

Kostendruck bedroht die Reha-Qualität

Gut drei Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter benötigen eine Existenzsichernde Arbeit. Zur Herstellung oder Wiederherstellung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sind viele auf Reha-Maßnahmen angewiesen.

Bisher gibt es in Deutschland ein Netz hoch qualifizierter Rehabilitationseinrichtungen. Die Mehrheit der Träger verfügt über qualifiziertes Personal, viel Erfahrung und bietet flexible Reha-Konzepte auf dem aktuellsten Stand. Doch dieses Netz droht löchrig zu werden: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist dazu übergegangen, Reha-Maßnahmen (bis auf wenige Ausnahmen) per Ausschreibung zu vergeben, wie dies bei Arbeitsmarkt-Dienstleistungen seit Jahren gängige Praxis ist.

Als leicht lernbehindert eingestufte Jugendliche kommen in Berlin, wo sich die Trägerlandschaft in den letzten Jahren stark verändert hat, oft bei außerbetrieblichen

Ausbildungsträgern unter, die nach Ausschreibungsverfahren neu auf dem Markt sind. Die Berliner Berufsschullehrerin Ingrid Vierhaus kennt die Folgen, sie beklagt die sinkende Qualität der Ausbildung und schlecht vorbereitete Prüflinge. „Ich bin bei Gesellenprüfungen dabei und sehe immer häufiger keine abprüfbareren Leistungen mehr.“

Beispiel Berufsbildungswerke (BBW): Sie bieten jungen behinderten Menschen ohne Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt eine qualifizierte Erstausbildung und damit die beste Grundlage für eine Anschlussbeschäftigung. Neben der beruflichen Reha mit hohem Ausbildungsstandard bieten sie Therapien, medizinische, psycholo-

gische sowie pädagogische Betreuung. Reha-Leistungen für Menschen mit Behinderungen sind von der Ausschreibungsmöglichkeit ausgenommen. Dennoch klagen die BBWs seit Sommer 2006 über einbrechende Anmeldezahlen. Ein möglicher Grund: Die Praxis der Bedarfsfeststellung der BA hat sich verändert.

Dr. Katja Robinson von der Bundesarbeitsgemeinschaft der BBWs weist auf die Lage der Jugendlichen mit psychischen Leiden und Lernbehinderungen hin: „Besondere Sorge bereiten uns junge Menschen aus Bedarfsgemeinschaften. ARGEN und optierende Gemeinden verfügen nach eigenen Aussagen nicht über die

Kompetenzen, diese Behinderungen zu erkennen. Ohne Gutachten und den vorherigen Besuch einer sonderpädagogischen Schule sehen auch die Agenturen für Arbeit den Weg zum Arbeitsvermittler vor, nicht zum Reha-Berater.“ Es bestehe die Gefahr, so Dr. Robinson, dass die jungen Leute in Ein-Euro-Jobs oder wieder in Bedarfsgemeinschaften landen, obwohl ihnen nach dem Gesetz eine Reha-Maßnahme zusteht.

Vorläufiges Fazit: Ausschreibungsverfahren und andere Strategien der BA zur Kostensenkung verursachen gesellschaftliche Folgekosten, sie schränken die Teilhabechancen ein. Die BBWs suchen den konstruktiven Dialog mit der BA über die Entwicklung. Qualitätssicherung verdiene im Interesse junger Menschen höchste Aufmerksamkeit.



Ausschreibungen und Preisdruck senken die Reha-Qualität **erläutert Johannes Jakob**

Der DGB fordert seit längerer Zeit, dass für die Vergabe von Dienstleistungen am Menschen andere Ausschreibungsregeln gelten müssen. Dafür gibt es gute Gründe:

- Rehabilitations-Maßnahmen sind schwer standardisierbar, ungezählte unterschiedliche Beeinträchtigungen erfordern individuelle Konzepte. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) presst notgedrungen Reha-Maßnahmen in ausschreibungsfähige Einheitskonzepte. Dabei bleiben kreative und innovative Lösungen auf der Strecke. Was sich in der Bauindustrie oder beim Kopiererkauf

bewährt, ist für Reha-Leistungen unbrauchbar.

- Künftig haben Menschen mit Behinderung Anspruch auf das so genannte Persönliche Budget: Rehabilitanden entscheiden selbst über „den Einkauf“ von Reha-Leistungen. Liegt der Preis unter der veranschlagten Kostenpauschale (persönliches Budget), können sie laut BA-Weisung einen Teil des gesparten Betrags behalten.

- Das persönliche Budget vergrößert die Autonomie und den Entscheidungsspielraum der Betroffenen. Andererseits sind für Reha-Leistungen klare Standards und Garantien einzufordern, will

man die Reha-Ziele nicht gefährden. Den meisten Betroffenen mangelt es an Erfahrung und Fachwissen, die Standards einer Maßnahme im Vorfeld zu beurteilen, die BA setzt einen kontraproduktiven Sparanreiz.

Diese Fehlentwicklungen gilt es zu stoppen, damit der Preisdruck nicht immens zunimmt und die Reha-Qualität sinkt. Auch Lohn- und Sozial-Dumping sind zu befürchten, der Schwarzarbeit wird Vorschub geleistet.

Johannes Jakob ist Referatsleiter im Bereich Arbeitsmarktpolitik der DGB-Bundesvorstandsverwaltung in Berlin.

Aus dem Inhalt

Mobbing-Prävention

Konflikte lösen, Betriebsklima verbessern **Seite 2**

Freies Reden lernen

Praktische Rede-Tipps für viele Gelegenheiten **Seite 4**

Streitfall Zusatzurlaub

Rechtsanspruch für schwerbehinderte Beschäftigte **Seite 5**

Ausbildungsplätze

Pilotprojekt von DGB und Siemens sucht Betriebe **Seite 8**

Mobbing - Gefahr für Gesundheit und Arbeit

Seit Beginn der 90er Jahre haben systematische Attacken von Kollegen oder Vorgesetzten einen prägnanten Namen: Mobbing. Gewerkschaften und Interessenvertretungen sind dagegen aktiv, sie bieten Hilfe und Informationen.

