

Zukunftsaufgabe Gesundheitsmanagement

Alternsgerechtes Arbeiten fängt in jungen Jahren an. Doch im Zuge der Massenarbeitslosigkeit wurden soziale Standards abgebaut, Prävention und gesunde Arbeit spielen in Betrieben oft eine Nebenrolle. Gegensteuern mit Konzepten für eine humane Arbeitswelt ist gefragt.

Hauptsache Arbeit, egal welche! Der Satz prägte in den letzten Jahren die Arbeitssituation vieler Menschen. Derartige Bedingungen sind weder gesundheits- noch lernförderlich oder gar alternsgerecht, sondern schaden der Beschäftigungsfähigkeit. Wer sein Pensum nicht schafft oder krank wird, der fliegt. Nach DGB-Schätzungen sind rund 500.000 Menschen pro Jahr vom krankheitsbedingten Arbeitsplatzverlust betroffen.

Die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen entscheidet über deren soziale Existenz. Dabei geht es nicht nur um das Bewältigen der de-

mografischen Entwicklung - mit Fachkräftemangel und alternden Belegschaften. Auch die Politik hat die Weichen umgestellt: Die Rente mit 67 und hohe Rentenabschläge bei vorzeitigem Berufsausscheiden erhöhen den Druck auf Beschäftigte, um jeden Preis bis zur Regelaltersgrenze „durchzuhalten“. Gewerkschaften und viele Arbeitgebervertreter (siehe unten) lehnen dies als realitätsfern ab, zurzeit liegt das Renteneintrittsalter (60,8) im Durchschnitt gut vier Jahre unter der 65er Grenze.

Gewerkschaften wie IG Metall (Projekt „Gute Arbeit“) oder Transnet (Tarifvertrag zum Schutz vor

krankheitsbedingter Kündigung) engagieren sich schon länger, Arbeit alternsgerecht und lernförderlich zu gestalten, Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und Prävention zu fördern. Projekte bestätigen, dass nicht nur ältere, sondern junge Arbeitskräfte Adressaten für Gesundheitsschutz und Prävention sind. Gesundheitsprobleme sollen erst gar nicht chronisch werden oder zu Behinderungen führen.

Für betriebliche Interessenvertretungen hat

das Thema „alternsgerechtes Arbeiten“ Priorität. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) hilft dabei, weil es deren Einfluss und die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Gesundheit und Prävention intensiviert. Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Wiedereingliederung, Prävention und Arbeitsschutz sind die Themen der Zukunft.

Projekte und Informationen:

Projekt „Gute Arbeit“:

www.igmetall.de/gutearbeit

Demografischer Wandel und DGB-Index Gute Arbeit:

www.dgb.de und www.dgb-index-gute-arbeit.de

Projekt Teilhabepaxis:

www.teilhabepraxis.de

Lago – Länger arbeiten in gesunden Organisationen:

www.lago-projekt.de



BEM und altersgerechte Arbeit von Andreas Scholz-Fleischmann

Die demografische Entwicklung stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen: Vom weiteren Anstieg des Durchschnittsalters unserer Arbeitskräfte gehen wir aus. Dabei sind die Beschäftigten der Berliner Stadtreinigung (BSR) bei jedem Wetter draußen und leisten schwere körperliche Arbeit. Die BSR muss deshalb künftig – ebenso wie andere Unternehmen – noch stärker alle modernen Instrumente nutzen, um die Gesundheit und Arbeitskraft der Beschäftigten zu fördern und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

● Aktive Gesundheitsförderung im Unternehmen ist eine hoch-

rangige sozialpolitische Aufgabe, denn sie fördert die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen.

● Künftig ist stärker auf die altersgerechte Gestaltung der Arbeit und der Abläufe zu achten. Die Politik muss dazu beitragen: Es ist wichtig, vorbildliche Projekte öffentlich zu fördern und für die Praxis auszuwerten (zum Beispiel www.lago-projekt.de).

● Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist mit seiner präventiven und integrativen Wirkung ein wichtiges Instrument für altersgerechtes Arbeiten: Gesundheitsprobleme frühzeitig erkennen, gemeinsam mit dem Beschäftigten umsteuern und die Wiedereingliederung mit einem Maßnah-

menbündel anstreben und erreichen. Das sichert die Existenz des Beschäftigten und hilft dem Unternehmen.

● Trotz Prävention und altersgerechter Arbeit gilt: Es ist kaum vorstellbar, dass Berufsgruppen wie die Müllwerker bis zum Alter von 67 Jahren im Leistungslohn tätig sind. Wir benötigen auch in Zukunft akzeptable Rahmenbedingungen, die es Beschäftigten erlauben, früher aus einem langen und harten Berufsleben auszuscheiden.

Andreas Scholz-Fleischmann ist Vorstand für Personal, Soziales und technische Dienstleistungen bei der Berliner Stadtreinigung.

Aus dem Inhalt

BEM-Fachtagung

Praxiskonzepte für das betriebliche Eingliederungsmanagement **Seiten 2–3**

Gesundheitstage

Eine Eintrittskarte für das Thema Prävention im Betrieb **Seite 4**

Nachgefasst

Das BEM-Urteil des BAG im Kommentar **Seite 5**

AGSV-Jubiläum

50 Jahre für die Interessen behinderter Menschen **Seite 8**

Leitbild vom vitalen Betrieb realisieren

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird in Dienststellen und Betrieben unterschiedlich praktiziert und rechtlich interpretiert. Die Pioniere, die lange vor der Gesetzesregelung 2004 Wiedereingliederung länger Erkrankter verfolgten, wissen: Der Erfolg hängt nicht zuletzt vom Vertrauen der Belegschaft ab.

