

B. Teilhabepolitik und Schwerbehindertenvertretungen

I. ver.di-Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik – neuer Vorstand gewählt

Die Mitglieder des ver.di-Bundesarbeitskreises Behindertenpolitik (BAK) setzen sich für die Förderung und Verwirklichung der sozialen, gesellschaftlichen und betrieblichen Integration behinderter Menschen ein.

Am 25./26. April 2007 traf sich der Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik/Schwerbehindertenvertretungen zu seiner konstituierenden Sitzung in Berlin.

Der BAK besteht aus ehrenamtlichen Schwerbehindertenvertretungen aus den ver.di-Fachbereichen und -Landesbezirken sowie aus hauptamtlich für dieses Politikfeld verantwortlichen Kolleg(inn)en.

Die Grundlagen für die Arbeit des BAK finden sich in der ver.di-Satzung, wonach „die Förderung und Verwirklichung der sozialen, gesellschaftlichen und betrieblichen Integration behinderter Menschen“ zu den Aufgaben und Zielen von ver.di gehört, sowie in der ver.di-Richtlinie zur Behindertenpolitik.

Aktuelle Themen waren

- die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen 2006,
- Vorbereitungen zum ver.di-Bundeskongress in Form eines Leitantrages zur Teilhabepolitik/Behindertenpolitik sowie Änderungen/Ergänzungen zum Entwurf des Grundsatzprogrammes und Anträge zur Budgetierungsrichtlinie,
- Eckpunkte für ein Arbeits- und Aktionsprogramm (bis 2010),
- das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrationsvereinbarung,
- Bildungsarbeit in Zusammenarbeit mit dem Teilhabeprojekt.

In den Vorstand des Bundesarbeitskreises wurden gewählt:

Angelika Ebeling, Vorsitzende des BAK, Gesamtschwerbehindertenvertretung Karstadt Warenhaus GmbH, benannt vom Bundesfachbereich Handel, diverse Funktionen in der Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Lucie Pötter-Brandt, Gesamtschwerbehindertenvertretung Stadt Wolfsburg, im BAK für den Bundesfachbereich Gemeinden.

Christina Hempel, Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung Deutsche Post World Net, auf Vorschlag vom Bundesfachbereich Post/Logistik im BAK.

Helmfried Hauch, Gesamtschwerbehindertenvertretung Berliner Stadtreinigung, FB Ver- und Entsorgung, im BAK auf Vorschlag vom Landesarbeitskreis Berlin-Brandenburg, Mitglied der Bundesrevisionskommission.

Harald Poth, Hauptschwerbehindertenvertretung im Bereich des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie Nordrhein-Westfalen, im BAK für den Landesarbeitskreis Nordrhein-Westfalen.

Informationen über die Arbeit des BAK unter:

www.sopo.verdi.de/Schwerbehinderten-Vertretung und Teilhabepaxis



*Der BAK tagte am
25./26. April
2007 im Spree-
port in Berlin.*

(E.R.)

II. Forschungsprojekt „Gute Integrationsarbeit durch Good-Practice-Beispiele fördern“ – die Ergebnisse

„Gute Integrationsarbeit durch Good-Practice-Beispiele fördern“ lautet der Kurztitel des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes zur Erfassung guter Integrations-, Präventions- und Rehabilitationsarbeit in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Vorrangiges Ziel der Untersuchung war es nicht, repräsentative Aussagen über den gegenwärtigen Status quo zu machen, sondern im Gegenteil Unternehmen zu untersuchen, die über diesen weit hinausweisen, die man als Beispiele guter Praxis bezeichnen kann. Dazu wurde ein dreistufiger Forschungsansatz gewählt:

1. Schriftliche Befragung von Schwerbehindertenvertretungen aus sieben ausgewählten Betrieben zur Erfassung der betrieblichen Integrations-, Präventions- und Rehabilitationsarbeit.
2. Leitfadengestützte Interviews mit 7 Schwerbehindertenvertretungen vor Ort in den Betrieben.
3. Sammlung von Zusatzinformationen (Integrationsvereinbarungen, Vereinbarungen zum BEM¹, exemplarische Beispiele für ein betriebliches Fallmanagement und betriebliche Projekte)

Ziel des Projektes ist es, die geleistete „Pionierarbeit“ der untersuchten Betriebe anderen zugänglich zu machen. Es will betriebliche Bedingungen und Strukturen identifizieren, die interne und externe Vernetzung und ein darauf bezogenes Einzelfallmanagement, insbesondere vor dem Hintergrund des BEM erfassen und darstellen. In diesem Sinne generiert das Projekt Tipps und Anregungen für die Entwicklung und Umsetzung weiterer betrieblicher Vereinbarungen. Gleichzeitig wird aufgezeigt, was das betriebliche Eingliederungsmanagement zu leisten vermag, wenn es in ein internes wie externes Beratungs- und Unterstützungsnetzwerk eingebunden wird.

Von anderen lernen, heißt auch unnötige Fehler zu vermeiden und ein systematisches Vorgehen auf der Grundlage bewährter Praxis zu planen und umzusetzen. All dies kann dazu dienen, die Effektivität und Effizienz der eigenen Arbeit durch die Pionierarbeit anderer zu steigern. In diesem Sinne gilt mein ganz besonderer Dank den Schwerbehindertenvertretungen für ihre gute Arbeit und Unterstützung sowie der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Förderung des Projektes. Persönlich bedanken möchte ich mich bei Erika Mezger, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Forschungsförderung, Jens-Jean Berger, IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Sozialpolitik und bei Judith Kerschbaumer, ver.di Bundesverwaltung, Bereich Sozialpolitik und Gesundheitspolitik, für ihre inhaltlichen Anregungen und Unterstützung.