Hinschauen und Handeln: Das von IG Metall und ver.di getragene Projekt „Teilhabepraxis – Teilhabe behinderter Menschen und betriebliche Praxis“ (www.teilhabepraxis.de) ist im Rahmen seiner Projektarbeit gerade von Schwerbehindertenvertretungen (SBV) auf das Problem aufmerksam gemacht worden. Eine neue Broschüre klärt auf, sie will Interessenvertretungen zur präventiven Behandlung des Themas Mobbing ermutigen und sensibilisieren (siehe Kasten „Rat und Hilfe“).

Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz gehören zum Alltag wie der lästige Büroklatsch. Mobbing ist mehr: Es grenzt Betroffene aus dem sozialen Miteinander aus, setzt sie unter Druck, verursacht Angstzustände, Schlaflosigkeit, Herzprobleme und andere Beschwerden.

Mobbing bedeutet, dass jemand am Arbeitsplatz von einer oder mehreren Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum (ein halbes Jahr und länger) schikaniert, benachteiligt, isoliert und gedemütigt wird. Am Ende steht bei über 50 Prozent der Opfer der Verlust der Berufs-

perspektive und der Arbeit.

In einer Telefonbefragung („Der Mobbing-Report“, 2002) gaben 2,7 Prozent der Befragten an, aktuell unter Mobbing (nach einer vorgegebenen Definition) zu leiden, davon zwei Prozent Männer und 3,5 Prozent Frauen. Mehr Ältere (51 bis 60 Jahre) und Jüngere (21 bis 30 Jahre) sind betroffen. Werden die Mobbing-Fälle der Vergangenheit einbezogen, ergibt sich für das Berufsleben eine Mobbing-Quote von 11,3 Prozent der Beschäftigten.

Das Risiko variiert nach Branchen: Am höchsten ist es in sozialen Berufen, bei Angestellten und Beamten (Gesundheit, Verkauf, Verwaltung), in der Produktion am niedrigsten. Mobbing ist ein Phänomen von Betrieben mit Defiziten in der Arbeitsorganisation, bei der Kommunikation, dem Führungsverhalten, unklaren Zuständigkeiten, starren Hierarchien, Leistungsverdichtung und Stress. In 38,2 Prozent der Fälle ging Mobbing von Vorgesetzten aus, in 12,8 Prozent waren sie beteiligt, in über der Hälfte der Fälle mischen sie also mit. Der Mobbing-Report identifiziert den typi-

schen Mobber (S. 75) als einen „männlichen Vorgesetzten zwischen 35 und 54 Jahre, der bereits langjährig im Betrieb beschäftigt ist“.

Interessenvertretungen können auf vielen Ebenen tätig werden: Über Mobbing und die Ursachen im Betrieb sprechen, betroffene Kolleg/innen unterstützen, Initiativen zur Prävention und der Verbesserung des Betriebsklimas

starten. Die neue Broschüre bietet dazu Tipps: Sie informiert über Verfahren wie Moderation, Mediation, Coaching und Supervision zur Lösung von Konflikten, über Wege zu offeneren Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen und über Gefährdungsbeurteilungen (§§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz), um Arbeitsbedingungen und psychische Belastungen zu bewerten und etwas dagegen zu tun. Der Betriebs- oder Personalrat kann Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung beantragen. Denn verdrängte Konflikte erschweren ein kollegiales Miteinander.

Verheerende Folgen

Mobbing schädigt die Gesundheit:

- 53 Prozent litten unter Angstzuständen
- 43,9 Prozent hatten Migräne, Neurodermitis, Depressionen und andere Krankheitsbilder
- 20,1 Prozent waren länger als sechs Wochen krank
- nur 13,4 Prozent geben keine Folgeerkrankungen an.

Mobbing bedroht die Existenz:

- 25,2 Prozent erhielten eine oder mehrere Abmahnungen
- 21,9 Prozent wird mit der Kündigung gedroht
- 22,5 Prozent halten es nicht mehr aus und kündigen selbst
- 14,8 Prozent werden gekündigt
- 8,6 Prozent unterschreiben einen Auflösungsvertrag
- 6,7 Prozent werden zum Auflösungsvertrag genötigt
- 6,9 Prozent scheiden erwerbsunfähig in die Frührente aus.

(Quelle: „Der Mobbing-Report“, 2002)

Mit dem AGG gegen Mobbing von Jens-Jean Berger und Ralf Stegmann

Seit August 2006 können sich Menschen mit Behinderungen auch auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen, wenn sie gemobbt werden. Denn als verbotene Benachteiligungen werden vom AGG auch „Belästigungen“ angesehen, die mit einem der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale zusammenhängen. Während es für

Mobbing keine gesetzliche Begriffsbestimmung gibt, definiert das AGG eindeutig: Nach § 3 Abs. 3 AGG ist eine Belästigung „eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchte-

rungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Die genannten Gründe sind keine abschließende Aufzählung, doch müssen die Eingriffe von erheblicher Art sein. Nicht jede Unhöflichkeit und herabsetzende Bemerkung ist eine Belästigung im Sinne des AGG. Wenn es sich je-

doch um eine Belästigung handelt und der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen zur Unterbindung ergreift, dürfen die Betroffenen ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist (§ 14 AGG). Es liegt also auch im Interesse der Arbeitgeber, präventiv gegen Mobbing aktiv zu werden.

Wenn Konkurrenz und Neid das Klima prägen

Die Konflikt- und Führungskultur von Betrieben beeinflusst das Mobbing-Aufkommen. Doch ausgerechnet Vorgesetzte sind maßgeblich daran beteiligt, erläutert Dr. Beate Beermann im Interview mit TeilhabePraxis.

