

Überbetriebliche Netzwerke für das BEM

Prävention, Erhalt und Sicherung der Arbeitsfähigkeit hat der Gesetzgeber mit der Novelle des Sozialgesetzbuchs Neun 2004 gestärkt. Seither ist ein Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement Pflicht.

Großunternehmen wie Ford (Seite 3) oder Mittelständler wie der Hessische Rundfunk (Seite 2) sorgen bereits dafür, dass länger erkrankte Beschäftigte (§ 84 Abs. 2 SGB IX) Unterstützung erhalten: Teams bieten Beratung und Hilfe bei der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Prävention von Erkrankungen und dem Erhalt des Arbeitsplatzes an.

Doch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist nicht überall Praxis. Regine Romahn von der Technologieberatungsstelle des DGB Nordrhein-Westfalen stellt fest: „Kleine und mittlere Unternehmen reagieren verhalten oder stoßen auf objektive Hindernisse: Ein

kleiner Malerbetrieb mit fünf Beschäftigten kann in der Regel kein BEM-Verfahren realisieren.“ Sie plädiert für überbetriebliche Regelungen, die kleine und mittlere Unternehmen (KMU) unterstützen, ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen und Sensibilität für Prävention und Arbeitsplatzergänzung zu entwickeln. „Es gibt in NRW und in Bremen regionale Bündnisse für Arbeitsschutz und vernetzte Betriebe, die Prävention und BEM überbetrieblich organisieren. Das ist ein wegweisender Ansatz“, betont Regine Romahn, die auch auf von der Initiative >>job – Jobs ohne Barrieren<< geförderte Modellprojekte verweist. „Überbetriebliche

Vernetzung und Beratung ist eine Herausforderung für die Sozialpartner und die Rehabilitationsträger, und zwar einschließlich der Bundesagentur für Arbeit“, so Romahn.

Positive Erfahrungen hat die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) bereits damit gesammelt. Sie hat rund 300 Arbeitgeber in der Modellregion Teltow über das BEM informiert und fast 70 langzeiterkrankte Beschäftigte begleitet. Christof Lawall (DRV) berichtet: „Ein Drittel der Arbeitgeber nahm unser Angebot an. Die Erkrank-

ten haben wir beraten, ihren Eingliederungsbedarf ermittelt, Behandlungen angeregt und Rehabilitationsleistungen erbracht.“ Gesetzliche Krankenversicherungen bieten ebenfalls Hilfe beim Fallmanagement an. Christof Lawall betont: „Die positiven Erfahrungen in der Modellregion zeigen, dass sich die Zusammenarbeit von Krankenkassen, Rentenversicherung und Arbeitgebern lohnt.“

Der DGB ist Kooperationspartner des „Dritten Dresdner Gesprächs Prävention und Rehabilitation“ (22. und 23. November 2007) mit dem Thema „Betriebliche Eingliederung: So funktioniert's in kleinen und mittleren Unternehmen!“
Info: www.hvbg.de/d/bgagveranst/dresdnergesprach/index.html oder www.iga-info.de.



BEM für kleine und mittlere Betriebe!

Von **Annelie Buntenbach**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist seit 2004 gesetzlich für alle Arbeitgeber, unabhängig von ihrer Größe, verpflichtend. Der Betriebsrat hat das Recht und die Pflicht, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt. Großbetriebe tun sich leichter als kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), das BEM umzusetzen. Doch das BEM ist auch für KMU möglich und nötig:

- Gerade für KMU sind die Folgen gravierend, wenn Arbeitnehmer/innen aus gesundheitlichen Gründen für längere Zeit ausfallen. Den Ausfall durch innerbetriebliche Maß-

nahmen oder externen Ersatz abzumildern ist für KMU oft nicht möglich oder teuer.

- KMU können sich extern beraten lassen – sowohl über die Einführung von Verfahren, als auch über die konkrete Umsetzung. Insbesondere die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können das BEM mit Sachverstand und mit Teilhabeleistungen unterstützen.

Auch wenn einige Rehabilitationsträger noch zurückhaltend bei der aktiven Unterstützung des BEM sind, lohnt es, Beratung einzufordern.

- Das BEM ist nur ein Teil von betrieblicher Gesundheitsförderung.

Aber es kann das Ziel erreichen helfen, arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden, zu mindern und nicht zu verschlimmern. Das wichtigste Ziel des BEM ist, krankheitsbedingte Kündigungen zu verhindern.

Die präventive Bedeutung des BEM wurde durch Gerichtsurteile gestärkt, die klargestellt haben, dass bei einer krankheitsbedingten Kündigung, der kein BEM vorausging, gegen das Prinzip der „Ultima Ratio“ verstoßen wurde.

Annelie Buntenbach, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB, ist für Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zuständig.

Aus dem Inhalt

Disability Manager

Ausgebildete Fachkräfte stärken Prävention und Wiedereingliederung **Seiten 2–3**

Strategie und Taktik

Tipps und Hintergründe von Fachleuten **Seite 4**

Urteil stärkt BEM

BAG erschwert krankheitsbedingte Kündigungen **Seite 6**

Ausbildung stärken

SBV der Automobilindustrie fordern Ausbildungsinitiative **Seite 8**

Nie einseitig für die Arbeitgeberseite

So lautet eine Empfehlung der Ethik-Richtlinie, die ausgebildete Disability Manager befolgen sollen. Konzept und Begriff stammen aus Kanada, wo das Disability Management entwickelt wurde. Die deutsche Ausbildung, seit 2004 mit Zertifikat zu erwerben, berücksichtigt die hiesige Rechts- und Sozialordnung.

Hans-Joachim Prassel, seit 1994 Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim Hessischen Rundfunk (hr), ist versiert auf seinem Gebiet. Schon seit im Jahr 2001 das Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) in Kraft trat, bevor das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtend wurde, setzte er sich bei seinem Arbeitgeber für ein vorbildliches BEM ein, das schon ausgezeichnet wurde. Die Schwerbehindertenvertretung gehört dem hr-Präventionsteam an, das sich länger erkrankten Beschäftigten als Lotse anbietet. „Im Vordergrund stehen für uns Prävention und Erhalt des Arbeitsplatzes“, erklärt Prassel.

