

Integration im ersten Arbeitsmarkt

In den Werkstätten für behinderte Menschen in Rheinland-Pfalz stieg Jahr für Jahr die Zahl der Beschäftigten. Das Land will diesen Trend stoppen, denn nicht alle der dort Tätigen sind auf den geschützten Rahmen angewiesen.

Höhere Zugangsraten gehen nicht auf einen Anstieg der Behinderungen zurück, sagt Fachreferent Thomas Eckert aus dem Sozialministerium des Landes. Der Anstieg sei vor allem der Arbeitsmarktlage der letzten Jahre und der Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit geschuldet: Junge Menschen mit Lernbehinderungen wurden von der Förderschule vorschnell an die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) weitergereicht, obwohl sie mit Unterstützung oder Assistenz den Weg ins Berufsleben hätten schaffen können. Diese Einschätzung teilen auch DGB-Sozialpolitiker/innen. Das zuständige Bundesarbeitsministerium be-

ziffert den Anstieg bundesweit von gut 200.000 (2001) auf fast 260.000 Werkstattbeschäftigten im Jahr 2005 (letzte Erhebung).

Die WfbMs erfüllen fraglos einen wichtigen gesetzlichen Auftrag:

Sie beschäftigen Menschen, die weniger als drei Stunden täglich zu Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes tätig sein können und sichern deren Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben. Das Einkommen in der WfbM - in Taschengeldhöhe - liegt in Rheinland-Pfalz durchschnittlich bei 180 Euro; jeder WfbM-Arbeitsplatz kostet im Monat pro Person durchschnittlich 1.200 Euro. „Für Menschen, die eine Beschäftigung in Arbeits-

nischen des ersten Arbeitsmarkts schaffen können, ist die Werkstatt nicht die richtige Lösung“, erklärt Eckert. Sein Land fördert jetzt mit dem Budget für Arbeit (Re-)Integration: Arbeitgeber müssen einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen, um 70 Prozent Lohnzuschuss zu einer tarifvertraglichen Bezahlung zu erhalten; die so Beschäftigten erbringen mindestens 30 Prozent der regulären Arbeitskraft, so das Rechenexempel. Auf dem ersten Arbeitsmarkt erzielen sie Net-

toeinkünfte von 800 bis 900 Euro aufwärts.

Das Land Niedersachsen folgt jetzt diesem Beispiel, es setzt ab 2008 ein ähnliches Modell auf Grundlage des persönlichen Budgets um. Jetzt sind Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte gefragt, Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden – für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe.

Kontakt:

Rheinland-Pfalz (Handbuch Budget für Arbeit): thomas.eckert@masgff.rlp.de
Niedersachsen: detlev.jaehnert@ms.niedersachsen.de

UN-Tag behinderter Menschen:

Die zentrale Veranstaltung am 3. Dezember geht auch auf den Besuch von Förderschulen und Probleme bei der Integration ein (Hinweis Seite 7).



Neue Wege mit dem Budget für Arbeit von Malu Dreyer

Es ist ein vorrangiges politisches Ziel der rheinland-pfälzischen Landesregierung, Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu haben wir unter anderem das „Budget für Arbeit“ entwickelt.

- Erwerbstätigkeit ist gerade für Menschen mit Behinderungen ein entscheidender Gradmesser für gesellschaftliche Teilhabe, Gleichstellung und Selbstbestimmung.
- Das Budget für Arbeit ist nicht nur ein Instrument, um die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es ist auch Ausdruck für den Paradigmenwechsel unserer Politik: Anstatt aus Mitteln

der Eingliederungshilfe die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu finanzieren, fördern wir Teilhabe am Arbeitsleben im ersten Arbeitsmarkt.

- Behinderte Menschen werden tariflich entlohnt, sie sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt (außer Arbeitslosenversicherung, da die Rückkehr in die Werkstatt möglich ist) und haben einen Arbeitnehmerstatus.

- Eigenes Einkommen ist oft der Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben auch in anderen Bereichen, etwa für ein Leben in den eigenen vier Wänden.

- Unsere Erfahrungen und die Resonanz sind positiv: Budgetnehmerinnen und -nehmer berichten

von einem gesteigerten Selbstwertgefühl, Arbeitgeber loben ihr Engagement und den Lernwillen.

Das Budget für Arbeit ist ein Stein eines Mosaiks. Wir fördern auch Integrationsprojekte und initiieren Projekte für eine frühzeitige Gestaltung des Übergangs von der Förderschule in den Beruf. Unterstützte Beschäftigung in Form einer dauerhaften Finanzierung von Nachteilsausgleichen aus Mitteln der Agenturen für Arbeit sind weitere zukunftsweisende Wege, um bessere Teilhabechancen zu gestalten.

Malu Dreyer ist Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen in Rheinland-Pfalz.

Aus dem Inhalt

Barrierefrei

Integration gelungen, Arbeitsplatz gesichert, Gesundheit erhalten **Seiten 2–3**

Moderieren

Wenn im Team moderate Töne gefragt sind **Seite 4**

Datenschutz

Informationelle Selbstbestimmung im BEM-Verfahren **Seite 5**

Behindertenpolitik

Elke Hannack zog in den ver.di-Bundesvorstand ein **Seite 8**

Barrierefrei schwebende LKW-Motoren

Das Sozialgesetzbuch Neun verpflichtet Arbeitgeber zu einem aktiven Integrationsmanagement. Im Mercedes-Benz Motorenwerk Mannheim lag die Quote der schwerbehinderten Menschen im Jahr 2006 bei 9,7 Prozent, rund 10 Prozent der Belegschaft – etwa 600 Personen - hatten ein eingeschränktes Leistungsprofil.



Bewegung und Entlastung bringt ein Mix aus Sitz- und Steharbeitsplätzen am umgebauten Produktionsband. Nicht nur Mitarbeiter Werner Eisel (sitzend) profitiert, wie sich Vorgesetzte und das Eingliederungsteam überzeugen können.