TeilhabePraxis (TP): Laut Mobbing-Report wird jede neunte Person in ihrem Berufsleben Mobbing-Opfer. Was sind die Ursachen?

Dr. Beermann: Die Befragung für den Mobbing-Report ergab, dass als Gründe unerwünschte Kritik und neidorientierte Konkurrenz am häufigsten genannt wurden. Grundlage sind mangelnde Offenheit und Transparenz. Oft haben Beschäftigte den Eindruck, es geht mehr um Vitamin B, weniger um Qualifikation und Leistung. Wer das bemängelt, stößt auf Abwehr.

TP: Wie kann man Mobbing erkennen und stoppen?

Dr. Beermann: Es fängt oft mit dem diffusen Gefühl an, dass man nicht mehr gerne zur Arbeit geht. Die meisten Betroffenen brauchen lange, bis sie eine Reihe von Kränkungen und feindseligen Handlungen als Mobbing erkennen. Betroffene sollten dann rasch das Gespräch mit dem Gegenüber oder dem Team suchen, auf Augenhöhe

kommunizieren und nicht gleich einen Vorgesetzten einschalten.

TP: Warum sind ältere Menschen häufiger betroffen?

Dr. Beermann: Schuld sind zum Beispiel Vorurteile: Die Alten haben gute Positionen, ein dickes Gehalt, bringen aber weniger Leistung. Ältere betrachten Jüngere als Konkurrenz. Beide Haltungen schaffen Distanz; gemeinsame Ziele und altersgemischte Arbeitsteams können ein Wir-Gefühl erzeugen.

TP: Auch Frauen sind häufiger Mobbing-Opfer.

Dr. Beermann: Dieser Befund ist noch nicht systematisch untersucht worden, aber es gibt Indizien. Frauen sind seltener Führungskraft und häufiger von Vorgesetzten abhängig. Mit Teilzeit, befristeten Verträgen und Elternzeit werden sie pauschal der Randbelegschaft zugezählt, haben keine

gefestigte Position im Unternehmen. Berufstätige Frauen sind öfter ungünstigen Rahmenbedingungen ausgesetzt als Männer und Väter.

TP: In über 50 Prozent der Fälle mobben die Vorgesetzten.

Dr. Beermann: Ein erschrecken-

des Ergebnis, denn gute Führung soll Mobbing verhindern. Vorgesetzte sind Vorbilder, sie sollen nachvollziehbare und objektiv überprüfbare Entscheidungen fällen. Stattdessen nutzen viele ihre Macht-

position aus, entscheiden selbstherrlich und schaffen mit Ungerechtigkeiten ein schlechtes Betriebsklima. Immerhin gibt es ein Umdenken, Beschäftigte werden als wichtigste Ressource betrachtet und Mobbing ist als Arbeitsschutzthema anerkannt.

TP: Wie sehen die praktischen Konsequenzen aus?



Dr. Beermann: Besonders Gewerkschaften und Krankenkassen sind sensibilisiert, sie bieten Informationen und Schulungen an. Aber auch Unternehmen arbeiten an ihrer Konfliktkultur, denn Mobbing ist unproduktiv. Betroffene werden heute eher ernst genommen. Für das Opfer ist das Gefühl der Hilflosigkeit am schlimmsten: Niemand ist zuständig, bietet Unterstützung. Manchmal ist der Weg zu einer externen Beratungsstelle ein Ausweg. Man kann sich öffnen, ohne gleich Ross und Reiter nennen zu müssen. Eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung macht erst wirklich Sinn, wenn eine Anti-Mobbing-Haltung in der gesamten Belegschaft gereift ist. Erst dann kann man konsequent nach Stufenplänen handeln und Sanktionen erlassen.

Dr. Beate Beermann befasst sich seit Jahren mit dem Thema Mobbing, sie hat für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) die erste große deutsche Studie („Der Mobbing-Report“) in Auftrag gegeben.

Rat und Hilfe: Information und Fortbildung

- Mobbing-Broschüre: **Gemeinsam gegen Mobbing. Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen.** Arbeitshilfe für Betriebs-/Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen. | Zu Bestellen bei: ver.di, Scholz direct, Telefon 030 67982-150, Mail verdi@scholz-direct.de oder IG Metall, www.igmetall.de (Produktnummer: 9906-15871)
- Die **Homepage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)** informiert zum Thema Mobbing (www.dgb.de/themen/mobbing) und bietet Kontaktadressen zu Beratungsstellen (www.dgb.de/

themen/ mobbing/kontakte)

- Wanderausstellung zum Ausleihen: „**Wenn keiner grüßt und alle schweigen.**“ (www.wenn-keiner-gruesst.de) | Info: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche
- Seminare der IG Metall: **Grundlagenseminar Mobbing** | Ort: IG Metall Bildungsstätte Lohr | Termin: 24.–27.6.2007 | **Mobbing II – Aufbau-seminar** | Ort: IG Metall Bildungsstätte Lohr | Termin: 28.–31.10.2007 | Infos: IG Metall Bildungsstätte, Willi-Bleicher-Straße 1, 97816 Lohr, Tel. 09352 506-168, Mail: lohr@igmetall.de, www.lohr.igmetall.de

- Seminare von ver.di: **Stimmt das Klima noch? Mobbing in Verwaltung und Betrieben** | Ort: ver.di Bildungsstätte Undeloh | Termin: 12.–17.08.2007 | Buchungsnummer: UN0 207081202 | **Konflikte im Betrieb am Beispiel Mobbing – Vertiefungsseminar** | Ort: ver.di Bildungsstätte Undeloh | Termin: 28.10.–02.11.2007 | Buchungsnummer: UN0 207102801
- Seminare des DGB Bildungswerks: **Neues Denken im Arbeitsschutz.** Gesunde Betriebe brauchen gesunde Beschäftigte, ungesunde Unternehmenskultur bei Mobbing. | Ort: Zur

A+A Messe (17.–22.09.2007) Düsseldorf | Infos: www.betriebsratsqualifizierung.de

- Literatur: Esser, Wolmerath: **Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung.** 6. aktualisierte Auflage 2005, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 14,80 Euro. | Meschkutat, Stackelberg, Langenhoff: **Der Mobbing-Report.** Dortmund/Berlin 2002. Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. | PDF im Internet: www.baua.de (Pfad: Publikationen, Forschungsberichte, Forschungsberichte 2002).

