

Newsletter

Teilhabepolitik

Daten
Fakten
Praxis



Juli 2010

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ab jetzt steht die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen im Fokus. Unser Motto »Dein Kreuz für Dein Rückgrat« setzt auf Teilhabechancen und starke SBVen. Vor vier Jahren waren rund 84 Prozent der Gewählten in der IG Metall organisiert, 2010 könnten es 90 Prozent werden. Das **Top-Thema** unterstreicht, warum das nötig ist: Ohne starke, selbstbewusste Vertrauenspersonen ist eine inklusive Arbeitswelt für alle nicht zu haben.

Unser Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban hat betont: »Die engagierte SBV ist eine zusätzliche Kraft für die sozialen Interessen der Beschäftigten im Unternehmen.

Sie stärkt Prävention, Gesundheitsschutz und Beschäftigungssicherung. Die Zeiten sind so, dass wir auf zusätzliche Kräfte bei der Betriebsarbeit nicht verzichten können.« Das ganze Interview und Wahlinformationen sind zu finden unter: www.igmetall.de (Suchbegriff: SBV Wahl 2010) oder im Extranet einloggen, klick Button SBV Wahl 2010! Allen Beteiligten viel Erfolg!

Euer Werner Feldes

Wie kommt mehr Inklusion in den Betrieb?

»Die Personalpolitik bewegt sich, wenn Schwerbehindertenvertretungen entschlossen vorgehen«, sagt Peter Foltenowitsch, Vertrauensperson von VW in Braunschweig. Sein Standort ist am Projekt »Ausbildung ohne

TOPTHEMA

Barrieren« beteiligt (s. Teilhabepolitik April 2009). Bei der SBV-Arbeitstagung aller

VW-Niederlassungen wurde entschieden: Das Personalwesen und die SBVen reden mit den örtlichen Arbeitsagenturen. »Wir wollten wissen, warum sich jahrelang keine behinderten Bewerber auf Ausbildungsstellen meldeten«, so Foltenowitsch. Inzwischen gibt es 34 statt vorher rund 20 Azubis mit Behinderungen in sechs VW-Werken. Die Arbeitsagenturen hatten den Betroffenen von vornherein Bewerbungen ausgedredet. Das hat sich Dank der SBV-Initiative geändert.

Rheinmetall Landsysteme in Kassel bildete bisher keine

behinderten jungen Leute aus. Die SBV setzte sich für die Teilnahme am Azubi-Projekt ein; in der Folge schuf die Geschäftsleitung zwei zusätzliche Plätze, ein junger Mann fängt im Sommer seine Ausbildung zum Konstruktionsmechaniker an. Vertrauensperson Petra März erklärt: »Wir fanden auch über die Arbeitsagentur keine Bewerber. Erst die Suche über die Belegschaft hat funktioniert, der erste Platz ist besetzt«, freut sich März.

Zwei unterschiedliche Erfolgsstrategien – für Prof. Mathilde Niehaus (Uni Köln), verantwortlich für das Azubi-Projekt, ist das kein Wunder: »Die SBV ist eine Schlüsselfigur für Inklusion. Jugendli-

Inhalt

Editorial / TopThema	1-2
Praxis UN-Konvention	3
Service und Termine	4

Fortsetzung von Seite 1

che mit Behinderungen profitieren nicht nur von deren Kompetenz und Einsatz, sondern auch von den Ideen.«

Inklusion von Anfang an

Um die Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderungen ist es schlecht bestellt, das belegen jüngste DGB-Zahlen (siehe Seite 4). Ausgliederung in Arbeitslosigkeit hat in der Krise stark zugenommen. Die Förderschule führt Jugendliche mit Behinderungen oft lebenslang in Sondersystemen: Weniger als 1 Prozent werden im Betrieb ausgebildet, aber rund 3 Prozent eines Jahrganges sind behindert; nur etwa 15 Prozent haben die Chance zum Regelschulbesuch. Diese Fakten zeigen, wie wichtig die UN-Behindertenrechtskonvention für das Arbeitsleben ist. Sie verpflichtet die Vertragsstaaten auf eine inklusive Gesellschaft – durch Recht und Gesetz sowie (Verwaltungs-)Praxis. »Druck zur Umsetzung der Konvention im Betrieb durch behördlichen Vollzug« sei kaum zu erwarten«, stellt Arbeitsrechtsexperte Ulrich Faber nüchtern fest. Er ist überzeugt: »Mitbestimmung und Beteiligung verändern die Verhältnisse.« Die Konvention bringe neue Impulse, um etwa mit der Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX Inklusion auf die Tagesordnung zu setzen. Seit der SGB IX-Reform ist klar: nicht Gesetze werden ak-