Körperlich anstrengende Arbeitsschritte gehören zur Fertigung von LKW-Motoren. Dabei hat es Mercedes-Benz mit einer alternativen Belegschaft zu tun, in der chronische Erkrankungen und Behinderungen zunehmen. Aufgrund der oben genannten Zahlen führte das Motorenwerk 2006 ein Disability Management (DM) ein, um

Menschen mit Behinderungen und Leistungseinschränkungen in den Arbeitsprozess zu integrieren und ihnen leistungs- und vergütungsgerechte Arbeitsplätze zu sichern. Zudem sollten gesundheitliche Risiken in der Produktion abgebaut werden.

Schwerbehinderten-, Arbeitsplatz- und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind die drei Hauptaufgaben von Disability Manager Wolfgang Koob. In enger Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat, dem Werksärztlichen Dienst, Vorgesetzten, der Personalabteilung und externen Partnern wie Rentenversicherung, Integrationsamt und Krankenkassen, konnte das DM-Team bereits Erfolge verbuchen:

- Ergonomische und organisatorische Arbeitsplatzmaßnahmen sicherten im letzten Jahr 106 eingeschränkten Mitarbeiter/innen den Arbeitsplatz in ihrem Stammbereich.
- Rund 55 Prozent der länger als

sechs Wochen erkrankten Arbeitskräfte wurden nach einem BEM-Verfahren zügig reintegriert, da frühzeitig Arbeitsplatzmaßnahmen ergriffen wurden.

„Ein vorbildliches Integrationsbeispiel war die ergonomische Umgestaltung der Finishmontage in der Motorenfertigung“, berichtet Koob. Wo man früher in gebückter Haltung oder im Knien arbeitete

und die Arbeitsgänge ergonomisch ungünstig waren, schweben jetzt Dieselkolosse montagefreundlich durch die Produktionshalle. Nicht nur die dort beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter habe man leistungsgerecht integriert, sondern weitere Arbeitsplätze für schwerbehinderte Kollegen geschaffen. „Unser Disability Management funktioniert“, bilanziert Wolfgang Koob. Für die Gesundheit und die Arbeitsplatzsicherung der Beschäftigten werden Barrieren beseitigt und Lösungen gefunden, auch wenn es um Tonnen-gewichte geht.

Barrierefreie Arbeitsplätze

Paragraph 3 (2) der Arbeitsstättenverordnung fordert barrierefreie Arbeitsplätze und die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen. Individuell unterschiedliche Behinderungen sind zu beachten, um gesundheitliche Risiken auszuschließen, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden optimal zu fördern. Weitere Informationen (Maßnahmen, Kostenträger etc.):

- Integrationsamt: www.integrationsaemter.de
- Berufsgenossenschaften (Dachverband): www.dguv.de
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: www.baua.de
- Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de
- Integrationsfachdienste: Kontakt über die Integrationsämter oder die Agentur für Arbeit
- Technologieberatungsstellen des DGB: www.tbs-netz.de

Von der Flugzeugabfertigung ins Büro

Lebensgefährliche Wirbelbrüche und fast drei Jahre Rehabilitation: Ein Wegeunfall vor fünf Jahren riss den 40-jährigen Jörg P. nicht nur beruflich aus der Bahn. Er überlebte die schweren Verletzungen, aber seine Existenzgrundlage stand in Frage: Die Rückkehr auf den Arbeitsplatz als Flugzeugabfertiger bei der Fraport AG Frankfurt war auch nach langwieriger Reha versperrt. Anstrengende Tätigkeiten und das Heben von Lasten kamen nicht mehr in Betracht.

Für den Konzernschwerbehindertenvertreter Christian Somogyi war Jörg P. ein schwieriger Fall. „Nach langer Reha muss man ins Gespräch kommen und prüfen, wie die beruflichen Perspektiven sind. Mir ist es in jedem Einzelfall wichtig, alle Beteiligten im Unternehmen einzubeziehen. Hier kam es auch auf die Familie an, denn familiärer Rückhalt ist in Ausnahmesituationen wichtig für den Erfolg“, so Somogyi. Eine neue Ausbildung oder Umschulung habe eine Zeit lang

Priorität und präge das Familienleben mit.

Bei einem Berufsförderungswerk nahm Jörg P. an einer Potenzialanalyse teil, die Aufschluss über Perspektiven für die berufliche Neuorientierung brachte. Er kam für eine interne Ausbildung zum Bürokaufmann bei der Fraport AG in Frage und bestand den Aufnahme-test. Finanziert wurde die Maßnahme von der Unfallkasse Hessen; zwischendurch musste Jörg P. mit der Ausbildung ausset-

zen und sich einer Schmerztherapie unterziehen. Mit der Schwerbehindertenvertretung, Unfallkasse und anderen Beteiligten wurden alle Probleme und Rückschläge gemeistert. Jetzt hat er die Zwischenprüfungen bestanden und steht kurz vor dem Abschluß. Bei Fraport winken ein Arbeitsvertrag ab Frühjahr 2008 und ein Arbeitsplatz im Fachbereich zentraler Einkauf.

Kontakt:
c.somogyi@fraport.de

Barrieren in den Köpfen überwinden

Die vorbildliche Integration der hamburgischen Verwaltung wurde im letzten Jahr besonders gewürdigt. Die Arbeitsgemeinschaft aller Schwerbehindertenvertretungen der Hansestadt vergab eine Anerkennung. Gesamtvertrauensperson Klaus Becker erläutert die Hamburger Perspektive auf Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

TeilhabePraxis (TP): Wofür haben Sie die Anerkennung erhalten?

Becker: Sie wurde im Rahmen des Integrationspreises sowohl der Schwerbehindertenvertretung als auch dem Personalamt zuteil: Das beispielhafte Zusammenspiel beim Erhalt geeigneter sowie bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt standen im Vordergrund. Bei der Stellenbesetzung der neu geschaffenen ARGen, die für das Arbeitslosengeld II zuständig sind, hat die Stadt Hamburg fast 100 Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Barrieren wurden aus dem Weg geräumt, und zwar am Arbeitsplatz und in den Köpfen der Vorgesetzten.