Betriebsprofile – Daten und Fakten

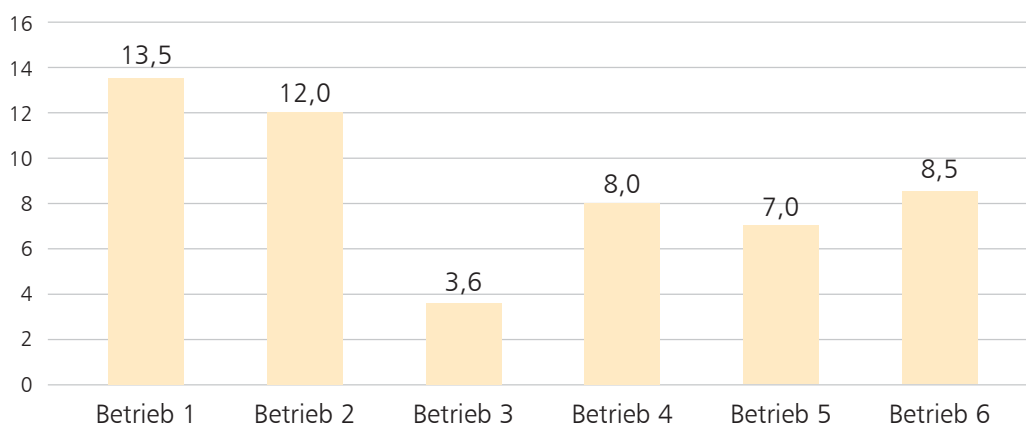
Für keinen der befragten Betriebe ist die angespannte gesamtwirtschaftliche Situation der letzten Jahre folgenlos geblieben. Egal, ob in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst, die Zeit war im Wesentlichen von Umstrukturierungsmaßnahmen, Personalabbau

¹ BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement

und Arbeitsverdichtung geprägt. In einzelnen Betrieben wurde die Mitarbeiterzahl sogar um fast 50 Prozent reduziert.

Umso erstaunlicher ist es allerdings, dass die Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Beschäftigter, sogar gegen den allgemeinen Trend, stabil geblieben sind bzw. zugenommen haben. Liegt bspw. die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Privatwirtschaft zurzeit bei durchschnittlich 3,6 Prozent, weisen 3 von 4 befragten privatwirtschaftlichen Unternehmen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 7,7 Prozent auf. Nur ein Betrieb liegt mit 3,6 Prozent im landesüblichen Durchschnitt.

Beschäftigungsquoten der Betriebe



Die Interviews haben ergeben, dass die hohen Quoten nicht über Einstellungen zustande kommen, sondern überwiegend durch Feststellung der Behinderung während des Erwerbslebens. Daraus lassen sich zwei nicht unwichtige Schlüsse ziehen:

1. Die Unternehmen haben trotz schwieriger gesamtwirtschaftlicher Situation und einem verstärkt global getriebenen Wettbewerb über beschäftigungssichernde Maßnahmen, Hilfen und Leistungen die schwerbehinderten Mitarbeiter(innen) im Unternehmen gehalten.
2. Mit dem Aufbau und Ausbau präventiver Frühwarnsysteme und insbesondere durch das BEM besteht theoretisch die Chance, mit zunehmender Erfahrung rechtzeitig und frühzeitig aktiv zu werden, um Behinderungen möglicherweise schon während der Entstehung zu verhindern.

Die Auswertung der schriftlichen Befragung, der Interviews und der Zusatzinformationen über die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen sowie einzelne in die Zukunft gerichtete betriebliche Projekte legen eine solch optimistische Schlussfolgerung zumindest nahe.

Fast durchweg bekräftigen die befragten Schwerbehindertenvertretungen, dass sie über den Einzelfall hinaus am Auf- und Ausbau präventiver Strukturen mitarbeiten wollen und in Einzelfällen kann dies sogar durch entsprechende Erfolge in der praktischen Umsetzung dokumentiert werden. Die Zielrichtung ist klar – nach den Vorstellungen der Schwerbehindertenvertretungen geht es um

- die Weiterentwicklung gesundheitsförderlicher Strukturen und Ansätze,
- die Schaffung von altersgerechten Arbeitsbedingungen sowie
- Kooperationen mit externen Partnern wie z.B. Rentenversicherung, Krankenkassen und Rehabilitationseinrichtungen.

Drei der sieben Betriebe beteiligen sich in diesem Sinne an einem Projekt zum Integrationsmanagement, das vor allem Vorgesetzte für die Schwerpunkte der Prävention und einer betriebsnahen Rehabilitation sensibilisieren will. Einer engagiert sich darüber hinaus in einem Projekt zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen und will damit frühzeitig auf die demographischen Herausforderungen der kommenden Jahre reagieren.

Der gleiche Betrieb hat über zwei weitere Projekte rund 40 neue wie anspruchsvolle Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeiter(innen) geschaffen, die sich betriebswirtschaftlich rechnen und eine echte Alternative zu herkömmlichen „Schonarbeitsplätzen“ bieten.

All dies geschieht natürlich vor dem Hintergrund einer gut entwickelten Integrations-, Präventions- und Rehabilitationsarbeit. Die untersuchten Unternehmen fördern und sichern die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in vorbildlicher bzw. beispielhafter Weise. Dies wird mitunter auch durch entsprechende Preise dokumentiert. So wurden zwei der untersuchten Betriebe für ihr vorbildliches Eingliederungsmanagement prämiert, ein anderer erhielt für seine Arbeit sowohl einen Integrations- und Rehabilitationspreis und ein weiterer erhielt die Auszeichnung „behindertenfreundliches Unternehmen“.