tiv, sondern Menschen. Deshalb betont Werner Feldes, IG Metall-Ressort Teilhabepolitik/SBV: »Die Vertrauenspersonen dürfen sich auch in schwierigen Zeiten nicht die Butter vom Brot nehmen lassen. Wir verfolgen eine klare Linie: Keine Diskriminierungen wegen Behinderung!« Sonderbeschäftigungsbereiche für behinderte Kolleginnen und Kollegen seien inakzeptabel. Heutzutage gebe es alle technischen und organisatorischen Chancen, damit Menschen sich gleichberechtigt einbringen könnten: egal ob behindert, chronisch krank, älter oder leistungsgewandelt. Das Azubi-Projekt zeige, wie groß die Gestaltungskraft der SBV in der Praxis sei, so Feldes. Eine Arbeitswelt für alle als Ziel, betont auch IG Metall-Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban: »Wir müssen unseren Kompass trotz aller Widerstände auf Wertschätzung und Zugehörigkeit ausrichten, auf eine inklusive Personalpolitik.«



IG Metall Vorstand (Hrsg.): »UN-Behindertenrechtskonvention – Menschen mit Behinderungen in Recht und Praxis stärken«. Frankfurt/Main 2010, 70 Seiten (3,70 Euro plus Versand). Informationen, Hintergrund, Begriffe, Tabellen und Grafiken. Bestellen im Internet: www.igmetall.de (Pfad: Shop, Produktnummer 18586-27349).

Keine Sondereinrichtungen – von Prof. Felix Welti

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention fordert »angemessene Vorkehrungen« am Arbeitsplatz. Werden diese verweigert, liegt eine Diskriminierung vor. Der Begriff ändert mit Sicherheit die Auslegung des Sozial- und Arbeitsrechts. Er nimmt Arbeitgeber und Sozialverwaltungen (Träger, Zuschussgeber) stärker in die Pflicht, Inklusion zu fördern. Von Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderungen ist in Artikel 27 nicht die Rede, es geht um

den ersten Arbeitsmarkt.

Der inklusive Ansatz der Konvention verlangt besseren Instrumenteneinsatz und optimale Abstimmung der Träger: bei der »Unterstützten Beschäftigung«, der Eingliederungshilfe, den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, den persönlichen Assistenzen etc. Bund und Länder müssen für eine inklusive Behördenpraxis sorgen.

Die Konvention verändert nicht langjährige betriebliche Routinen und das Ar-

beitsrecht. Aber sie bietet Interessenvertretungen über den Hebel »Antidiskriminierung« größere Spielräume. Mit Integrations- und Betriebsverein-

barungen können sie neue Standards gestalten. Es wäre falsch, auf Schulungen über die UN-Behindertenrechtskonvention zu verzichten.



Aktionspläne: Barrierefrei in Stufen

Inklusiv und barrierefrei soll es künftig zugehen: Deutschland hat sich international verpflichtet, den Gestaltungs- und Handlungsrahmen von Menschen mit Behinderungen aktiv auszuweiten. Es geht um Befähigung, Selbstbestimmung und Diskriminierungsfreiheit. Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Bundesregierung im Koalitionsvertrag 2009 einen Aktionsplan vereinbart (s. Kasten). Da Schwarz-Gelb bisher mit Hickhack, Kopfpauschale und Sparpaket hervorgetreten ist, sind die Erwartungen verhalten.

