

Gute Jobchancen sind ungleich verteilt

Rekord-Rückgang der Arbeitslosen im Februar 2007, doch keiner mag die Lage rosarot malen. Da sind sich Bundesarbeitsminister Franz Müntefering und Frank-Jürgen Weise, Chef der Bundesagentur für Arbeit (BA), sowie Fachleute einig.

Zuerst die gute Nachricht: Im Februar waren 4,2 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, 24.000 weniger als im Januar und sage und schreibe 825.527 weniger als ein Jahr zuvor. Die Quote sank von 12,2 (Februar 2006) auf 10,1 Prozent. Die Zahl der gemeldeten freien Stellen (623.960) stieg gegenüber 2006 um 160.331 an. Die Erwerbstätigkeit nimmt zu, die Zahl der versicherungspflichtigen Beschäftigten weitet sich aus, die Hälfte davon in unbefristeter Vollzeit. Prognosen sprechen von einem belastbaren Wirtschaftswachstum, das die Beschäftigung mit-

nimmt. Alle Arbeitsmarktdaten entwickelten sich positiv, heißt es in Mitteilungen der Nürnberger BA.

Doch das Bild ist nicht stimmig, denn während die allgemeine Arbeitslosenzahl in 2006 stetig sank, wies die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen tendenziell weiter nach oben, und zwar deutlich gegen den allgemeinen Trend. Also gibt es zurzeit sehr gute Jobchancen, doch die sind extrem ungleich verteilt. Bundesminister Müntefering und BA-Chef Weise traten deshalb hier und da öffentlich auf die Bremse, warnten vor Euphorie und Jubel.

Ungelöste Strukturprobleme des Arbeitsmarktes seien die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit sowie hohe Beschäftigungsbarrieren für ältere, gering qualifizierte oder schwerbehinderte Arbeitslose. Ohne Frage bietet die aktuelle Konjunktur einen guten Rahmen: Will man die Gelegenheit nicht verpassen, muss sie jetzt offensiv zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen genutzt werden. Es reicht nicht, Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass sie langfristig von älteren, erfahrenen Arbeitskräften profitieren. Sie sind auch an ihre soziale Verantwortung zu erinnern.

Dazu ist flankierend gute Beratung und Betreuung durch die Agenturen für Arbeit und die Integrationsämter nötig. Innerbetrieblich sind viele Einzelinitiativen der Schwerbehindertenvertretungen sowie der Betriebs- und Personalräte gefragt. Nicht zuletzt sei daran erinnert, dass die BA zurzeit mit Überschüssen rechnen kann und der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung gesenkt werden soll. Doch zuvor haben alle politisch Verantwortlichen zu prüfen, welche Sonderprogramme und Maßnahmen finanziert werden sollten, um schwerbehinderte Menschen langfristig im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Wertvolle Hinweise liefern zum Beispiel Erfahrungen und Bilanzen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“.



Initiativen für den Arbeitsmarkt schwerbehinderter Menschen **verlangt Wilhelm Adamy**

Die konjunkturelle Belebung konnte nichts daran ändern: Während die Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten um 16 Prozent sank, nahm sie bei den Schwerbehinderten nur um 1,3 Prozent ab.

- Nach wie vor tragen Schwerbehinderte ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden und es zu bleiben. Die Auswahl- und Selektionsprozesse bei Einstellungen und Entlassungen tragen dazu bei, dass sie bei Arbeitsplatzverlust am Ende der Warteschlange stehen. Zur Behinderung gesellen sich oft weitere Merkmale, die eine (rasche) Vermittlung hemmen: Fast jeder zweite Betroffene ist älter als 50 Jahre. Fast ein Fünftel der Schwerbe-

hinderten ist offiziell arbeitslos, im Osten sogar ein gutes Drittel.

- Die notwendige Unterstützung wurde mit den Hartz-Reformen eher schlechter, auch wenn einige positive Elemente nicht geleugnet werden sollen. Rund 60 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen sind Hartz IV-Empfänger – mit steigender Tendenz. Angesichts der Praxisprobleme bei den Hartz IV-Trägern wird fördern noch klein geschrieben. Nur 2.700 Mal haben sie im Jahr 2006 (insgesamt 30 Millionen Euro) Eingliederungszuschüsse gezahlt. Dagegen zahlte die Arbeitslosenversicherung im Zeitraum (insgesamt 136 Millionen Euro) 16.500 schwerbehinderten Menschen Lohnkostenzuschüs-

se, gewährte in rund 7.700 Fällen Ausbildungszuschüsse und andere Leistungen.

- Zusätzliche arbeitsmarktpolitische Initiativen zur Eingliederung behinderter Menschen sind dringend erforderlich. Dabei bleibt zu beachten, dass die niedrige Schwerbehindertenquote der privaten Arbeitgeber mit unter vier Prozent viel zu niedrig ist. Hier liegt eine weitere Stellschraube zur Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Menschen.

Wilhelm Adamy ist Leiter des Bereichs Arbeitsmarktpolitik der DGB-Bundesarbeitsverwaltung in Berlin und Mitglied des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Aus dem Inhalt

Den Wandel gestalten
Integrationsvereinbarungen
ändern die Betriebskultur

Seite 2

Gut organisiert
Versammlung schwerbehinderter Beschäftigter

Seite 4

Fortbildung ist nötig
Der Schulungsanspruch in
Recht und Gesetz

Seite 5

Veranstaltungen
Viele Tipps, Termine und
aktuelle Seminare

Seite 7

Disability Manager
Das DGB Bildungswerk bildet
Expert/inn/en aus

Seite 8

Integration im Unternehmen aushandeln

Frühzeitige Prävention, mehr Integration, abgestimmte Rehabilitation: Was in einigen Dienststellen und Unternehmen seit Jahrzehnten gefördert oder systematisch angestrebt wird, steckt woanders in den Kinderschuhen.