Seit 2004 regelt das SGB IX (§ 84 Abs. 2): Sind Beschäftigte im Jahr länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der Interessenvertretung, wie

die Krankheit am besten überwunden werden kann. Das BEM verpflichtet Arbeitgeber zur gesundheitlichen Prävention sowie zum Erhalt des Arbeitsplatzes und der Arbeitskraft länger erkrankter Arbeitnehmer/innen. Es wird nur bei Zustimmung der Betroffenen eingeleitet, bei schwerbehinderten Menschen wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) hinzugezogen. In vielen Betrieben und Dienststellen wird die SBV routinemäßig am BEM beteiligt, da sich bei chronischen Erkrankungen eine Behinderung entwickeln kann und die SBV spezifische Kenntnisse zur leistungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und bei der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation mitbringt.

Trotz seiner Erfahrung hat die Vertrauensperson Prassel noch einmal die „Schulbank gedrückt“

und die Ausbildung zum Disability Manager (DM) abgeschlossen. Fortbildungsveranstaltungen zu allen Ausbildungsmodulen hat er absolviert (siehe Kasten: „DGB Bildungswerk qualifiziert ...“). „Das war für mich eine Herausforderung. Ich wollte mein Fachwissen auffrischen, interne Sichtweisen und Routineabläufe kritisch überprüfen.“ Der Paragraph 84 Absatz 2 im SGB IX verlagere Verantwortung für die Wiedereingliederung länger erkrankter und behinderter Menschen auf die betriebliche Ebene. Dieser Verantwortung müsse man sich mit dem nötigen Rüstzeug stellen, ist er überzeugt.

Die DM-Ausbildung mit Zertifikat ist für Hans-Joachim Prassel ein guter Weg, das BEM unter strikter Beachtung der Ethik-Regeln zu gestalten, die die Qualität des Zertifikats deutlich aufwer-

ten, denn: „Ein Disability Manager darf niemals einseitig die Interessen des Arbeitgebers befolgen, muss die Schweigepflicht wahren und hat alles zu tun, damit Menschen am Arbeitsleben teilhaben können. Die Hauptmotive sind Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Erhalt ihrer Arbeitskraft und ihres Lebensstandards sowie Integration statt Ausgrenzung leistungsgeminderter oder leistungsverwandelter Beschäftigter.“

Hans-Joachim Prassel steht hinter diesen Leitsätzen. Er begrüßt es, dass das BEM die Kooperation zwischen SBV und Personal- oder Betriebsräten intensiviert. Und Prassel hofft, dass die Ausbildung zum Disability Manager in den Betrieben Platz greift, dass sich deren Maßstäbe verbreiten: Schließlich ist das Zertifikat international vereinheitlicht, die Bewegung für das soziale Gütesiegel kommt gerade in Schwung.

Info:

**Hessischer Rundfunk,
SBV, Hans-Joachim Prassel
Mail: hjprassel@hr-online.de**

Verein der zertifizierten Disability-Manager Deutschlands e. V.

Helmfried Hauch, Gesamtvertrauensperson der Berliner Stadtreinigungswerke (BSR) hat die Ausbildung zum



Disability Manager (DM) mit Zertifikat absolviert. Seit September 2006 ist er

Vorsitzender des Vereins der zertifizierten Disability Manager (VDiMa e. V.), der die DM-Interessenvertretung sein und an der Qualitätsentwicklung der Ausbildung mitwirken will. Zurzeit gebe es in

Deutschland rund 350 zertifizierte DM, so Helmfried Hauch.

Sein Unternehmen hat den Preis 2005 des Hauptverbands der Berufsgenossenschaften (jetzt Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV) für vorbildhaftes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) erhalten hat.

Als Hauptaufgaben des Vereins nennt er neben Aufklärung – das Weiterentwickeln der CDMP-Ethik-Regeln und den Aufbau eines DM-Berufsschutzes. Auch Fortbildungsangebote für Vereinsmitglieder, die sich jährlich „rezertifizieren“ wollen, sind geplant. „Mir ist wichtig, dass Disability-Management

in Deutschland eine professionelle Basis erhält und ständig verbessert wird“, betont der Vorsitzende. Dabei verfolgt er einen eigenständigen Weg der DM in Deutschland, unabhängiger von der DGUV, die die deutsche Hauptlizenz für das CDMP hält.

„Disability-Management ist eine internationale Bewegung“, erläutert Helmfried Hauch, „in vielen Ländern der Erde stehen Gesundheitsschutz und älter Werden im Beruf ganz oben auf der Agenda“.

Datenschutz und Sensibilität im Umgang mit erkrankten und behinderten Menschen sind für ihn internationale Wertmaßstäbe.

„Die DM-Ausbildung gibt uns grundlegende Methoden an die Hand. Viele Vertrauenspersonen stellen ohne Ausbildung ein gutes BEM auf die Beine. Aber mit der Ausbildung gehen wir zielgenauer vor, davon bin ich überzeugt“, erklärt Helmfried Hauch. Der nächste große Meilenstein für den Verein ist seine Beteiligung am „4. Internationalen Forum zum Disability Management“. Der Kongress findet kommenden Jahr vom 22. bis 24. September in Berlin statt.

**Info: www.vdima.de,
Helmfried Hauch, Mail:
"CDMPVDiMa@aol.com"**

Bei Ford kooperieren GSBV und Disability Managerin

In Großunternehmen und Konzernen sind Disability Manager seit Jahren bekannt. Sie gehören nicht unbedingt der Schwerbehindertenvertretung oder dem Betriebsrat an. TeilhabePraxis sprach mit Jürgen Gade darüber, ob die Arbeitnehmerinteressen darunter leiden und wie sich das Modell in der Praxis bewährt hat.

TeilhabePraxis (TP): Seit wann gibt es bei Ford ein Betriebliches Eingliederungsmanagement?