Rheinland-Pfalz hat bereits Nägel mit Köpfen gemacht – mit dem ersten Aktionsplan eines Bundeslandes. Landesbehindertenbeauftragter Ottmar Miles-Paul setzt sich zudem dafür ein, alle Ebenen einzubeziehen und Aktionspläne der Kreise und Kommunen anzuregen. Ausgehend von einer Vision enthält der Landesplan Ziele und Maßnahmen, nennt Verantwortliche und Zeiträume. Beispiel Arbeitswelt: Das Land fördert mit dem Budget für Arbeit den Übertritt von der Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt, es will qualifizieren, neue Ausbildungsgänge schaffen, Betriebspraktika anregen, Integrationsfachdienste

Konvention umsetzen – so soll es gehen

Das Prozedere der Bundesregierung zum Aktionsplan:

- Arbeitsfelder: Bildung, Arbeit, Reha, Gesundheit, Frauen, Barrierefreiheit etc.
- Querschnitt: alle Bundesressorts liefern Input
- Beteiligung: Workshops bilanzieren seit 6/2010 Defizite, beteiligt sind Politik aller Ebenen, Sozialleistungsträger, Zivilgesellschaft: Betroffene und Verbände
- Maßnahmen-Workshops: leiten ab Herbst 2010 Handlungsaufträge ab, Beteiligte wie oben
- Erster Entwurf Aktionsplan: Dezember 2010
- Fertiger Aktionsplan: Kabinettsbeschluss März 2011
- Laufzeit: bis 2020
- Umsetzungskontrolle: noch nicht bekannt.

stärken und sein Landesprogramm für Langzeitarbeitslose weiterführen. Auf Bundesebene treibt die Landesregierung in den kommenden zwei Jahren im Ausschuss für Arbeitsstätten die Regeln der Barrierefreiheit voran, so der Plan.

Prof. Wolfhard Kohte begrüßt die Landesinitiative und stellt fest: »Aktions- und Stufenpläne sind auf allen politischen Ebenen ein probates Mittel, Verbesserungen schrittweise zu erreichen. Auch Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen haben mit dem Stufenplan und der Integrationsvereinbarung wirksame Instrumente in der Hand, den barrierefreien Ausbau ihrer betrieblichen Infrastruktur systematisch voranzubringen.« Über die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Interessenvertretungen könnten Unternehmen motiviert werden, ihre Arbeitsstätte sinnvoll zu organisieren, am besten zusammen mit Betroffenen. Das Thema erfordere einen langen Atem und Sinn für Qualität: Barrierefreiheit im Hauruck-Verfahren geht nicht!

Barrierefrei arbeiten: VW-SBV setzt Standards

Normen zur Barrierefreiheit wie im Behindertengleichstellungsgesetz (§ 4 BGG) oder in der Arbeitsstättenverordnung (§ 3 Abs. 2 ArbStättV) sind in der Praxis kaum hilfreich, hat Vertrauensperson und Rollstuhl-Fahrer Michael Kowalski gelernt. »Die unkonkreten Regelungen sagen nichts über die Qualität einer behinderungsgerechten Arbeitsumwelt aus.« Er hat deshalb bei VW in Emden die Treiberrolle übernommen: »Bei Neubauten und Sanierungen werde ich einbezogen und stehe mit Vorschlägen auf der Matte. Das hat sich zur Werksstrukturplanung ausgewachsen.« Kontrastmarkierungen an Stufen, helle Beleuchtung, gut lesbare Schilder, Induktionsschleifen in Sitzungssälen (störungsfrei hören mit Hörgerät), Aufzüge, tastbare Bedienknöpfe sowie elektrische Türöffner sind Standard. »Bei Bedarf wird jeder Arbeitsplatz behinderungsgerecht zugeschnitten«, ergänzt Kowalski. Innerbetrieblich argumentiert er auch mit der UN-Behindertenrechtskonvention: »Sie ist ein Meilenstein der Antidiskriminierung und hilft mir bei der SBV-Arbeit.« Die Konvention begleitet ihn auch im Ehrenamt, denn er ist im kommunalen Behindertenbeirat aktiv.