Obwohl Integrationsvereinbarungen (IV) erst im Jahre 2000 mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) eingeführt wurden, gab es bei der Adam Opel GmbH schon 1996 eine Betriebsvereinbarung. Der Vorsitzende der Opel-Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) Bernhard Grunewald betont, dass es seit über fünf Jahrzehnten bei Opel Vorläufer-Abkommen gibt: „Der Gesetzgeber hat die IV in das Gesetz aufgenommen, weil sie sich in der Praxis bewährt hatte.“ Seit über 25 Jahren beschäftigt der Autobauer Menschen mit Behinderungen weit über der Pflichtquote: 2005 erreichte Opel 6,71 Prozent, die Autoindustrie insgesamt 5,4 Prozent, die deutsche Industrie nur rund 3,8 %.

Die aktuelle Opel-Integrationsvereinbarung (2002) regelt nicht nur ein das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX), sondern enthält auch ein Reha-Management, das auf Kooperationen mit der BKK Opel, Kli-

niken, Reha-Trägern, einem Ärztenetz und dem Arbeitsschutz beruht. „Jeder soll sich auf die beste Unterstützung und auf ein Netzwerk verlässlicher Akteure verlassen können“, so Grunewald. Intensive Betreuung, stufenweise Wiedereingliederung und Anpassung von Arbeitsplätzen sind selbstverständlich. Individuelle Lösungen findet man für besonders Betroffene; so kooperiert Opel bei Umschulungen mit einem Berufsbildungswerk. Grunewald nennt das Beispiel eines jungen Mannes, der nach einem Unfall nicht mehr in der Produktion arbeiten konnte und in über zwei Jahren zum Fachinformatiker ausgebildet wurde.

Für ihn ist die IV der rote Faden bei der Bewältigung seiner Aufgaben: „Wir gewinnen Systematik, nehmen Vorgesetzte in die Pflicht und gehen vom guten Willen zur guten Tat über.“

Essig in den Wein gießt die Schwerbehindertenvertretung der Stadt Krefeld. Barbara Bauer ist erst seit Januar 2007 als GSBV im

Amt und berichtet vom Scheitern der IV-Verhandlungen vor Jahren. **„Wir nehmen zurzeit einen neuen Anlauf** und haben eine Arbeitsgruppe gebildet“, berichtet sie. Personalrat und SBV ziehen dabei an einem Strang, formulieren Standards und werten andere IVen aus. „Unsere Ziele sind das Stärken der Prävention und die Regelung eines guten betrieblichen Eingliederungsmanagements“, so Bauer. Daneben will sie Vorgesetzte sensibilisieren und qualifizieren, wünscht sich eine Kultur

der Gleichbehandlung, mehr Verständnis für psychosomatische Leiden und ein Herangehen an die Suchtproblematik – gegen das „Durchschleppen“. Noch ist offen, ob die Initiative Erfolg hat. Die Verwaltungsspitze lehnt bisher eine Vereinbarung ab. „Bei Einzelfällen sind wir mit der Verwaltung gut klar gekommen“, bilanziert Bauer. „Angesichts der Demografie müssen wir heute klären, wie gesunde Arbeitsplätze zu gestalten sind und wie wir mit kranken, behinderten und älteren Kolleginnen und Kollegen umgehen.“

Kontakt:

barbara.bauer@krefeld.de
bernhard.grunewald@de.opel.com

Den Wandel gestalten

- Mit der Integrationsvereinbarung (IV) wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) initiativ, sie beeinflusst die Integrationsarbeit und die Themenkultur im Betrieb.
- Sie verbessert ihre Position, erweitert ihren Handlungsradius, professionalisiert ihre Aufgaben.
- Sie gewinnt Kooperationspartner/innen, muss einen Aufgabenzuwachs bewältigen, wird zur Vertreterin berechtigter Interessen, die in der IV verbindlicher normiert sind.
- Die SBV verändert ihre Rolle hin zur/m Expert/in/en für Integration, Rehabilitation, Prävention und Gesundheit.

Zeit, Strategie, Bausteine und Ziele

- ❶ **Das Initiativrecht:** Die SBV beantragt beim Arbeitgeber die Einleitung von Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung (nach § 83 Abs. 1 Satz 2 SGB IX), auf deren Aufnahme sie ein einklagbares Recht hat.
- ❷ **Der Zeitfaktor:** Eine Integrationsvereinbarung (IV) braucht Zeit, kann nicht unter Druck verhandelt werden. Neun Monate bis eineinhalb Jahre sind nötig.
- ❸ **Keine Integration von der Stange:** Es genügt nicht, eine IV

oder den Gesetzestext abzuschreiben. Grundlage ist die Analyse der betrieblichen Situation und des Standes der Integrationskultur. Danach sind ein Profil, neue Ziele, der Ressourceneinsatz zu bestimmen.

- ❹ **Um Akzeptanz werben:** Die SBV bezieht in ihre Planungen die Interessenvertretungen und andere Stellen ein (zum Beispiel Personalwesen, Werksarzt etc.), spricht über Rahmenbedingungen, Ziele und Regelungsbe-

reiche wie Barrierefreiheit, Personalentwicklung, Qualifizierung, Arbeitssicherheit, behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung, Rehabilitation, Betriebliches Eingliederungsmanagement etc..

- ❺ **Controlling als Prozess:** Die IV hat eine feste Laufzeit, wird danach aktualisiert und neu verhandelt. Sie enthält Ziele und Willenserklärungen, die an Termine geknüpft sind. Das Integrationsteam soll regelmäßig den Ist- und den Soll-Zustand

beraten, Daten und Maßnahmen abstimmen, die Zielerreichung dokumentieren.

- ❻ **Der Aufbau einer IV:** Nach der Überschrift (Leitlinie) folgt die Nennung der Vertragsparteien, die Präambel (Einleitung), der Geltungsbereich, die Ziele und Arbeitsfelder mit konkreten Regelungen, die Integrationsprojekte, das Integrationsteam, Bestimmungen zur Berichterstattung, die Laufzeit, das Datum und die Unterschriften.

Initiativ werden und Verbündete im Betrieb suchen

Was bringt eine Integrationsvereinbarung, was kann man damit erreichen, was macht ihren Erfolg aus? Darüber sprach TeilhabePraxis mit Prof. Mathilde Niehaus, die die Einführung von Integrationsvereinbarungen wissenschaftlich begleitete.