Keine Angst vorm freien Reden!

Die Rede der Schwerbehindertenvertretung (SBV) vor der Versammlung schwerbehinderter Menschen oder ein Redebeitrag in der Betriebsversammlung: Mit etwas Übung und handwerklichen Tipps ist das zu meistern.

Niemand kommt als großer Redner auf die Welt. Und vor vielen Leuten das Wort zu ergreifen, kostet Überwindung. Das fällt nicht nur neu gewählten Vertrauenspersonen schwer; auch erfahrene Amtsinhaber/innen kennen Nervosität, Magendruck und weiche Knie. Ein bisschen Aufregung schadet nicht, sie stärkt sogar die Konzentration, denn Routine macht unachtsam. Mit handwerklichen Grundkenntnissen und ein paar Tricks ist der Einstieg in die Redetechnik schnell geschafft, man wird unterschiedlichen Themen und Situationen gerecht.

Wer glaubt, die anderen seien Profi-Rhetoriker, irrt sich: Es gibt kaum glänzende Redner/innen, selbst in der Politik, die viel Gelegenheit zum Üben bietet. Mit Fremdwörtern gespicktes Gelehrtendeutsch oder weitschweifiges Geschwafel sind keine Indizien für Könnertum. Wer sich treu bleibt, authentisch ist, bildhaft und anschaulich seine Sache vertritt, kommt besser rüber. Und wie fast überall gilt: In der Kürze liegt die

Würze, das betrifft sowohl die Sätze, die kurz und nicht verschachtelt sein sollen, als auch den gesamten Vortrag. Je nach Anlass sind fünf bis 15 Minuten die Obergrenze, beim Sachreferat sind 20 Minuten angemessen.

Mit einer Rede will man überzeugen, Anhänger gewinnen, um Vertrauen zu gewinnen, zum Nachdenken anregen, Problemlösungen vorschlagen oder Widerspruch zu anderen Positionen formulieren. Deshalb ist es wichtig, die Botschaft logisch und klar zu gliedern. Erste Hilfe für eine Kurzrede bietet das Drei-Schritt-System.

1. **Zwecksatz formulieren:** Was will ich? Zum Beispiel: „Wir müssen mehr behinderte Jugendliche ausbilden.“ Dieser Satz ist später die Schlussbotschaft der Rede, aber zum Nachdenken und Material sammeln die zentrale Initialzündung.
2. **Brainstorming:** Erst einmal ungeordnet alle stichhaltigen Fakten und Argumente als Stichpunkte sammeln, die den

Zwecksatz stützen. Karteikarten oder den PC dafür nutzen. Erst danach werden die Argumente als Kette in eine sinnvolle Reihenfolge geordnet.

3. **Kurz vor der Rede – oder im Versammlungsraum – ist ein (flotter) Textestieg zu finden**, der die Situation oder die Stimmung im Saal aufgreift: Vielleicht eine rhetorische Frage stellen, den Praxisbezug zum aktuellen betrieblichen Geschehen herstellen oder eine provozierende Behauptung aufstellen.

Am besten wird die Rede anhand der Stichpunkte frei vorgetragen, wenn diese sauber auf Blätter oder Karteikarten (Querformat, DIN A 5) übertragen sind. Denn ein vorformulierter Redetext verführt Ungeübte zum Herunterleiern ohne Pausen. Groß und deutlich schreiben, am besten links den Hauptstichpunkt, rechts die Unterpunkte notieren. Füllwörter wie „eigentlich“ und „irgendwie“ stehen auf der Giftliste. Zwischendurch gönnt man

sich und dem Publikum Pausen, sucht während des Vortrags den Blickkontakt mit dem Saal. Der Stand sollte stabil sein, die Gestik locker. Die Augen wandern ruhig, suchen Fixpunkte im ganzen Saal.

Auch am Schluss ist der direkte Bezug zum Publikum wichtig, der Zwecksatz soll als Appell oder Botschaft ankommen: Geeignet sind konkrete Vorschläge, Anträge oder Zusammenfassungen.

Kurz, übersichtlich, viele Übungen und Tipps:

Wolfgang Fricke: **Frei reden. Das praxisorientierte Trainingsprogramm.**

4. überarbeitete Auflage 2000, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 128 Seiten, 9,90 Euro.

Für Fortgeschrittene, rhetorische Stilmittel, Stichwortverzeichnis:

Werner Tusche: **Reden und überzeugen. Rhetorik im Alltag.** 5. Auflage

2001, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 299 Seiten, 12,90 Euro. **Zu bestellen bei:** Buch & Mehr direkt, Hotline 069 952053-0, www.buchundmehr.de

Anlässe, Ziele, Publikum: Die freie Rede maßschneidern

Gute Redner/innen und kompetente Sprecher/innen stellen sich nicht nur auf die soziale Zusammensetzung des Publikums oder ihres Gegenübers ein. Sie passen eine Rede auch dem jeweiligen Anlass und dem Ziel eines Beitrags an. Grundsätzlich kann man sich an diesem Muster orientieren:

- Lage: Was ist, was war?
- Folgen: Wozu führt dies?
- Ziel: Was sollte sein?
- Weg: Wie ist das zu erreichen?