Die große Resonanz der Fachtagung „Prävention und Eingliederungsmanagement“ von AiB Seminare in Kooperation mit den Ressorts Behindertenpolitik von IG Metall und ver.di belegte: Das Interesse am Thema steigt, der Kenntnisstand ist unterschiedlich, in der Praxis ergeben sich rechtliche Zweifelsfragen. Für einige Interessenvertretungen und Arbeitgeber ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) noch Neuland, zumal es erst seit 2004 im Sozialgesetzbuch Neun (§ 84 Abs. 2 SGB IX) geregelt ist, führte Jens-Jean Berger (IG Metall) in seiner Begrüßung aus.

Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Personal- und Betriebsräte suchen zur Umsetzung des BEM Orientierung: Gute Vorbilder und in der Praxis erprobte systematische Verfahren sind gefragt. Die Frankfurter Fachtagung erfüllte die

se Anforderungen und bot einen Überblick über die gesetzliche Regelung (§ 84 Abs. 2 SGB IX), griff rechtliche Zweifelsfragen auf (siehe Kommentar Seite 5 unten) und präsentierte mehrere Beispiele guter Praxis. Im Verlauf der Fachtagung, nach Vorträgen und Diskussionen, zeigte sich: Drei Jahre sind zur Umsetzung einer Regelung, deren Wirksamkeit auf zeitintensiven Faktoren beruht, sehr knapp:

- Ein BEM-Verfahren mit individuellen Hilfen sollte maßgeschneidert zum Betrieb passen.
- Eine Verantwortungs- und Präventionskultur, die der Arbeitgeber unterstützt, braucht Zeit.
- Das Vertrauen der Beschäftigten ist zu gewinnen, davon hängt der Erfolg ab.

Das BEM läuft ins Leere, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Nachteile wie eine krankheitsbedingte Kündigung fürchten; es

muss im Gegenteil mit spürbaren Vorteilen verbunden sein: Es soll deren Genesung unterstützen, den alten Arbeitsplatz (Anpassung) erhalten oder es ist ein neuer leidensgerechter Arbeitsplatz zu finden. Dazu sind die nötigen Rehabilitationsmaßnahmen – medizinisch und beruflich – einzuleiten.

Bei der Fachtagung referierten nicht nur erfahrene Schwerbehindertenvertretungen wie die ehemalige Vertrauensperson der Carl Zeiss AG Oberkochen, Ronald Weinschenk (Seite 3), und die Vertrauensperson der Walter AG Tübingen, Joachim Schmid (unten). Die besondere Verantwortung und das Interesse der Arbeitgeberseite am BEM spielten in den Referaten des Disability Managers Wolfgang Koob vom Werk der Daimler AG in Mannheim, und des Personalvorstands der Berliner Stadtreinigungsbetriebe

Andreas Scholz-Fleischmann (siehe Seite 1 unten) eine herausragende Rolle.

Koob führte das Leitbild einer „vitalen Fabrik“ ein, in der jeder Mitarbeiter auf dem richtigen Platz eingesetzt wird. Gesunde, zufriedene und adäquat beschäftigte Arbeitskräfte seien motiviert und leistungsbereit. „Die Disability Manager bei Daimler gehören nicht dem Personalbereich an und sind nicht der verlängerte Arm des Arbeitgebers“, betonte Wolfgang Koob. Mit der Schwerbehindertenvertretung arbeite er eng und vertrauensvoll zusammen. Dass die BEM-Praktiker/innen Pionierarbeit in Sachen Arbeitsplatz erhalten leisten, führte Ralf Stegmann vom Kooperationsprojekt Teilhabepaxis aus. Er referierte Ergebnisse eines von der Böckler-Stiftung geförderten Projekts: „Gute Integrationsarbeit durch Good-Practice-Beispiele fördern.“ Fazit der Fachtagung: Zum BEM-Verfahren und in jedes Integrationsteam gehört die Kompetenz und die Erfahrung der SBVs als integraler Bestandteil.

Walter AG: SBV als Motor, Koordinator und Lotse

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei der Walter AG in Tübingen: Der Werkzeugbauer beschäftigt weltweit rund 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; im Werk Tübingen und Münsingen mit rund 1.200 Arbeitskräften sind acht Prozent der Belegschaft schwerbehindert.

Die Vertrauensperson Joachim Schmid engagiert sich sowohl für die Integration behinderter als auch für die Wiedereingliederung (länger) erkrankter Menschen, bei der Walter AG ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) für das BEM zuständig: als Koordinator, Motor und Lotse startet, überwacht

und steuert sie den Prozess. „Unser Integrationsteam besteht nur aus zwei Leuten“, erläutert Schmid. „Die SBV und der Betriebsarzt sind zuständig und entscheiden.“ Die „abgespeckte“ Variante passt zur Werksgröße und ist der Position von Joachim Schmid geschuldet: Er ist Gesamt-SBV, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats. „Das ist ein Pfund, mit dem ich wuchern kann, mir öffnen sich die Türen“, sagt Joachim Schmid und ist überzeugt, dass sein Modell Schule macht, wenn Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und Betriebsräte enger kooperieren. Das BEM-Ver-

fahren im Einzelnen:

- Die zuständigen Ansprechpartner/innen sind im Betrieb bekannt, Schmid betreibt offensiv Öffentlichkeitsarbeit.
- Das BEM ist transparent: Jede/r (neue) Mitarbeiter/in erhält eine Arbeits- und Betriebsordnung und einen Flyer, Ziel und Ablauf des BEM sind beschrieben.
- Leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen – nach Erkrankung oder aufgrund einer Behinderung – können teilweise Musterarbeitsplätze erproben.
- Wird ein Arbeitsplatz umgestaltet (Hebehilfen, verstellbarer Arbeitstisch etc.), werden entsprechen-

de Anträge gestellt und Kostenvorschläge eingeholt.

- Vorab vereinbart die SBV mit dem Unternehmen die Restkostenübernahme.

Mit einer Integrationsvereinbarung wurde bereits 2001 das Fundament für ein integriertes Gesundheits-, Präventions-, und Wiedereingliederungsmanagement gelegt. Sie beinhaltet auch die Qualifizierung der Vorgesetzten zur Früherkennung von gesundheitlichen, qualifikations- und arbeits-einsatzbezogenen Problemen. Im Eilverfahren können Arbeitsplatzbegehungen (mit Betriebsarzt und SBV) anberaumt werden.