Gade: Wir haben im Jahr 2000 angefangen, deutlich vor der Regelung im Sozialgesetzbuch Neun. Zur Beratung und Unterstützung zogen wir das Institut IQPR mit dem Instrument IMBA hinzu. Ich wurde gemeinsam mit unserem Arbeitsmediziner Dr. Erich Knülle initiativ. Es begann der Aufbau eines Verfahrens; unter anderem gelang es, einen Disability Manager einzusetzen, der später seine Prüfungen absolvierte. Allein im Werk Köln-Niehl geht es um 17.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

TP: Der Disability Manager gehörte nicht der SBV an, ist das ein Nachteil?

Gade: Er war zuvor Produktionsleiter, kannte das Werk sehr genau und war gegenüber Integration, Rehabilitation und Prävention auf-

geschlossen. Auch die derzeitige Disability Managerin war Produktionsleiterin. Bei der Werksgröße bietet das Modell Vorteile: Es sind zwölf Integrationsteams für das Betriebliche Eingliederungsmanagement aktiv, das Steuerkreiskomitee koordiniert deren Arbeit. Ihm gehören neben meiner Person der Betriebsrat, ein Arbeitsmediziner, der Personalleiter, ein Vertreter des Managements und der Gesamt-Arbeitgeberbeauftragte an. Die Disability Managerin entlastet mich: Sie nimmt an allen Team-Sitzungen teil und informiert mich umfassend. Wir beraten alle Probleme und Einzelfälle eingehend, die Zusammenarbeit ist eng und verbindlich. Und wir finden faire Kompromisse, die den Arbeitnehmerinteressen dienen.



TP: Wie sieht Ihr Verfahren aus?

Gade: Stehen im Integrationsteam Einzelfälle an, kommen die SBV, der Betriebsrat, die Disability Managerin, ein Arbeitsmediziner, die Personalverwaltung, der betriebliche Vorgesetzte und betroffene Beschäftigte zusammen. Dabei halten wir uns streng an die Rechtsgrundlage, Paragraph 84 Absatz 2 SGB IX: Betroffene mit mehr als 30 Krankheitstagen im Jahr fragen wir, ob und welche Hilfe sie benötigen. Dabei gilt die Absprache, dass wir keine Dauerkranken ansprechen, die mir bekannt sind: Weiß ich von einem Krebspatienten, dann lassen wir den Beschäftigten in Ruhe. Für unser internes Verfahren haben wir ein Prozesshandbuch erarbeitet.

TP: Was passiert, wenn jemand

um Hilfe bittet?

Gade: Mit einem Arbeitsmediziner werden ein Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und ein Fähigkeitsprofil des Beschäftigten angefertigt. Danach ist die betroffene Person auf einem passenden oder umgestalteten Arbeitsplatz wieder einzugliedern. Nach Langzeiterkrankungen ermöglichen wir die stufenweise Wiedereingliederung. Gibt es Meinungsunterschiede im Team, dann wird das ausdiskutiert, bis wir eine Einigung haben.

Jürgen Gade, 40 Jahre Mitglied der IG Metall und bei Ford beschäftigt, gehört seit 1989 der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Werk Köln-Niehl an, seit 1998 als Gesamtschwerbehindertenvertretung. Er ist unter anderem im SBV-Arbeitskreis Automobilindustrie der IG Metall aktiv.

Kontakt: GSBV Ford, Jürgen Gade, Mail: j.gade@ford.com

Internet:

www.iqpr.de, www.imba.de, www.teilhabepraxis.de

DGB Bildungswerk qualifiziert zum Disability Manager

Betriebs- und Personalräte sowie Schwerbehindertenvertretungen (SBV) genießen Vertrauen: Sie gelangen per Wahl mit Rückendeckung der Belegschaft in ihre Ämter, sind als Interessenvertretung erfahren und verfügen über Fingerspitzengefühl, mit sensiblen Gesundheitsdaten umzugehen. Damit sind sie für Marianne Giesert vom DGB Bildungswerk ideale Kandidaten für die Ausbildung zum Disability Manager (DM). Als Träger gewerkschaftlicher Weiterbildungsarbeit hat sich das Bildungswerk entschieden, die Ausbildung mit CDMP-Zertifikat (Certified Disability Management Professional) anzubieten.

„Es ist wichtig, gute Arbeitsbedingungen, Prävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Rehabilitation sowie Integration ins Arbeitsleben als Einheit zu begreifen“, so Giesert. Die Kolleginnen und Kollegen könnten ihre Arbeit mit dem Absolvieren der DM-Ausbildung professionalisieren und sich spezialisieren.

Auch Arbeitgeber profitierten, wenn sie die DM-Ausbildung finanzierten: „Sie erhalten eine Fachkraft, die sich für ein qualifiziertes, systematisches Betriebliches Eingliederungsmanagement einsetzt, mit externen und internen Partnern kooperiert und deren Wissen auf dem aktuellen

Stand ist“, so Giesert. Das Zertifikat wird nur für ein Jahr vergeben, zur Verlängerung sind Fortbildungen nötig. Marianne Giesert ist überzeugt: „Disability Manager organisieren Fördermittel und Unterstützungsleistungen zur Reintegration in den Beruf, von denen Betroffene und Arbeitgeber etwas haben.“

Die Ausbildung umfasst 25 Module mit Fachkenntnissen, die in der Abschlussprüfung nachzuweisen sind. Das Bildungswerk berät Interessent/inn/en, welche Schulungen nötig sind, um das Prüfungswissen aufzubauen. „Wer Vorkenntnisse mitbringt und bereits Schulungen zu ein-

zelnen Modulen absolviert hat, kann sich auf fehlende Seminare konzentrieren“, erläutert Giesert. Zusätzlich bietet das Bildungswerk Lerninhalte in einem virtuellen Bildungszentrum an.

Das nächste Prüfungsvorbereitungssseminar (eine Woche, 900 Euro Gebühr zzgl. Übernachtung/Verpflegung) findet im Dezember in Düsseldorf statt, zeitnah zur CDMP-Abschlussprüfung, die im Januar bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zu absolvieren ist.