Die Einleitung führt in das Thema ein, stellt eine Beziehung zwischen

Publikum und dem Thema her. Geschickt aufbereitet, ergibt sich schon beim Einstieg eine Brücke zwischen Redner/in und Hörer/innen: „Auch wenn Sie Zweifel haben, das Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention ist so facettenreich und bunt wie das Blumenbeet vor Ihrem Fenster.“

Das Sachreferat will informieren, belehren, zum Mitdenken anregen, ist faktenreich und sachorientiert. Je nach Thema ist der Aufbau zum Beispiel

- chronologisch, orientiert am

Zeitablauf,

- kausal, nach Ursachen und Gründen zusammengestellt,
- oder es werden W-Fragen beantwortet: Wer, was, wann, warum, wozu?

Eine Meinungsrede will überzeugen, andere aktivieren. Sie zielt strategisch darauf ab, Menschen auf die eigene Seite zu ziehen. Das geschieht mit Emotionen, Psychologie, Taktik und guten Fakten sowie Argumenten!

Die Gelegenheitsrede ergibt sich spontan, sie ist gesellig, persönlich

und kurz. Der Einstieg, der Anlass und das Ziel ergeben sich in der Regel aus der Situation. Sie beginnt

- mit einem launigen oder auf die Situation bezogenen Einstieg,
- verfolgt einen Kerngedanken
- und endet möglichst wirksam mit einem Lacher oder einem passenden Schlusswort.

Der Schluss der Rede muss kein Paukenschlag sein, doch er soll das Thema abrunden – mit einem Zitat, einer Schlussfolgerung, einem Aufruf oder Hinweis auf konkrete Aktivitäten.

Ausstattung IV – Räumlichkeiten

Eigentlich selbstverständlich: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) benötigt für ihre Arbeit ein Büro mit gebräuchlicher Ausstattung (Möbel, Technik) und dem üblichen Geschäftsbedarf: Telefon, PC mit Drucker, Programme zur Text- und Statistikverarbeitung, sicher verschließbare Büromöbel und andere Arbeitsmittel sind das Minimum.

Der Raum muss für die Klientel der SBV sowie die gesamte Belegschaft gut und vor allem barrierefrei erreichbar sein. Für die sensiblen Aufgaben wie Beratungs- und Sprechstunden ist das abgeschlossene „eigene Reich“ ohne ungebetene Mithörer mehr als Vertrauenssache. Laut Sozialgesetzbuch IX handelt es sich schon fast um ein Gebot der Rechtsstellung (SGB IX, § 96 Abs. 7 zur Vertraulichkeit).

Doch was in (größeren) Betrieben mit ausgeprägter Sozialpartnerschaft normal ist, stößt anderswo

auf Ablehnung oder auf organisatorische Probleme.

Das SGB IX (§ 96 Abs. 9) ebnet einen pragmatischen Weg: „Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personalrat (...) zur Verfügung stellt, stehen (...) auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung.“

Das Teilen von Räumen zwischen SBV und Personal-/Betriebsrat klappt dann gut, wenn beide Seiten sich absprechen und kooperationswillig sind. Doch es handelt

sich sicherlich um die zweitbeste Lösung. Mit Verweis auf die genannten Ansprüche – das Verwalten vertraulicher Akten und Gesundheitsdaten, das Führen von Vier-Augen-Gesprächen – ist der SBV-Raum die erste Wahl. Von Vorteil ist es, das Anliegen vor Ort mit dem Betriebs- oder Personalrat zu besprechen, eventuell den Datenschutzbeauftragten hinzuzuziehen. Bei Bedarf sollte die Vertrauensperson beim Arbeitgeber den eigenen Raum (auch schriftlich) beantragen.

Die Reihe zum Thema Ausstattung in der Rubrik Recht endet mit dieser Folge. In der nächsten TeilhabePraxis beginnt eine Reihe mit Tipps zur persönlichen Rechtsstellung der Vertrauensperson: Kündigungsschutz, Verbot der Benachteiligung, Freistellungsregelungen und dergleichen mehr kommen zur Sprache. Bisher erschienen:

TeilhabePraxis 1/07: Ausstattung I - Fachzeitschriften

TeilhabePraxis 2/07: Ausstattung II - Fachliteratur

TeilhabePraxis 3/07: Ausstattung III - Schulungen

Fristgemäß Kündigungen

Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht vor, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen darf (§ 626 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Allerdings darf der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen aussprechen, nachdem die maßgebenden Tatsachen dafür bekannt wurden (§ 626 Abs. 2 Satz 1 BGB). Eine Kündigung ist dann unwirksam, wenn die Zwei-Wochen-Frist bereits abgelaufen ist. Dies gilt auch für schwerbehinderte Menschen. Selbst wenn das Integrationsamt die Zustimmung zu einer fristlosen Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten erteilt hat, ist für die Arbeitsgerichte zunächst die Prüfung und Einhaltung der gesetzlichen Frist (§ 626 Abs. 2 Satz 1 BGB) ausschlaggebend.

BAG v. 2. März 2006 - 2 AZR 46/05

Streitfall Zusatzurlaub schwerbehinderter Beschäftigter

Mit dem schönen Wetter beginnen die Hauptreisezeit und der Streit um Urlaubsanträge. Der Zusatzurlaub hat eine lange Rechtstradition, doch in der Praxis kommt es immer wieder zu Auseinandersetzungen, die auch Gerichte beschäftigen. Anspruch auf den Zusatzurlaub haben schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50, nicht jedoch gleichgestellte Beschäftigte.

Der Zusatzurlaub ergänzt den vertraglichen Urlaubsanspruch (nach Tarif- oder Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung etc.), der Beschäftigten unabhängig von einer Schwerbehinderung zusteht. Der Erholungsurlaub verlängert sich nach Sozialgesetzbuch IX um eine volle Woche (§ 125 SGB IX), der Zusatzurlaub kommt dazu!

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dies bekräftigt und bestätigte damit seine frühere Rechtsprechung zum Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen.