TP: Das war die Neugründung eines Verwaltungszweigs. Gilt ansonsten ein Einstellungsstopp?

Becker: Das ist ein weiterer Grund für die Anerkennung, denn vom

Einstellungsstopp sind schwerbehinderte Menschen ausgenommen, was die Schwerbehindertenvertretung intensiv nutzt. Pro Jahr gibt es rund 30 Neueinstellungen - mit Schwankungsrate.

TP: Fördern Sie die Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher?

Becker: Auf diesem Gebiet haben wir Nachholbedarf! Wir sind dabei, eine Initiative zu starten. Ich bin im Gespräch mit den Ausbildungsleitern.

TP: Welchen Begriff von Barrierefreiheit legen Sie in der Praxis zugrunde?

Becker: Es geht nicht nur um klassische Barrieren wie Treppen und fehlende Toiletten. Daran denken wir auch, aber es hat sich auf diesem Gebiet viel getan. In erster Linie möchte ich Barrieren in den Köpfen der Einstellenden und der

Kollegen abbauen. Zum Beispiel steht vor dem offenen Kontakt mit psychisch erkrankten Menschen, deren Fallzahlen seit Jahren steigen, eine Angstbarriere. Information und alltägliche Begegnungen sind nötig.

TP: Was tun Sie auf diesem Gebiet?

Becker: Ich veröffentliche Artikel, spreche Lern- und psychische Behinderungen bei Dienstbesprechungen an und verbinde Auf-

klärung mit konkreten Fallbeispielen. Barrieren entstehen auch dann, wenn Menschen Krankheiten haben, die ihnen peinlich sind oder in deren Folge sie monatelang arbeitsunfähig sind, aber kerngesund aussehen. Das kommt bei Multipler Sklerose oder Rheumatikern mit schweren Schüben vor. Die SBV muss informieren und um Verständnis werben.



TP: Wie packen Sie Barrierefreiheit bei psychischen Behinderungen praktisch an?

Becker: Ich habe ein untypisches Beispiel: Um eine neu zu besetzende Stelle bewarb sich unter anderem eine Kollegin, von deren Erkrankung Vorgesetzte wussten. Sie absolvierte das Verfahren als Beste und setzte sich durch. Danach wurde dafür gesorgt, dass sie einen gewissen Schutzraum erhielt, ihrer Arbeit ohne hektischen Publikumsverkehr nachgehen kann. Das ging aber nur, weil ihr Leiden bekannt war, in der Praxis ist das eher die Ausnahme. Betroffene achten in der Regel auf Geheimhaltung, was ihr gutes Recht ist.

Klaus Becker ist seit 1999 Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und seit 2004 Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Freien und Hansestadt Hamburg (AGSV HH) sowie Gesamtvertrauensperson.

Kontakt:

klaus.becker@bsg.hamburg.de

Gutes Arbeitsklima, gleiche Chancen bei der Einstellung

Der Sprung aus der Arbeitslosigkeit ist dem 43-jährigen Hamburger Stefan Schubert (Name von der Redaktion geändert) gelungen. Nach einem Jahr intensiver Suche, unterstützt vom zuständigen Integrationsfachdienst, ist er seit September 2006 bei der Freien und Hansestadt Hamburg als Internetredakteur der Behörde für Soziales und Familie beschäftigt.

Ohne Hände geboren durchlief er erfolgreich die Schullaufbahn und absolvierte ein Hochschulstudium zum Diplom-Fachübersetzer für Elektrotechnik und Maschinenbau (Englisch und Französisch). Parallel machte er eine Aus-

bildung im Bereich „Technische Dokumentation“. Stationen seines beruflichen Werdeganges waren unter anderem ein Behindertendachverband und eine Softwarefirma. Während seiner Arbeitslosigkeit klärte er in Zusammenarbeit mit einem professionellen Coach seinen beruflichen Standort und weitere Ziele. Und er nutzte erfolgreich die Chance, sich als schwerbehinderter Mensch auf die internen Stellenausschreibungen der Stadt Hamburg zu bewerben: „Ich wurde zu einem ersten, dann zu einem zweiten Bewerbungsgespräch eingeladen. Dabei war das Klima ausgespro-

chen gut. Meine Fachkompetenz und meine Persönlichkeit wurden bewertet, meine Behinderung hat das Verfahren weder positiv noch negativ beeinflusst.“ Ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung bestätigte diese Einschätzung.

Mit der neuen Position ist Schubert zufrieden: Als Redakteur verantwortet er einen anspruchsvollen Bereich und arbeitet inhaltlich-fachlich mit den Fachreferaten seiner Behörde zusammen. Ohne Hände kommt er mit einem handelsüblichen PC, Tastatur und Monitor aus; die passende Computermaus ist kei-

ne Spezialanfertigung, sondern seine Entdeckung im Fachhandel. Er tippt am PC mit seinen Unterarmen im Zwei-Finger-System. Dank einer Krukenberg-Plastik am linken Unterarm kann er den Telefonhörer abnehmen. Für die Finanzierung der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung war in seinem Fall die Agentur für Arbeit zuständig: Erforderlich waren ein Headset für längere Telefonate und ein höhenverstellbarer Arbeitstisch. Im Kollegenkreis der Dienststelle wurde Schubert als „Neuer“ herzlich aufgenommen: „Alles hat sich wunderbar gefügt!“

Typen im Gespräch

Wer moderiert, bekommt es mit unterschiedlichen Persönlichkeiten zu tun.