Kontakt und Info:

marianne.giesert@dgb-bildungswerk.de, www.betriebsratsqualifizierung.de

Strategie und Taktik für Interessenvertretungen

Zielorientiertes Arbeiten, eine langfristige Perspektive und ein gesundes Selbstbewusstsein – für die Bremer Arbeitspsychologin Dr. Antje Müller gehören diese Elemente zur Erfolgsstrategie einer jeden Interessenvertretung.

„Will eine Schwerbehindertenvertretung, ein Betriebs- oder Personalrat auf lange Sicht ertragreich arbeiten, sind kurzfristige Erfolge mit Psychotricks tabu: Etwa die andere Seite über den Tisch ziehen oder überrumpeln wollen“, erklärt Dr. Antje Müller, die regelmäßige Betriebs- und Personalräte sowie Schwerbehindertenvertretungen (SBV) schult. „Erfolg beruht auf Sachkenntnis und Selbstbewusst-

sein“, so Dr. Müller. „Wird die SBV zeitlich unter Druck gesetzt, sollte sie dem nicht nachgeben. Sich sachkundig machen, dann verhandeln, lautet die Faustregel.“

Bei aller Sachorientierung spielt die Psychologie eine wichtige Rolle. Antje Müller betont: „Wenn ich davon überzeugt bin, in Verhandlungen eine schwache Position einzunehmen, schwäche ich mich selbst. Handele ich dagegen im

Bewusstsein, zum Beispiel als SBV eine wichtige Funktion zu erfüllen, werde ich mich auf.“ Das Gesetz schützt und stärkt das Amt und den Personenkreis der behinderten Menschen. Antje Müller plädiert dafür, dies immer wieder deutlich zu machen und nicht als Bittsteller aufzutreten. „Die SBV ist in Verhandlungen nicht der abhängige Beschäftigte, sondern nimmt qua Wahl und Amt eine ernst zu nehmende Rolle ein“, erläutert sie.

Öffentlichkeitsarbeit ist die Begleitmusik der Strategie: Interessenvertretungen sollten alle Möglichkeiten nutzen, ihre Ziele und Aufgaben in (betriebsinternen) Medien, Arbeitskreisen und Gremien darzustellen. „Es ist wichtig, Betriebsversammlungen zu nutzen, um die SBV und ihr Thema in der Belegschaft bekannt zu machen“,

erklärt Dr. Antje Müller. Damit schärfe sie ihr soziales Profil und erwerbe Zustimmung und Rückhalt.

Stehen wichtige Verhandlungen an, gehört es zur Gesamtstrategie, in Vorverhandlungen starke Partner/innen ins Boot zu holen. „Es ist aussichtslos, gegen den Widerstand starker Gruppen ein Ziel zu verfolgen“, so Müller. „Betriebs- oder Personalrat sind die wichtigsten internen Verbündeten, auf deren Unterstützung die SBV setzen sollte.“ Ein aussichtsreiches Verhandlungsteam vereine unterschiedliche Typen und beide Geschlechter. Man könne aufteilen, wer rechtliche Aspekte darstellt, wer Sachargumente einbringt und wer praktische Vorschläge unterbreitet. „Unterhändler müssen sich trauen, das Wort zu ergreifen, sie brauchen Selbstvertrauen und Mut“, erklärt Dr. Müller. Daneben sei ein guter Protokollant von Bedeutung, der den Stand der Verhandlungen und die Ergebnisse zutreffend wiedergeben könne.



Kai Stumper, Sven Lystander: Strategie und Taktik. Bund-Verlag Frankfurt am Main 2006, 16,90

Euro. Zu bestellen bei: Buch & Mehr direkt, www.buchundmehr.de, Hotline 069 952053-0,

Fachliche Beratung: Dr. Antje Müller und Dr. Axel Esser bieten bei AiB Seminare Fortbildungsseminare zur effektiven Gestaltung der Arbeit von Interessenvertretungen sowie in Gesprächs- und Verhandlungsführung an.

Kein Interessenausgleich ohne Strategie und Streit

Interview mit dem Psychologen Dr. Axel Esser

Teilhabepaxis (TP): Was ist Strategie, was Taktik?

Esser: Die Strategie ist der große Plan, das langfristige Anstreben einer vorteilhaften Lage und guter Ziele. Was kann ich für behinderte Menschen im Betrieb erreichen, wie kann ich Entscheidungen beeinflussen? Taktik bestimmt, wie ich das nächste Gespräch vorbereite: Stimme ich mich erst mit anderen ab? Welche Argumente trage ich vor?

TP: Stärkt eine gute Strategie die Verhandlungsposition?

Esser: Ohne klare Zielsetzung und einen Plan, wie ich die Ziele erreichen kann, liefere ich mich dem Zufall oder der Laune anderer Menschen aus. Die Vertrauens-

person kennt den rechtlichen Rahmen ihrer Arbeit. Mit einer guten Strategie kann sie ihn ausschöpfen oder darüber hinaus Dinge bewegen. Dazu muss sie Bündnispartner gewinnen und Leute in verantwortlicher Position überzeugen.

TP: Wie viel Sachkunde, wie viel Menschenkenntnis sind nötig?

Esser: Man muss wissen, worüber man spricht. Dazu gehören das Schwerbehindertenrecht und das Wissen um Prävention, um spezifische Behinderungen, die Auswirkungen in der betrieblichen Praxis. Zur Psychologie gehört es, Menschen zu beeinflussen und sie auf die eigene Seite zu ziehen. Dazu muss ich an deren Interessen

anknüpfen, damit auch sie bei einem Vorhaben gut wegkommen. Wenn ich die andere Seite anklage und ihr Defizite vorwerfe, gelingt vielleicht ein einzelner Erfolg. Aber langfristig erreiche ich mehr, wenn die andere Seite einen Teil des Lobs für sich verbuchen kann.