Ein Arbeitgeber hatte dem Kläger den Zusatzurlaub lediglich ergänzend zum gesetzlichen Mindesturlaub (20 Arbeitstage nach § 3 Bundesurlaubsgesetz plus fünf Tage Zusatzurlaub) gewährt. Das BAG entschied, dass der Kläger auf 29 vertragliche Urlaubstage und fünf Tage Zusatzurlaub Anspruch hat

(BAG v. 24. 10. 2006 – 9 AZR 669/05).

Wird eine Schwerbehinderung rückwirkend anerkannt, kann es Probleme beim nachträglich beantragten Zusatzurlaub geben. Auf der sicheren Seite sind schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen, die den Arbeitgeber (schriftlich)

über das laufende Anerkennungsverfahren informieren und vorsorglich den Zusatzurlaub geltend machen.

Die Rechtslage regelt das SGB IX (§ 125): „(1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tariflich, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

(2) Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des

gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Absatz 1 Satz 1. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.“

Gesetzesquelle: Feldes u. a.: Schwerbehindertenrecht. Ba-siskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung. 8. Auflage, Bund-Verlag 2005, Frankfurt am Main.

Personalentscheidungen

Unabhängig von Integrationsvereinbarungen schwerbehinderte Menschen fördern.

Betriebsräte können in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmer/innen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 95 Abs. 2 BetrVG) die Aufstellung von personellen Auswahlrichtlinien verlangen, mit

denen insbesondere schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitskräfte gefördert werden, auch wenn im Betrieb eine Integrationsvereinbarung nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (§ 83 SGB IX) getroffen werden könnte.

LAG Köln vom 03.05.2005 – 9
TaBV 76/04

SBV-Lexikon Monatsgespräch

Beim Monatsgespräch handelt es sich um die Besprechung, die monatlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat stattfinden soll. In dieser Unterredung sollen beide Parteien über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung verhandeln und Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen (§ 74 Abs. 1 Satz 1 und 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat grundsätzlich ein Teilnahmerecht. Es ist absolut und an keine Bedingungen geknüpft. Ihr Teilnahmerecht ist unabhängig davon, ob bei den Besprechungen die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen behandelt werden.

Sie muss unter Nennung der Tagesordnung rechtzeitig zu den Sitzungen eingeladen werden.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat, auf die Monatsgespräche zu verzichten, und organisieren sie ihren Informations- und Meinungs- und Verhandlungen in anderer Form, darf dies nicht zu einem Ausschluss der SBV führen. Andernfalls wäre dies, sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat, eine grobe Pflichtverletzung. Das Teilnahmerecht an den Monatsgesprächen bietet der SBV die Möglichkeit, frühzeitig Informationen des Arbeitgebers zu erhalten und sich einen Überblick über die Situation des Betriebes oder der Dienststelle zu verschaffen.

Nach: *Feldes, Ritz, Schmidt: Die Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z. Das Handwörterbuch für behinderte Menschen und ihre Interessenvertretung. 4. Auflage, Bund-Verlag 2005, Frankfurt am Main.*

Arbeitsrechts-Lexikon Gratifikation

Ist ein Sammelbegriff für Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer aus besonderem Anlass. Sie kann als Dank für geleistete Dienste und als Ansporn für die weitere Zusammenarbeit, aber auch in Abhängigkeit von zu erbringenden Gegenleistungen freiwillig oder auf Basis vertraglicher Vereinbarungen

geleistet werden. Danach entscheidet sich auch, ob ein Anspruch besteht, ob Kürzungen bei Nichtanwesenheit im Betrieb möglich sind oder ob Rückzahlungsverpflichtungen bestehen.

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

Eingliederungsmanagement

Bevor eine krankheitsbedingte Kündigung in Betracht kommt, ist der Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichtet, dem Beschäftigten zur Vermeidung der Kündigung einen geeigneten Arbeitsplatz anzubieten.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen stützt mit einem Urteil den Grundsatz Prävention vor Kündigung und die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach Sozialgesetzbuch IX (§ 84 Abs. 2 SGB IX) einzuführen: Das Gericht stellte fest, dass die gesetzliche Regelung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt – unabhängig von einer Behinderung – die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig wa-

ren. Außerdem stellte das Gericht fest, dass § 84 Abs. 2 im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung das Ultima-Ratio-Prinzip konkretisiert und sich dadurch die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers für die fehlende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit erhöht. Die Richter betonten, dass die Vorschrift „nicht lediglich als unverbindlicher Programmsatz qualifiziert werden“ kann. Aus der gesetzlichen Formulierung „der Arbeitgeber klärt“ (in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) kann abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber eine Klärung „nicht nur zu versuchen, sondern auch herbeizuführen und tatsächlich vorzunehmen hat“.

LAG Niedersachsen v.
25.10.2006 – 6 Sa 974/05
(Gegen das Urteil ist unter dem Aktenzeichen 2 AZR 1012/06 Revision eingelegt worden)

Rente bei Gehbehinderung

Ein Rentenversicherungsträger klagte vergeblich gegen die Zahlung einer Rente wegen Erwerbsminderung.

Ist ein gehbehinderter Mensch unter üblichen Bedingungen nicht dazu in der Lage, einen Arbeitsplatz zu erreichen, kann ihm ein Rentenanspruch zustehen. Die Klägerin konnte zwar mindestens sechs Stunden täglich eine Arbeit verrichten; ihre Gehbehinderung schränkte sie jedoch so stark ein, dass sie nicht viermal täglich Wegstrecken von mehr als 500 Metern zu Fuß zurückzulegen konnte. Das Bundessozialgericht entschied: Die zum Rentenanspruch führende Wegeunfähigkeit wird nicht dadurch behoben, dass der Rentenversicherungsträger für den Fall einer Arbeits-

aufnahme Zuschüsse für ein Auto und dessen behinderungsgerechte Ausstattung, einen Führerschein oder die Übernahme von Kosten eines Fahrdienstes in Aussicht stellt.