Alle untersuchten Betriebe zeichnen sich durch teils kreative arbeitserhaltende und arbeitsgestaltende Maßnahmen, Hilfen und Leistungen der Beschäftigungssicherung aus, die durch ein gut organisiertes Netzwerk inner- und außerbetrieblicher Akteure gewährleistet werden. In einem gemeinsam organisierten Beratungs- und Unterstützungsprozess werden die Arbeitsanforderungen und die Fähigkeiten der Mitarbeiter(innen) zielgerichtet aufeinander abgestimmt, so dass die Betroffenen am Ende des Prozesses ihre Leistungsfähigkeit wieder voll entfalten können. Gerade deshalb ist es auch für Unternehmen, die sich im globalen Wettbewerb behaupten müssen, möglich, weiterhin schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Ein sich verschärfender Wettbewerb und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen müssen sich nicht widersprechen – dies machen die hier aufgeführten Good-Practice-Unternehmen deutlich. Im Gegenteil, ein gutes Einzelfallmanagement innerhalb gut organisierter Strukturen ermöglicht Beschäftigungsquoten von 6 bis 8 Prozent, so die Erfahrung aus den entsprechenden Unternehmen.

Frühzeitig werden in diesen Unternehmen Fördermöglichkeiten bzw. begleitende Hilfen im Arbeitsleben erörtert und beantragt – von einzelnen Leistungen und Hilfen bis hin zu ganzen Maßnahmesettings. Die betrieblichen Akteure des Einzelfall- und Integrationsmanagements zeichnen sich in erster Linie durch eine besonders hohe Problemlösungskompetenz aus. Sie sind es gewohnt, individuelle Lösungsansätze zu kreieren und umzusetzen. Sie handeln in der Regel auf der Grundlage von eingespielten Verfahrensweisen und bewährten Strukturen. Ihre Arbeit basiert auf einem tiefen Wissen und Erfahrungsschatz in den Bereichen der Integration, Rehabilitation und Prävention. Sie verfügen sozusagen über sehr gute Integrationskompetenzen.

Besonders wichtig für eine erfolgreiche Präventionsarbeit, die zukünftig die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von gesundheitlich eingeschränkten, von Behinderung bedrohten und

schwerbehinderten Menschen sichert und fördert, sind folgende Schwerpunkte der Integrations-, Präventions- und Rehabilitationsarbeit:

- Maßnahmen der Qualifizierung
- Maßnahmen der Arbeitsgestaltung
- Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung
- Maßnahmen der Rehabilitation und betrieblichen Wiedereingliederung

Allesamt Bereiche, in denen die untersuchten Betriebe überwiegend Punktwerte im oberen Bereich der Skala² erzielen – 6 bis 10 Punkte sind hier die Regel.

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen ist vor allem auffällig, dass gerade die Betriebe besonders hohe Punktwerte haben, die sich in einer besonderen Konkurrenzsituation befinden. Dies gilt für Betrieb 1 (9 Punkte), Betrieb 8 (8 Punkte) sowie Betrieb 7 (8 Punkte), wovon 2 der Betriebe sich auf globalen Märkten behaupten müssen. Qualifizierung ist in diesen Betrieben, dies haben die Interviews gezeigt, überlebenswichtig. Im Betrieb 6 bspw. werden zukünftig nur noch Facharbeiter(innen) fest eingestellt. Die Zahl der Hilfsarbeiter(innen) nimmt kontinuierlich ab und in naher Zukunft gibt es für sie kaum noch Einsatzmöglichkeiten, da die Anforderungen an die Arbeit kontinuierlich zunehmen.

Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, die behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung, die Ausstattung mit technischen Hilfsmitteln gehören zu den klassischen Schwerpunkten der SBV-Tätigkeit. Über diese Tätigkeit haben Schwerbehindertenvertretungen, insbesondere in Verbindung mit dem § 84 SGB IX³, schon lange vor der Einführung des BEM mit der Entwicklung eines professionellen Einzelfallmanagements begonnen. Demgemäß haben alle Betriebe hier auch Punktwerte von 7 bis 10. Über dieses Einzelfallmanagement kommt die SBV in aller Regel auch mit dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Berührung und darum macht es auch durchaus Sinn, dass die SBV nach § 95 Abs. 4 SGB IX das Recht haben, beratend am Arbeitsschutzausschuss teilzunehmen.

Wie sehr die hier befragten Schwerbehindertenvertretungen diese Schnittstellenarbeit wahrgenommen haben, zeigt die Auswertung des Schwerpunktes „Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung“. Hier liegen die Punktwerte fast ausschließlich bei 9 bis 10 Punkten. Drei der dort aufgeführten Unterpunkte beziehen sich dabei auf zentrale Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (die Heranziehung von Gefährdungsbeurteilungen, den Abbau arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und Maßnahmen der Gesundheitsförderung).

Einen weiteren zentralen Punkt für das Einzelfallmanagement bildet der Schwerpunkt „Rehabilitation und betriebliche Wiedereingliederung“, der durch das BEM zusehends an Be-

² Die Schwerbehindertenvertretungen wurden in einer schriftlichen Befragung zur betrieblichen Integrations-, Rehabilitations- und Präventionsituation befragt. Die Befragung konzentrierte sich dabei auf folgende Schwerpunkte: (1) Allgemeine Daten zur betrieblichen Integrations- und Personalpolitik, (2) Besondere Förderung von Frauen und Jugendlichen mit Behinderung, (3) Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung, (4) Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, (5) Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes, (6) Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung, (7) Maßnahmen der Rehabilitation und der betrieblichen Wiedereingliederung. Jeder Schwerpunkt ist durch 5 Fragen definiert und die betriebliche Situation der Integrations-, Rehabilitations- und Präventionsarbeit wird durch eine Skala von 0 bis 10 Punkten erfasst.

³ Ehemals § 14 c Schwerbehindertengesetz.

deutung gewinnt und der überwiegend über die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung weiterentwickelt wird.