Die SBV als Gesundheitsmanager

Perspektivenwechsel Mitte der 90er Jahre: Die Schwerbehindertenvertretung der Carl Zeiss AG versteht sich nicht nur als Lobby der behinderten Menschen, sondern als Ansprechpartner für alle kranken Beschäftigten, erklärt Ronald Weinschenk im Interview.

TeilhabePraxis (TP): Wie kam es zu der Neuorientierung, die im damaligen Schwerbehindertengesetz gar nicht vorgesehen war?

Weinschenk: Seit 1994 habe ich als Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb beraten. Wir hatten rund 220 schwerbehinderte Beschäftigte, aber in die Sprechstunden kamen auch nicht behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen. Während schwerbehinderte Menschen mit einem gut eingerichteten Arbeitsplatz in der Praxis kaum Probleme haben, bestand Handlungsbedarf bei jenen, die akute Beschwerden hatten.

TP: Was haben Sie unternommen?

Weinschenk: In einigen Betriebsstellen gab es Krankenquoten über dem Branchendurchschnitt und lange Leidenszeiten der Betroffenen. Bei der Firmenleitung habe ich das Problem mit dem Ziel thematisiert, offiziell für alle Beschäftigten zuständig zu werden und die Präventionskultur des Unternehmens zu fördern. Das ging

nicht von heute auf morgen, aber immerhin: Nach zwei Jahren war die Betriebsleitung überzeugt.

TP: Die Schwerbehindertenvertretung als Gesundheitsmanager?

Weinschenk: Ja, denn die Präventionsaufgabe lag lange brach. Ab Mitte der 90er Jahre haben wir in einzelnen Abteilungen Gesundheitsprojekte initiiert, in denen sich Erkrankungen häuften. Die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung wurde systematisiert. Inzwischen

gibt es eine Vielzahl von Sport- und Beratungsangeboten für alle Beschäftigten, Zeiss bezuschusst einwöchige Erholungsaufenthalte und wir warten mit einer hochwertigen integrierten Versorgung der akut oder chronisch kranken Beschäftigten auf. Dazu wurden Kooperationen mit Fachärzten und Kliniken auf den Weg gebracht, die die akute Versorgung, die medizinische und berufliche Rehabilitation abdecken. Im Som-



mer 2007 haben wir alle Einzelkooperationen unter dem Begriff Nachsorgekonzept vereinigt und vernetzt. Die Verhandlungen dazu führte die Schwerbehindertenvertretung.

TP: Wie sieht Ihr Betriebliches Eingliederungsmanagement aus?

Weinschenk: An den deutschen Standorten der Zeiss-Gruppe sind 13 Integrationsteams tätig. Wir haben ein Verfahren entwickelt und 2002 in eine Konzernbetriebsvereinbarung gegossen. Nach jahrelanger Erfahrung wussten wir: Nur mit professioneller Beratung und Begleitung können wir kranken und langzeitkranken Beschäftigten optimal helfen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz ebnen. Wir sind regelmäßig ein dreiviertel Jahr oder länger für Betroffene da. Ohne Orientierung findet man schwer durch den Dschungel der Zuständigkeiten von Ärzten, Kliniken, Kassen, Behörden

und Rehabilitationseinrichtungen.

TP: Machen die Beschäftigten mit?

Weinschenk: Ohne Abstriche ja. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Schwerbehindertenvertretung genießen das Vertrauen der Belegschaft. Auch das Zusammenspiel mit den Führungskräften klappt. Sie kommen zeitig auf uns zu und bitten um Unterstützung. Die Nachhaltigkeit des Verfahrens beruht auf seiner Verankerung im Unternehmen. Individuelle Hilfen für einzelne Beschäftigte und ihre Erkrankung sichern die Zielgenauigkeit unserer Bemühungen.

Ronald Weinschenk, freiberuflicher Berater und Fachreferent für Soziales, prägte über 35 Jahre die Sozialkultur der Carl Zeiss AG: Wegweisende Betriebs- und Konzernvereinbarungen brachte er als Betriebsrat, SBV-Mitglied und zuletzt als Vorsitzender der Konzernschwerbehindertenvertretung auf den Weg. Als IG Metall-Mitglied engagiert er sich im Beratungsnetzwerk Integrationsvereinbarung.

Kontakt:

r.weinschenk@gmx.de

Carl Zeiss AG: Schritt für Schritt zur Prävention

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) von Carl Zeiss hat deutlich vor der gesetzlichen Regelung Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsschutz forciert. Einige Etappen:

● **Gesundheitsschutz:** Die SBV hat im Team mit Betriebsärzten, Betriebsrat, Suchtbeauftragten und weiteren Beteiligten ab den 90er Jahren Beschäftigte mit Fragebögen und am Arbeitsplatz befragt. Gesundheitsprobleme und -risiken, typische Krankheitsbilder und Gegenmaßnahmen wurden ermittelt.

● **Präventionskultur:** Beschäftigte, Führungskräfte, Interessenvertretungen und Firmenleitung ziehen an einem Strang. Gesundheit und Prävention sind in mehreren Konzern- und Betriebsvereinbarungen geregelt. Schulungen für Führungskräfte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und ein Gesprächsleitfaden für Erstgespräche mit langzeiterkrankten Beschäftigten gehören dazu.

● **Kooperationen:** Die Erfolge des BEM Verfahrens sind messbar. Wartezeiten auf Operationen oder

Rehabilitationsmaßnahmen wurden gesenkt, Hilfe beim Finden von Fachärzten und Kliniken ist gesichert, kürzere Leidenszeiten, vollständige Genesung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz werden oft erreicht. Das Unternehmen profitiert, wenn hoch qualifizierte Fachkräfte wieder zur Verfügung stehen.