- **Das große Tier:** Ein Angstverbreiter, der am besten über sein Ego und „seine Wichtigkeit“ einzubinden ist.
- **Dickhäuter:** Uninteressiert, kommt zu spät, ist gelangweilt; kann über Interessen, ein Spezialgebiet gewonnen werden.
- **Igel:** Lehnt alles ab, nimmt eine negative Haltung ein; er schmeißt die Sitzung, wenn er ignoriert wird.
- **Reh:** Wer Schüchterne einbindet und zur Mitarbeit motiviert, gewinnt eventuell Unterstützer/innen.
- **Frosch:** Redselig, quirlig, hat die Lacher auf seiner Seite; zur Motivation der Gruppe einsetzen, aber auf (Zeit-)Disziplin achten.
- **Hund:** Den bissigen und streitsüchtigen Zeitgenossen komplexe Aufgaben übertragen.
- **Fuchs:** Der Ausfrager stellt sich selbst gern als unwissend dar. Er kann eine Diskussion in Gang setzen oder Unruhe stiften und spalten.

Moderation mit den Zügeln in der Hand

Schwerbehindertenvertretungen sind in der Regel in ein kompliziertes Geflecht von Kooperationen und Gremien eingebunden. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungs- oder Gesundheitsmanagements in Unternehmen und Dienststellen fallen ihnen neue Gesprächskreise, Gremien und Rollen zu.

Das für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zuständige Integrationsteam trifft sich zur Beratung eines Einzelfalls. Nicht nur bei der Frankfurter Fraport AG ist geregelt, dass die Schwerbehindertenvertretung den Vorsitz führt. Doch Konzernschwerbehindertenvertreter Christian Somogyie betont: „Bei den Treffen mit Vorgesetzten, Betroffenen, Betriebsarzt, Betriebsrat und anderen Beteiligten geht es vorrangig um das Ziel, die Wiedereingliederung eines länger erkrankten Kollegen oder einer Kollegin zu erreichen. Da ist Moderation gefragt: Alle kommen zu Wort und suchen gemeinsam nach der besten Lösung.“

Schon der Treffpunkt ist ein Signal: Das Büro der Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei der Fraport AG liegt räumlich getrennt von der Personalabteilung und anderen Stellen des Unternehmens. Somogyie betrachtet die Moderation des BEM-Teams als Herausforderung und Vertrauensposition.

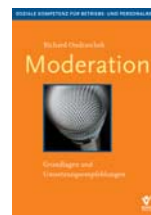
Wer erfolgreich moderieren will, muss sich über seine Rolle im Gespräch klar sein: Moderator/inn/en übernehmen Verantwortung da-

- für, dass die Gruppe methodisch arbeitet, strukturieren den Informations-, Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess und halten dabei die Zügel straff in der Hand,
- damit das Thema nicht verloren geht,
 - die Arbeitsschritte sich nicht vermischen,
 - Klarheit über den Ergebnisstand besteht,
 - notwendige Maßnahmen geplant
 - und die Entscheidungen dokumentiert werden.

Moderator/inn/en tragen Verantwortung dafür, dass sich alle Beteiligten in den Informationsfluss einbringen können, bremsen Vielredner und verschaffen den Zurückhaltenden das Wort. Sie halten sich mit Bewertungen zurück, sammeln Ideen und Infor-

mationen, formulieren Oberbegriffe und Zwischenergebnisse und schlagen weitere Arbeitsschritte zur Lösungsfindung vor. Technische Unterstützung bietet ein Flipchart, den alle Beteiligten im Blick haben. Dafür spricht, dass visualisierte Informationen viel besser aufgenommen werden.

Bei der Vorbereitung einer Moderation stehen die Faktoren Zeit und Inhalt im Vordergrund: Wie lange stehen die Beteiligten zur Verfügung, wie viel Zeit ist erforderlich? Inhaltlich müssen die Moderator/inn/en keine Expert/inn/en sein, doch sie sollten mit dem Thema oder dem konkreten Fall vertraut sein. Schließlich sorgen sie mit ihrer Moderation dafür, dass sich die Kompetenzen der einzelnen Beteiligten entfalten und ergänzen können.



Richard Ondraschek: Moderation. Besprechungen souverän führen. Grundlagen und Empfehlungen. Reihe: Soziale Kompetenz für Betriebs- und Personalräte. 2007, Bund-Verlag Frankfurt am Main, 12,90 Euro. Zu bestellen bei: www.buchundmehr.de

Was genau ist Moderation, was Sitzungsleitung?

Der Begriff „moderatio“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet in etwa das „rechte Maß“. Laut Duden ist Moderation die „Mäßigung“. Im Bereich Gruppentherapie wird der Begriff in diesem Sinne verwendet: „Eine Gruppe leiten bedeutet, den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Gruppe durch Fragen helfen, das Ziel zu erreichen.“

Bei der Moderation geht es also um die Kunst, die Balance zwischen den Ideen und den Interessen der Gruppenmitglieder und den Zielen der Gruppe zu wahren oder herzustellen. Dieser Prozess wird dadurch erschwert, dass die Beteiligten nicht nur unterschiedliche Ideen haben und Interessen verfolgen, sondern auch unterschiedliche Charaktere und Persönlichkeitsprofile mitbringen. Damit unterscheidet sich Moderation deutlich davon eine Sitzung zu leiten.

Moderator/in	Sitzungsleitung
Inhaltlich unabhängig, neutral, Aussagen werden gleichwertig betrachtet.	Inhaltlich und formal am Thema beteiligt, Diskussionsbeiträge werden bewertet.
Die Willensbildung und der Arbeitsprozess der Gruppe soll befördert werden.	Vermittelt Prioritäten, will Vorstellungen durchsetzen, die Mehrheit mobilisieren.
Verantwortung, dass die Gruppe zum Ziel findet.	Steht in der Hierarchie höher, gibt Ziele vor.

Reihe Teil IV

Persönliche Rechtsstellung der SBV IV: Arbeitsentgelt

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. 2 SGB IX) dürfen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen nicht in der Ausübung ihres Amtes behindert oder benachteiligt werden. Sie sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien (§ 96 Abs. 4 SGB IX), wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (Freistellungsanspruch siehe TeilhabePraxis 1/2007, Seite 6). Es gilt das Entgeltausfallprinzip: Der SBV steht das Arbeitsentgelt zu, das sie mit ihrer Arbeit erzielt hätte, wenn sie keine SBV-Aufgaben wahrgenommen

hätte. Zum Arbeitsentgelt gehören neben der Grundvergütung auch Zuschläge und Zulagen, die ohne Arbeitsbefreiung verdient worden wären, solange es sich nicht um reinen Auslagenersatz oder Aufwandsentschädigung handelt: Zum Beispiel Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwernis- und Sozialzulagen, Mehrverdienst aufgrund bisheriger Akkord- oder Prämienarbeit. Das Amt darf nicht zur Benachteiligung gegenüber der alten Entgelthöhe führen.