Schwerbehindertenvertretungen sind also mit ihrer Arbeit im Zentrum des Geschehens und es wäre nicht ratsam, würde ihr Wissen und ihre Erfahrung nur partiell in die Entwicklung und Umsetzung des BEM einfließen. Sie gehören ganz im Gegenteil von Anfang an in den Entwicklungsprozess einbezogen, denn sie sind bisher Motor, Impulsgeber und Lotse des BEM.

Zentrale Erkenntnisse

Eine hohe Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen steht nicht im Widerspruch zur Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens, sondern ist Ausdruck professioneller Personalentwicklung und hocheffizienter Strukturen, die mit betrieblichem Sachverstand in Kooperation und mit Unterstützung externer Partner entwickelt wurden bzw. werden.

Voraussetzung für ein gut funktionierendes und erfolgreiches BEM und Einzelfallmanagement ist der kontinuierliche Auf- und Ausbau eines internen und externen Beratungs- und Unterstützungsnetzwerkes. Dazu ist es erforderlich, dass die beteiligten Akteure konstruktiv und zielförderlich zusammenarbeiten. In den untersuchten Betrieben herrschen dafür gute Voraussetzungen. Die Schwerbehindertenvertretungen beschreiben die Zusammenarbeit mit ihrem Arbeitgeber überwiegend sachbezogen, kooperativ und lösungsorientiert.

Gleichzeitig räumen sie der Teamarbeit einen sehr hohen Stellenwert ein und versuchen diese soweit wie möglich durch ihre eigene Arbeit zu fördern. „Für meine Tätigkeit benötige ich betriebliche Helfer“, so eine erfahrene SBV. „Betriebliche Helfer findet man hauptsächlich dadurch, dass man ihnen aufzeigt, wie sie sich selbst mit ihrem Wissen und Können für andere positiv einsetzen bzw. engagieren und so zu einem guten Integrations- und Einzelfallmanagement beitragen können und darin sehe ich eine meiner wesentlichen Aufgaben. Ich bin als SBV so etwas wie ein Lotse“, schließt sie.

Gelingt es, das BEM als einen gemeinsam organisierten, systematisch aufeinander aufbauenden Beratungs- und Unterstützungsprozess zu etablieren, wie es die untersuchten Betriebe praktizieren, dann lässt es sich weder auf Präventionsgespräche noch auf disziplinierende Krankenrückkehrgespräche reduzieren. Im Gegenteil so verstanden und organisiert, bietet es eine echte Alternative und damit die Chance, klassische Krankenrückkehrgespräche aus der betrieblichen Praxis zurückzudrängen.

Gleichzeitig machen die Good-Practice-Beispiele deutlich, dass ein strukturell gut eingebundenes BEM immer auch über das Einzelfallmanagement hinausweist. In diesem Sinne kann es und liefert es wichtige Einsichten und Impulse für einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – insbesondere in Bezug auf Maßnahmen und Konzepte der Primärprävention.

Überdies ermöglicht das betriebliche Eingliederungsmanagement, dies machen vor allem die externen Kooperationsmöglichkeiten deutlich, neue Wege, die Ansätze der betrieblichen Primärprävention mit denen der Sekundär- und Tertiärprävention sinnvoll miteinander zu verbinden. Genau an dieser Schnittstelle können das Wissen und die Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretungen verstärkt genutzt werden. Kein anderer betrieblicher Akteur hat in der Regel über das Einzelfallmanagement soviel Wissen und Erfahrung wie es Schwerbehindertenvertretungen oftmals haben.

Perspektivisch betrachtet, machen die Ergebnisse deutlich, dass über den Auf- und Ausbau der internen und externen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen hocheffektive und -effiziente Strukturen entstehen können, die sowohl menschlich wie auch betriebswirtschaftlich Sinn machen. So werden bspw. unnötige Verzögerungen bei der Beantragung von Leistungen zur medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation vermieden. Außerdem kann früh- und rechtzeitig mit der beruflichen Reintegration begonnen und diese durch professionelle Hilfen und Leistungen zeitnah unterstützt werden. In der Summe kann und wird dieses System zu deutlich reduzierten AU-Zeiten beitragen, die gleichermaßen im Sinne der betroffenen Mitarbeiter(innen) und des Unternehmens sind.

Die Veröffentlichung des Forschungsberichtes erfolgt in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung.

Einzelne Teile des Berichtes – die erfassten betrieblichen Strukturen sowie die differenzierten Fallbeispiele eines gelungenen Einzelfallmanagements sollen in eine praxisnahe Überarbeitung der Broschüre „Prävention und Eingliederungsmanagement“ einfließen. Nähere Informationen zur Veröffentlichung des Berichts werden auf den jeweiligen Internetseiten rechtzeitig zu finden sein:

www.teilhabepraxis.de

<http://extranet.igmetall.de/> → Aktive → SchwerbehindertenvertreterIn

www.schwerbehindertenvertretung.verdi.de

(R.S.)

III. SGB IX – Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention

1. Hintergrund

Die Bundesregierung hat zum 30. Juni 2007 den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention berichtet¹.

Damit wurden zentrale Elemente des am 1. Mai 2004 in Kraft getretenen „Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ überprüft², mit dem das im Jahre 2001 geschaffene Sozialgesetzbuch IX erstmals novelliert wurde. Zu den damals definierten gesetzlichen Zielen gehörten u.a. der Ausbau der betrieblichen Prävention im Sinne von „Rehabilitation statt Entlassung“ und verbesserte Arbeitsmöglichkeiten für Schwerbehindertenvertretungen. Außerdem sollte die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes muss festgestellt werden, dass o.g. Ziele nur teilweise erreicht wurden. Nachfolgende Bewertung beschränkt sich auf Aspekte, die für die Arbeit von Schwerbehindertenvertretungen relevant sind.