TeilhabePraxis (TP): Taugt das Instrument Integrationsvereinbarung dazu, die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern?

Niehaus: Integrationsvereinbarungen (IV, Anmerkung der Redaktion) entfalten unterschiedliche Wirkungen. Innerbetrieblich hat die IV den positiven Effekt, Beschäftigung zu sichern. Es gelten mehr soziale Schutzrechte, deren Einhaltung strikter beachtet wird. Externe ohne Beschäftigung profitieren nicht unmittelbar und nicht in diesem Ausmaß. Die IV kann in großen, mittleren und kleinen Betrieben erfolgreich sein, wenn es Ansätze einer verantwortlichen Sozialkultur gibt. Andererseits kann die IV selbst Initialzündung sein, eine Integrationskultur zu etablieren.

TP: Was sind unverzichtbare Mindeststandards?

Niehaus: Klare Übereinkünfte zur Regelung von Verantwortlichkeiten und Verfahrenswegen. Orientierung

liefert die smart-Regel: Jede Maßnahme muss spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert sein. Spezifisch heißt: Die IV wird für den einzelnen Betrieb maßgeschneidert, sie orientiert sich an den Gegebenheiten vor Ort. Ein eigenständiger Punkt der IV gilt der Bildung eines Integrationsteams und der Regelung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Bisher widmet sich kaum eine IV den spezifischen Belangen behinderter Frauen. Auf diesem Gebiet mangelt es an Basiswissen und systematischer Schulungsarbeit.

TP: Ist es sinnvoll, verbindliche Quoten festzulegen?

Niehaus: Ja, wenn die Zielgrößen und der Umsetzungszeitraum realistisch und akzeptiert sind. Interessant sind Quoten für die Ausbildungsplatzvergabe und bei Neueinstellungen. Aber es genügt auch, in der IV Tendenzen und die Richtung der Bemühungen festzuhalten.

TP: Von welchen Inhalten sollte

man die Finger lassen?

Niehaus: Ich sage pragmatisch: Von allen Punkten, die den Abschluss der Integrationsvereinbarung gefährden. Und es ist wichtig, das Einvernehmen der betrieblichen Interessenvertretungen zu erzielen. Die Schwerbehindertenvertretung gerät in Schwierigkeiten, wenn sie in tarifvertraglich geregelte Bereiche eingreift. Solche Konflikte kann man durch Gespräche im Vorfeld ausschließen.

TP: Kann die Schwerbehindertenvertretung eine IV strategisch vorbereiten?

Niehaus: Ja, indem sie in Betrieb oder Dienststelle nach Verbündeten sucht und Gespräche führt: Betriebs- oder Personalrat, Werksarzt, Mitarbeiter der Personalabteilung und Vorgesetzte sind wichtige Adressaten. Das Thema Integration muss ein Gesprächsthema

werden.

TP: Die Vereinbarung ist fertig, die Akteure sind stolz, aber müde. Wie verhindert man, dass die IV ein Papiertiger wird?

Niehaus: Verantwortliche für einzelne Bereiche, die sich in festen Zeitabständen treffen, beleben den Controlling-Prozess, den die IV in Gang setzen soll. Eine wichtige

Rolle kommt dem Integrationsteam zu, das neben dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement die Gebiete Gesundheitschutz und Prävention beleben kann. Jede IV hat eine bestimmte

Laufzeit, wird danach überprüft und aktualisiert. Stillstand darf es nicht geben.



Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus lehrt an der Universität Köln am Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation. Zurzeit arbeitet sie im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums an einer Studie über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (siehe Seite 8).

Unterstützung, Hilfe, Orientierung

- **Beraternetz IG Metall:** Die IG Metall unterstützt das Erstellen von Integrationsvereinbarungen, bietet Einstiegsinformationen, hilft bei der Konzeptentwicklung und begleitet bis zum verhandlungsfähigen Entwurf. Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und Betriebsräte wenden sich an: Franz-Achim Kollmann, Telefon 0721 407 308 | Joachim Schmid, Telefon 07071 701 538 | Ronald Weinschenk, Telefon 07364 202 919.
- **Schulungsmaterial:** Das Kooperationsprojekt TeilhabePraxis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di sowie des Insti-

tuts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V. (ISO) hat Schulungsmaterial auch zum Thema Integrationsvereinbarung erarbeitet: „TeilhabePraxis SBV Plus 2: Integrationsvereinbarung“ | Bezug: verdi (Mail verdi@scholzdirekt.de) | IG Metall (IG Metall-Verwaltungsstellen und http://extranet.igmetall.de (Pfad: Aktive, SchwerbehindertenvertreterIn, TeilhabePraxis) | ISO-Institut (Mail kontakt@iso-institut.de)

- **Seminar „SBV Plus – Integrationsvereinbarung“:** Behandelt werden die Rechtsgrundlage, die Bedeutung der Integrationsvereinbarung, Vorbereitung, Hand-

lungsansätze, wichtige Regelungen und Bereiche. Veranstalter: ver.di Bildungsstätte Undeloh | Zielgruppe: SBV, Betriebs- und Personalräte | Kosten: 650 Euro | Termin: 11.–13.07.2007 | Buchungsnummer: UN 0207071111 | Info: Telefon 04189 808-0, Mail bst.undeloh@verdi.de

- **Seminar „TeilhabePraxis (SBV) 2: Strategien der Teilhabesicherung und –förderung behinderter Menschen im Arbeitsleben“.** Behandelt wird unter anderem die Integrationsvereinbarung. Veranstalter: IG Metall Bildungsstätte Bad Orb | Zielgruppe: wie oben (nach Teil-

nahme TeilhabePraxis 1) | Kosten: 650 Euro | Termin: 09.–14.09.2007 | Buchungsnummer: OX03707 | Info: Telefon 06052 89-0, Mail bad-orb@igmetall.de

- **Beispiel-Integrationsvereinbarungen:** Die Hans-Böckler-Stiftung archiviert in ihrer Online-Datenbank verschiedene Betriebsvereinbarungen (www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen). Nach Branchen sortierte Integrationsvereinbarungen von Dienststellen und Betrieben sind bei Rehadat zu finden (www.rehadat.de).