Nach: Feldes u. a.: Schwerbehindertenrecht. Basis-Kommentar. 2007, Bund-Verlag Frankfurt am Main.

Informationsrechte beim BEM

Der Personalrat muss eingeschaltet werden, wenn erkrankte Arbeitskräfte länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind. Dies hat das Verwaltungsgericht Hamburg im Falle einer Dienststelle entschieden.

Ohne diese Beteiligung und die entsprechende Information an den Personalrat, welche Beschäftigte innerhalb eines Jahres wiederholt oder ununterbrochen die Sechs-Wochen-Frist überschritten haben, kann die Personalvertretung ihre Überwachungsfunktion im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nicht adäquat erfüllen.

Die Entscheidung des Hamburger Verwaltungsgerichts (VG) hat Konsequenzen für Personal- und Betriebsräte; es stellt nach Meinung von Expert/inn/en eine wichtige Grundlage zur notwendigen Präzisierung des § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch Neun in der Fassung vom 1. Mai 2004 dar (siehe Kom-

mentar Dr. Ulrich Faber Kasten unten).

Das VG führte aus, dass die Dienststelle verpflichtet ist, dem Personalrat auch ohne Zustimmung des jeweils betroffenen Beschäftigten mitzuteilen, wer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war. Dazu ist dem Personalrat die Kopie des Anschreibens auszuhändigen, das zur Einleitung eines BEM-Verfahrens in der Regel an Betroffene verschickt wird.

Die Persönlichkeitsrechte Betroffener blieben gewahrt, da keine inhaltlichen Informationen zum Grund einer Arbeitsunfähigkeit im Schreiben nötig sind. Alle Arbeitgeber und Dienststellenleiter haben Betroffenen ein BEM-Verfahren anzubieten, um die (möglichst rasche) Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz zu erleichtern und künftigen Arbeitsunfähigkeitszeiten vorzubeugen.

VG Hamburg vom 10.11.2006 – 23 FB 17/06

Informationelle Selbstbestimmung im BEM-Verfahren von Dr. Ulrich Faber

Der Gesetzgeber hat Betriebs- und Personalräten sowie den Schwerbehindertenvertretungen Schlüsselrollen bei der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zugewiesen. Sie nehmen nicht nur an Beratungen im Rahmen des BEM teil; laut Sozialgesetzbuch Neun haben sie auch darüber zu wachen, dass Arbeitgeber ihre mit dem BEM bestehenden Verpflichtungen erfüllen (§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX). Kommen Arbeitgeber diesen nicht nach, können die Interessenvertretungen (nach § 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX) im Einzelfall das Einleiten eines BEM-Verfahrens verlangen und es gegebenenfalls gerichtlich durchsetzen.

Der Rang dieser gesetzlichen Aufgabe ist hoch: Denn das SGB

IX sieht keine behördlichen Sanktionen bei Zuwiderhandlungen gegen § 84 Abs. 2 SGB IX vor. Es liegt damit in der Verantwortung der Interessenvertretungen dafür zu sorgen, dass allen langzeiterkrankten Beschäftigten ein BEM angeboten wird und dabei das Recht der Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung gewahrt wird. Der Gesetzgeber macht die Schwerbehindertenvertretung und die betriebliche Interessenvertretung so gewissermaßen zu Garanten für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte langzeiterkrankter Kolleg/inn/en.

Diese Rolle der Interessenvertretungen wird in der Praxis oft noch nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit gesehen. Die Entscheidung des Verwaltungsge-

richts (VG) Hamburg (siehe oben) ist dafür ein anschauliches Beispiel: Der Personalrat kann die Einhaltung der Arbeitgeberpflichten nur überprüfen, wenn ihm die Kolleg/inn/en bekannt sind, die länger als sechs Wochen im Jahr erkrankt sind. Das VG weist darauf hin, dass die Unterrichtung des Personalrats zwingend erforderlich ist, damit er seinen gesetzlichen Aufgaben nachkommen kann. Der Hinweis des Arbeitgebers auf das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen ist hier verfehlt. Aus § 84 Abs. 2 SGB IX Satz 7 ergibt sich die gesetzliche Erlaubnis zur Unterrichtung des Personalrats beim Überschreiten der 6-Wochen-Grenze. Selbstverständlich sind Interessenvertretungen zu einer verantwortlichen, strikt auf

den Zweck des BEM beschränkten Verwendung der gesundheitsbezogenen Daten verpflichtet. Bei Verstößen gegen Datenschutz- und Geheimhaltungsvorschriften drohen empfindliche Sanktionen. **Zur Klarstellung ist darauf hinzuweisen:** Hier wird der zustimmungslosen Nutzung von Gesundheitsdaten Langzeiterkrankter kein Freibrief ausgestellt! Nur die Ermittlung der Sechs-Wochen-Grenze und die Benachrichtigung der Interessenvertretungen bedürfen nicht der Zustimmung der Betroffenen. Die weiteren Schritte eines BEM-Verfahrens hängen nach § 84 Abs. 2 SGB IX von der ausdrücklichen Zustimmung der Betroffenen ab.

Dr. Ulrich Faber ist Rechtsanwalt in Bochum.

SBV-Lexikon **Barrierefreiheit**

Das Konzept der Barrierefreiheit will die Teilhabe- und Selbstbestimmungschancen behinderter Menschen durch die notwendige Gestaltung der Umwelt verbessern. Es findet insbesondere im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz BGG) seit Mai 2002 und im Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) seit Juli 2001 seinen Niederschlag.