TP: Verhandlungen stehen an. Auf welche Partner setze ich?

Esser: Versierte Fachleute, Diplomaten und kämpferischen Personen, die Ziele ohne Konfliktscheue hartnäckig verfolgen. Und die Beteiligten müssen sich in ihren Stärken gegenseitig respektieren und stützen. Spielt man die Rollen wie den Wadenbeißer oder den Bedenkenträger nur, ist das schnell zu durchschauen.

TP: Wie wichtig ist der Erhalt der Beziehungsebene?

Esser: Zwei Seiten verfolgen in der Regel unterschiedliche Interessen. Die SBV setzt sich zum Beispiel für Integration, den Erhalt von Arbeitsverhältnissen, Prävention und gesunde Arbeitsbedingungen ein. Die Arbeitgeberseite will, salopp gesagt, dass der Laden rund läuft und geringe Kosten entstehen. Beide Interessen sind legitim. Doch man muss darüber streiten, wie ein Interessenausgleich erreicht wird. Konsens um jeden Preis ist nicht sachgerecht. Das gemeinsame Ziel, dass der Laden gut läuft, ist hin und wieder neu zu justieren. Wichtig ist, dass man nach Streit wieder zur Tagesordnung zurückkehrt.

Persönliche Rechtsstellung der SBV II: Das Behinderungs- und Benachteiligungsverbot

Die Schwerbehindertenvertretung hat Aufgaben und Pflichten; aber aus ihrem Amt ergeben sich auch spezifische Rechte, die TeilhabePraxis in einer Reihe behandelt.

Nach Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) muss die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ihre Aufgaben ungehindert ausüben können (§ 96 Abs. 2 SGB IX): „Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“ Außerdem heißt es in § 96 Abs. 5 unter anderem: „Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden.“

Amt: Das Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot (§ 96 Abs. 2 SGB IX) ist entsprechend den Bestimmungen für Betriebs- und Personalräte geregelt (vgl. § 78 Satz 2 BetrVG und § 8 BPersVG). Es gilt für Arbeitgeber, alle Beschäftigten und außerbetriebliche Stellen wie die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt. Schon mangelnde Unterstützung ist als Behinderung der Amtstätigkeit zu bewerten. Direkte Behinderungen sind die Nichtbeteiligung und unterlassene rechtzeitige, umfassende Information, vor allem bei wieder-

holten Verstößen.

Arbeitsplatz: Die SBV hat nach SGB IX (§ 96 Abs. 5) während der Freistellung Anspruch auf berufliche Fortbildungen, unabhängig von Schulungen zur Amtsausübung (§ 96 Abs. 4), damit sie fachlich den Anschluss nicht verliert. Außerdem dürfen sie nicht bei der Entgelthöhe, dem Berufsaufstieg und Beförderungen (entsprechende Regelungen des öffentlichen Diensts) benachteiligt werden, sondern müssen sich wie vergleichbare Beschäftigte weiterentwickeln können. Im Zweifels- oder Konfliktfall wenden sich Vertrauenspersonen an den Betriebs-/Personalrat oder die zuständige Gewerkschaft. Eine unzulässige Schlechterstellung

ist zum Beispiel die Versetzung an einen geringer vergüteten Arbeitsplatz, Überlastung mit Arbeit oder Zuweisung unangenehmer Tätigkeiten. Eine freigestellte Vertrauensperson hat das Recht, je nach Dauer der Freistellung und Anzahl der Amtsperioden eine versäumte berufliche Entwicklung innerhalb von ein bis zwei Jahren nach der Freistellung nachzuholen (§ 96 Abs. 5 SGB IX). Grundsätzlich gelten die Regelungen auch für nicht freigestellte Vertrauenspersonen.

Nach: Feldes, Kamm, Peiseler u. a.: Schwerbehindertenrecht. Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung. 8. Auflage 2005, Bund-Verlag Frankfurt am Main.

Ein Jahr AGG – Eine Bilanz von Martina Perreng

Seit 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Prognostiziert wurden ein bürokratisches Monster und eine Flut von Klagen, die auf die Unternehmen hereinbrechen. Tatsächlich geblieben ist eine Handvoll Verfahren, in denen es vornehmlich um mögliche Benachteiligung wegen des Alters und um die Teilhabungsrechte des Betriebsrates geht.



Insbesondere die Frage, inwieweit die vom Gesetz vorgesehene Beschwerdestelle im Betrieb unter Mitwirkung der Betriebsräte eingerichtet werden muss, hat sowohl das Arbeitsgericht in Frankfurt als auch das Arbeitsgericht in Hamburg beschäftigt. Dabei haben die Richter deutlich gemacht, dass eine Beschwerdestelle sinnvoller-

weise auch ein Beschwerdeverfahren erfordert. Das Beschwerderecht nach § 13 AGG setzt Bedacht bei der Besetzung der zuständigen Stelle voraus, soll es nicht leer laufen. Insofern kann es problematisch sein, formal einen Mitarbeiter der Personalabteilung als Beschwerdestelle zu benennen, da der Zugang zur Beschwerdestelle ohne Angst vor personellen Konsequenzen mög-

lich sein muss. Außerdem muss sichergestellt sein, dass der Zugang zur Beschwerdestelle möglichst einfach ist. Liegen Filialen eines Betriebes weit auseinander, muss in jeder Filiale eine Beschwerdestelle benannt werden, ebenso wie in Kleinunternehmen eine Beschwerdestelle nötig ist, denn das AGG

kennt im Gegensatz zu anderen Gesetzen keine Mindestmitarbeiterzahl, ab der seine Bestimmungen gelten.