Weitere Informationen:
www.teilhabepraxis.de

Versammlung schwerbehinderter Menschen

Mindestens einmal im Jahr lädt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) des Betriebs oder der Dienststelle ein: Sie informiert schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte umfassend über Neues und präsentiert ihre Arbeit.

Die Versammlung bietet der SBV eine gute Gelegenheit, mit schwerbehinderten Beschäftigten und Verantwortlichen ins Gespräch zu kommen.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Versammlung die Pflicht, über die betriebliche Situation schwerbehinderter Menschen und den Stand der Integrationsbemühungen zu berichten. Er wird daher -

unter Nennung der Tagesordnung – frühzeitig eingeladen.

Die Versammlung findet während der betrieblichen Arbeitszeit statt. Deshalb einigen sich die SBV und der Arbeitgeber zu Jahresbeginn (oder rechtzeitig vorher) über den Termin, Beginn und Ende der Veranstaltung. Ein ausreichend großer Versammlungsraum (mit technischer Aus-

stattung) ist ebenfalls rechtzeitig zu reservieren. Unter Umständen muss in größeren Betrieben der Transport Beschäftigter anderer Standorte zur Versammlung mit dem Arbeitgeber vorbereitet werden – oder es gibt Standortversammlungen. Versammlungsraum und Wegstrecke müssen barrierefrei sein.

Sind während der regulären Arbeitszeit nicht alle schwerbehinderten Beschäftigten zu erreichen (Schichtdienst), müssen unter Umständen Teilversammlungen organisiert werden. Die Versammlungs- und die Wegstreckenzeit ist bezahlte Arbeitszeit.

Die Leitung liegt in den Händen der SBV (im Verhinderungsfall beim/bei der Stellvertreter/in): Sie legt die Tagesordnung fest, plant den Ablauf und die Redebeiträge. Auf den Tätigkeitsbericht folgen weitere Redner/innen wie Vertreter/innen des Personal-/Betriebsrats, des Arbeitgebers, der Gewerkschaften.

Nicht nur die SBV-Bilanz wird lebendiger, wenn zum Vortrag Daten und Fakten mit Folien oder Power-Point präsentiert werden.

Die Dauer der Einzelbeiträge ist mit den Beteiligten im Vorfeld zu klären, damit die Versammlung zeitlich im Rahmen bleibt. Ein Zeitpuffer für Diskussionen ist ebenfalls wichtig.

Zur Dokumentation und für die Öffentlichkeitsarbeit empfiehlt sich ein Protokoll der Ergebnisse. Wichtige Punkte sollten via Intranet oder anderen internen Medien der gesamten Belegschaft bekannt gemacht werden.

Für aktuelle Themen können Referent/innen des Integrationsamts, der Agentur für Arbeit, der Kranken- oder Unfallversicherung eingeladen werden. Mit Neuigkeiten aus der Behinderten- und Sozialpolitik oder dem Sozialrecht wird die Versammlung informativer. Stehen im Betrieb bedeutende Veränderungen an oder treten einschneidende Gesetzesänderungen in Kraft, die Menschen mit Behinderungen besonders betreffen, kann eine außerordentliche Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten angebracht sein.

Checkliste für die Zeit vor der Versammlung

- ❶ Sechs Monate vorher: Termin mit Stellvertreter/in abstimmen, Personal-/Betriebsrat, Arbeitgeber (Beauftragten) informieren.
- ❷ Vier Monate: Material/Zitate für den Tätigkeitsbericht sammeln, Versammlung inhaltlich planen, Referent/inn/en gewinnen, Raum reservieren.
- ❸ Drei Monate: Planung abschließen, Tagesordnung festlegen, notwendige Veranstaltungstechnik (Referent/innen) bestellen.
- ❹ Zwei Monate: Tätigkeitsbericht beginnen, Einladung schreiben, aushängen, ins Intranet stellen, Infomaterial bestellen.
- ❺ Sechs Wochen: Einladung verteilen/versenden, Entwurf des Tätigkeitsberichts mit der/dem Stellvertreter/in abstimmen.
- ❻ Eine Woche vorher: Tätigkeitsbericht beenden, Raum und Technik bestätigen, Erinnerung an Akteur/innen.

Recht und Praxis der Schwerbehindertenversammlung

- Die Schwerbehindertenvertretung hat nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (§ 95 Abs. 6 SGB IX) das Recht, mindestens einmal jährlich die Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb/in der Dienststelle einzuberufen; falls nötig sind weitere Versammlungen möglich.
- Im Mittelpunkt steht der SBV-Bericht, zu dem es eine Aussprache gibt. Gut vorbereitet kann die SBV punkten, ihre Position stärken, auch gegenüber der Arbeitgeberseite. Die schwerbehinderten Beschäftigten haben das Recht auf umfassende Infor-

mation. Deshalb sollte die SBV ihre Aktivitäten (in einem Kalender) regelmäßig notieren.

- In den Bericht gehören statistische Daten (Zahl schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen, Auszubildende, Entwicklung der Beschäftigungsquote etc.), Initiativen und Projekte der SBV zur besseren Teilhabe, Sprechstunden, Mitwirkung in den Gremien, Arbeitsplatzbegehungen und andere präventive Maßnahmen wie das betriebliche Eingliederungsmanagement, erledigte Einzelfälle, Kooperationen mit internen und externen

Partnern sowie künftige Vorhaben und Ziele.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet (§ 83 Abs. 3 SGB IX), bei der Versammlung über den Stand und alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten.
- Die Einladung mit Tagesordnung soll vier bis sechs Wochen vor der Versammlung verschickt werden. Einzuladen sind: Die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten des Betriebs oder der Dienststelle, der Arbeitgeber, der Beauftragte des

Auftraggebers, Vertreter/innen des Betriebs- oder Personalrats, die Frauenbeauftragte, Vertreter/innen der Gewerkschaften, eventuell das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit und Reha-Träger.