● **Eigenverantwortung:** Beratung, Gesundheits-Checks, Programme wie „Fit for life and business“, Sport- und Erholungsangebote stehen allen Beschäftigten offen. Das Unternehmen inves-

tiert in die Gesundheit seiner Mitarbeiter/innen, die motivierter und zufriedener sind.

● **Kompetenz:** Die Schwerbehindertenvertretung verfügt über Netzwerke, externe sowie interne Kontakte und bietet den Beschäftigten des Unternehmens umfassende Dienstleistungen aus einer Hand. Der Erfolg dieser Arbeit auf hohem Niveau beruht auf diesen Strukturen sowie der Unterstützung der Führungsebene.

● **Fazit:** Wer etwas gibt, bekommt etwas zurück!

Checkliste

Sechs Monate vorher: Die Schwerbehindertenvertretung spricht mit Kooperationspartner an (Betriebs-/Personalrat, Betriebsarzt etc.), bildet ein Organisationsteam, verhandelt mit dem Arbeitgeber Budget und Arbeitsbefreiung, plant einen Termin, reserviert einen Ort. Betriebs-/Personalräte haben Initiativ- und Mitbestimmungsrechte, können die Durchsetzung unterstützen.

Fünf Monate vorher: Schwerpunktthema, Aktivitäten und Aktionsgeräte auswählen, Fachreferenten verpflichten, Programmablauf (halb- oder ganztags) gestalten.

Drei Monate vorher: Werbung und Informationen zum Schwerpunkt in den Betriebsmedien (Intranet, Flyer).

Zwei Monate vorher: Abteilungen/Beschäftigte einladen, um Anmeldung bitten.

Themen: Herz-/Kreislaufkrankungen, Haut und Allergien, Krebsprävention, Stress/Arbeitsorganisation, Balance Beruf und Freizeit, Augen/Sehtests, Diabetes mellitus, Ergonomie am Arbeitsplatz, der sichere Arbeitsweg, gesund mit Schichtarbeit, Gelenke/Rückenbeschwerden, Lunge/Rauchen, richtig Sitzen/Heben, Sucht am Arbeitsplatz, Körperfettmessung/Ernährung, Fitness.

Events: Vorträge, Impulsreferate, Infostände, Workshops, Infotafeln, Einzelberatung, individuelle Risikobewertung nach Fragebogen und/oder Gesundheitstest, allgemeine Check-ups. Wichtig sind Angebote zum Mitmachen: Tests, Übungen, Bewegung oder Wettbewerbe, um alle Sinne anzusprechen. Mit Spaß steigt das Interesse!

Gesundheit als Thema im Betrieb

Raucherentwöhnung, Übergewicht, Stress: Prävention und Gesundheit sind nicht nur Topthemen, sondern wichtige Aufgaben für Interessenvertretungen in Betrieben und Dienststellen. Gesundheitstage sind dafür ein guter Einstieg.

Das Motto „Gesundheit erhalten statt Krankheiten behandeln“ greift nicht nur im Alltag um sich, sondern hält in den Betrieben Einzug. „Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sind schon lange auf dem Terrain Gesundheitsschutz aktiv, doch nicht überall ziehen Unternehmen und Verwaltungen im gewünschten Umfang mit“, weiß Regine Rundnagel von der Technologieberatungsstelle (TBS) beim DGB Hessen e. V.. Sie berät Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Beschäftigte, Führungskräfte sowie Fachleute für Arbeitsschutz in Fragen der Ergonomie und der Prävention. Auf Wunsch organisiert die TBS Seminare, Vorträge und schneidert Gesundheitstage nach Maß, die zum Unternehmen, der Belegschaft und den Arbeitsanforderungen passen. „Was wir als TBS an Angeboten oder Know-how nicht selbst anbieten können, organisieren wir gemeinsam mit externen Fachleuten“, erklärt Rundnagel. Dafür stehen gesetzliche Krankenkassen oder die Berufsgenossenschaften zur Verfügung,

die Info-Stände, Fachleute und (medizinische) Geräte aufbieten, um etwa den Gesundheitsstatus der Beschäftigten zu ermitteln.

Arbeitgeber profitieren von gesunden und gesundheitsbewussten Arbeitnehmer/innen, zumal Belegschaften altern und erfahrene Fachleute gefragt sind. Investitionen in die Prävention tragen zum Erhalt der Arbeitskraft bei und verbessern das Betriebsklima: „Wem Prävention Geld wert ist, der transportiert die positive Botschaft, dass die Menschen im Betrieb etwas wert sind. Das fördert die Arbeitszufriedenheit und den Teamgeist“, erläutert Annette Röhrig vom IQPR (siehe unten). Ronald Weinschenk, früher als Konzernschwerbehindertenvertretung der Carl Zeiss AG aktiv, veranstaltete jährlich mindestens einen Gesundheitstag. „Jeder investierte Euro bringt dem Unternehmen zwei Euro zurück“, erklärt er. Auch der Autobauer Ford in Köln-Niehl fördert Prävention mit Gesundheitstagen im Werk, wie die Vertrauensperson Jürgen Gade berichtet. In den letzten Jahren ging es um Themen wie Hauter-

krankungen, Schlaganfall oder Rückenleiden, die die Schwerbehindertenvertretungen in Kooperation mit dem Betriebsrat, den Betriebskrankenkassen, den Berufsgenossenschaften und anderen Partnern organisierten.

Gesundheitstage machen auf Themen aufmerksam, regen zum Nachdenken und zum Ändern des persönlichen Verhaltens an. Es wird informiert, motiviert und aktiviert. Deshalb sollten die Aktivitäten danach weitergehen, meint Ronald Seifert von der AOK, Bereich Firmenkundenbetreuung. „Nach dem Gesundheitstag zum Nichtraucherenschutz sollte auf Raucherentwöhnungskurse hingewiesen werden“, so Seifert. Sonst bliebe der Gesundheitstag nur ein Event, kein Instrument, um das Thema Gesundheit zu etablieren. Regine Rundnagel von der TBS rät, Gesundheitszirkel oder Arbeitskreise anzubieten, für die Interesse besteht. „Nach meiner Erfahrung sind Bewegung, Stress und gesunde Ernährung oder Muskelaufbautraining bei Rückenbeschwerden wichtige Themen“, meint Rundnagel.