DGB Arbeitsmarkt aktuell

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen stieg von Ende 2008 bis Mai 2010 um 10 Prozent, die allgemeine Arbeitslosigkeit um 8,5 Prozent, dabei sank von 2009 bis 2010 die Förderung der Bundesagentur für Arbeit: für berufliche Weiterbildung (-19,2 Prozent), berufliche Weiterbildung behinderter Menschen (-7,2 Prozent) und Eingliederungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen (-28,2 Prozent). DGB Arbeitsmarkt aktuell 7/2010 als Download:

www.dgb.de/service/newsletter/archiv/arbeitsmarkt-aktuell

Seminar für Hörende und Gehörlose

Soziale und ökonomische Zusammenhänge verstehen – das IG Metall-Seminar A1-inklusiv vermittelt hörenden und gehörlosen Beschäftigten wichtige Kenntnisse: »ArbeitnehmerInnen in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft 1«. Termin: 29.8.-3.9.2010, Ort: IGM-Bildungsstätte Bad Orb. Anmeldung: IGM-Verwaltungsstellen (Seminar OX03510, als hörend oder nichthörend anmelden!).

Info: gabriele.reineke@igmetall.de

Konferenz zur SBV-Wahl in BaWü

»Dein Kreuz für Dein Rückgrat« – um die Wahl der Schwerbehindertenvertretung geht es bei Tagung der IG Metall Baden-Württemberg. Termin: 22.7.2010, Zeit: 10-16.30 Uhr. Ort: CongressCentrum Pforzheim. Kosten: 150 Euro inkl. Verpflegung (zzgl. MwSt.) Anmeldung: bis 16.7.2010 (Q90010200026) IGM-Verwaltungsstellen.

Seminar: Frühwarnsystem psychische Erkrankungen

Praxisrelevant: »Ein Frühwarnsystem für psychisch erkrankte Beschäftigte in Betrieb« aufbauen, wie geht das? Ursachen/Auslöser von Erkrankungen kennen lernen, sensibel reagieren, Signale verstehen, Rolle als Interessenvertretung wahren, Hilfestrukturen aufbauen. Termine: 29.8.-3.9.2010 (SX13510), 21.-26.11.2010 (SX04710). Ort: IGM-Bildungsstätte Sprockhövel, Kosten: 1335,75 Euro (mit Übernachtung/Verpflegung). Anmeldung: IGM-Verwaltungsstellen.

Seminare Teilhabepraxis

Grundlagen SGB IX – für Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Termin: 3.10.-8.10.2010. Ort: IGM-Bildungsstätte Bad Orb. Anmeldung: IGM-Verwaltungsstellen (Seminar OA04010). **Teilhabepraxis 1** – Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. Termin: 12.12.-17.12.2010. Ort: IGM-Bildungsstätte Bad Orb. Anmeldung: IGM-Verwaltungsstellen (Seminar OA05010).

Info: gabriele.reineke@igmetall.de

Mit Qualität eingliedern

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verlangt Mindestanforderungen beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM): BAG vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08. Info: www.bundesarbeitsgericht.de → Entscheidungen (Suchbegriff: Aktenzeichen). Die Zeitschrift »Gute Arbeit.« (4/2010) informierte über die Mitbestimmung bei der BEM-Ausgestaltung. Online lesen: www.gutearbeit-online.de/archiv/beitraege/2010/2010_04_36_39.pdf. Mehr Ausgaben, Themen, Probe-Abo: www.gutearbeit-online.de.

Recht: Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf Abgeltung des fünftägigen Zusatzurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis endet und sie vor ihrem Ausscheiden arbeitsunfähig waren. Ansprüche verfallen nicht am 31. März des Folgejahres, ihnen steht außerdem die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs zu. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist für Betroffene wichtig, die vor der Rente länger erkrankt waren. BAG vom 23.3.2010 – 9 AZR 128/09, Internet: www.bundesarbeitsgericht.de.

Buchtipp: SBV-Wahl 2010

Wahl vom 1. Oktober bis 30. November 2010 solide vorbereiten – dafür gibt es ein Wahlhilfepaket des Bund-Verlags. Kamm, Feldes: Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Mit Wandkalender und CD. 5. Aufl. Frankfurt/Main 2009, 107 Seiten, 34,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-3849-5).

Bestellen: www.buchundmehr.de