- Wünschen mindestens ein Viertel der wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten oder der Arbeitgeber eine Versammlung zu einem bestimmten Thema, ist die SBV zur Einberufung mit dem beantragten Beratungsgegenstand verpflichtet (nach § 43 Abs. 3 BetrVG oder § 49 Abs. 2 BPersVG).

Das Landesarbeitsgericht bestätigt SBV-Schulungsanspruch

Tarifvertragsrecht kann für Schwerbehindertenvertretungen erforderlich sein.

Ein Arbeitgeber der hessischen Metall- und Elektroindustrie weigerte sich, die Kosten einer Schulungsveranstaltung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zum

Tarifvertrag Entgeltrahmenabkommen (ERA) zu übernehmen, der Leistungsprämien und Zulagen (§§ 8 und 12 ERA) enthält, die auch für schwerbehinderte Beschäftigte interessengerecht zu ermitteln sind. Die SBV beantragte beim Arbeitsgericht (AG) Wetzlar vergeblich (nach § 96 Abs. 4. Satz

3 SGB IX), dass der Arbeitgeber die Kosten der Schulung übernimmt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen bestätigte die SBV Position, das AG habe § 96 (Abs. 4 SGB IX) zu eng ausgelegt und sah die Schulung als erforderlich an. Sie habe Kenntnisse vermittelt, die nach den Verhältnissen im Betrieb nötig

sind, um die SBV-Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Die SBV habe - weitergehend als Betriebsräte - als Betreuungspflicht auch individuelle Ansprüche aus Tarifverträgen geltend zu machen.

*LAG Hessen vom 12.10.2006 –
9 TaBV 57/06
(noch nicht rechtskräftig)*

Ausstattung III - Schulungen

Wissen ist das „A und O“ erfolgreicher Arbeit als Schwerbehindertenvertretung (SBV). Dazu gehört - neben der Fachliteratur - der Besuch von Seminaren: Die SBV muss sich in den rechtlichen Grundlagen und Aufgabenstellung in der Praxis auskennen. Das systematische Aneignen von Wissen in Schulungen und Seminaren, ist besonders in der Einarbeitungsphase unverzichtbar (Basiswissen). Danach sind Aufbauseminare zu besuchen, um Kenntnisse zu erweitern und zu aktualisieren. Ein wichtiger Nebeneffekt der Veranstaltungen: Am Rande findet Erfahrungsaus-

tausch statt, das Netzwerken der SBVen untereinander kommt in Gang, es ebnen sich Wege in (neue) Arbeitskreise.

Rechtsgrundlage: Die SBV hat Anspruch auf berufliche Freistellung (ohne Minderung des Arbeitsentgelts/der Dienstbezüge) für Schulungen während der Arbeitszeit (§ 96 Abs. 4 SGB IX). Das gilt auch für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, wenn sie für die SBV-Aufgaben erforderliche Kenntnisse vermitteln. Die Ansprüche gelten auch für die die/den ersten Stellvertreter/in (mit der höchsten Stimmzahl), wenn sie/er ständig

zur SBV-Arbeit herangezogen wird oder längere Zeit Vertretung übernimmt. Die Kosten der Weiterbildungsveranstaltungen trägt der Arbeitgeber (§ 96 Abs. 8 SGB IX).

Erforderliche Kenntnisse: Zum Basiswissen der SBV gehört das SGB IX. Ebenso sind Grundkenntnisse aus dem Betriebsverfassungs- oder dem Personalvertretungsrecht, des Tarifrechts, der Arbeitsmedizin (Hilfsmittel, Ergonomie), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und weiteren Gebieten nötig. Hinzu kommt Schulungsbedarf bei aktuellen Gesetzesänderungen und zu besonderen

Aufgabenstellungen (betriebliches Eingliederungsmanagement, Integrationsvereinbarung, Kündigungsschutz etc.).

Schulungsanbieter

- www.aib-verlag.de
- www.dgb-bildungswerk.de
- www.dgb.de
- www.igmetall.de
- www.verdi.de
- www.igbce.de
- www.igbau.de
- www.ngg.net
- www.teilhabepraxis.de

Der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung

kommentiert von Dr. Ulrich Faber

Schwerbehinderte Menschen haben nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (§ 81 Abs. 4 SGB IX) gegenüber Arbeitgebern einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung. In der Vergangenheit war die praktische Bedeutung dieser wichtigen Regelung eher gering. Wurde der Klageweg bestritten, mussten schwerbehinderte Menschen im Verfahren detailliert darlegen und beweisen, wie ein Arbeitsplatz oder die Arbeitsstätte hätten umgestaltet werden können. Dazu waren in der Regel fundierte Fachkenntnisse (Ergonomie, technische Hilfsmittel etc.) nötig. Oder sie mussten auf einen geeigneten freien Arbeitsplatz

zwecks Umsetzung verweisen können, was einen breiten Überblick über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten erforderte. Ähnliches galt für den Nachweis der Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung im Rahmen einer krankheitsbedingten Kündigung. Auch hier gingen Zweifel des Gerichts an der Möglichkeit einer behinderungsgerechten Beschäftigung regelmäßig zu Lasten des schwerbehinderten Menschen - und der Prozess verloren.

Diese nachteilige Rechtssituation wird sich in Folge eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ändern, in dem es um einen Beschäftigungsanspruch (nach § 81 Abs.

4 SGB IX) ging: Das Gericht wies in seiner Begründung darauf hin, dass das SGB IX vom Arbeitgeber verlangt, sich aktiv für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einzusetzen. Ausdruck dieser aktiven Rolle des Arbeitgebers ist das Eingliederungsverfahren für schwerbehinderte Menschen (nach § 84 Abs. 1 SGB IX), durch das unter Beteiligung sachkundiger Stellen „alle Möglichkeiten zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fachkundig untersucht und deren technische sowie wirtschaftliche Realisierbarkeit geprüft werden“. Zukünftig wird der Arbeitgeber qualifiziert darlegen und beweisen müssen, dass eine

Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Das BAG stellt zu Recht klar, dass dieser Beweis ohne ordnungsgemäßes Eingliederungsverfahren (§ 84 Abs. 1 SGB IX) kaum zu führen ist.