Gut beraten Unterstützung bei der Organisation

- Das Internetportal TBS-Netz, getragen von gewerkschaftlichen Beratungseinrichtungen, bietet bundesweit Ansprechpartner für arbeitsorientierte Technologie-, Innovations- und Gesundheitsberatung: www.tbs-netz.de.
- Das ergo-online-Team bietet im Internet ausführliche Informationen zu gesunder Arbeit im Büro. Auf Wunsch werden Beratungen angeboten, Gesundheitstage und Seminare (in-house oder extern) organisiert, Gefährdungsbeurteilungen erstellt, Gesundheitszirkel initiiert: www.ergo-online.de.
- Das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH (IQPR) an der Sporthochschule Köln bietet interdisziplinäre Begleitung von Gesundheitstagen: www.iqpr.de (Pfad: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, PDF Gesundheitstag).
- Berufsgenossenschaften (Angebote nach Branchen und Regionen prüfen) sowie (Betriebs-) Krankenkassen sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet und helfen bei Gesundheitstagen mit Ständen, Info-Material, Expertenwissen (Beratung, Vorträge) und medizinischen Geräten für unterschiedliche Gesundheitstests.

Reihe Teil III

Persönliche Rechtsstellung der SBV III: Versetzungs- und Abordnungsschutz

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

Nach Sozialgesetzbuch Neun (§ 96 Abs. 3 SGB IX) besitzen die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen „gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen (...) Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates.“ Analog gilt diese rechtliche Regelung für stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in Zeiten der Vertretung und der (regelmäßigen) Heranziehung (nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX) zur Aufgabenerledigung der SBV. Zusätzlich regelt § 96 Abs. 2 SGB IX, dass Vertrauenspersonen nicht in der Ausübung ihres Amtes behindert oder be-

nachteiligt werden dürfen. Die Versetzung auf einen geringer vergüteten Arbeitsplatz oder in einen Bereich, der die SBV zum Beispiel räumlich bei der Ausübung ihres Amtes behindert, ist deshalb unzulässig. Eine Versetzung ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen zulässig. Dabei ist zu beachten, dass die Funktion der Interessenvertretung nicht eingeschränkt werden darf. Einer unzulässigen Versetzung oder Abordnung können Betriebs- oder Personalrat im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts bei Versetzungen die Zustimmung verweigern. Die Rechtsgrundlage hierfür sind im Betriebsverfassungsgesetz (§ 99 Abs. 2 Nr. BetrVG) und im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 47

Abs. 2 BPersVG) festgehalten. Es ist deshalb von Bedeutung, dass SBV und Betriebs- oder Personalrat miteinander kooperieren und dass sich die SBV im Konfliktfall mit dem Arbeitgeber – bei einer unzulässigen Versetzung oder Abordnung – zur Unterstützung an den entsprechenden Betriebs- oder Personalrat wendet.



Nach: Werner Felde, Rüdiger Kamm, Manfred Peiseler, Burkhard von Seggern, Hermann

Unterhinnighofen, Bernd Westermann, Harald Witt: Schwerbehindertenrecht. Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung. 9. überarbeitete und aktualisierte Auflage 2007, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 335 Seiten, 29,90 Euro.

Kündigung und Sozialauswahl

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist laut Kündigungsschutzgesetz ein entscheidendes Kriterium.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg beanstandete die Sozialauswahl eines Arbeitgebers als fehlerhaft (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KüSchG): Ein 45-jähriger Beschäftigter, der seinem Betrieb bereits seit 27 Jahren angehörte, wurde gekündigt. Zwei ihm vergleichbare ältere Kollegen im Alter von 49 und 55 Jahren, die 20 beziehungsweise 16 Jahre im Unternehmen beschäftigt waren, wurden ausgenommen.

Da der Arbeitgeber zur Sozialauswahl keine weiteren konkreten Darlegungen angestellt hatte, war die Sozialauswahl fehlerhaft und die Kündigung damit unwirksam.

ArbG Hamburg v. 06.06.2007 – 16 Ca 585/06

Prävention hat Vorrang! Von Marcus Schian

Kommentar zum BEM-Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Juli 2007

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seiner Entscheidung vom 12. Juli 2007 (2 AZR 716/06) Licht ins Dunkel der rechtlichen Auswirkungen des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) gebracht. Auch wenn die Veröffentlichung des Urteils noch aussteht, lassen sich aufgrund der Pressemitteilung (Nr. 54-2007) des BAG und des vorinstanzlichen Urteils des LAG Hamm (29.03.2007 – 18 Sa 2104/05 -) schon jetzt zwei Aspekte dieser Vorschrift etwas näher beleuchten.

Zunächst ist der Streit über den persönlichen Geltungsbereich des § 84 Abs. 2 SGB IX nunmehr nahezu erledigt. Das dort geregelte betriebliche Eingliederungsmanage-

ment (BEM) muss im Falle längerer Krankheitszeiten für alle Beschäftigten durchgeführt werden, ohne Rücksicht darauf, ob der oder die Betroffene schwerbehindert oder gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX ist. Wäre das das BAG dieser Auffassung nicht gefolgt, hätte es den Rechtsstreit (der Kläger war weder schwerbehindert noch gleichgestellt) wohl nicht zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen.

Das BAG hat einen weiteren aus rechtlicher Sicht viel beachteten Aspekt des § 84 Abs. 2 SGB IX in seinen Grundzügen geklärt: Ohne Durchführung eines BEM ist eine krankheitsbedingte Kündigung erheblich erschwert. Inwieweit sie

genau erschwert ist, insbesondere die Darlegungs- und Beweislast im Prozess, kann ohne die Entscheidungsgründe des BAG zwar noch nicht eindeutig beschrieben werden. Es sind jedoch hohe Anforderungen zu erwarten, was zu begrüßen ist, wenn das BEM nicht zur bloßen Formalie verkommen soll.