Der Begriff wird auch in fast allen Landesgleichstellungsgesetzen aufgenommen, die darin getroffenen Regelungen zur Barrierefreiheit beziehen sich insbesondere auf die Gestaltung der Landesverwaltungen und Zuständigkeitsbereiche der Länder (Hochschulen, Schulen, Kindergärten etc.).

Das BGG (§ 4) definiert: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

Neben der umfassenden Definition im BGG wurden zusätzlich drei Rechtsverordnungen erlassen (17. Juli 2002, Bundesgesetzblatt Nr. 49 vom 23.07.2002):

Zum Bereich Gebärdensprache und Kommunikationshilfen

- über die Zugänglichkeit von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen
- und zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik.

Barrierefreiheit ist für die Bereiche Bau, Verkehr und Gaststätten umfassend geregelt, die Vorschriften greifen aber kaum in den Bestand bestehender Gebäude und vorhandener Technik ein, sondern setzen Standards für künftige (Um-)Bauten und Anschaffungen. Das Sozialgesetzbuch Eins (SGB I) schreibt allen Sozialleistungsträgern seit Juli 2001 (§ 17) vor, dass „Verwaltungs- und Dienstgebäude frei von Zugangs- und Kommunikationsbarrieren sind und Sozialleistungen in barrierefreien Räumen und Anlagen ausgeführt werden“.

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

Arbeitsrechts-Lexikon

Eilfall und Mitbestimmung des Betriebsrats

Darunter sind Situationen zu verstehen, in denen eine Regelung möglichst umgehend erfolgen muss, der Betriebsrat aber noch nicht zugestimmt hat. Im Bereich der personellen Maßnahmen erfolgt eine Regelung durch § 100 BetrVG. Dagegen fehlen gesetzliche Regelungen für soziale Angelegenheiten. Hier kann der Arbeitgeber einseitige Anordnungen treffen und ist lediglich verpflichtet, den Betriebsrat nach-

träglich zu informieren. Es empfiehlt sich, zur Regelung dieser Fälle eine Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen. Hat der Arbeitgeber die Voraussetzungen für den Eilfall selbst geschaffen (etwa durch falschen Personaleinsatz oder durch falsche Personalplanung), so ist ein Notfall nicht gegeben.

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



BEM-Vereinbarungen

Praxistipps für den Abschluss von Vereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Die Arbeitsschutzexpertin Regine Romahn von der Technologieberatungsstelle Nordrhein-Westfalen hat eine Fülle von Vereinbarungen zum BEM und zur Integration schwerbehinderter Menschen zusammenggetragen. Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (Archiv Betriebliche Vereinbarungen) wertete sie das Material aus und hat auf Grundlage der Analyse Hand-

lungsempfehlungen und Gestaltungstipps (Raster) für den Abschluss neuer Vereinbarungen in Betrieben und Dienststellen erteilt. Im Einzelnen geht es um Datenerhebung, Datenschutz, Ablauf und Instrumente des BEM-Verfahrens, Beteiligung der Betroffenen, die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen sowie das Zusammenwirken der Akteure.

Regine Romahn: Eingliederung von Leistungsveränderten. Analyse und Handlungsempfehlungen (mit CD-ROM). Schriftenreihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen. 2007, Bund-Verlag Frankfurt am Main 2007, 9,90 Euro. Zu bestellen bei: www.buchundmehr.de.

Freie Stellen melden

Bei extern ausgeschriebenen freien Stellen ist die Arbeitsagentur zu informieren.

Nach § 81 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) haben Arbeitgeber zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, die bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind. Über Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagenturen und vorliegende Bewerbungen schwer-

behinderter Menschen sind Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-/Personalrat nach Eingang zu unterrichten. Geeignete schwerbehinderte Bewerber/innen haben Anspruch auf ein Vorstellungsgespräch, ansonsten stehen ihnen Entschädigungsansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, §§ 1, 7, 15, 22) und dem SGB IX (§ 81 Abs. 2) zu.

BAG vom 12.09.2006 – 9 AZR 807/05

SBV-Beteiligung an Hochschulen

Die Mitwirkungsrechte gelten auch bei Stellenbesetzungen aus Drittmitteln.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat Anspruch auf umfassende Unterrichtung und Anhörung, wenn Stellen frei werden, der Arbeitgeber diese der Arbeitsagentur meldet und neue Arbeitsplätze besetzt. Zur Meldung bei der Arbeitsagentur sind öffentliche Arbeitgeber wie Universitäten nach Sozialgesetzbuch Neun (§ 81 Abs. 1 Satz 2, § 82 Satz 1 SGB IX) verpflichtet.

Diese Regelung gilt auch für hauptberufliche Beschäftigte, die nach dem Hochschulrahmengesetz (§ 25 Abs. 5 Satz 1 HRG) aus Drittmitteln bezahlt werden. Sie gehören zum Personal der Universität und sind den übrigen Beschäftigten gleichgestellt. Die SBV-Arbeit an Hochschulen wird weder durch das HRG noch durch das SGB IX beschnitten. Die Klage einer SBV gegen das Land Hessen war damit erfolgreich.

BAG vom 15.08.2006 – 9 ABR 61/05



verdi-AK: „Wir bleiben am Ball“

Unter diesem Motto warb der Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik der Dienstleistungsgewerkschaft verdi beim Bundeskongress für den Leitangstrag Teilhabepolitik.

Geschätzte 10 Prozent der verdi-Mitglieder sind schwerbehindert oder gleichgestellt, unter den älteren verdi-Mitgliedern nehmen gesundheitliche Beeinträchtigungen zu, bis zu 20 Prozent der Belegschaften in Unternehmen haben Beschwerden und unterliegen deshalb Einsatzbeschränkungen. Deshalb setzt sich der Arbeitskreis

(AK) Behindertenpolitik von verdi für mehr Aufmerksamkeit in Sachen Teilhabe und Integration behinderter Menschen ein. Beim Bundeskongress konnten Delegierte und Gäste am AK-Infostand das Thema ganz praktisch angehen: Ein Tipp-Kick-Spiel lud zum Einüben von Teamgeist, Fairplay und Zusammenspiel ein. Perspektive und Botschaft des AK-Vorstands - vertreten durch Angelika Ebeling, Lucie Pötter-Brandt (im Bild), Christina Hempel, Harald Poth und Helmfried Hauch: „Lasst uns behindertenpolitisch gemeinsam am Ball bleiben.“

UN-Tag behinderter Menschen

Bildung und Arbeit: Viele Aktivitäten, eine zentrale Veranstaltung am 3. Dezember beim Deutschen Behindertenrat in Berlin.