*BAG vom 04.10.2005 –
9 AZR 632/04*



Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber ist Lehrbeauftragter an der Leibniz Universität Hannover (Arbeitswissenschaft) und hat die Interessenschwerpunkte Arbeits-, Umweltschutz- und Schwerbehindertenrecht.

Beschäftigungsanspruch gestärkt

Die Darlegungs- und Beweislast, ob ein schwerbehinderter Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden kann, liegt beim Arbeitgeber.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX) Anspruch auf adäquate Beschäftigung, die ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht. Kann ein schwerbehinderter Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit wegen einer Behinderung nicht mehr erfüllen, kann er Anspruch auf anderweitige Weiterbeschäftigung in Betrieb oder

Dienststelle und auf Änderung seines Arbeitsvertrags haben. Das ist insbesondere der Fall, wenn eine neue Tätigkeit vom alten Arbeitsvertrag nicht abgedeckt wird. Der Arbeitgeber ist nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX) verpflichtet, eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen und dazu bei Bedarf die Arbeitsorganisation umzugestalten. Er muss glaubhaft darlegen können, wenn organisatorische Veränderungen für ihn mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sind.

BAG vom
14.03.2006 – 9 AZR 411/05

Sonderkündigungsschutz

Ein für Menschen mit Behinderungen nachteiliges Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) gefällt: Im zugrunde liegenden Fall war zu entscheiden, ob gleichgestellte behinderte Menschen nur dann Sonderkündigungsschutz genießen, wenn der Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt wurde. Das BAG hat entschieden, dass die Zustimmung des Integrationsamts (nach § 85 SGB IX) nur bei Kündigungen einzuholen ist, wenn Arbeitnehmer/innen bei Erhalt der

Kündigung bereits als schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung oder Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Erhalt der Kündigung gestellt haben. Die BAG-Entscheidung beendet den Streit um die Auslegung des Kündigungsschutzes (nach § 90 Abs. 2a SGB IX) in der seit 2004 geltenden Form.

BAG vom
01.03.2007 – 2 AZR 217/06
Vorinstanz:
LAG Rheinland-Pfalz vom
12.10.2005 – 10 Sa 502/05

SBV-Lexikon Integrationsvereinbarung

Nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (§ 83 Abs. 1 SGB IX) treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und anderen Interessenvertretungen (nach § 93) in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der SBV wird unter Beteiligung der anderen Interessenvertretungen (§ 93) hierüber verhandelt. Ist keine SBV vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 93 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die SBV können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen.

Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

Die Vereinbarung enthält (nach § 83 Abs. 2 SGB IX) Regelungen über die Integration schwerbehinderter Menschen, insbesondere bezüglich der Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit sowie Regelungen zu deren Durchführung in Betrieben oder Dienststellen.

Nach SGB IX (§ 83 Abs. 2a) kann die Vereinbarung Regelungen enthalten:
- Zur angemessenen Berücksich-

tigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,

- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
- zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- zur Durchführung der betrieblichen Prävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung (...).

Nach: Achim Huber, Peter Ochs: *Die Vertretung schwerbehinderter Menschen im Betrieb*. 2004, 3. aktualisierte Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.

Arbeitsrechts-Lexikon Sozialeinrichtungen

Die Einrichtung und der Betrieb von Sozialeinrichtungen unterliegt gemäß Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG) der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Stellt der Arbeitgeber Arbeitsmittel oder finanzielle

Zuwendungen zum Betrieb etwa einer Kantine zur Verfügung, so handelt es sich dabei um eine Sozialeinrichtung im o. g. Sinne. Dem Arbeitgeber steht es frei, diese Unterstützung zu gewähren; entscheidet er sich jedoch dafür,

unterliegt die weitere Ausgestaltung (z. B. der Essenspreisbildung) der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

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

Sensible Daten

Im Interesse von Arbeitnehmer/innen gehören sensible Gesundheitsdaten nicht offen in die Personalakte. Weil Unbefugte Kenntnis nehmen und Betroffenen Nachteile entstehen könnten, sind die Daten vor Einblick zu schützen, zum Beispiel in einem separaten Umschlag.

Der Kläger hatte an einer Alkoholentziehungskur teilgenommen, bevor sein Suchtproblem aufgefallen war und weihte direkte Vorgesetzte ein, die er um Vertraulichkeit bat. In einem Schreiben, das in die Personalakte kam, nahm die beklagte Firma Bezug auf die Therapie, bat um die Einhaltung von Zusagen und die Teilnahme an Beratungsangeboten. Die Gewerkschaft ver.di verlangte die Entfernung des Schreibens, die Firma lehnte ab. Das BAG forderte, alle streitgegenständlichen Schreiben gesondert aufzubewahren. Es betonte die Persönlichkeitsrechte des Klägers und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

BAG vom
12.09.2006 – 9 AZR 271/06
Vorinstanz: LAG Hessen vom
15.11.2005 – 15 Sa 1235/04

Initiative „Jobs ohne Barrieren“

Die 10. Veranstaltung der Initiative »job - Jobs ohne Barrieren« findet im April in der Oberfinanzdirektion (OFD) Münster statt. Es geht um bessere Beschäftigungschancen behinderter Menschen, wobei der öffentliche Dienst und das Handwerk im Zentrum stehen. Die Übertragbarkeit guter Beispiele auf andere Branchen wird erörtert. Eingeladen sind Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Schwerbehin-

detenvertretungen, Personal- und Betriebsräte, Vertreter/innen der Verbände und Einrichtungen.

Termin: Donnerstag, den 26. April 2007 | **Zeit:** 09.30–16.00 Uhr | **Ort:** Andreas-Hofer-Straße 50, 48145 Münster | **Info:** Veranstaltungsprogramm und Antwortkarte im Internet: www.bmas.bund.de (Pfad: Teilhabe behinderter Menschen, Jobs ohne Barrieren, Veranstaltungshinweis I).

