.eberhardt@gmx.net](mailto:beate.eberhardt@gmx.net)

**Herausgeber:** »Arbeitsrecht im Betrieb« Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 50 09 22, 60397 Frankfurt am Main, Tel.: 069 133077-620 **Verlagsleiter:** Dr. Jürgen Schmidt **Geschäftsführer:** Rainer Jöde

**Verlag:** Bund-Verlag GmbH, Heddenheimer Landstr. 144, 60439 Frankfurt am Main, **Vertrieb:** Hartmut Griesbach Tel.: 069 795010-50, Fax: 069 795010-12, [hartmut.griesbach@bund-verlag.de](mailto:hartmut.griesbach@bund-verlag.de)

**Aboservice:** BDK Bücherdienst GmbH, Postfach 90 01 20, 51111 Köln, Tel.: 02203 1002-66, -97, Fax: 02203 1002-195, [bundverlag@b-d-k.de](mailto:bundverlag@b-d-k.de)

TeilhabePraxis, erscheint 8 x jährlich, Jahresbezugspreis 74,80 Euro, Auslandspreis 74,80 Euro zzgl. Versandkosten, Einzelheft 10,- Euro. Abbestellungen zum Jahresende mit Sechswochenfrist

#### Urheber und Verlagsrechte:

Alle Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages.

**Gestaltung:** winterstein · grafik · design, 60316 Frankfurt am Main

**Druck:** Konrad Tritsch GmbH, 97199 Ochsenfurt

Die nächste Ausgabe der **TeilhabePraxis** erscheint am **05. April 2007.**