„Gleichstellung – Teilhabe – Inklusion – Berufliche Bildung“, lautet der Titel einer Veranstaltung des Deutschen Behindertenrates (DBR), die am 3. Dezember 2007 in Berlin stattfindet. Anlass ist der UN-Tag behinderter Menschen, zu dem das Aktionsbündnis der deutschen Behindertenverbände jährlich am 3. Dezember zu einer zentralen behindertenpolitischen Veranstal-

tung nach Berlin einlädt. In diesem Jahr stehen Bildung und Arbeit im Vordergrund. „Nicht erst der Bericht des UNO Sonderberichterstatters Venor Munoz hat gezeigt, dass es in Deutschland eine erhebliche Ungerechtigkeit bei der Verteilung der Bildungschancen gibt. Behinderte Menschen, die eine Förderschule absolviert haben, laufen besonders oft Gefahr im Berufsleben nicht anzukommen“, so Barbara Vieweg, Koordinatorin beim DBR. Das Programm und weitere Informationen:

www.deutscherbehindertenrat.de.

Seminare

Sicherheit und Gesundheit: Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung. Mitwirkung der Interessenvertretungen bei der Beurteilung von Arbeitsplätzen, der Analyse der Leistungsfähigkeit und der Erarbeitung von Lösungswegen. | **Veranstalter:** DGB Bildungswerk | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte | **Termin:** 09.–14.12.2007 | **Ort:** DGB-Bildungszentrum Starnberger See | **Kosten:** 850 Euro (zzgl. Übernachtung und Verpflegung) | **Buchungsnummer:** SWB 1 407036096 | **Info:** DGB Bildungswerk, Telefon 0211 4301380, bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.betriebsratsqualifizierung.de/seminar407036096.

Betriebliches Gesundheitsmanagement. Rechtliche Rahmenbedingungen, Schritte zum erfolgreichen Gesundheitsmanagement, Rechte der Interessenvertretungen. | **Veranstalter:** AIB Seminare | **Referent:** Dr. Ralf Pieper, Alexander Theodorides | **Zielgruppe:** Betriebs-/ Personalräte, SBV | **Termin:** 14.–17.01.2008 | **Ort:** Mercure Hotel Offenburg am Messeplatz | **Kosten:** 790 Euro (zzgl. 19 % MwSt.) | **Buchungsnummer:** 552918 | **Informationen und Anmeldung:** Telefon 069 133077-671, Fax 069 133077-678, Mail ilona.hofmann@aib-verlag.de.

Grundlagen der Schwerbehindertenvertretungsarbeit, Teil I. Basiswissen für die Interessenvertretung schwerbehinderter Menschen, anerkannte Fortbildung für Disability Manager (DM). | **Veranstalter:** Arbeit und Leben – DGB/VHS NW | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte, DM | **Termin:** 21.–25.01.2008 | **Ort:** Parkhotel Olsberg | **Kosten:** 755 Euro (zzgl. Übernachtung und Verpflegung) | **Buchungsnummer:** SB-LAG-J-80121-1 | **Info:** Arbeit und Leben, Telefon 0211 9380013, kordes@aulnrw.de.

Sicherheit und Gesundheit: Die besondere Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung. Grundlagenwissen zum Einstieg in die Arbeit. | **Veranstalter:** DGB Bildungswerk | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte | **Termin:** 17.–22.02.2008 | **Ort:** DGB-Bildungszentrum Starnberger See | **Kosten:** 800 Euro (zzgl. Übernachtung und Verpflegung) | **Buchungsnummer:** SWB 408036006 | **Info:** DGB Bildungswerk, Telefon 0211 4301380, bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.betriebsratsqualifizierung.de/seminar408036006.

Von der Unfallprävention zur Gesundheitsförderung. Das Entstehen und Vermeiden von Unfällen, betriebliche Gesundheitsförderung, Ergonomie, praktische Umsetzung. | **Veranstalter:** DGB Bildungswerk | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte | **Termin:** 25.–27.02.2008 | **Ort:** Düsseldorf | **Kosten:** 650 Euro (zzgl. Übernachtung und Verpflegung) | **Buchungsnummer:** UUG 108030006 | **Info:** DGB Bildungswerk, Telefon 0211 4301380, bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.betriebsratsqualifizierung.de/seminar108030006

Balance von körperlicher und psychischer Gesundheit. Bedeutung der Balance im Wiedereingliederungsprozess. | **Veranstalter:** DGB Bildungswerk | **Zielgruppe:** SBV, Betriebs-/Personalräte | **Termin:** 09.–12.03.2008 | **Ort:** Düsseldorf | **Kosten:** 650 Euro (zzgl. Übernachtung/Verpflegung) | **Buchungsnummer:** KPG 108030007 | **Info:** DGB Bildungswerk, Telefon 0211 4301380, bianca.kruber@dgb-bildungswerk.de, www.betriebsratsqualifizierung.de/seminar108030007.