2. Bewertung

2.1. Das betriebliche Eingliederungsmanagement und Integrationsvereinbarungen

Mit dem im Mai 2004 neugefassten § 84 Abs. 2 SGB IX wurden alle Betriebe und Dienststellen verpflichtet, Maßnahmen zugunsten von langzeitkranken Beschäftigten zu ergreifen. Damit wurde anerkannt, dass länger andauernde und sich wiederholende Arbeitsunfähigkeitszeiten Indikatoren für die Entstehung chronischer Erkrankungen und Behinderungen sein können. 83,5 % aller Schwerbehinderungen sind durch Krankheit entstanden, sie kommen meist bei Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter vor. Die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist ein wirksames Instrument zur Bewältigung o.g. Aufgaben. Die Betriebsparteien können Ziele, Bedingungen und Verfahrensweisen der betrieblichen Durchführung regeln.

Die IG Metall und ver.di haben die betrieblichen Interessenvertretungen dabei unterstützt, die gesetzliche Vorschrift in konkretes betriebliches Handeln umzusetzen³ und betriebliche Strukturen eines Teilhabe- und Gesundheitsmanagements aufzubauen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die gesetzlichen Vorgaben in den Betrieben und Dienststellen sehr unterschiedlich gehandhabt werden. Es gibt noch keine systematischen Erkenntnisse zur innerbetrieblichen Praxis und Akzeptanz des BEM.

¹ Überprüfungsregelung nach § 160 Abs. 2 SGB IX.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, 27. Juni 2007, abrufbar unter: <http://www.bmas.bund.de> -> Presse -> Pressemitteilungen -> 27.6.2007

² Drucksache 15/1783: <http://dip.bundestag.de/btd/15/017/1501783.pdf>

³ Siehe hierzu beispielsweise die im Rahmen des Projektes Teilhabepaxis erarbeitete Arbeitshilfe für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte: „Prävention und Eingliederungsmanagement“ oder Materialien für die Bildungsarbeit: „SBV 3: Gesundheitsprävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement“.

Deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln des Ausgleichsfonds eine „Untersuchung zu Stand, Methoden und Ergebnissen betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX“ in Auftrag gegeben⁴. Mit der Untersuchung wurde der Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation – Prof. Dr. Dr. M. Niehaus an der Universität Köln – beauftragt.⁵ Die Untersuchung hat am 1. Oktober 2006 begonnen und soll am 30. September 2007 abgeschlossen sein.

Aus gewerkschaftlicher Sicht lassen sich zwei Hauptprobleme bei der betrieblichen Umsetzung des BEM herauskristallisieren:

- Dem Willen des Gesetzgebers zur „Prävention“ (so die Überschrift im Gesetzestext) kann sicherlich nicht durch eine lediglich „auf dem Papier“ oder eine an sog. „Krankenrückkehrgespräche“ erinnernde Vereinbarung Genüge getan werden. Vielmehr geht es darum, eine Verfahrensregelung im Betrieb bzw. in der Dienststelle zu entwickeln, um den Betroffenen eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und präventiv gegen arbeitsbedingte Erkrankungen vorzugehen (siehe hierzu Musterbetriebsvereinbarung auf <http://www.teilhabepraxis.de/>)⁶. Darüber gibt es häufig unterschiedliche Auffassungen zwischen den betrieblichen Sozialpartnern. Auch in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung und Literatur ist es umstritten, ob im Zusammenhang mit der betrieblichen Einführung eines BEM ein Mitbestimmungsrecht besteht.⁷ Allerdings scheint Einigkeit darüber zu bestehen, dass eine Einigungsstelle für Fragen des BEM nach § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht offensichtlich unzuständig ist und in eigener Kompetenz zu prüfen hat, ob ein Mitbestimmungsrecht in Betracht kommt⁸.
- Regelungen zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung können auch in einer Integrationsvereinbarung (§ 83 Abs. 2 a SGB IX) getroffen werden. Damit wurde die Integrationsvereinbarung zwar geringfügig inhaltlich aufgewertet. Allerdings fehlt es auch hier an einer wirksamen Durchsetzungs- und Mitbestimmungsregelung für die betrieblichen Interessenvertretungen.⁹ Auch deshalb ist die Anzahl abgeschlossener Integrationsvereinbarungen bescheiden geblieben. Der Bericht der Bundesregierung wagt keine Schätzung hinsichtlich der tatsächlichen Verbreitung von Integrationsvereinbarungen. Es wird lediglich auf die Sammlung von Integrationsvereinbarungen unter <http://www.rehadat.de/> verwiesen.¹⁰ Nach Schätzungen von IG Metall und ver.di gibt es nur in etwa einem Prozent der Unternehmen Integrationsvereinbarungen.

⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, 27. Juni 2007, S. 48 ff.

⁵ <http://www.bem-umfrage.de>

⁶ Ein weiteres interessantes Diskussionsforum zum Thema gibt es unter: <http://www.iqpr.de/iqpr/seiten/diskussionsforen/forumb/forum-b-de.asp>

⁷ LArbG Kiel 6. Kammer, Beschluss vom 19.12.2006 – 6 TaBV 14/06
Besprechung des Beschlusses: http://www.iqpr.de/iqpr/download/foren/B_9-2007.pdf

⁸ ArbG Dortmund, Beschluss vom 20.06.2005, Az. 5 BV 48/05. Besprechung des Beschlusses: <http://www.iqpr.de/iqpr/download/foren/B9-2006.pdf>
<http://www.iqpr.de/iqpr/download/foren/B9-2006Anlage1.pdf>

⁹ Siehe hierzu auch: Beschluss des Arbeitgerichts Bielefeld v. 10.5.2006 – Az. 3 BV 8/06. Demnach hat die Schwerbehindertenvertretung keinen einklagbaren Anspruch auf eine konkrete Integrationsvereinbarung, da der Gesetzgeber keine Regelung für den Fall vorgesehen habe, dass keine Einigung mit dem Arbeitgeber erfolgt. Der Betriebsrat kann ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geltend machen. Besprechung des Beschlusses: <http://www.iqpr.de/iqpr/download/foren/B9-2006Anlage3.pdf>

¹⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, 27. Juni 2007, S. 39.