Sicherlich wird eine Anzahl unklarer Bestimmungen des Gesetzes ausgefüllt werden müssen. So ist der Umfang von Schadensersatz und Entschädigung bislang nicht definiert. Ebenso ungeklärt ist, welche konkreten Schritte der Arbeitgeber im Betrieb ergreifen muss, um seine gesetzliche Verpflichtung zur Prävention zu erfüllen. All das ändert aber nichts daran, dass der Ansatz des Gesetzes insgesamt richtig und zu begrüßen ist, und das Problem von Benachteiligungen in der betrieblichen Realität endlich wahrgenommen wird. Dies gilt in besonderem Maße für behinderte Menschen, die mit dem AGG vor Benachteiligungen auch dann geschützt sind, wenn sie noch nicht

die Voraussetzungen der Schwerbehinderung erfüllen. Zudem werden die Rechte schwerbehinderter Menschen durch das AGG erweitert und verstärkt.

Martina Perreng ist Arbeitsrechtlerin der DGB-Bundesvorstandsverwaltung Berlin und Mitautorin eines AGG-Kommentars



Christiane Nolbert-Borasio, Martina Perreng: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen. Bund-Verlag Frankfurt am Main, deutlich erweiterte 2. Auflage 2007, ca. 250 Seiten, 29,90 Euro, erscheint im Oktober 2007.

SBV-Lexikon **Aussetzungsverfahren**

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist als Interessenvertretung der behinderten Beschäftigten betriebliche Konfliktpartei: Sie ist in Bezug auf ihre Klientel mit Rechten ausgestattet, die ihr betrieblichen Einfluss sichern. Das Sozialgesetzbuch Neun (§ 95 SGB IX) enthält dazu ein Unterrichts- und Anhörungsrecht der SBV. Um dies in der Praxis durchsetzen zu können, kann die SBV die „Aussetzung“ der Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung veranlassen, wenn der Arbeitgeber die erforderliche Beteiligung versäumt hat.

Im SGB IX heißt es dazu (§ 95 Abs. 2): „Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. (...)“

Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber mit Zustimmung der von einer Maßnahme betroffenen schwerbehinderten Person

gehandelt hat. Die SBV nimmt zu der geplanten Maßnahme Stellung und verdeutlicht, dass sie nicht auf ihr Anhörungsrecht verzichtet.

Nach Eingang der SBV-Stellungnahme muss der Arbeitgeber seine Entscheidung unverzüglich begründen. Für die SBV entsteht aus dieser Vorschrift ein einklagbarer Anspruch, der im Verfahren der einstweiligen Anordnung durchgesetzt werden kann. Im Wiederholungsfall kann die SBV ein Ordnungswidrigkeitsverfahren einleiten und/oder vor dem Arbeits- bzw. Verwaltungsgericht beantragen, dass der Arbeitgeber die Unterrichts- und Anhörungspflicht einhält. Vor dem Klageweg ist allerdings intensiv zu prüfen, ob die SBV mit Unterstützung des Betriebs- oder Personalrats Konflikte mit dem Arbeitgeber lösen und beilegen kann. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz erreichen für Betriebs- und Personalräte deutlich stärkere Mitbestimmungsrechte, die zusammen mit den Beteiligungsrechten der SBV gewährleisten können, dass die Interessen behinderter Menschen berücksichtigt werden.

Nach: Feldes, Ritz, Schmidt: Die Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z. 4. Auflage, 2005, Bund-Verlag Frankfurt am Main.

Arbeitsrechts-Lexikon **Ausschlussfrist**

Ausschlussfrist ist eine Frist, innerhalb der ein subjektives Recht (z. B. ein Anspruch) zur Vermeidung des Ausschlusses geltend gemacht werden muss. Die meisten Tarifverträge enthalten sog. Ausschlussfristen. Danach muss ein Arbeitnehmer z. B. Ansprüche auf Lohnzahlung innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen. Ver-

weigert der Arbeitgeber die Zahlung, so muss der Arbeitnehmer wiederum innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist Klage auf Leistung vor dem Arbeitsgericht einreichen. Diese Ausschlussfristen sind streng zu unterscheiden von den Verjährungsfristen.

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

Kündigung ohne BEM erschwert

Die gesetzliche Regelung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist als Verhältnismäßigkeitsgrundsatz für das Kündigungsrecht relevant.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung die Wirksamkeit krankheitsbedingter Kündigungen präzisiert, bei denen der Arbeitgeber das im Sozialgesetzbuch Neun (§ 84 Abs. 2 SGB IX) vorgesehene BEM unterlässt: Bei Beschäftigten, die in einem Jahr länger als sechs Wochen erkranken, ist zu prüfen, mit welchen Leistungen und Hilfen deren Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der Entscheidung lag die Klage eines nicht gleichgestellten Beschäftigten (Grad der Behinderung von 30) zugrunde, der seit 1981 mehr als 20 Jahre lang als Maschinenbediener gearbeitet hatte und wegen eines Rückenleidens 2002 arbeitsunfähig erkrankte. Die Firma kündigte das Arbeitsverhältnis frist-

gemäß, da die Arbeitsfähigkeit des Klägers auf absehbare Zeit nicht wiederherzustellen gewesen sei. Der Kläger wandte dagegen ein, bei ordnungsgemäß durchgeführtem BEM, Umgestaltung seines Arbeitsplatzes oder Umsetzung im Betrieb, hätte sein Arbeitsplatz erhalten werden können. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab, das BAG wies den Rechtsstreit jedoch zur Sachaufklärung an die Berufungsinstanz zurück: Sie hat zu prüfen, ob ein leidensgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder durch zumutbare Umgestaltung der Betriebsabläufe geschaffen werden kann. Bei Redaktionsschluss lag nur die Presseerklärung vor (Nr. 54-2007); es bleibt also abzuwarten, welche Konsequenzen die Entscheidung zum Beispiel für die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers hat.

*BAG vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06
Vorinstanz: LAG Hamm vom 29.03.2006 – 18 Sa 2104/05*

Kündigung war unzulässig

Kurzzeitige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses erhalten unter Umständen den besonderen Kündigungsschutz.