Kurz gemeldet

EU-Gesundheitssysteme im Vergleich: Wo steht Deutschland beim Leistungsvergleich mit Nachbarstaaten in Sachen Qualität der medizinischen und pflegerischen Versorgung, Kosten und Zuzahlungen? Der im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit erstellte Bericht von Basys, der 25 europäische Gesundheitssysteme nach ausgewählten Indikatoren bewertet, gibt Antworten. Die EU verfolgt das Ziel, die Sozialschutzsysteme unter die Lupe zu nehmen, um Bürger/innen aller Staaten ein hohes Niveau gesundheitlicher Versorgung ohne Barrieren zur Verfügung zu stellen. Ein Zehnjahresvergleich (1994 bis 2004) zeigt, wie sich die Systeme entwickelt haben, der Bericht schlüsselt auch Daten für die einzelnen deutschen Bundesländer auf. Kurzfassung zum Download: www.basys.de. Das Buch (mit Karten, Graphiken, Tabellen): 29 Euro, zu bestellen bei: BASYS, Mail: basys@basys.de. **Arbeitskreis Eingliederungshilfe konstituiert und eingestellt:** Der im Sommer bei der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Karin Evers Meyer, konstituierte Arbeitskreis „Eingliederungshilfereform“ hat bereits Ende September seine Arbeit eingestellt. Grund sind unüberwindbare Meinungsunterschiede bei der Zielsetzung: Für einige Verbände hängt eine zukunftsweisende Reform davon ab, die Eingliederungshilfe in ein eigenständiges Leistungsgesetz zu gießen. Die Ansiedlung im SGB XII widerspreche dem Paradigmenwechsel zu einer modernen Behindertenpolitik: Förderung von Teilhabe und Selbstbestimmung. Für einen Systemwechsel gebe es in dieser Legislatur keinen Auftrag, bedauert die Beauftragte. Info: www.behindertenbeauftragte.de.

DGB-Workshop bei der Rehacare:

Behinderung als Ausbildungsbarriere stand im Fokus des DGB-Engagements auf der Messe Rehacare in Düsseldorf.

Rund 120 Schwerbehindertenvertretungen aus ganz Deutschland folgten am 4. Oktober der DGB-Einladung nach Düsseldorf, um sich über verbesserte Teilhabe Jugendlicher mit Behinderung am Arbeitsleben zu informieren. Für viele behinderte Jugendliche sei eine betriebliche Lehrstelle „ein Sechser im Lotto“, sagte DGB-Bundesvorstandsmitglied Annelie Buntenbach zum Workshop-Auftakt. Ihre Chancen auf eine Berufsausbildung minderten sich schon in der Schulzeit, nur etwa zwölf Prozent der behinderten

Kinder besuchten integrative Schulen, kritisierte Buntenbach. Der DGB beschränke sich nicht auf Forderungen, sondern sei selbst aktiv: In der Initiative „JOB – Jobs ohne Barrieren“ oder bei einem Ausbildungsprojekt mit Siemens. Auch mit einem Messestand war der DGB vertreten, dem es wichtig sei, sich als Stimme und Interessenvertretung der behinderten Beschäftigten zu präsentieren, erklärte Bianca Kühn, DGB-Referatsleiterin Behindertenrecht. Fragen und Antworten zur Ausbildung, Fotos zur Aktion „Schwerbehindertenvertretungen ein Gesicht geben“ und Infos zum Ausbildungsprojekt: www.dgb.de/2007/10/05_ausbildungsbarriere_behinderung.htm

Mehr Information und Schulung

Elke Hannack ist im verdi-Bundesvorstand künftig unter anderem für das Ressort Behindertenpolitik zuständig. Die Sozialpolitikerin wurde beim Bundeskongress neu in das Gremium gewählt.

Die Nordrhein-Westfälin Elke Hannack (46) engagierte sich direkt nach ihrer Schulzeit gewerkschaftlich: Sie arbeitete neben ihrem Theologiestudium in einem Einzelhandelsunternehmen und war dort zehn Jahre lang als Betriebsratsvorsitzende aktiv. Mit 30 Jahren stellte sie ihre beruflichen Weichen endgültig um und absolvierte beim DGB zunächst die Ausbildung zur Organisationssekretärin, dann zur Rechtsschutzsekretärin. Ab 1996 war sie DGB-Kreisvorsitzende von Oberberg/Rheinberg, im DGB-Bezirk NRW wurde sie 2002 zur Betriebsratsvorsitzenden gewählt.



Nachdem sie im Februar 2006 stellvertretende DGB-Bezirksvorsitzende wurde, legte sie dieses Mandat nieder. Im Bezirksvorstand war Hannack bereits für den Bereich Sozialpolitik verantwortlich. „Behindertenpolitik hat mich in vielen Funktionen immer begleitet“, erklärt sie. Dem Ressort räumt sie hohen Stellenwert ein, sie möchte Integrationschancen von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt verbessern und deren Interessenvertretungen stärken. Unter anderem soll es mehr verdi-Unterstützung in Form von Information, Fortbildung und Beratung geben. Betriebs- und Personalräte seien zur Kooperation mit und zur Unterstützung der Anliegen von Schwerbehindertenvertretungen stärker zu motivieren. Ihr Vorstandsressort umfasst Sozial-, Gesundheits-, Arbeitsmarkt-, Migrations- und Behindertenpolitik sowie Erwerbslose.

Impressum

TeilhabePraxis
Interessenvertretung behinderter Menschen im Arbeitsleben

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

Herausgeber: Bund-Verlag GmbH,
Postfach, 60424 Frankfurt am Main,
Tel.: 069 795010-82
Leiter des Geschäftsbereiches AIB-Zeitschriften:
Dr. Jürgen Schmidt.
Geschäftsführer: Rainer Jöde
Der AIB-Verlag ist eine Marke der Bund-Verlag GmbH.

Verlag: Bund-Verlag GmbH,
Heddernheimer 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 Kühn, Ralf Stegmann, Klaus Weiß

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

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

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

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

Druck: Konrad Trittsch GmbH, 97199 Ochsenfurt

Job4000

Fachtagung „Gute Arbeit trotz Handicap“ am 12. Dezember in Stuttgart.

Mit dem Arbeitsmarktprogramm des Bundes „Job4000“ sollen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze geschaffen werden. Zur Tagung mit Beispielen guter Praxis und Fachbeiträgen sind Interessenvertretungen und Arbeitgeber eingeladen (kostenfrei). Programm und Info:

www.bmas.de