Schon das Sozial- und das Landessozialgericht hatten den Rentenanspruch bejaht: Die Klägerin habe keinen Arbeitsplatz inne und könne mangels einer Fahrerlaubnis und eines Fahrzeugs keinen Arbeitsplatz erreichen. Die Zusage der beklagten Rentenversicherung stehe unter einer Reihe von Vorbehalten, die Mobilität der Klägerin sei damit nicht bereits hergestellt. Durch die eingeschränkte Wegefähigkeit der Klägerin sei ihr der Arbeitsmarkt nahezu verschlossen.

BSG v. 21. März 2006 – B 5 R J
51/04 R

A+A Messe für Arbeitsschutz 2007

Fachmesse und Kongress vom 18. bis 21. September



Unter dem Motto „Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit, und Gesundheit bei der Arbeit“ findet die größte internationale Fachmesse für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vom 18. bis 21. September in Düsseldorf mit Informationen über aktuelle Entwicklungen und Dienstleistungen statt. Vorträge und Expertenrunden zur Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik runden das Angebot ab. Weitere Informationen: www.AplusA-online.de

Seminar: Gemeinsam mit dem

Kooperationspartner BGAG Dresden bietet das DGB Bildungswerk ein Begleitseminar zum gezielten Besuch der A+A Messe nach persönlichen Schwerpunkten an. Fachreferent/inn/en begleiten die Besucher/innen und beraten sie individuell.

Termin: 17.–21.09.2007 | **Ort:** DGB Bildungszentrum Hattingen und A+A Messe | **Kosten:** Mit Messe-Dauerkarte 980 Euro (zzgl. Übernachtung) | **Info:** DGB Bildungswerk, Bianca Gruber, Telefon 0211 4301380, Mail bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.dgb-bildungswerk.de | **Buchungscode:** AUA 307033314

Gebärdentelefon des BMAS

Seit Anfang 2007 können gehörlose und hörgeschädigte Bürger/innen das Bundesarbeitsministerium (BMAS) per Gebärdentelefon erreichen. Die Berater/innen sind von Montag bis Donnerstag von 14.00 bis 18.00 Uhr zu erreichen. Der Service kann mit einem IP-Video-Telefon mit SIP/Internet-Tele-

fonie-Server oder über einen PC mit Softphone über DSL angewählt werden. Weitere Informationen: www.bmas.de (Rubrik: Bürgertelefon, siehe weiterführende Informationen).

Adresse: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Impressum

Teilhabepaxis

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, Gottfried Geisel, Anne Jenter, Bianca Köhl, 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

Teilhabepaxis, 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 Teilhabepaxis erscheint am 6. Juli 2007.

Seminare

Konfrontieren und Beraten. Erfolgreich schwierige Gespräche mit Mobbing- und Suchtbetroffenen führen. Konflikte erkennen und durchschauen, Handlungsstrategien bei Mitarbeiter/innen in Krisensituationen, Zielvereinbarungen. | **Veranstalter:** AiB Seminare | **Referent:** Reinhard Hoch | **Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen | **Termin:** 18.–20.09.2007 | **Ort:** Mercure Hotel Halle Leipzig | **Kosten:** 820 Euro (zzgl. 19 % MwSt.) | **Buchungsnummer:** 556917 | **Info und Anmeldung:** Telefon 069 133077-671, Fax 069 133077-678, Mail ilona.hofmann@aib-verlag.de

Teilhabepaxis I: Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung | **Themen:** Arbeitsgrundlage SGB IX, Klärung von Grundbegriffen, Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung (SBV), das Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren. | **Veranstalter:** IG Metall | **Ort:** Bildungsstätte Sprockhövel | **Zielgruppe:** (Neu gewählte) SBV, Betriebsräte | **Termin:** 17.–22.6.2007 | **Buchungsnummer:** SE02507 | **Info:** www.igmetall.de/homepages/bz-sprockhoevel/seminarbeschreibung_bem1051.html

SBV Plus – Alter, Behinderung und Arbeitsgestaltung | Integrative Unternehmenspolitik, präventive Arbeitsgestaltung, Handlungsansätze für gutes älter Werden im Betrieb, Qualifizierung, Personalentwicklungsplanung. | **Veranstalter:** ver.di Bildungsstätte Undeloh | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Kosten:** 650 Euro | **Termin:** 08.–11.07.2007 | **Buchungsnummer:** UN 0207070810 | **Info:** Telefon 04189 808-0, Mail bst.undeloh@verdi.de

Teilhabepaxis III: Gesundheitsprävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement - Arbeitsfähigkeit erhalten und sichern | „Prävention vor Rehabilitation“ und „Reha vor Rente“: Betriebe sind zur Prävention mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX) verpflichtet. | **Veranstalter:** IG Metall | **Ort:** Bildungsstätte Sprockhövel | **Zielgruppe:** SBV und Betriebsräte | **Termin:** 05.–10.8.2007 | **Buchungsnummer:** SE03207 | **Info:** http://www2.igmetall.de/homepages/bz-sprockhoevel/seminarbeschreibung_bemii052.html

Teilhabepaxis II: Strategien der Teilhabesicherung und -förderung behinderter Menschen am Arbeitsleben (Vertieft die Kenntnisse aus Teilhabepaxis I). Teilhabechancen in Zeiten des Stellenabbaus durchsetzen, Strategien und Instrumente wie die Integrationsvereinbarung nutzen. | **Veranstalter:** IG Metall | **Ort:** Bildungsstätte Bad Orb | **Zielgruppe:** SBV und Betriebsräte | **Termin:** 09.–14.9.2007 | **Buchungsnummer:** OX03707 | **Info:** http://www2.igmetall.de/homepages/bildung-beratung/file_uploads/o-seite31.pdf

Teilhabepaxis I: Die Pflichtquote allein reicht nicht | **Grundlagenseminar:** Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung (SBV), Pflichten des Arbeitgebers, Entwicklung des SGB IX, Begriffe und Fakten zum Thema Behinderung, inner- und außerbetriebliche Kooperation, Anregungen für die Praxis | **Veranstalter:** ver.di Bildungsstätte Undeloh | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Kosten:** 890 Euro | **Termin:** 11.–16.11.2007 | **Buchungsnummer:** UN 0207111104 | **Info:** Telefon 04189 808-0 Mail bst.undeloh@verdi.de

20 Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche!