Der beklagte Arbeitgeber hatte sich vor dem LAG Hamm darauf berufen, dass ein BEM aussichtslos gewesen wäre. Das LAG Hamm folgte dieser Argumentation und stützte sich dabei – soweit in seinem Urteil erkennbar – auf ein im Nachhinein eingeholtes ärztliches Gutachten. Da der Rechtsstreit zurückverwiesen wurde, kann davon aus-

gegangen werden, dass das BAG zumindest diesen Nachweis der Aussichtslosigkeit eines BEM nicht für ausreichend hält. Die genaue Argumentation des BAG zu dieser Frage darf weiterhin mit Spannung erwartet werden. Sie wird die Weichen für die Umsetzung des BEM auf lange Zeit stellen.

Marcus Schian ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter des Instituts für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (IQPR) unter anderem für das Diskussionsforum Teilhabe und Prävention zuständig (www.iqpr.de).

Bei der Fachtagung von AiB Seminare zum BEM referierte er über aktuelle Rechtsfragen .

SBV-Lexikon Ordnungswidrigkeitsverfahren

Das Sozialgesetzbuch Neun (§ 95 SGB IX) stattet die Schwerbehindertenvertretung (SBV) als Interessenvertretung der behinderten Beschäftigten mit Beteiligungsrechten aus; es weist ihr Aufgaben und ein Instrumentarium zur Durchsetzung gegenüber dem Arbeitgeber zu: Dazu gehört neben dem Aussetzungsverfahren (siehe TeilhabePraxis 6/2007) das Ordnungswidrigkeitsverfahren (§ 156 Abs. 1). Die Vorschrift zielt sowohl auf öffentliche als auch auf private Arbeitgeber ab. Als schärfste Waffe der SBV kommt es in Betracht, wenn der Arbeitgeber wiederholt die Unterrichtungspflicht der SBV missachtet, vorsätzlich oder fahrlässig gegen weitere seiner Pflichten verstößt, und Schritte wie das Einschalten des Betriebs- oder Personalrats keine Abhilfe schaffen.

Ordnungswidrig können diese Verstöße sein: Verletzung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen (z. B. nach § 71 Abs. 1 Satz 1 und 3), der Anzeige- und Nachweispflichten (nach §§ 80 und 81) sowie der ordnungsgemäßen Beteiligung (§ 95 Abs. 2). Bußgelder von bis zu 10.000 Euro sind möglich (§ 156 Abs. 2). In der Praxis kommen Ordnungswidrigkeitsverfahren selten vor, dennoch betont die Fachliteratur deren Bedeutung, denn die genannten Verstöße sind keine Kavaliersdelikte.

Ordnungswidrig sind rechtswidrige Handlungen, die gegen das Gesetz verstoßen und vorwerfbar sind: Eine verletzte Rechtsvorschrift hätte bekannt sein müssen. Solch schuldhaftes Verhalten kann vorsätzlich oder grob fahrlässig sein. Sobald die SBV von einem rechtswidrigen Verstoß gegen ihre Beteiligungsrechte oder die Rechte behinderter Menschen Kenntnis erhält, kann sie den Arbeitgeber zur Einhaltung der Rechtsvorschriften auffordern (z. B. Aktennotiz) und die Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens im Wiederholungsfall in Aussicht stellen.

Voraussetzung für die Einleitung des Verfahrens ist eine Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 156 Abs. 3), die ermittelt und entscheidet. Eine Anzeige erstatten können Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften oder das Integrationsamt bei Verstößen, die nicht länger als zwei Jahre zurückliegen (Verjährungsfrist Ordnungswidrigkeiten). Adressat ist der Arbeitgeber oder die für ihn handelnde Person (Geschäftsführer, leitende/r Angestellte oder Arbeitgeberbeauftragte nach § 98 SGB IX).

Nach: Felde, Kamm, Peiseler u. a.: Schwerbehindertenrecht. Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung. 9. überarbeitete und aktualisierte Auflage, 2007, Bund-Verlag Frankfurt am Main.

Arbeitsrechts-Lexikon Gesundheitsschutz

Als Ausfluss der Fürsorgepflicht besteht für Arbeitgeber eine Vielzahl von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Dazu zählen die Vorschriften des ArbZG, des BUrlG, das MuSchG, ArbStättVO, ASiG u.v.m.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen sowie über den Gesundheitsschutz.

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

„Zwischen den Jahren“ arbeitsfrei

Regelmäßige Betriebsschließungen und arbeitsfreie Zeiten werden zur betrieblichen Übung.

Schließt ein Betrieb regelmäßig in der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr, so ergibt sich daraus eine betriebliche Übung: Das bedeutet, dass Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf die Gewährung von derartig bezahltem Zusatzurlaub erhalten.

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitgeber in den vergangenen 30

Jahren regelmäßig in der Zeit „zwischen den Jahren“, also vom 27. Dezember bis zum 1. Januar des Folgejahres, den Betrieb geschlossen und für die ausgefallenen Arbeitstage Urlaubsentgelt gezahlt. Diese Urlaubstage wurden nicht auf den vertraglichen Erholungsurlaub angerechnet. Die betriebliche Übung rechtfertigt laut Arbeitsgericht den Anspruch auf den Zusatzurlaub.

ArbG Hamburg vom 01.08.2007 – 3 Ca 133/07

Kündigung und Fehlzeiten

Lange Betriebszugehörigkeit und ein höheres Lebensalter erschweren krankheitsbedingte Kündigung.

Das Überschreiten der Entgeltfortzahlungskosten um mehr als sechs Wochen im Jahr – im vorliegenden Fall um 10,9 Prozent – ist nicht als „außergewöhnlich“ oder „extrem“ hoch anzusehen.