EU-Sozialsysteme im Vergleich

Der „Sozialkompass Europa - Soziale Sicherheit im Vergleich“ stellt die sozialen Sicherungssysteme der EU-Mitgliedstaaten in Tabellenform einander gegenüber (Stand Anfang 2005, teilweise 2006), macht Standards und Niveauunterschiede deutlich. Die Themen:

Soziale Grundrechte (EU-Grundrechtcharta), Arbeitsrecht, Recht bei Arbeitsstreitigkeiten, Mitbestimmung, Kündigung, soziale Notlagen, Sicherung bei Behinderung, im Alter und bei Invalidität.

Der Sozialkompass kann als Broschüre (Bestell Nr. A 881) oder CD-ROM (Bestell Nr. C 881) bestellt werden und steht als PDF im Netz: www.bmas.bund.de



Ausbildung „Disability Manager“

Seit der Novelle des Neunten Sozialgesetzbuchs 2004 (§ 84 Abs. 2 SGB IX) sind Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement für länger erkrankte Mitarbeiter/innen einzuführen. Zur Umsetzung des Verfahrens können Betriebe oder Dienststellen Expert/inn/en einsetzen, die als Schnittstelle und Lotse fungieren: Sie begleiten und organisieren Prävention, Rehabilitation und Eingliederung im Sinne eines Gesundheitsmanagements. Um Expert/inn/en dafür zu gewinnen, wurde die Ausbildung zum „Disability Manager“ initiiert: Teilnehmer/innen erhalten das Rüstzeug, die Arbeitskraft der Beschäftigten zu erhalten und nach längerer Krankheit oder Unfall mit erforderlichen Rahmenbedingungen die möglichst rasche Rück-

kehr an den Arbeitsplatz zu gestalten. Ausbildungsinhalte sind arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Aspekte, medizinische und berufliche Rehabilitation, Beurteilung des Arbeitsplatzes (Gefährdung, Prävention, Arbeitsschutz), die körperliche und psychische Gesundheit. Das DGB Bildungswerk bietet die Ausbildung zum „Disability Manager“ als externe Fortbildung oder als Inhouse-Seminar an.

Termine: Telefon 0211 4301 380 | **Nächstes Prüfungsseminar:** 3.–7. Dezember 2007 | **Ort:** DGB Bildungszentrum Düsseldorf | **Seminar-Code:** DAM 107030073 | **Kosten:** 900 Euro (zzgl. Übernachtung und Verpflegung) | **Kontakt:** bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de / www.dgb-bildungswerk.de

Seminare

Arbeitsplatzsicherung von schwerbehinderten Menschen – gemeinsame Aufgabe für SBV und BR Tagesseminar. | **Veranstalter:** DGB NRW, DGB Bildungswerk NRW, IG Metall Bezirk NRW. | **Termin:** Mittwoch, 25.04.2007 | **Ort:** Westfalenhallen (Goldsaal), Dortmund | **Referenten:** Jens-Jean Berger (Referent Behindertenpolitik IG Metall-Vorstand), Olaf Schröder (DGB Bildungswerk NRW) | **Zielgruppe:** Betriebsräte, SBV | **Kosten:** 140 Euro (mit Verpflegung zzgl. Mwst.) | **Anmeldung:** bis 18. April, DGB Bildungswerk, Telefon 0211 17523-180/181, Fax 0211 17523-197, www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Teilhabepraxis 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.–25.05.2007 | **Buchungsnummer:** UN 0207052001 | **Info:** Telefon 04189 808-0 Mail bst.undeloh@verdi.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement. Rechtlicher Rahmen und praktische Umsetzung Instrumente und Methoden für ein erfolgreiches und nachhaltiges Gesundheitsmanagement, Rechte der Interessenvertretungen, Kooperationsmöglichkeiten. | **Veranstalter:** AiB Seminare | **Ort:** Mercure Hotel Köln West | **Referenten:** Dr. Ralf Pieper, Alexander Theodorides | **Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen | **Termin:** 11.–14.06.2007 | **Kosten:** 790 Euro (zzgl. 19 % MwSt.) | **Buchungsnummer:** 552917 | **Anmeldung:** Telefon 069 133077-671, Fax 069 133077-678, Mail ilona.hofmann@aib-verlag.de

AiB Seminarprogramm 2007 | **Themen:** Arbeits- und Gesundheitsschutz, unter anderem Suchtproblematik, Lernverordnung; AGG und Rechtsgrundlagen. Alle Angebote für Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Frauenbeauftragte | **Jetzt bestellen:** Mail ilona.hofmann@aib-verlag.de, Telefon 069 133077-671, www.aib-verlag.de

Teilhabepraxis I: Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (SBV) Grundlagenseminar: Rechte und Pflichten der SBV, Arbeitsgrundlage Sozialgesetzbuch IX, Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren etc.. | **Veranstalter:** IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel | **Zielgruppe:** (Neu gewählte) Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Betriebs- und Personalräte | **Termin:** 17.–22.06.2007 | **Buchungsnummer:** SE02507 | **Info:** Telefon 02324 706-133, www.igmetall-sprockhoevel.de

Workshop Betriebliche Gesundheitsförderung Lebenslanges Lernen hält fit und fördert die Beschäftigungsfähigkeit. Mit Expert/inn/en über Leistungs- und Lernbarrieren sowie lernförderliche Arbeitsstrukturen diskutieren. | **Veranstalter:** DGB Bildungswerk | **Ort:** Bildungszentrum Starnberger See | **Kosten:** 600 Euro zzgl. Übernachtung/Verpflegung | **Zielgruppe:** Interessierte KollegInnen, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte | **Termin:** 24.–27.06.2007 | **Info:** DGB Bildungswerk Düsseldorf, Telefon 0211 4301-372, Mail bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.dgb-bildungswerk.de

Rehab 2007



Die 14. Internationale REHAB, Fachmesse für Rehabilitation, Pflege und Integration, präsentiert sich vom 1. bis 12. Mai 2007 in den neuen Messehallen in Karlsruhe. Die Schau mit zuletzt über 21.000 Besuchern ist ein wichtiger Treffpunkt der Reha- und Pflegebranche.