Betriebliche Ausbildung muss sein! Ein Pilotprojekt des DGB und der Siemens Berufsausbildung sucht dringend 20 freie Ausbildungsplätze in ganz Deutschland.

Mindestens 20 seh- oder körperbehinderte Schulabgänger/innen sollen ab Oktober 2007 erfolgreich zu Industriekaufleuten ausgebildet werden. Zusammen mit den Schwerbehindertenvertretungen sollen deutschlandweit Firmen gefunden werden, die engagiert betriebliche Ausbildungsplätze für das Pilotprojekt schaffen. Alle organisatorischen Aufgaben der Ausbildung übernimmt die Siemens Berufsausbildung mit ihrer privaten Berufsschule in Paderborn. Durch zusätzliche Lehrgänge und vertiefendes E-Learning über eine internetbasierte Lernplattform wird die Ausbildung auf die Interessen und Bedürfnisse der behinderten

Azubis zugeschnitten, diese werden optimal auf die zukünftigen Anforderungen in den Betrieben vorbereitet. Die Siemens Berufsausbildung ist anerkannter Ausbildungs-Kooperationspartner namhafter Unternehmen. Die Voraussetzungen zur Ausbildung eines seh- oder körperlich behinderten Schulabgängers:

- **Azubis:** Abschluss der mittleren Reife, gute Kenntnisse in Deutsch, Mathematik und Englisch sowie Flexibilität und Mobilität.
- **Azubi und Betrieb:** IHK Ausbildungsvertrag zum „Industriekaufmann/frau“.
- **Betrieb:** Übernahme der anfänglichen Kooperationskosten für die Ausbildungszeit in Höhe von

ca. 30.000 Euro; die übliche Ausbildungsvergütung sowie die praktischen Ausbildungsleistungen vor Ort. Das Pilotprojekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Siemens Berufsausbildung zielt darauf ab, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze und damit eine berufliche Perspektive für junge Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Die Betriebe bekommen exzellentes Personal mit einer hochwertigen Ausbildung für kommende Aufgaben. SBVen erhalten Unterstützung und weitere Informationen von:

DGB, Bianca Kühl
Telefon 030 24060-570
bianca.kuehl@dgb.de

Siemens Berufsausbildung (SPE)
Norbert Giesen
Telefon 030 386-26751
norbert.giesen@siemens.com

Messetermin



Die internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege, Prävention und Integration findet vom 3. bis 6. Oktober 2007 in Düsseldorf statt: Auf dem Messegelände (Hallen 3 bis 7) öffnen sich täglich zwischen 10 und 18 Uhr die Pforten, am 6. Oktober endet die Messe um 17 Uhr. Rund 800 Aussteller mit Produkten und Dienstleistungen für behinderte und pflegebedürftige Menschen werden erwartet. Ab August können Eintrittskarten und Kataloge (voraussichtlich sechs Euro) via Internet bestellt werden.

Info: www.rehacare.de

www.aib-verlag.de

Selbstverständlich mitarbeiten!

TEILHABE Praxis
 Interessensvertretung behinderter Menschen im Arbeitsleben
 7998B | ISSN 1603-7400 | 10 € 05-2007
 4/2007

Kostendruck bedroht die Reha-Qualität
 Gut drei Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter benötigen eine Existenzsichernde Arbeit. Zur Herstellung dieser Arbeitsplätze sind viele auf Reha-Maßnahmen angewiesen.

Ausschreibungen und Preisdruck senken die Reha-Qualität
 erläutert Johannes Jakob

Mobbing-Prävention
 Kaufleute lernen, Betriebsräte zu wecken
 Seite 2

Prüfungsscheitern
 Mehrere Reha-Maßnahmen für viele
 Seite 4

Stellenfall Zusatzurlaub
 Reha-Maßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte
 Seite 5

Ausbildungsplätze
 Pilotprojekt von DGB und Siemens sucht Betriebe
 Seite 6

»TeilhabePraxis« – der neue Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte

- Das Wichtigste aus Sozial- und Behindertenpolitik
- Reportagen und Berichte aus dem Arbeitsleben
- Nützliche Arbeitstechniken
- Urteile und Gesetze
- Tipps und Termine aus Betrieben, Sozialverwaltungen, Gewerkschaften

Jetzt 2 Ausgaben kostenlos testen!

Test-Abo »TeilhabePraxis«

Ja, ich bestelle das Test-Abo »TeilhabePraxis«.

Ich erhalte zunächst 2 Ausgaben kostenlos. Wenn ich Ihnen innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der 2. Ausgabe keine gegenläufige Mitteilung mache, möchte ich »TeilhabePraxis« regelmäßig erhalten und nutzen. Der Jahresbezugspreis beträgt € 74,80* inkl. Porto. Das Abonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

Absender: Bitte vollständige Anschrift angeben und an nebenstehende Adresse per Post oder Fax senden. Die Absenderadresse gilt als Rechnungsadresse.

Privat Firma/Verwaltung

Name/Vorname _____

Firma/Verwaltung _____

Straße/Nr. _____

PLZ/Ort _____

Telefon/Fax _____

E-Mail _____

Datum/Unterschrift _____ **482 TH**

Ihre Vertrauensgarantie: Sie haben das Recht, diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei nebenstehender Bestelladresse schriftlich zu widerrufen. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. *Preisänderungen vorbehalten.