Selbst wenn solche Fehlzeiten bei einem Beschäftigten auch in Zukunft zu erwarten sind, ist dem Arbeitgeber bei einer Betriebszugehörigkeit von 41 Jahren und einem Lebensalter des Arbeitnehmers von mehr als 54 Jahren zuzumuten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

LAG Hamm vom 13.06.2007 - 18 Sa 85/07

Höhere Abfindungsansprüche

Auch wenn eine Betriebsvereinbarung die Kappung von Abfindungen regelt, sind Ausnahmen möglich.

Schwerbehinderte Beschäftigte oder Eltern können unter Umständen eine höhere Abfindung erhalten: Sieht eine Betriebsvereinbarung die „Kappung einer

Grundabfindung“ vor, so bedeutet das nicht, dass im Einzelfall nicht höhere Abfindungsansprüche entstehen. Das kann auf Grund von in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Zuschlägen beispielsweise für Kinder oder Schwerbehinderung der Fall sein.

ArbG Hamburg vom 21.06.2007 – 15 Ca 13/07



Neuaufgabe ist erschienen:

Norbert Minninger, Werner Hinterholz, Bernd Westermann: Rechte behinderter Menschen. Der Ratgeber für Betroffene, Angehörige und Interessenvertretungen. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, aktuelle Rechtsprechung etc.) 2007, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 347 Seiten, 24,90 Euro.

AGSV seit 50 Jahren engagiert

Großer Bahnhof für die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des öffentlichen Dienstes im Saarland (AGSV) zu ihrem 50-jährigen Bestehen.

Zur Geburtstagsfeier der AGSV im Festsaal des Saarbrücker Schlosses überbrachte Ministerpräsident Peter Müller Glückwünsche und einen Scheck. Er lobte das enga-

desbeauftragte für die Belange behinderter Menschen Wolfgang Gütlein, Bundes- und Landtagsabgeordnete sowie Abgesandte weiterer AGSVs der Länder feierten mit den Vertrauenspersonen des Saarlandes. Deren Vorsitzender Norbert Minninger dankte in seinem Schlusswort allen Beteiligten und zog zufrieden Bilanz: „Der Rahmen hat gestimmt.“ Im Bild der AGSV-Vorstand (von links):



gierte Wirken der AGSV für rund 5.000 schwerbehinderte Beschäftigte und stellte den zügigen Abschluss einer Integrationsvereinbarung in Aussicht, und zwar vor dem 51. Geburtstag.

AGSV-Jubiläumsredner Heinz Pütz betonte, dass vom Erfahrungsaustausch untereinander immer wieder wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung des Behindertenrechts ausgingen. Der Lan-

In der unteren Reihe Geschäftsführerin Birgit Roth, Vorsitzender Norbert Minninger, Karin Reitz, oben Rudolf Leidisch, Raymond Odermatt, Horst Scherer und Siegfried Zimmermann.

Info: Der 4. saarländische Landesbehindertenplan wurde im September von der Landesregierung verabschiedet, er gilt bis 2012. Download unter: www.saarland.de/824.htm.

Fortbildungspunkte für DM

Das neue Seminarprogramm der Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen liegt vor.

Die AG Arbeit und Leben DGB/VHS NW bietet neben einem vielseitigen Programm seit Jahren Seminare für Schwerbehindertenvertretungen an.

Seit 2007 können auch zertifizierte Disability Manager bei der Teilnahme an bestimmten Seminarfortbildungsstunden und

-punkte sammeln, die zur Zertifizierung ihrer Ausbildung anerkannt werden.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat Arbeit und Leben die Anerkennung dazu erteilt. Die Zahl der Anerkennungsstunden ergibt sich aus dem Seminarprogramm 2008.

Info: Arbeit und Leben DGB/VHS NW Telefon 0211 93800-13 (-17,-19) Mail: info@aulnrw.de, www.aulnrw.de.

Seminare

Teilhabepaxis III: Gesundheitsprävention durch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Die Rechtsgrundlage, viele praxisnahe Konzeptbeispiele. | **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.

Teilhabepaxis I: Die Pflichtquote allein reicht nicht. Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung, Pflichten des Arbeitgebers, Begriffe und Fakten. | **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.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Erfahrungen mit den neuen Regelungen. | **Veranstalter:** AiB Seminare | **Referent:** Sebastian Busch | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte etc. | **Termin:** 21.11.2007 | **Ort:** Mercure Hotel Köln West | **Kosten:** 33 Euro (zzgl. 19 % MwSt.) | **Buchungsnummer:** 556147 | **Anmeldung:** Telefon 069 133077-671, Mail ilona.hofmann@aib-verlag.de.

Barrierefreie Internet- und Intranetgestaltung: Eine Aufgabe für Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalrat. Barrierefreie Informationstechnik am Arbeitsplatz als Voraussetzung zur Teilhabe und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Bestimmungen des SGB IX, Pflichten des Arbeitgebers. | **Veranstalter:** BIK (barrierefrei informieren und kommunizieren) und BTQ Niedersachsen im Bildungswerk ver.di | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte | **Anmeldeschluss:** 29.10.2007 | **Termin:** 26.–28.11.2007 | **Ort:** ver.di Bildungsstätte Walsrode | **Kosten:** 740 Euro (inkl. Hotelkosten) | **Info:** BTQ, Telefon 0441 82068, www.btq.de.

Disability Management im Unternehmen. Gesetze, Bestimmungen und Strategien zur Einführung. | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte, (angehende) Disability Manager | **Buchungsnummer:** DMU 107030072 | **Termin:** 26.–28.11.2007 | **Ort:** Düsseldorf | **Kosten:** 650 Euro (zzgl. Übernachtung, Verpflegung) | **Info:** DGB Bildungswerk, Telefon 0211 4301-380, Mail bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.betriebsratsqualifizierung.de.

Teilhabepaxis II: Beschäftigung fördern und sichern. Handlungsfelder der Schwerbehindertenvertretung (SBV), behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung. | **Veranstalter:** ver.di Bildungsstätte Undeloh | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte | **Kosten:** 890 Euro | **Termin:** 02.–07.12.2007 | **Buchungsnummer:** UN 0207120201 | **Info:** Telefon 04189 808-0, Mail bst.undeloh@verdi.de.