Trotz o.g. Instrumente sind viele Betriebe und Dienststellen weit davon entfernt, sich in Sachen Gesundheits- und Kündigungsprävention bzw. der Beschäftigungsförderung und -sicherung zu engagieren. Zu Recht räumt der Bericht der Bundesregierung ein: „Ziel muss daher sein, dass Integrationsvereinbarungen von den Akteuren in den Betrieben noch stärker mit Leben gefüllt werden.“ Aus gewerkschaftlicher Sicht sollten deshalb gesetzliche Maßnahmen zur Stärkung der Rechte der Interessenvertretungen geprüft werden.

2.2. Arbeitsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung

Um die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen zu stärken¹¹ wurde das Prinzip der Ein-Personen-Vertretung vorsichtig gelockert. Nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX kann die Schwerbehindertenvertrauensperson in Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied, ab 200 schwerbehinderten Menschen das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Nach § 95 Abs. 1 Satz 5 SGB IX schließt das auch die Abstimmung untereinander ein und bedeutet für die Praxis, dass die Schwerbehindertenvertretung Sitzungen abhalten kann. Damit befindet sich die Schwerbehindertenvertretung an der Schwelle zum „Kollegialorgan“.

Zur besseren Umsetzung der Instrumente des novellierten SGB IX wäre es aus gewerkschaftlicher Sicht wichtig, die dargestellten Heranziehungsmöglichkeiten großzügiger zu gestalten und zu vereinfachen. Gerade die neu hinzugekommenen Aufgaben – wie das betriebliche Eingliederungsmanagement – erfordern erheblichen Zeitaufwand und sind in größeren Betrieben oder Dienststellen von einer Person allein kaum zu bewältigen. Nicht zu Unrecht wurde im früheren Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung darüber diskutiert, ob die Schwerbehindertenvertretung ab 100 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen zu einem dreiköpfigen Kollegialorgan aufgestockt werden könnte. Hierüber sollte erneut nachgedacht werden.

Darüber hinaus sollten gesetzliche Maßnahmen zur Stärkung der Rechte der Interessenvertretungen im Zusammenhang mit der Beschäftigungsförderung und -sicherung schwerbehinderter Menschen geprüft werden. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang insbesondere eine Ergänzung des § 95 Abs. 2 SGB IX, der eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung als Wirksamkeitsvoraussetzung für Arbeitgeberentscheidungen normieren könnte.

2.3. Kündigungsschutz

Als problematisch hat sich die Neufassung der Nachweis- und Mitwirkungspflichten bei der Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten erwiesen. Zu Recht erwähnt der Bericht der Bundesregierung „Rechtsunsicherheit“ hinsichtlich der „Auslegungsfähigkeit“.¹²

Bis zum 30. April 2004 galt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte, wenn:

- die Schwerbehinderung offensichtlich war oder

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, 27. Juni 2007, S. 39.

¹² Ebenda, S. 41.

- vor Ausspruch der Kündigung ein Gleichstellungsantrag bei der Arbeitsagentur oder ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft beim Versorgungsamt gestellt wurde.

Nicht erforderlich war hingegen, dass über den Antrag bereits entschieden worden war.

Seit dem 1. Mai 2004 gilt der besondere Kündigungsschutz nicht, „(...) wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte“ (§ 90 Abs. 2a SGB IX). Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung die Regelung zuungunsten der Betroffenen ausgelegt.¹³ Demnach sind vom Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern erfasst, die bei Zugang der Kündigung bereits als schwerbehinderte Menschen anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben. Damit hat sich der Kündigungsschutz für alle schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten verschlechtert, obwohl der Gesetzgeber lediglich die Intention verfolgte, „aussichtslose Anerkennungsverfahren“ zu vermeiden.¹⁴

Schwerbehindertenvertretungen und Betriebs-/Personalräte sind aufgrund dieser Rechtsprechung gefordert, in den Betrieben und Dienststellen darüber zu informieren, dass Anträge auf Feststellung einer Schwerbehinderung sowie Anträge auf Gleichstellung „rechtzeitig“ gestellt werden müssen, wenn der besondere Kündigungsschutz greifen soll. Der Gesetzgeber sollte überprüfen, ob das Bundesarbeitsgericht die vom Gesetzgeber verfolgte Intention korrekt ausgelegt hat und ggf. nachsteuern.

2.4. Beschäftigtenpflichtquote

Mit dem „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ (SchwBAG v. 8.9.2000) wurde die Beschäftigtenpflichtquote von 6 % auf 5 % abgesenkt.¹⁵ Erklärtes Ziel war es, die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Beschäftigten in den darauffolgenden zwei bis drei Jahren um 50.000 abzusenken. Anderenfalls sollte der Pflichtsatz wieder auf 6 % erhöht werden.¹⁶ Im Rahmen der Novellierung des SGB IX (1. Mai 2004) wurde diese abgesenkte Beschäftigungspflichtquote beibehalten.

Laut Bericht sieht die Bundesregierung derzeit „keinen Anlass, die Beschäftigungspflichtquote von derzeit 5 % für Arbeitgeber, die mindestens 20 Arbeitsplätze haben, zu verändern.“ Es wird allenfalls geprüft, „ob die Einführung einer erhöhten Ausgleichsabgabe für beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, sinnvoll ist.“¹⁷

¹³ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. März 2007 – 2 AZR 217/06 – <http://www.bundesarbeitsgericht.de> → Pressemitteilungen → Nr. 17/07: Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.