Die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten durch den Arbeitgeber bedarf nach Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, sofern das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung mindestens sechs Monate lang bestanden hat (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jetzt entschieden, dass unter Umständen Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen sind, wenn das neue Arbeitsverhältnis damit im engen Zusammenhang steht. Damit war die Klage einer schwer-

behinderten Lehrkraft erfolgreich, die ab Februar bis zum Beginn der Sommerferien 2004 einen befristeten Vertrag hatte und ihre Lehramtsausbildung absolvierte. Die Verträge von befristet beschäftigten Lehrkräften enden in der Regel vor den Sommerferien. Zum neuen Schuljahr (ab 06.09.2004) erhielt die Klägerin einen unbefristeten Anstellungsvertrag, den das Land am 25.02.2005 ohne Zustimmung des Integrationsamtes kündigte. Das BAG erkannte jedoch einen engen Zusammenhang zwischen den Arbeitsverhältnissen, eine Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamtes ist deshalb unzulässig.

*BAG vom 19.06.2007 – 2 AZR 94/06
Vorinstanz: LAG Düsseldorf vom 16.11.2005 – 1 (11) Sa 900/05*

Arbeit für behinderte Menschen

ver.di-Tagung für Integration im Jahr der Chancengleichheit

Um Teilhabe am Berufsleben, selbstständige Lebensführung und eigenständige Existenzsicherung für Menschen mit Behinderungen ging es bei einer Tagung der Volkshochschulen und des ver.di-Bildungswerks Niedersachsen. Die Partner rückten im "Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle" ihr Anliegen ins öffentliche Bewusstsein. Es referierten unter anderem der Behindertenbeauftragte des Landes Karl Finke, die Arbeitsrechtlerin Julia Grimme und die Vertrauensperson der schwer-

behinderten Menschen der Stadt Wolfsburg, Lucie Pötter-Brandt (Vorstand ver.di-Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik). Das Unternehmen Blaupunkt/Bosch informierte über betriebsinterne Förderung von Integration und Wiedereingliederung. Die Teilnehmer/innen verabredeten eine enge Vernetzung und die Folgetagung „Junge behinderte Menschen in Ausbildung und Beruf integrieren“ (2008). Staatssekretär Franz Thönnies (Bundesarbeitsministerium) habe seine Teilnahme bereits zugesagt.

Kontakt: tanja.wollenschlaeger@hvhs-springe.de

Integration durch Ausbildung

Veranstaltung von Siemens und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 9. Oktober in München.

„Ausbildung ist die beste Integration“ lautet der Titel der Veranstaltung, zu der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Siemens AG Schwerbehindertenvertretungen, Interessenvertretungen, Arbeitgeber und Personalverantwortliche am 9.

Oktober 2007 nach München einladen.

Neben Fachreferaten steht eine Podiumsdiskussion auf dem Programm. Es sprechen unter anderem Franz Thönnies (Staatssekretär BMAS) und Gerlinde Aumiller (Konzernschwerbehindertenvertretung Siemens). Informationen, Einladung und Antwortkarte stehen im Internet zur Verfügung:

www.bmas.de (Pfad: Teilhabe behinderter Menschen).

Veranstaltungen zum Reha-Tag

Das Motto 2007: REchtzeitig HAndeln – Reha vernetzt.

Der Deutsche Reha-Tag hat die Möglichkeiten und Leistungen der Rehabilitation in den letzten drei Jahren einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Zudem stärkt er die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure. Das zeigte beim 3. Deutschen Reha-Tag 2006 viele regionale und lokale Kooperationsveranstaltungen, an denen sich bundesweit rund 250 Kliniken und Einrichtungen beteiligten; etwa 75.000 Besucherinnen und

Besucher informierten sich.

„Tage der offenen Tür“ sowie Landesveranstaltungen bieten auch 2007 ein buntes Programm zu allen Facetten der Rehabilitation. Die zentrale Landesveranstaltung am Aktionstag, dem 22. September, findet in Bad Kreuznach statt. Im Mittelpunkt steht das Ziel, Kooperation und Vernetzung weiter zu verbessern. Informationen, Teilnehmer und Veranstaltungskalender im Internet: www.reha-tag.de.



Seminare

Teilhabepraxis III: Gesundheitsprävention durch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Arbeitsfähigkeit erhalten und sichern

Die Rechtsgrundlage (§ 84 Abs. 2 SGB IX), Gesundheitsprävention, praxisnahe Konzeptbeispiele | **Veranstalter:** IG Metall Bildungsstätte Sprockhövel | **Zielgruppe:** SBV, Betriebsräte | **Termin:** 14.–19.10.2007 | **Buchungsnummer:** SE04207 | **Info:** www2.igmetall.de/homepages/bz-sprockhoevel/kontakt.html.

Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz

Ursachen und Auswirkungen psychischer Belastungen, Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen. | **Veranstalter:** AiB Seminare | **Referentin:** Dr. Antje Müller | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Termin:** 15.–19.10.2007 | **Ort:** Mercure Hotel Hameln | **Kosten:** 980 Euro (zzgl. 19 % MwSt.) | **Buchungsnummer:** 551227 | **Info und Anmeldung:** Telefon 069 133077-671, Fax 069 133077-678, Mail ilona.hofmann@aib-verlag.de.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein wichtiger Baustein im betrieblichen Gesundheitsmanagement | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Buchungsnummer:** BEB 407036160 | **Termin:** 21.–24.10.2007 | **Ort:** Starnberger See | **Kosten:** 650 Euro (zzgl. Übernachtung und Verpflegung) | **Info und Anmeldung:** DGB Bildungswerk Düsseldorf, Telefon 0211 4301-380, Mail bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.dgb-bildungswerk.de.

Teilhabepraxis III: Gesundheitsprävention durch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Themen siehe oben. | **Veranstalter:** ver.di Bildungsstätte Undeloh | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Kosten:** 890 Euro | **Termin:** 04.–09.11.2007 | **Buchungsnummer:** UN 0207110405 | **Info:** Telefon 04189 808-0, Mail bst.undeloh@verdi.de.

Teilhabepraxis I: Die Pflichtquote allein reicht nicht. Grundlagen-

seminar Aufgaben und Rechte der SBV, Pflichten des Arbeitgebers, Begriffe, Fakten, 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.