Prüfungsvorbereitungsseminar: Betriebliches Eingliederungsmanagement und Prävention. Als Weiterbildung für zertifizierte Disability Manager (14 Punkte) anerkannt. | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte, (angehende) Disability Manager | **Buchungsnummer:** DAM 107030073 | **Termin:** 03.–07.12.2007 | **Ort:** DGB Bildungszentrum Düsseldorf | **Kosten:** 900 Euro (zzgl. Übernachtung/Verpflegung) | **Info:** DGB Bildungswerk, Telefon 0211 4301-380, Mail bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.dgb-bildungswerk.de.

Von der Rehabilitation zur Teilhabe

4. Bundeskongress der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation und Teilhabe.

Unter dem Motto „Von der Rehabilitation zur Teilhabe“ veranstaltet die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in Kooperation mit der Bundesregierung und dem Freistaat Bayern ihren 4. Bundeskongress vom 7. bis 8. November 2007 im Nürnberg CongressCenter.

In Fachbeiträgen, Workshops und Diskussionen geht es um Rehabilitation als unverzichtbare Leistung und Motor der gesellschaftlichen Entwicklung. Am ersten Kongresstag finden 14 Workshops zu Aspekten der medizinischen Rehabilitation, der Teilhabe am Arbeits- und am gesellschaftli-

chen Leben statt. Zukunftsweisende Wege zur Weiterentwicklung von Reha und Teilhabe sollen aufgezeigt werden. Das umfangreiche Programm mit allen Themen und Fachreferent/inn/en steht als PDF im Internet zur Verfügung (www.bundeskongress-bar.de, www.bar-frankfurt.de).

Zeitgleich findet die ConSozial (siehe nebenstehend) statt. Die Veranstaltungen bieten die Chance, Rehabilitation und Integration träger- und berufsübergreifend zu betrachten. Das Ticket erlaubt den Besuch der ConSozial, das teurere Kombiticket (25 Euro) zusätzlich den ConSozial-Kongress)



Neues Präventionsgesetz auf dem Weg

Die „Gute Arbeit“ stellt im Oktoberheft die wichtigsten Eckpunkte der geplanten Gesetzgebung vor.

Das seit Jahren angekündigte Präventionsgesetz nimmt Gestalt an: Bundesgesundheitsministerin Ulla Schmidt (SPD) will Gesundheitsvorsorge zum eigenständigen Bereich ausbauen, bundesweit koordinieren und mit jährlich 350 bis 400 Millionen Euro aus Mitteln der Sozialversicherungen fördern. Das

sehen Eckpunkte für ein Präventionsgesetz vor, das dazu beitragen soll, das Gesundheitsbewusstsein zu stärken sowie Präventionsmaßnahmen unterschiedlicher Akteure abzustimmen und zu vernetzen. Der erleichterte Zugang zu Präventionsangeboten für alle Versicherten wird angestrebt.

Kernpunkt ist die Einrichtung einer nationalen Stiftung „Gesundheitsförderung und gesundheitliche Prävention“, die von den Zweigen der Sozialversicherungen und



9. Fachmesse und Congress für den Sozialmarkt in Deutschland

7./8. November in Nürnberg, Motto: „In Soziales investieren – Mehr Werte schaffen“.

Die Fachmesse mit Kongressprogramm und über 260 Ausstellern zeigt innovative Produkte und Dienstleistungen rund um das Management sozialer Arbeit und Pflege. Das neue Forum Reha zeigt Angebote aus der beruflichen und medizinischen Rehabilitation. Im Forum Bildung präsentieren 40 Anbieter Fortbildungsprogramme, der Marktplatz ConSozial ist die zentrale Kontaktbörse.

Info: www.consozial.de

weiteren Institutionen getragen wird. Den größten Finanzanteil soll die gesetzliche Krankenversicherung aufbringen.

„Gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung.“ (Bund-Verlag Frankfurt/Main) bringt in der Ausgabe 10/2007 einen Beitrag von Klaus Priester und Uwe Lenhardt zum Präventionsgesetz.

Eckpunkte auch im Internet: www.gutearbeit-online.de.

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: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt am Main, Tel.: 069 795010-82
Verlagsleiter: Leiter des Geschäftsbereiches AiB-Zeitschriften: Dr. Jürgen Schmidt. Der AiB-Verlag ist eine Marke der Bund-Verlag GmbH. 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 Kühl, 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 30. November 2007.

Kurz gemeldet

DGB-Index Gute Arbeit 2007 vorgestellt: Sozial ist, was Gute Arbeit schafft, denn Arbeitszeit ist wertvolle Lebenszeit, von der Qualität der Arbeit hängt Lebensqualität ab. Doch nur jeder achte Beschäftigte in Deutschland bewertet seine Arbeitssituation positiv, jeder dritte arbeitet unter miserablen Bedingungen, die Hälfte al-

ler Arbeitnehmer/innen hält ihre Arbeitsbedingungen für mittelmäßig – so lauten die ernüchternden Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2007. Ausführliche Informationen: www.dgb-index-gute-arbeit.de. | **Schlechter Gesundheitszustand:** Beunruhigende Ergebnisse zur Gesundheitslage deutscher Beschäftigter wurden erhoben, je-

de/r zehnte Arbeitnehmer/in beurteilt den persönlichen Gesundheitszustand als weniger gut oder sogar als schlecht. Das haben die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer aktuellen Repräsentativ-Umfrage (20.000 Erwerbstätige) ermittelt. Arbeitszeiten werden immer flexib-

ler und länger als vereinbart. Beschäftigte klagen über mangelnde Unterstützung, fehlende Informationen, Termin- und Zeitdruck, jeder achte Befragte fürchtet Jobverlust. | **Gesundheit im Betrieb:** Über Rechte und Pflichten betrieblicher Interessenvertretungen bei Gesundheitsförderung informiert die Initiative IGA: www.iga-info.de.