¹⁴ Deutscher Bundestag Drucksache 15/2357, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Gesundheit und Soziale Sicherung: <http://dip.bundestag.de/btd/15/023/1502357.pdf>

¹⁵ Bundesrats-Drucksache 512/00: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/BBD512-00.pdf>

¹⁶ Bundestags-Drucksache 14/3372 v. 16.5.2000: <http://dip.bundestag.de/btd/14/033/1403372.pdf>

¹⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, 27. Juni 2007, S. 6.

Nach gewerkschaftlicher Auffassung haben sich die mit der abgesenkten Beschäftigtenpflichtquote verbundenen Hoffnungen nicht erfüllt. Dies belegt in eindrucksvoller Weise das gesunkene Ausgleichsabgabebefkommen. Es ging von 2002 bis 2005 um 100 Millionen Euro zurück.

Aufkommen im Jahr	2005	2004	2003	2002
Summe in Mio. Euro	489,71	525,78	573,19	588,19

© 2006 – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Damit fehlen wichtige finanzielle Mittel, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Und dies in einer Situation, in denen die Integrationsämter eigentlich gefordert sind, mehr zu tun. Zwar ist die Anzahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze und damit die Beschäftigtenquote insgesamt in den vergangenen Jahren leicht gestiegen.

Jahr	besetzte Pflichtarbeitsplätze	davon private Arbeitgeber	Ist-Quote gesamt	Ist-Quote private AG	Ist-Quote öff. AG
Okt. 2001	768.388	527.103	3,8	3,4	5,1
Okt. 2002	748.435	527.130	3,8	3,4	5,2
Ø 2003	793.617	531.806	4,0	3,6	5,4
Ø 2004	794.833	527.522	4,1	3,6	5,6
Ø 2005	800.429	530.138	4,2	3,7	5,7

Quelle: Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX, Bundesagentur für Arbeit, <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>

Dies ist jedoch auch auf die Verbesserung der Anrechnungsmöglichkeiten von schwerbehinderten Arbeitnehmern auf Pflichtplätze durch Ausdehnung des anrechenbaren Personenkreises und durch Ausweitung der Mehrfachanrechnung zurückzuführen.

Vor allem aber ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen gestiegen.

- Ihre spezifische Arbeitslosenquote erhöhte sich von 14,5 Prozent (2002) auf 18,2 Prozent (2005).¹⁸
- Die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen stieg im Oktober 2006 auf ein Rekordhoch von 196.000, ihr Anteil im Verhältnis zur Anzahl aller Arbeitslosen auf 4,8 Prozent.

¹⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Strategiebericht Sozialschutz und soziale Eingliederung 2006, S. 17. <http://dip.bundestag.de/brd/2006/0583-06.pdf>

Monat/Jahr	Arbeitslose schwerbehinderte Menschen	in Prozent
Dez 00	177.616	4,7
Dez 01	163.989	4,1
Dez 02	156.293	3,7
Dez 03	168.899	3,9
Dez 04	178.410	4,0
Dez 05	188.781	4,2
Okt 06	196.000	4,8

Quelle: DWH der BA und Auswertung der Bundesagentur für Arbeit, Team PP 23 vom 15.11.2006

Insofern resümiert die Sachverständigenkommission im 5. Altenbericht der Bundesregierung vollkommen zu Recht: „Die Beibehaltung einer Pflichtquote von 5 Prozent trotz Verfehlen der gesetzlich festgeschriebenen Reduktion der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter um 25 Prozent, die Beschränkung der Ausgleichsabgabe auf Betriebe ab 20 Arbeitsplätzen und eine allgemeine Reduktion von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen haben dazu beigetragen, dass sich die Situation Schwerbehinderter am Arbeitsmarkt wieder verschlechtert hat.“¹⁹

Dem ist aus gewerkschaftlicher Sicht nur zuzustimmen. Vor allem müssen jedoch wirksame Anreize geschaffen werden, damit die Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht auch tatsächlich nachkommen. Hierzu könnten insbesondere eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe²⁰ und die Streichung ihrer Absetzbarkeit als Betriebskosten beitragen.

2.5. Versorgungsämter

Von einer breiten Öffentlichkeit nahezu unbemerkt – und damit offenkundig auch unbemerkt vom Bericht der Bundesregierung – wollen Landesregierungen über die Köpfe der Betroffenen hinweg die Aufgaben der Versorgungsverwaltung auf die Kommunen übertragen. Dies beruht auf dem § 69 Abs. 1 SGB IX, der bei der letzten Novellierung des SGB IX dahingehend geändert wurde, dass die Bundesländer auch andere Behörden als das Versorgungsamt mit der Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft beauftragen können.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Regelung unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus zur Auflösung funktionierender Versorgungsstrukturen genutzt wird (aktuell z. B. in NRW). Damit geht das dort vorhandene Fachwissen verloren. Insbesondere zur Wahrnehmung von Rechten im Arbeitsleben sind Menschen mit Behinderung auf gute Beratung sowie schnelle und sachgerechte Bescheide der Versorgungsämter angewiesen. Auch die Schwerbehindertenvertretungen benötigen kompetente Ansprechpartner in der Versor-

¹⁹ Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission, S. 67. Bundestags-Drucksache 16/2190 v. 6.7.2006, S. 67: <http://dip.bundestag.de/btd/16/021/1602190.pdf>

²⁰ Nach § 77 Abs. 1 SGB IX staffelt sich die Höhe der Ausgleichsabgabe nach der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen im Betrieb/der Dienststelle und beträgt zwischen 105 Euro bis zu 260 Euro je Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz.

gungsverwaltung, wenn sie Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung oder Schwerbehinderung unterstützen sollen (§ 95 Abs. 1 SGB IX).