Informationen für Besucher/innen, Katalogbestellung, Anreise und Eintrittspreise im Internet:
www.rehab-messe.de

Urlaubsreisen ohne Barrieren

Das Unternehmen runa reisen, im letzten Herbst bei der Rehacare in Düsseldorf präsent, ist mit seinem Programm 2007 auf den Markt gekommen: Ein barrierefreier Internetauftritt ermöglicht den Zugriff auf individuelle, integrative Reiseangebote für Urlauber mit und ohne Behinderungen. Neben längeren Urlaubsreisen sind auch viele Kurztrips im Programm.

Die Busreisen führen vorwiegend in Erholungsgebiete in Deutschland oder in Urlaubsregionen in Italien. Sie sind rollstuhlgerecht konzipiert und werden von Assistenzpersonal begleitet. Reisertermine zwischen April bis Ende Ok-

tober stehen zur Verfügung. Der Reiseveranstalter mit Sitz in Steinhagen (Westfalen) legt den Schwerpunkt auf Unterkünfte im Bereich der 3-Sterne-Kategorie (und aufwärts). Er hat die Kundenschaft „im besten Alter“ und „Reisende mit Behinderungen“ im Blick und bietet reine Unterkunftsvermittlung bis hin zum Full-Service mit komplexen Angeboten und Pflegeleistungen. Der Katalog kann telefonisch bestellt werden und steht im Internet als PDF zur Verfügung.

Kontakt: runa reisen GmbH
Telefon 05204 888316
wend@runa-reisen.de
www.runa-reisen.de

Umfrage Krankheit und Behinderung läuft weiter

Eine Studie der Universität Köln untersucht die Verbreitung und die Wirksamkeit des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Mit dem 2004 gesetzlich normierten Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM, § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX) sollen möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zur Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Teilhabe erkrankter Beschäftigter am Arbeitsleben eingeleitet werden. Bislang liegen noch keine systematisierten Erfahrungswerte über

den Nutzen, die Praktikabilität und die innerbetriebliche Akzeptanz und Umsetzung vor.

Ziel einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist es, sowohl quantitative Aussagen zur Verbreitung des BEM als auch qualitative Aussagen über die Art und Weise zu erfassen, wie Betriebe/Dienststellen und die verschiedenen Beteiligten das Instrument umsetzen: Wie greifen die betrieblichen AkteureInnen das Instrument in der Praxis auf? Wie wird es gehandhabt (Verfahrenswege)? Welche Möglichkeiten und Gren-

zen ergeben sich? Welche Faktoren begünstigen eine aktive Prävention und den Erfolg?

Das Forschungsteam der Universität Köln sucht Betriebe und Dienststellen, die an einer schriftlichen oder Online-Befragung (www.bem-umfrage.de) teilnehmen.

Kontakt:
Universität Köln - Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation
Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus
Mail Britta.Marfels@uni-koeln.de oder
Gudrun.Vater@uni-koeln.de
Telefon 0221 470-4952

Impressum

TeilhabePraxis
 Interessenvertretung behinderter Menschen im Arbeitsleben

Redaktion: Beate Eberhardt (verantwortlich),
 Ingolstädter Straße 1
 60316 Frankfurt am Main
 Telefon 069 97697575
 Mail beate.eberhardt@gmx.net

Herausgeber: »Arbeitsrecht im Betrieb« Verlagsgesellschaft mbH,
 Postfach 50 09 22, 60397 Frankfurt am Main, Tel.: 069 79 50 10 82
Verlagsleiter: Dr. Jürgen Schmidt
Geschäftsführer: Rainer Jöde

Verlag: Bund-Verlag GmbH,
 Hedderheimer Landstr. 144,
 60439 Frankfurt am Main,
Vertrieb: Hartmut Griesbach
 Tel.: 069 795010-50,
 Fax: 069 795010-12,
hartmut.griesbach@bund-verlag.de

Redaktionsbeirat: Jens-Jean Berger, Eduard Bohner, Anne Jenter, Bianca Kühn, Ralf Stegmann, Klaus Weiß

Aboservice: BDK Bücherdienst GmbH, Postfach 90 01 20, 51111 Köln, Tel.: 02203 1002-66, -97,
 Fax: 02203 1002-195,
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 18. Mai 2007.

Kurz gemeldet

EU-Arbeitsschutz: Die neue Verordnung zum Schutz vor Lärm (RL 2003/10/EG), Vibrationen (RL 2002/44/EG) und das Übereinkommen Lärm (Nr. 148) des International Labour Office (ILO - Unterorganisation der UN) sind seit Februar in nationales Recht umgesetzt. Die Verordnung in Kürze im Internet: www.bmas.de (Pfad: Arbeitsschutz,

Technischer Arbeitsschutz, Lärm- und Vibrationsschutz) | **Europa-weite Vereinbarung bei Areva:** Eine Vereinbarung zur Gleichbehandlung der Geschlechter und von Menschen mit Behinderung wurde für den französischen Atomenergiekonzern Areva unterzeichnet. Ausgehandelt hat sie der Europäische Betriebsrat mit dem Euro-

päischen Metallergewerkschaftsbund (EMB). Ein ähnliches Abkommen hatte 2005 die Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie und Energiegewerkschaften (EM-CEF) für das französische Energieunternehmen TOTAL geschlossen. | **Zehn Projekte ausgewertet:** Die Bilanz der Initiative "job - Jobs ohne Barrieren" hat

weitere Projekte abgeschlossen, davon sechs zum Schwerpunkt "Verbesserung der Beschäftigungschancen" und vier zu "Stärkung der betrieblichen Prävention". Sie stehen mit Berichten im Internet: www.bmas.bund.de (Pfad: Teilhabe behinderter Menschen, Jobs ohne Barrieren, Wir sind schon dabei, Projekte und Aktivitäten)