Teilhabepraxis II: Beschäftigung fördern und sichern. Aufbau-

seminar Handlungsfelder der SBV, behinderte Menschen im Arbeitsleben, behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, der besondere Kündigungsschutz. | **Veranstalter:** ver.di Bildungsstätte Undeloh | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Kosten:** 890 Euro | **Termin:** 02.–07.12.2007 | **Buchungsnummer:** UN 0207120201 | **Info:** Telefon 04189 808-0, Mail bst.undeloh@verdi.de.

Sicherheit und Gesundheit: Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung. Aufbau-seminar

Mit Lerninhalten der Disability Manager-Ausbildung. | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs- und Personalräte | **Buchungsnummer:** SWB 1 407036096 | **Termin:** 09.–14.12.2007 | **Ort:** Starnberger See | **Kosten:** 850 Euro (zzgl. Übernachtung und Verpflegung) | **Anmeldung und Info:** DGB Bildungswerk Düsseldorf (siehe oben).

AK Automobilindustrie für eine Ausbildungsquote

Schwerbehindertenvertretungen (SBV) trafen vier Tage lang Fachleute aus Wissenschaft, Gewerkschaften und Politik.

Der Arbeitskreis (AK) der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie, der seit 1961 besteht und rund 25.000 schwerbehinderte Beschäftigte sowie etwa 20.000 Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen vertritt, tagte im Frühsommer vier Tage lang bei DaimlerChrysler in Ludwigsfelde. Zum Thema Beschäftigungsförderung und -sicherung standen Gesprächspartner/innen wie Prof. Dr. Mathilde Niehaus (Universität Köln), Rainer Kluge (Behindertenbeauftragter des Lan-

des Brandenburg) und Jens-Jean Berger (IG Metall Vorstand) zur Verfügung.

Beim Besuch des Deutschen Bundestags fanden Gespräche mit Karin Evers-Meyer (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen) und den behindertenpolitischen Sprechern der Bundestagsfraktionen statt. „Themen wie die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher und die negativen Auswirkungen der Rentenreform auf schwerbehinderte Menschen kamen zur Sprache“, berichtete Bernhard Grunewald, Sprecher des Arbeitskreises und Gesamtschwerbehindertenvertreter bei Opel. Neben einer Ausbildungsinitiative

forderte der AK eine gesetzliche Ausbildungsquote. „Ausbildung ist unsere gemeinsame Herzenssache“, unterstrich Alfons Adam von Daimler-Chrysler. Martin Hennings von VW kritisierte die Anhebung des Rentenalters für schwerbehinderte Beschäftigte auf 65 Jahre: „Noch länger zu arbeiten ist momentan unmöglich.“ Maria Holzner vom BMW Werk München sprach sich für Verbesserungen bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung aus. Annelie Buntenbach, DGB-Bundesvorstand, unterstützte die Kritik der Rentenpolitik und ergänzte: „Wir brauchen weiterhin Altersteilzeit und eine Reform der Erwerbsminderungsrente.“

Barrierefreie Computerarbeitsplätze gestalten



Veranstaltung der Kritischen

Akademie Inzell mit der Technologie- und Innovationsberatungsagentur des DGB Bayern (TIBAY) vom 15. bis 18. Oktober

Perspektiven erweitern, Chancen zur Integration und zur Arbeitsplatzsicherung ergreifen: Die Fortbildungsveranstaltung „Barrierefreie Computerarbeitsplätze gestalten“ vermittelt den Teilnehmer/innen, mit welchen Barrieren behinderte oder beeinträchtigte Arbeitnehmer/innen bei der Com-

puterarbeit zu kämpfen haben und wie der PC-Einsatz optimaler gestaltet werden kann.

Barrierefreiheit meint, dass beeinträchtigte Arbeitnehmer/innen am Computerarbeitsplatz im Rahmen der technischen Möglichkeiten mit den günstigsten Lösungen ausgestattet werden.

Die Teilnehmer/innen erhalten Tipps zur Verbesserungen der betrieblichen Praxis, neben dem technischen Wissen werden Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen vermittelt. Die Seminar-

gebühr schließt eine sechswöchige Beratung über eine Online-Plattform ein. | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte, Verantwortliche für Arbeitssicherheit, Personal- und IT-Verantwortliche. | **Ort:** Dorint-Novotel München (behindertengerecht) | **Seminargebühr:** 750 Euro (zzgl. Verpflegung/Übernachtung) | **Buchungsnummer:** SE04207 | **Info:** Kritische Akademie Inzell, Telefon 08665 980-0, br-seminare@kritische-akademie.de, Internet: www.kritische-akademie.de/ba/br_pc_seminare_c711-1.html.

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: Eduard Bohner, Helmut Bourguignon, 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

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 **19. Oktober 2007**.

Kurz gemeldet

IGA-Konferenz dokumentiert: Die im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft im Juni veranstaltete Konferenz der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) zum Thema „Gesundheit und soziale Sicherheit im Lebenszyklus“ ist dokumentiert. Schwerpunkte waren die aktuelle und künftige Rolle von Prävention und Gesund-

heitsförderung in Europa. Das Buch kann kostenlos bestellt werden. Mail: projektteam@iga-info.de | **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:** Nach den endgültigen Fusionsbeschlüssen hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), der neue Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallversiche-

rungsträger der öffentlichen Hand, ihren Internetauftritt neu gestaltet. Alle Infos Infos jetzt unter: www.dguv.de | **Bilanz und Perspektive:** Im Juli zog die Mitte 2004 ins Leben gerufene Initiative >>job – Jobs ohne Barrieren<< in Berlin Bilanz (siehe *TeilhabePraxis* 5/2007), die die Kernziele Förderung der betrieblichen Ausbil-

dung und Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen sowie Stärkung der Prävention verfolgt. Die Ergebnisse, Projekte, Informationen zur Bilanzveranstaltung und Perspektiven („Job4000“ und „job – Job organisiert Brücken“) im Internet: www.bmas.de (Pfad: *Teilhabe behinderter Menschen*).