Aus gewerkschaftlicher Sicht laufen sämtliche beschäftigungssichernden Instrumente des Schwerbehindertenrechts ins Leere, wenn es Schwierigkeiten bei der Feststellung einer Behinderung oder einer Schwerbehinderung gibt. Letzten Endes gerät durch die Änderung des § 69 Abs. 1 SGB IX die tatsächliche Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft in zunehmende Abhängigkeit vom jeweiligen Wohnort. Eine einheitliche Rechtsanwendung im Bereich des Schwerbehindertenrechts und des sozialen Entschädigungsrechts ist damit *nicht* mehr gewährleistet. Deshalb sollte der Gesetzgeber klarstellen, dass die Versorgungsämter als kompetente, fachlich eigenständige Sozialbehörden erhalten bleiben.

3. Fazit

- Die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist ein wirksames Instrument zum Aufbau der betrieblichen Prävention. Um der Idee zum Durchbruch zu verhelfen, sollten die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen gestärkt werden.
- Die vorrangige Zielsetzung der Gesetzesnovelle – die uneingeschränkte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – wurde nicht erreicht. Eine der Ursachen ist, dass Betriebe und Dienststellen nicht spürbar gemäßregelt werden, wenn sie sich ihrer Beschäftigungspflicht entziehen. Insofern war auch die Beibehaltung der abgesenkten Beschäftigungspflichtquote kontraproduktiv.

(J.-J.B.)

IV. Bildungspartnerschaft Gewerkschaften / SBV / Siemens

Siemens Professional Education bildet für rund 180 Unternehmen etwa 2.400 Auszubildende aus. Die theoretischen Teile der Berufsbilder werden durch die Siemens Professional Education vermittelt. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt in zeitlich abgestimmten Blockphasen in den Abteilungen der jeweiligen Kooperationspartner.

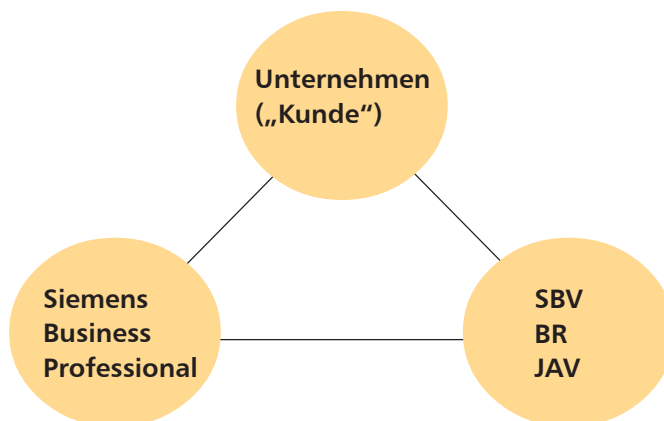
Siemens Professional Education will sich gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen der SIEMENS AG verstärkt für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung engagieren. So sollen mindestens 20 körper- oder sehbehinderte Schulabgänger(innen) bundesweit zum 1.10.2007 bzw. 1.2.2008 in einem Betrieb einen Ausbildungsplatz zum/zur Industriekaufmann/frau erhalten. Siemens hilft in diesem Zusammenhang bei der Suche nach Auszubildenden und passt die Ausbildung in der staatlich anerkannten siemens-eigenen Berufsschule in Paderborn durch Blockunterricht den jeweiligen Förderbedarfen an. Die Auszubildenden sollen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung im Unternehmen der jeweiligen Kooperationspartner übernommen werden.

Der AK Behindertenpolitik beim Vorstand der IG Metall hat in seiner Sitzung vom 27./28. März 2007 die Siemens-Initiative ausdrücklich begrüßt, weil:

- sie die individuellen Förderbedarfe der behinderten Jugendlichen berücksichtigt,
- den Jugendlichen eine konkrete betriebliche Berufsperspektive auf dem 1. Arbeitsmarkt eröffnet (verpflichtende Übernahme des ausgebildeten Auszubildenden beim „Kunden“),
- sie Hemmnisse bei Arbeitgebern abbaut, die sich die Ausbildung behinderter Jugendlicher nicht zutrauen.

Die Zusammenarbeit der Partner im Überblick

- Abschluss des Ausbildungsvertrages mit dem/der Teilnehmer(in)
- zukunftsweisende Personalentwicklung



- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Erstellung eines auf die Interessen der behinderten Jugendlichen konzipierten Ausbildungsplanes ■ Ausbildung in siemens-eigenen Berufsschulen ■ Blended-Learning-Konzept (Mix aus klassischen und modernen Lehr- und Lernmethoden) ■ Organisation/Durchführung der Ausbildung und der Präsenzphasen | <ul style="list-style-type: none"> ■ Recruiting der Ausbildungsplätze ■ Beratung und Förderung im Unternehmen ■ Aktive Begleitung der Ausbildung |
|--|---|

Siemens will in diesem Zusammenhang gern mit Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen anderer Betriebe und Dienststellen kooperieren. Es werden betriebliche (!) Ausbildungsplätze gesucht, für die Siemens sozusagen die „inhaltliche Federführung“ übernimmt.

Da die Jugendlichen über gewerkschaftliche Organisationsbereiche hinweg ausgebildet werden, läuft die gewerkschaftliche Koordination über den DGB-Bundesvorstand.

Für Rückfragen stehen zur Verfügung:

DGB Bundesvorstand

Bianca Kühl

Tel.: 0 30/2 40 60-5 70

E-Mail: bianca.kuehl@dgb.de

oder

Siemens Professional Education

Norbert Giesen

Tel.: 0 30/3 86-2 67 51

E-Mail: norbert.giesen@siemens.com

<http://www.ausbildung.siemens.de/berlin>

Norbert Marzi

Tel.: 0 52 51/8-2 39 22

E-Mail: norbert.marzi@siemens.com

<http://www.spep.de/>

<http://www.ausbildung.siemens.de/paderborn>

(J.-J.B.)